



Źródło: www.fotolia.pl

KURS

**Zasady prowadzenia spraw
kadrowo-płacowych**

MODUŁ

**Obliczanie wynagrodzeń według różnych
systemów płac i z tytułu różnych umów**



4 Obliczanie wynagrodzeń według różnych systemów płac i z tytułu różnych umów

4.1 Wynagrodzenie za pracę

Wynagrodzeniem za pracę nazywamy ekwiwalent pieniężny, jaki pracownik otrzymuje za wykonaną pracę¹.

4.1.1 Systemy wynagradzania²

Wyróżniamy systemy wynagradzania:

- **czasowy** – pracownik otrzymuje wynagrodzenie według stałych stawek wynagradzania ustalonych dla określonego czasu pracy, najczęściej miesiąca, niezależnie od wydajności pracy. W tym systemie wynagrodzenie wykazuje największą stabilność;
- **akordowy** – wynagrodzenie zależy od ilości jednostek produktu (sztuk produktu), które pracownik wykonał w określonej jednostce czasu, tym samym zależy ono od wydajności pracy pracownika. Wyróżniamy cztery rodzaje systemów akordowych:
 - **akord czysty** – płaca za jednostkę produktu wytworzonego przez pracownika jest zawsze taka sama, niezależnie od ilości wytworzonego produktu,
 - **akord progresywny** – wynagrodzenie za jednostkę produktu wzrasta wraz z przekroczeniem normy (im więcej sztuk produktu zostanie wytworzonych przez pracownika, tym otrzyma on większą płacę jednostkową),
 - **akord zespołowy** – gdy nie jest możliwe ustalenie akordu indywidualnego (w systemie akordu czystego lub akordu progresywnego), zastosowanie znajduje akord zespołowy. W tym przypadku ryzyko ponoszenia skutków obniżenia wydajności pracy, kształtującego wysokość wynagrodzenia, jest przenoszone na wyniki pracy całego zespołu,
 - **akord zryczałtowany** – oznacza wypłatę wynagrodzenia z góry za wykonanie całości prac związanych z danym zadaniem;
- **prowizyjny** – może występować samodzielnie w niektórych rodzajach prac lub może być połączony z systemem czasowym. W formie podstawowej jest zbliżony do systemu akordowego, gdyż uzależnia wynagrodzenie pracownika od wyników jego pracy. Pracownik otrzymuje określony procent wartości dokonywanych przez niego transakcji, usług lub uzyskanego dochodu. Tę formę wynagradzania częstokroć spotyka się w handlu, gdzie wysokość prowizji pracownika zależy od wielkości jego sprzedaży. Stawka prowizyjna może być ustalana indywidualnie dla pracowników bądź też dla całego zespołu.

Często występują mieszane elementy tych trzech systemów. Niezależnie od stosowanego podstawowego systemu płac możliwe jest jego łączenie z premiowaniem.

¹ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, Dz .U. 1974 Nr 24, poz. 141

² http://pl.wikipedia.org/wiki/System_wynagradzania

Wysokość wynagrodzenia ustalana jest przy zawieraniu umowy (o pracę, dzieło lub zlecenia), a więc przed wykonaniem pracy lub dzieła.

Wynagrodzenie obciążone jest podatkiem dochodowym oraz składkami ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego, dlatego rozróżnia się:

- płać brutto – łączną kwotę stanowiącą koszt dla pracodawcy z tytułu wynagrodzenia;
- płać netto – kwotę wynagrodzenia brutto pomniejszona o kwotę należnego podatku dochodowego oraz składek ubezpieczeniowych.

Przykład 1

System akordowy. Pracownik przygotowuje do sprzedaży samoobsługowej jabłka poprzez pakowanie odważonej ich ilości do siatek. Za przygotowanie jednej siatki otrzymuje 0,40 zł (brutto). Jakie wynagrodzenie brutto otrzyma on za godzinę pracy, w czasie której udało mu się przygotować 30 siatek.

$$30 \times 0,40 = 12 \text{ zł}$$

Przykład 2

System prowizyjny. Punkt sprzedaży detalicznej uzyskał w styczniu 2014 r. obrót w wysokości 400 000 zł. Stawka prowizyjna dla sklepu wynosi 0,48%. Ustalmy wynagrodzenie brutto zatrudnionego w tym punkcie sprzedaży pracownika.

$$0,48\% \times 400\ 000 = 1920 \text{ zł}$$

4.1.2 Rodzaje wynagrodzenia³

Wynagrodzenia możemy podzielić – z punktu widzenia pracodawcy – na:

- wynagrodzenia osobowe – wynikające z tytułu umowy o pracę;
- wynagrodzenia bezosobowe – wynikające z tytułu umowy o dzieło, zlecenia lub agencyjnej.

Na wynagrodzenia osobowe składają się:

- wynagrodzenie zasadnicze;
- dopłaty (premie, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatek stażowy, dodatek funkcyjny, dodatek za pracę w warunkach szkodliwych, itp.);
- płace uzupełniające (za czas nieprzepracowany, np. wynagrodzenie za czas choroby);
- ekwiwalenty za niewykorzystany urlop.

Do wynagrodzeń nie zalicza się w rozumieniu przepisów:

- świadczeń wypłacanych ze środków ZUS;
- ekwiwalentów (np. za odzież roboczą, używanie prywatnego samochodu itp.);

³ <http://pl.wikipedia.org/wiki/P%C5%82aca>

- kosztów podróży służbowych;
- wypłat z tytułu projektów wynalazczych i racjonalizatorskich.

4.1.3 Płaca brutto

W Polsce płaca brutto składa się z następujących elementów:

- pensji netto (faktyczna płaca, którą pracownik otrzymuje na rękę);
- składek na ubezpieczenie społeczne – emerytalne, rentowe, chorobowe (część płacona przez pracownika) oraz składki zdrowotnej;
- zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych.

4.1.4 Ubezpieczenia społeczne⁴

Składki na ubezpieczenia społeczne to świadczenia pieniężne, przymusowe i celowe, które są podstawowym przychodem Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, z którego z kolei finansowane są wypłaty świadczeń, m.in. emerytury, renty, zasiłki.

Ubezpieczenia społeczne dzielimy na:

- ubezpieczenie emerytalne;
- ubezpieczenia rentowe;
- ubezpieczenie w razie choroby i macierzyństwa (chorobowe);
- ubezpieczenie z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (wypadkowe).

Nazwa składki ubezpieczenia	Składka w proc. pokrywana przez pracownika	Składka w proc. pokrywana przez pracodawcę	Razem składki w proc., jakie są odprowadzane od wynagrodzenia
emerytalna	9,76	9,76	19,52
rentowa	1,50	6,50	8,00
chorobowa	2,45	-	2,45
wypadkowa	-	0,40 – 8,12	0,40 – 8,12

Tabela 4.1 Wysokość stóp procentowych składek w 2013 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie Ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, Dz. U. 2009 Nr 205, poz. 1585

⁴http://www.gazetaprawna.pl/encyklopedia/praca/hasla/346004,skladki_na_ubezpieczenia_spoeczne.html

4.1.5 Terminy opłacania składek na ubezpieczenie społeczne⁵

Składki na ubezpieczenia społeczne za dany miesiąc muszą być opłacone nie później niż:

- do 5 dnia następnego miesiąca – dla jednostek budżetowych, zakładów budżetowych i gospodarstw pomocniczych;
- do 10 dnia następnego miesiąca – dla osób fizycznych opłacających składkę wyłącznie za siebie.
- do 15 dnia następnego miesiąca – dla pozostałych płatników.

Twórcy i artyści opłacają składki za okres wykonywania działalności twórczej lub artystycznej przed dniem wydania decyzji Komisji do Spraw Zaopatrzenia Emerytalnego Twórców w terminie opłacania składek za miesiąc, w którym otrzymali decyzję.

4.1.6 Podział składek społecznych

Składki społeczne dzielą się na:

- obligatoryjne, czyli obowiązkowe, które przysługują osobom spełniającym warunki do objęcia ubezpieczeniem obowiązkowym, w którego skład wchodzi składki:
 - na ubezpieczenia społeczne,
 - na ubezpieczenie zdrowotne;
- dobrowolne, które przysługują osobom niespełniającym warunków do objęcia ubezpieczeniem obowiązkowym, w którego skład wchodzi składki:
 - na ubezpieczenie emerytalne,
 - na ubezpieczenie rentowe.

Składka na ubezpieczenie zdrowotne jest obowiązkowa dla wszystkich i stanowi główny warunek objęcia powszechnym ubezpieczeniem zdrowotnym w Narodowym Funduszu Zdrowia. Składka na ubezpieczenie zdrowotne jest miesięczna i niepodzielna, co oznacza, że podstawa wymiaru składki nie ulega proporcjonalnemu zmniejszeniu w zależności od okresu podlegania ubezpieczeniom (nie ma znaczenia, czy dana osoba podlega ubezpieczeniom przez cały miesiąc, czy przez jeden dzień w miesiącu, składkę należy obliczyć i opłacić od pełnej podstawy wymiaru).

4.1.7 Zaliczka na podatek dochodowy

Następnym składnikiem wynagrodzenia brutto jest zaliczka na podatek dochodowy. Jest odprowadzana przez pracodawcę co miesiąc, do 20. każdego miesiąca za miesiąc poprzedni na konto urzędu skarbowego. Aby podać podstawę obliczenia

⁵http://www.gazetaprawna.pl/encyklopedia/praca/hasla/346004,skladki_na_ubezpieczenia_spoeczne.html

zaliczki na podatek dochodowy, musimy znać kwotę kosztów uzyskania przychodu pracownika.

Koszt uzyskania przychodów – wydatek poniesiony w celu uzyskania przychodu lub utrzymania źródła przychodów. Obniża on podstawę opodatkowania podatkiem dochodowym, w konsekwencji przyczynia się do obniżenia podatku.

Przykład 3

Jan Kowalski zgodnie z umową o pracę, otrzymał wynagrodzenie miesięczne w wysokości 1600 zł brutto oraz 100 zł za pracę w godzinach nadliczbowych, a także 300 zł premii. Ile wynosi jego płaca netto?

- 1) Ustalamy kwotę brutto, czyli do kwoty wynagrodzenia zasadniczego doliczamy premie oraz nadgodziny.

$$1600 \text{ zł brutto} + 100 \text{ zł} + 300 \text{ zł} = 2000 \text{ zł brutto.}$$

Wynagrodzenie brutto Jana Kowalskiego wynosi 2000 zł brutto.

- 2) Obliczamy składkę emerytalną 9,76%, rentową 1,5% oraz chorobową 2,45%.

Podstawę obliczeń ww. składek stanowi wynagrodzenie brutto.

- wynagrodzenie brutto 2000 zł;
- składka emerytalna $2000 \text{ zł} \times 9,76\% = 195,20 \text{ zł}$;
- składka rentowa $2000 \text{ zł} \times 1,5\% = 30,00 \text{ zł}$;
- składka chorobowa $2000 \text{ zł} \times 2,45\% = 49,00 \text{ zł}$;

suma składek: 274,20 zł.

- 3) Obliczamy wysokość składki na ubezpieczenie zdrowotne.

Podstawę obliczeń stanowi wynagrodzenie brutto pomniejszone o składki na ubezpieczenie społeczne, płacone przez pracownika obliczone w pkt. 2

- $2000 \text{ zł} - 274,20 \text{ zł} = 1725,80 \text{ zł}$

Podstawa obliczenia składki na ubezpieczenie zdrowotne – 1725,80 zł.

- składka na ubezpieczenie zdrowotne potrącona z wynagrodzenia:

$$1725,80 \text{ zł} \times 9\% = 155,32 \text{ zł}$$

- składka na ubezpieczenie zdrowotne podlegająca odliczeniu od zaliczki na podatek dochodowy:

$$1725,80 \text{ zł} \times 7,75\% = 133,75 \text{ zł}$$

- 4) Obliczamy zaliczkę na podatek dochodowy. Podstawę obliczeń stanowi przychód pomniejszony o składki na ubezpieczenie społeczne oraz koszty uzyskania przychodu.

Wynagrodzenie brutto – składki na ubezpieczenie społeczne – koszty uzyskania przychodu.

$$2000 \text{ zł} - 274,20 \text{ zł} - 111,25 \text{ zł} = 1614,55 \text{ zł}$$

Podstawa do obliczania podatku – 1614,55 zł

Stawka podatku wynosi 18% (ponieważ Jan Kowalski nie przekracza w ciągu roku kwoty dochodu w wysokości 85 528 zł).

$$1614,55 \text{ zł} \times 18\% = 290,62 \text{ zł}$$

Od tak wyliczonej kwoty odejmujemy kwotę wolną od podatku 46,33 zł (jest to 1/12 kwoty zmniejszającej podatek według skali podatkowej, czyli 556,02 zł) oraz składkę na ubezpieczenie zdrowotne podlegającą odliczeniu od zaliczki na podatek dochodowy:

$$290,62 \text{ zł} - 46,33 \text{ zł} = 244,29 \text{ zł}$$

$$244,29 \text{ zł} - 133,75 \text{ zł} = 110,54 \text{ zł}$$

Wyliczoną kwotę zaokrąglamy do pełnych złotych. Zaliczka na podatek dochodowy do potrącenia pracownikowi przez pracodawcę wynosi 111 zł

- 5) Obliczamy kwotę netto. Od wynagrodzenia brutto odejmujemy składki na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne oraz zaliczkę na podatek dochodowy.

Kwota brutto – 2000 zł

składki na ubezpieczenie społeczne – 274,20 zł

składka na ubezpieczenie zdrowotne 9% – 155,32 zł

zaliczka na podatek dochodowy – 111 zł

$$2000 \text{ zł} - 274,20 \text{ zł} - 155,32 \text{ zł} - 111 \text{ zł} = 1\,459,49 \text{ zł}$$

Wynagrodzenie netto Jana Kowalskiego wyniosło 1459,49 zł

- 6) Dodatkowe koszty, które ponosi pracodawca, zatrudniając pracownika, to:

- składki na ubezpieczenie emerytalne;
- składki na ubezpieczenie rentowe;
- składki na ubezpieczenia wypadkowe;
- składki na fundusz pracy;
- składki na fundusz gwarantowanych świadczeń pracowniczych.

wynika z tego, że od wynagrodzenia 2000 zł brutto Jana Kowalskiego pracodawca ponosi następujące, dodatkowe koszty:

- ubezpieczenie emerytalne: $2000 \text{ zł} \times 9,76\% = 195,20 \text{ zł}$;
- ubezpieczenie rentowe: $2000 \text{ zł} \times 6,5\% = 130 \text{ zł}$;
- ubezpieczenie wypadkowe w zależności od zakładu pracy od 0,40% do 8,12% przyjmijmy że w tym przypadku jest 0,84% : $2000 \text{ zł} \times 0,84\% = 16,80 \text{ zł}$;
- fundusz pracy: $2000 \text{ zł} \times 2,45\% = 49,00 \text{ zł}$;
- fundusz gwarantowanych świadczeń pracowniczych $2000 \text{ zł} \times 0,10\% = 2,00 \text{ zł}$;

Suma kosztów dodatkowych ponoszonych przez pracodawcę wynosi 393,00 zł.



Oprócz tradycyjnego wynagrodzenia za pracę, oraz np. premii, pracownik może otrzymać **pozapłacowe świadczenia pracownicze**. Są to dodatki do wynagrodzenia pracownika przekazywane mu w sposób bezgotówkowy. Celem ich jest podwyższenie wartości pracy. Niestety większość świadczeń jest opodatkowanych, ponieważ stanowią przychód wynikający ze stosunku pracy. Do najczęstszych benefitów należą:

- opieka medyczna;
- bezpłatne posiłki;
- dodatkowe ubezpieczenia emerytalne lub rentowe;
- bony towarowe;
- możliwość korzystania z samochodu służbowego lub komórki;
- dodatkowe dni wolne;
- karnety na siłownię lub basen.

Przykład 4⁶

Ile wynosi wynagrodzenie netto Jana Nowaka, który świadczy pracę na podstawie umowy zlecenia, jeżeli jego wynagrodzenie brutto wynosi 2000 zł? Ile wynosiłoby jego wynagrodzenie, gdyby był studentem (zakładamy, że nie ukończył 26 roku życia)?

- Ubezpieczenia społeczne:
 - emerytalne $9,76\% \times 2000 \text{ zł} = 195,20 \text{ zł}$,
 - rentowe $1,5\% \times 2000 \text{ zł} = 30,00 \text{ zł}$,
 - chorobowe $2,45\% \times 2000 \text{ zł} = 49,00 \text{ zł}$;

Składki na ubezpieczenia społeczne (jakie płaci pracownik) to suma obliczonych kwot: $195,20 \text{ zł} + 30 \text{ zł} + 49 \text{ zł} = \mathbf{274,20 \text{ zł}}$;

- Koszt uzyskania przychodu

Koszty uzyskania przychodu w umowie-zlecenia wynoszą 20%. W celu ich obliczenia od kwoty brutto należy odjąć sumę składek na ubezpieczenia społeczne:

$$2000 \text{ zł} - 274,20 \text{ zł} = 1725,80 \text{ zł}$$

Zatem $1725,80 \text{ zł} \times 0,2 = 345,16 \text{ zł}$. Wynik to koszty uzyskania przychodu;

- Składka na ubezpieczenie zdrowotne

Obliczenie składki na ubezpieczenie zdrowotne:

- składka zdrowotna wpłacana do ZUS-u: $1725,80 \times 9\% = 155,32 \text{ zł}$,
- kwota, o którą pomniejszamy zaliczkę na podatek dochodowy: $1725,80 \times 7,75\% = 133,75 \text{ zł}$;

⁶ <http://www.bankier.pl/wiadomosc/Jak-sie-liczy-wynagrodzenie-na-umowach-zlecenia-2407171.html>

- Obliczenie zaliczki na podatek dochodowy

Podstawę obliczeń stanowi przychód pomniejszony i składki na ubezpieczenie społeczne oraz koszty uzyskania przychodu. Wynik zaokrąglamy do pełnych złotych.

$$2000 \text{ zł} - 274,20 \text{ zł} - 345,16 \text{ zł} = \mathbf{1381 \text{ zł}}$$

Zaliczka na podatek dochodowy wynosi $1381 \text{ zł} \times 18\% = 248,58 \text{ zł}$. Od tej kwoty odejmujemy składkę na ubezpieczenie zdrowotne, o którą pomniejszamy zaliczkę na podatek dochodowy, czyli:

$248,58 \text{ zł} - 133,75 \text{ zł} = \mathbf{114,83 \text{ zł}}$ (po zaokrągleniu 115 zł). Wynik jest zaliczką wpłaconą do urzędu skarbowego.

- Obliczenie pensji netto

W tym momencie obliczenie pensji netto jest już proste. Zbieramy i sumujemy dane z wcześniejszych rachunków, czyli:

- składki na ubezpieczenia społeczne – 274,20 zł,
- składkę zdrowotną pobraną – 155,32 zł,
- zaliczkę na podatek dochodowy wpłaconą do urzędu skarbowego – 115 zł;

Suma: $274,20 \text{ zł} + 155,32 \text{ zł} + 115 \text{ zł} = \mathbf{544,52 \text{ zł}}$

Następnie od kwoty wynagrodzenia brutto odejmujemy sumę pobranych kwot:

$$2000 \text{ zł} - 544,52 \text{ zł} = \mathbf{1455,48 \text{ zł}}$$

W przypadku studenta, ucznia szkoły ponadgimnazjalnej, ponadpodstawowej oraz gimnazjum, przy umowie zlecenia nie pobiera się składek na ubezpieczenia społeczne i składki na ubezpieczenie zdrowotne. Najpierw obliczamy koszty uzyskania przychodów. Podstawą będzie wynagrodzenie brutto.

$$2000 \text{ zł} \times 20\% = \mathbf{400 \text{ zł}}$$

Ponieważ student lub osoba ucząca się nie opłaca również ubezpieczenia zdrowotnego, to podstawą opodatkowania będzie wynagrodzenie brutto pomniejszone o koszty uzyskania przychodu:

$$2000 \text{ zł} - 400 \text{ zł} = \mathbf{1600 \text{ zł}}$$

Następnie obliczamy zaliczkę na podatek dochodowy:

$$1600 \text{ zł} \times 18\% = \mathbf{288 \text{ zł}}$$

Aby otrzymać pensję netto studenta lub osoby uczącej się, wystarczy od wynagrodzenia brutto odjąć zaliczkę na podatek dochodowy, czyli:

$$2000 \text{ zł} - 288 \text{ zł} = \mathbf{1712 \text{ zł}}$$

4.2 Zasady ustalania wynagrodzeń za czas niewykonywania pracy

4.2.1 Wynagrodzenie za czas choroby

Pracownik otrzymuje wynagrodzenie za czas świadczonej przez siebie na rzecz pracodawcy pracy. W określonych okolicznościach pracownik otrzyma wynagrodzenie, pomimo iż nie pracuje. Do takiej sytuacji zaliczymy chorobę pracownika.

Pracownik niezdolny do pracy z powodu choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną zachowuje prawo do wynagrodzenia gwarantowanego za okres łącznie do **33 dni** w roku kalendarzowym. Jest to wynagrodzenie finansowane ze środków własnych pracodawcy. Oblicza się je na zasadach ustalonych dla zasiłku chorobowego z ubezpieczenia społecznego⁷.

Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego⁸ – stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacane pracownikowi za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy. Jeżeli niezdolność do pracy powstała przed upływem 12 miesięcy zatrudnienia, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego należy ustalić za pełne miesiące kalendarzowe zatrudnienia. Pełen miesiąc kalendarzowy uznaje się wtedy, gdy pracownik został zatrudniony od pierwszego dnia roboczego danego miesiąca.

W przypadku gdy umowa o pracę została zawarta w trakcie miesiąca, a niezdolność do pracy powstała w następnym, podstawę wymiaru stanowi wynagrodzenie pracownika za miesiąc, w którym pracownik przebywał na zwolnieniu lekarskim, tj. za pełny miesiąc zatrudnienia.

Składniki wchodzące w skład podstawy do zasiłku chorobowego:

- premia uznaniowa (wchodzi w skład wynagrodzenia chorobowego w kwocie wypłaconej pracownikowi);
- urlop;
- wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, uwzględniany w pełnej wysokości do średniej wypłaconego wynagrodzenia za 12 miesięcy kalendarzowych;
- wysokość wynagrodzenia podlegająca refundacji;
- dodatek nocny, który wliczany jest do podstawy wynagrodzenia.

Do podstawy wymiaru zasiłku wliczane są także składniki wynagrodzenia za okres dłuższy niż miesiąc, od których odprowadzana jest składka na ubezpieczenie chorobowe.

⁷ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, Dz.U. 1974 Nr 24, poz. 141

⁸ <http://poradnik.wfirma.pl/-zasady-ustalania-podstawy-wymiaru-zasilku-w-razie-choroby-czesc-i/4>

Wypłacane są one w różnych terminach i wliczane są do postawy wymiaru zasiłku chorobowego. Są to:

- wypłaty kwartalne;
- składniki za okresy roczne.

Wynagrodzenie chorobowe przysługuje w wysokości:

- nie mniejszej niż 80% pensji;
- 100 proc. pensji, jeżeli niezdolność do pracy: przypada w okresie ciąży, jest spowodowana wypadkiem w drodze do lub z pracy, jest spowodowana poddaniem się badaniom lekarskim dla kandydatów do przeszczepu albo zabiegowi transplantacji.

Przykład 5

Pracownik od 2009 r. pracuje w firmie XYZ, która zatrudnia 11 osób.

Dostarczył zwolnienie lekarskie za okres od 1 września do 15 października 2013 r. – razem 45 dni. Jego wynagrodzenie brutto wynosi 2000 zł miesięcznie.

Pracodawca wypłaca pracownikowi wynagrodzenie chorobowe za okres 33 dni od 1 września do 3 października 2013, za okres 12 dni należy się pracownikowi zasiłek chorobowy płatny przez ZUS.

Pracownik przez 12 miesięcy otrzymywał 2000 zł brutto.

Miesięczny przychód pomniejszamy o składki społeczne płatne przez pracownika 13,71%.

$$2000 \text{ zł} \times 13,71\% = 274,20 \text{ zł}$$

$$2000 \text{ zł} - 274,20 \text{ zł} = 1725,80 \text{ zł}$$

Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego za jeden dzień stanowi 1/30 przeciętnego wynagrodzenia.

$$1725,80 \text{ zł} : 30 \text{ dni} = 57,52 \text{ zł za jeden dzień.}$$

Za czas choroby pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia.

$$57,52 \text{ zł} \times 80\% = 46,01 \text{ zł}$$

$$46,01 \text{ zł} \times 33 \text{ dni} = 1518,33 \text{ zł}$$

Wynagrodzenie chorobowe za 33 dni, które zapłaci pracodawca, wynosi 1518,33 zł.

Zasiłek chorobowy za 12 dni, który zapłaci ZUS, wynosi 46,01 zł \times 12 dni = 552,12 zł.

4.2.2 Wymiar urlopu wypoczynkowego

Wymiar urlopu wypoczynkowego wynosi 20 albo 26 dni i jest zależny od stażu pracy pracownika.

Aby dowiedzieć się więcej na ten temat, zapoznaj się z prezentacją pt. „Wymiar urlopu wypoczynkowego”.

4.2.3 Wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego⁹

Aby obliczyć wynagrodzenie urlopowe, należy ustalić podstawę wymiaru. W tym celu należy określić, jakie składniki wynagrodzenia powinniśmy pominąć. Są to:

- jednorazowe wypłaty za spełnienie określonych zadań;
- wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego, a także za czas innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy;
- ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy;
- kwoty wyrównania do wynagrodzenia za pracę do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę;
- odprawy emerytalne lub rentowe oraz inne odprawy pieniężne;
- nagrody z zakładowego funduszu nagród, dodatkowe wynagrodzenie roczne;
- wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną;
- wynagrodzenie i odszkodowanie przysługujące w razie rozwiązania stosunku pracy.

Aby prawidłowo naliczać wysokość wynagrodzenia urlopowego pracownika, bardzo ważne jest rozróżnienie, czy mamy do czynienia ze składnikami wynagrodzenia:

- określonymi w stawce miesięcznej w stałej wysokości;
- przysługującymi za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc;
- wypłacanymi za okresy dłuższe, niż jeden miesiąc.

Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy oblicza się osobno ze składników stałych (wynagrodzenie stałe, miesięczne) oraz zmiennych (premie, dodatki).

Składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się w wynagrodzeniu urlopowym w wysokości należnej pracownikowi w miesiącu wykorzystywania urlopu.

Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy ze składników zmiennych oblicza się, dzieląc podstawę wymiaru przez liczbę godzin, w czasie których pracownik wykonywał pracę w okresie, z którego została ustalona ta podstawa, a następnie, mnożąc tak ustalone wynagrodzenie za jedną godzinę pracy przez liczbę godzin, jakie pracownik przepracowałby w czasie urlopu w ramach normalnego czasu pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, gdyby w tym czasie nie korzystał z urlopu.

Przykład 6

Pracownik Jan Kowalski otrzymuje wynagrodzenie w stałej wysokości 2000 zł brutto, w ostatnich miesiącach otrzymał także premię uznaniową:

- wypłaconą we wrześniu 500 zł (było do przepracowania 168 godz.);

⁹ <http://kadryiplace.blox.pl/2013/01/jak-wyliczyc-wynagrodzenie-za-urlop-wypoczynkowy.html>

- wypłaconą w sierpniu 500 zł (było do przepracowania 168 godz.);
- wypłaconą w lipcu 300 zł (było do przepracowania 184 godz.);
- wypłaconą w czerwcu 200 zł (było do przepracowania 160 godz.);
- w dniach 2 i 3 września 2013 r. przebywał na urlopie wypoczynkowym.

Składniki stałe uwzględnia się w wynagrodzeniu urlopowym w wysokości należnej, to znaczy takiej, jaką pracownik otrzymałby, gdyby pracował normalnie.

Ogólny wzór na obliczenie wynagrodzenia za urlop ze składników stałych przedstawia się więc następująco:

Wynagrodzenie w stałej stawce miesięcznej ÷ liczba godzin do przepracowania w miesiącu skorzystania z urlopu × liczba godzin urlopu

Pracownik ma wynagrodzenie stałe w wysokości 2000 zł. We wrześniu skorzystał z dwóch dni (czyli 16 godzin) urlopu wypoczynkowego. Gdyby w tym czasie pracował, przysługiwałoby mu wówczas za te 16 godzin wynagrodzenie w wysokości:

$2000 \text{ złotych} \div 168 \text{ godziny robocze} \times 16 \text{ godzin urlopu wypoczynkowego} = 190,47 \text{ zł.}$

Podstawą wymiaru wynagrodzenia za czas urlopu są składniki zmienne, wypłacone w okresie 3 miesięcy poprzedzających miesiąc, w którym pracownik rozpoczął urlop wypoczynkowy.

Pracownik przebywał na urlopie wypoczynkowym we wrześniu, a więc wliczamy do podstawy wymiaru wynagrodzenie ze składników zmiennych wypłacone w miesiącach:

- sierpniu 500 zł;
- lipcu 300 zł;
- czerwcu 200 zł.

Istotna jest data wypłaty wynagrodzenia, a nie miesiąc, za który wynagrodzenie przysługuje.

$500 \text{ zł} + 300 \text{ zł} + 200 \text{ zł} = 1000 \text{ złotych}$

Podstawa wymiaru ze składników zmiennych wynosi 1000 złotych.

Podstawę tę należy podzielić przez sumę liczby godzin przepracowanych w miesiącach, z których została wyliczona, i pomnożyć przez liczbę godzin urlopu. Tak, więc:

$1000 \text{ zł} \div (168 \text{ zł} + 184 \text{ zł} + 160 \text{ zł}) \times 16 = 31,25 \text{ zł}$

Całkowita kwota wynagrodzenia za urlop to suma wynagrodzenia ze składników stałych i ze składników zmiennych:

$190,47 \text{ zł} + 31,25 \text{ zł} = 221,72 \text{ zł}$

Wynagrodzenie za 16 godzin urlopu we wrześniu wyniesie 221,72 zł.

4.2.4 Okresy wypowiedzenia

Okres wypowiedzenia umowy o pracę zależy od rodzaju umowy, jaką pracownik zawarł z przedsiębiorcą, oraz czasu trwania umowy. W jakim terminie składa się wypowiedzenie oraz jaka jest długość okresu wypowiedzenia przedstawia tabela zamieszczona poniżej.

Rodzaj umowy	Czas trwania umowy	Długość okresu wypowiedzenia	Termin składania wypowiedzeń (dzień, od którego biegnie termin wypowiedzenia i w którym ustaje stosunek pracy)
Umowa o pracę na okres próbny	Długość okresu próbnego:		
	do 2 tygodni	3 dni robocze	dowolny dzień roboczy, dzień, w którym mija 3 dzień roboczy
	od 2 tygodni do 3 miesięcy	1 tydzień	sobota
	3 miesiące	2 tygodnie	sobota
Umowa na czas określony	Zawarta na okres dłuższy niż 6 miesięcy z klauzulą o możliwości wypowiedzenia	2 tygodnie	sobota
	Można wypowiedzieć z przyczyn dotyczących pracodawcy	2 tygodnie	sobota
Umowa na czas nieokreślony wypowiedzenie musi być uzasadnione pisemnie	Staż pracy u danego pracodawcy:		
	do 6 miesięcy	2 tygodnie	sobota
	od 6 miesięcy do 3 lat	1 miesiąc	ostatni dzień miesiąca
	co najmniej 3 lata	3 miesiące	ostatni dzień miesiąca
Umowa na czas wykonywania określonej pracy	Wypowiedzenie dopuszczalne tylko z powodu upadłości lub likwidacji pracodawcy	2 tygodnie	sobota

Tabela 4.2 Okresy wypowiedzenia

Źródło: Od zatrudnienia do zwolnienia; Infor Ekspert 2011 r.

4.3 Literatura

4.3.1 Literatura obowiązkowa

- Dębski D., *Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstw*, cz. 1., WSiP, Warszawa 2011;
- Engelhardt J. (red.), *Ekonomika przedsiębiorstw*, Wydawnictwo CeDeWu, 2011;
- Małkowska D., Jacewicz A., *Kadry i płace 2013*, Wydawnictwo Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr Sp. z o.o., Gdańsk 2013;
- Matuszewicz J., Matuszewicz P., *Rachunkowość od podstaw*, Wydawnictwo Zespół Doradców Finansowo-Księgowych, Warszawa 2012;
- Mućko P., Sokół A., *Jak założyć i prowadzić własną firmę*, Wydawnictwo CeDeWu Sp. z o.o., Warszawa 2010.

4.3.2 Literatura dodatkowa

- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika, Dz. U. 1996 Nr 62, poz. 286;
- Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, Dz. U. 2009, Nr 205, poz. 1585;
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, Dz. U. 1974 Nr 24, poz. 141.

4.3.3 Netografia

- <http://kadryiplace.blox.pl/2013/01/Jak-wyliczyc-wynagrodzenie-za-urlop-wypoczynkowy.html>;
- <http://ksiegowosc.infor.pl/podatki/podatki-osobiste/pit/311140,Kwota-wolna-od-podatku-2013.html>;
- <http://pl.wikipedia.org/wiki/P%C5%82aca>;
- http://pl.wikipedia.org/wiki/System_wynagradzania;
- http://www.gazetaprawna.pl/encyklopedia/praca/hasla/346004,skladki_na_ubezpieczenia_spoeczne.html;
- http://www.gazetaprawna.pl/encyklopedia/praca/hasla/346004,skladki_na_ubezpieczenia_spoeczne.html;
- <http://www.wskazniki.gofin.pl/8,94,2,koszty-uzyskania-przychodow.html>;
- <http://www.kadrywpraktyce.pl/>;
- <http://www.zus.pl/>.

4.4 Spis tabel

Tabela 4.1 Wysokość stóp procentowych składek w 2013r.	4
Tabela 4.2 Okresy wypowiedzenia	14

4.5 Spis treści

4	Obliczanie wynagrodzeń według różnych systemów płac i z tytułu różnych umów..	2
4.1	Wynagrodzenie za pracę.....	2
4.1.1	Systemy wynagradzania	2
4.1.2	Rodzaje wynagrodzenia	3
4.1.3	Płaca brutto	4
4.1.4	Ubezpieczenia społeczne	4
4.1.5	Terminy opłacania składek na ubezpieczenie społeczne	5
4.1.6	Podział składek społecznych	5
4.1.7	Zaliczka na podatek dochodowy	5
4.2	Zasady ustalania wynagrodzeń za czas niewykonywania pracy.....	10
4.2.1	Wynagrodzenie za czas choroby.....	10
4.2.2	Wymiar urlopu wypoczynkowego	11
4.2.3	Wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego.....	12
4.2.4	Okresy wypowiedzenia	14
4.3	Literatura.....	15
4.3.1	Literatura obowiązkowa.....	15
4.3.2	Literatura dodatkowa	15
4.3.3	Netografia.....	15
4.4	Spis tabel.....	15