



Źródło: <http://pl.fotolia.com/>

KURS

**Zasady prowadzenia spraw
kadrowo-płacowych**

MODUŁ

Sporządzanie listy płac

6 Sporządzanie listy płac

6.1 Wynagrodzenie za pracę – ustalanie, dokumentowanie i rozliczanie¹

Bardzo istotnym rodzajem dokumentu, używanego w księgowości, który potwierdza fakt naliczenia wynagrodzenia dla pracownika, jest lista płac. Lista płac potwierdza także naliczenia wszystkich obowiązkowych obciążeń publicznoprawnych, takich jak składki ZUS i podatek dochodowy.

Aby dowiedzieć się więcej, obejrzyj videocast pt. „Wynagrodzenie za pracę”.

Listę płac sporządza się na podstawie poniższych dokumenty:

- listy obecności z pełnym wyszczególnieniem dni albo dni i godzin pracy oraz z podziałem na przyczyny nieobecności w pracy;
- zestawienia godzinowe pracy (jeżeli czas pracy w godzinach jest podstawą obliczenia wynagrodzenia);
- imienne karty pracy (jeżeli są stosowane do rozliczenia czasu pracy i/lub efektów wykonywanej pracy);
- dokumenty potwierdzające wykonaną pracę i jej efekty, np. w formie raportów lub zestawień pracy akordowej, prowizyjnej lub zadaniowej;
- zlecenia pracy w godzinach nadliczbowych i potwierdzenia wykonania tej pracy;
- dokumenty potwierdzające pracę w porze nocnej;
- zwolnienia lekarskie orzekające o chorobie pracownika bądź związane z opieką nad dzieckiem lub członkiem rodziny;
- dokumenty potwierdzające korzystanie z urlopu wypoczynkowego, bezpłatnego, macierzyńskiego, wychowawczego lub ze zwolnień okolicznościowych (płatnych lub niepłatnych);
- dokumenty wymagane do świadczeń z ubezpieczeń społecznych (rozliczanych i wypłacanych przez zakład pracy lub przekazywanych do placówki ZUS);
- rozliczenia zadań premiowych i decyzji przyznania premii pracownikom;
- decyzje o przyznaniu nagród, odpraw, ekwiwalentów i odszkodowań;
- oświadczenia, zaświadczenia i inne dowody uprawniające do kosztów uzyskania przychodów, do ulgi podatkowej, do dodatków i dopłat.

Naliczając pensję pracownika, należy uwzględnić dane zawarte w tych wszystkich dokumentach. Większość z nich przygotowywana jest przez np. księgowych, ale sposób liczenia pensji zależy również od pracownika. Osoba zatrudniona, składając odpowiednie oświadczenia, wpływa na sposób obliczania zaliczki na podatek czy składki ZUS.

¹ <http://www.firma.egospodarka.pl/34340.Co-powinna-zawierac-lista-plac-pracownikow,1,47,1.html>

Do oświadczeń takich należą²:

- oświadczenie do celów obliczania miesięcznej zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych – PIT-2;
- oświadczenie do celów zastosowania podwyższonych kosztów uzyskania przychodów;
- oświadczenie do celów częściowego zaniechania poboru zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych;
- oświadczenie do celów poboru zwiększonej zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych;
- oświadczenie o wysokości uzyskanej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe z innego źródła w danym roku kalendarzowym.

Do podstawowych elementów listy płac można zaliczyć³:

- nazwę pracodawcy;
- numery stron;
- oznaczenie lub nazwę listy płac;
- okres, którego dotyczy;
- datę sporządzenia;
- imię i nazwisko pracownika;
- wynagrodzenie zasadnicze;
- przychód stanowiący podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne;
- podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne;
- koszty uzyskania przychodu;
- składki na ubezpieczenia społeczne obciążające pracownika;
- podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne;
- kwotę składki na ubezpieczenie zdrowotne – wyliczonej i odliczonej od podatku dochodowego;
- podstawę naliczania podatku dochodowego;
- potrącenia;
- wynagrodzenie netto do wypłaty;
- podpisy osoby sporządzającej i akceptującej.

² <http://www.mlodyksiegowy.pl/zus/ewidencje-niezb%C4%99dne-do-listy-p%C5%82ac.html>

³ <http://poradnik.wfirma.pl/-elementy-jakie-powinna-zawierac-lista-plac>

Lista płac zawiera również potrącenia. I tak bez zgody pracownika z wynagrodzenia potrąca się:

- kwotę świadczeń alimentacyjnych; potrącenie nie może przekroczyć 3/5 wynagrodzenia;
- kwotę należności wynikającą z innego tytułu wykonawczego niż świadczenie alimentacyjne; potrącenie nie może przekroczyć 1/2 wynagrodzenia;
- zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi;
- kary pieniężne ujęte w Kodeksie pracy np. nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy.

Potrącanie są też z wynagrodzenia, za pisemną zgodą pracownika, np. składki na ubezpieczenia grupowe pracowników, raty z tytułu pożyczki itd.

Pracownikowi po potrąceniu wszystkich zobowiązań musi pozostać kwota gwarantująca minimum bytowe. Kwotę wolną od potrąceń ustala się na podstawie minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w danym roku kalendarzowym.

Od 1 stycznia 2013 r. minimalne wynagrodzenie za pracę pracowników pełnoetatowych wynosi 1600 zł, a od 2014 roku – 1680 zł.

Kwota wolna od potrąceń to minimalne wynagrodzenie za pracę po odliczeniu obowiązkowych narzutów, a więc składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne oraz zaliczki na podatek. Jest kwotą, którą pracodawca musi zachować przy dokonywaniu potrąceń z wynagrodzenia pracownika.

Rodzaj potrącenia	Podstawowe koszty uzyskania przychodów	
	PIT-2	Bez PIT-2
Należności inne niż alimentacyjne przestrzegane na mocy tytułów wykonawczych	1181.38 zł	1135.38 zł
Zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi	886.04 zł (1.181.38 zł x 75%)	851.54 zł (1135.38 zł x 75%)
Kary pieniężne nałożone na pracownika	1063.24 zł (1181.38 zł x 90%)	1021.84 zł (1135.38 zł x 90%)
	Podwyższone koszty uzyskania przychodów	
Należności inne niż alimentacyjne przestrzegane na mocy tytułów wykonawczych	1186.38 zł	1139.38 zł
Zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi	889.79 zł (1186.38 zł x 75%)	854.54 zł (1139.38 zł x 75%)
Kary pieniężne nałożone na pracownika z art. 108 kp	1067.74 zł (1186.38 zł x 90%)	1025.44 zł (1139.38 zł x 90%)

Tabela 6.1 Kwoty wolne od potrąceń przymusowych w 2013 roku

Źródło: www.portalkadrowy.pl

Rodzaj potrącenia	Dla podstawowych kosztów uzyskania przychodów	
	Z PIT-2	Bez PIT-2
Należności na rzecz innych podmiotów niż pracodawca (np. związki zawodowe, kasa zapomogowo-pożyczkowa)	945.10 zł (1181.38 zł x 80%)	908.30 zł (1135.38 zł x 80%)
	Dla podwyższonych kosztów uzyskania przychodów	
Należności na rzecz innych podmiotów niż pracodawca (np. związki zawodowe, kasa zapomogowo-pożyczkowa)	949.10 zł (1186.38 zł x 80%)	911.50 zł (1139.38 zł x 80%)
	Dla podstawowych kosztów uzyskania Przychodów	
Należności na rzecz pracodawcy (np. raty pożyczki, zawyżona część wynagrodzenia)	1181.38 zł	1135.38 zł
	Dla podwyższonych kosztów uzyskania przychodów	
Należności na rzecz pracodawcy	1186.38 zł	1139.38 zł

Tabela 6.2 Kwoty wolne od potrąceń dobrowolnych w 2013 r.

Źródło: www.portalkadrowy.pl

W przypadku realizacji potrąceń dobrowolnych, jeżeli dotyczą pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, kwoty wolne ulegają zmniejszeniu proporcjonalnie do wielkości etatu pracownika.

W przypadku potrącania świadczeń alimentacyjnych nie ma limitów wynagrodzenia, do których można dokonać potrąceń, dopuszczalne jest potrącenie 3/5 wynagrodzenia, niezależnie od tego, jaka kwota pozostała pracownikowi.

Aby zobaczyć, jak wygląda wypełniona lista płac, zapoznaj się ze stroną:
http://www.matulamarcin.pl/opracowania/kadry/lista_płac_przykłady.pdf.

Przykład

Jan Kowalski jest zatrudniony na umowę o pracę na pełen etat, z wynagrodzeniem ustalonym w stawce miesięcznej w stałej wysokości 3000 zł brutto. W miesiącu bieżącym otrzymał premię uznaniową w wysokości 700 zł brutto. Ile wyniesie kwota netto do wypłaty?

1. Składki na ubezpieczenie społeczne

Rozpoczynamy od wyznaczenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne. Zakładamy tutaj, że premia uznaniowa, którą otrzymał pan Kowalski, jest uwzględniana przy obliczaniu tej podstawy.

- $3000,00 \text{ zł} + 700,00 \text{ zł} = 3700,00 \text{ zł}$.

Teraz podstawę wymiaru mnożymy przez odpowiednie stawki poszczególnych ubezpieczeń społecznych:

- emerytalne: $3700,00 \text{ zł} \times 9,76\% = 361,12 \text{ zł}$;
- rentowe: $3700,00 \text{ zł} \times 1,50\% = 55,50 \text{ zł}$;
- chorobowe: $3700,00 \text{ zł} \times 2,45\% = 90,65 \text{ zł}$.

Łącznie składki na ubezpieczenie społeczne wynoszą zatem 507,27 zł.

2. Składka na ubezpieczenie zdrowotne

Rozpoczynamy od wyznaczenia podstawy wymiaru składki. Będzie to różnica pomiędzy kwotą brutto a sumą składek na ubezpieczenie społeczne:

- $3700,00 \text{ zł} - 507,27 \text{ zł} = 3192,73 \text{ zł}$.

Teraz obliczymy składkę na ubezpieczenie zdrowotne:

- $3192,73 \text{ zł} \times 9\% = 287,35 \text{ zł}$.

Aby prawidłowo obliczyć zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, musimy też ustalić, ile wyniesie 7,75% podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne. Kwota ta będzie bowiem podlegać odliczeniu od podatku:

- $3192,73 \text{ zł} \times 7,75\% = 247,44 \text{ zł}$.

3. Zaliczka na podatek dochodowy

Obliczamy zaliczkę na podatek dochodowy:

- 3700,00 zł (kwota brutto wynagrodzenia wraz z premią uznaniową) – 111,25 zł (koszty uzyskania przychodu, zwykłe) – 507,27 zł (kwota łączna składek na ubezpieczenie społeczne) = 3081,48 zł.

Tak uzyskaną kwotę zaokrąglamy do pełnych złotych i w ten sposób uzyskujemy podstawę opodatkowania, którą mnożymy przez stawkę podatkową, i otrzymujemy wysokość zaliczki na podatek dochodowy:

- $3081 \text{ zł} \times 18\% = 554,58 \text{ zł}$

Teraz musimy od powyższej kwoty zaliczki na podatek dochodowy odjąć składkę na ubezpieczenie zdrowotne oraz kwotę wolną od podatku. Po obliczeniach otrzymujemy kwotę zaliczki na podatek dochodowy, którą musi odprowadzić pracodawca od wynagrodzenia Jana Kowalskiego:

- $554,58 \text{ zł} - 247,44 \text{ zł}$ (7,75% podstawy wymiaru składki zdrowotnej) – 46,33 zł (kwota wolna od podatku) = 260,81 zł, co po zaokrągleniu daje 261,00 zł.

4. Kwota do wypłaty

Mając wyliczoną kwotę zaliczki na podatek dochodowy, możemy ustalić, jaka kwota zostanie wypłacona pracownikowi:

- $3700,00 \text{ zł} - 507,27 \text{ zł} - 287,35 \text{ zł} - 261,00 \text{ zł} = \mathbf{2644,38 \text{ zł}}$.

Odp. Kwota netto do wypłaty dla Jana Kowalskiego wynosi 2644,38 zł.

Aby dowiedzieć się, jakie są dodatkowe elementy wynagrodzenia, zapoznaj się z prezentacją pt. „Dodatkowe elementy wynagrodzenia, tzn. fakultatywne”.

6.2 Świadczenia społeczne i socjalne przysługujące pracownikom

6.2.1 Zasiłki i świadczenia finansowane ze środków budżetowych

Do zasiłków finansowanych ze środków budżetowych zaliczamy:

- zasiłek chorobowy;
- zasiłek macierzyński;
- zasiłek wyrównawczy;
- zasiłek rehabilitacyjny;
- zasiłek opiekuńczy.

Wysokość zasiłku chorobowego wynosi⁴:

- 80% podstawy wymiaru (miesięczny zasiłek chorobowy wynosi 80% podstawy wymiaru zasiłku);

⁴ <http://www.przepisy.gofin.pl/przepisy/381,49054,0,0,20130713,3,0.html>

- 70% podstawy wymiaru za okres pobytu w szpitalu;
- 100% podstawy wymiaru, jeżeli niezdolność do pracy:
 - przypada na okres ciąży,
 - powstała wskutek poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek tkanek i narządów lub poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów,
 - powstała wskutek wypadku w drodze do pracy lub z pracy.

Warunkiem wypłaty zasiłku macierzyńskiego jest:

- urodzenie dziecka;
- przyjęcie na wychowanie dziecka.

Zasiłek macierzyński przysługuje od pierwszego dnia podlegania ubezpieczeniu chorobowemu.

Wysokości zasiłku wypłacanego rodzicom w przypadku korzystania z urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego:

- jeśli rodzic zdecyduje się na pół roku urlopu, otrzyma 100% wynagrodzenia;
- jeśli przedłuży o kolejne pół roku, to w drugiej połowie otrzyma 60% wynagrodzenia;
- jeśli rodzic od razu zdecyduje się na roczny urlop, otrzyma 80% wynagrodzenia.

Okresy zasiłku macierzyńskiego obowiązującego od 17 czerwca 2013 r. przedstawia tabela:

Z tytułu urodzenia przy jednym porodzie lub przyjęcia na wychowanie jednocześnie	Podstawowy urlop macierzyński na warunkach urlopu macierzyńskiego	Dodatkowy urlop macierzyński na warunkach urlopu macierzyńskiego*	Urlop rodzicielski**	Razem (maksymalnie)
jednego dziecka	20 tygodni	do 6 tygodni	do 26 tygodni	52 tygodnie
dwojga dzieci	31 tygodni	do 8 tygodni	do 26 tygodni	65 tygodni
trojga dzieci	33 tygodnie	do 8 tygodni	do 26 tygodni	67 tygodni
czworga dzieci	35 tygodni	do 8 tygodni	do 26 tygodni	69 tygodni
pięciorga i więcej dzieci	37 tygodni	do 8 tygodni	do 26 tygodni	71 tygodni

* udzielany w wymiarze tygodnia lub jego wielokrotności, bezpośrednio po wykorzystaniu zasiłku za okres podstawowego urlopu macierzyńskiego, jednorazowo lub w dwóch częściach, przypadających bezpośrednio jedna po drugiej.

*** udzielany w wymiarze wielokrotności tygodnia, bezpośrednio po wykorzystaniu pełnego wymiaru dodatkowego urlopu macierzyńskiego, jednorazowo albo nie więcej niż w trzech częściach, z których żadna nie może być krótsza niż 8 tygodni, przypadających bezpośrednio jedna po drugiej.*

Tabela 6.3 Okres zasiłku macierzyńskiego obowiązujący od 17 czerwca 2013 roku

Źródło: www.bankier.pl

Podstawę wymiaru zasiłku macierzyńskiego stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie liczone z 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających moment nabycia prawa do świadczenia lub średnie wynagrodzenie z przepracowanych pełnych miesięcy, jeżeli świadczenie należy się przed upływem 12 miesięcy zatrudnienia.

Zasiłek opiekuńczy przysługuje pracownikowi, który sprawuje opiekę nad:

- zdrowym dzieckiem do lat 8;
- chorym dzieckiem do lat 14;
- innym członkiem rodziny.

Zasiłek przysługuje nie dłużej niż przez 60 dni w roku kalendarzowym.

Podstawą wymiaru przy obliczaniu zasiłku opiekuńczego jest przeciętne wynagrodzenie z 12 miesięcy poprzedzających moment nabycia prawa do świadczenia lub średnie wynagrodzenie z przepracowanych pełnych miesięcy, jeżeli świadczenie należy się przed upływem 12 miesięcy zatrudnienia.

Zasiłek wyrównawczy przysługuje pracownikowi ze zmniejszoną sprawnością do pracy.

Zasiłek wyrównawczy stanowi różnicę między przeciętnym miesięcznym wynagrodzeniem za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających rehabilitację a wynagrodzeniem miesięcznym osiąganym w trakcie pracy z obniżonym wynagrodzeniem.

Aby poszerzyć swoją wiedzę dotyczącą obliczania zasiłku wyrównawczego, zachęcam Cię do odwiedzenia strony internetowej:

http://www.kitob.pl/archiwum_art.php?id=68&m=&r=

Zasiłek rehabilitacyjny przysługuje ubezpieczonemu, który po wyczerpaniu okresu pobierania zasiłku chorobowego jest nadal niezdolny do pracy, a dalsze leczenie lub rehabilitacja rokuje odzyskanie zdolności do pracy. Przysługuje przez okres niezbędny do przywrócenia zdolności do pracy nie dłużej niż przez 12 miesięcy.

6.2.2 Świadczenia z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych finansowane przez pracodawcę

Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych tworzy pracodawca zgodnie z Ustawą o Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych z dnia 4 marca 1994 r., jeżeli zatrudnia na dzień 1 stycznia co najmniej 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty.



Pieniędźmi ZFŚS administruje pracodawca i może je przeznaczyć na finansowanie działalności socjalnej organizowanej na rzecz⁵:

- różnych form wypoczynku krajowego i zagranicznego;
- działalności kulturalno-oświatowej;
- sportowo-rekreacyjnej;
- udzielania pomocy rzeczowej;
- pomocy finansowej zwrotnej i bezzwrotnej na cele mieszkaniowe.

Prawo do korzystania z ZFŚS przysługuje⁶:

- pracownikom i ich rodzinom;
- emerytom i rencistom – byłym pracownikom i ich rodzinom;
- innym osobom, którym pracodawca przyznał w regulaminie funduszu prawo korzystania ze świadczeń socjalnych finansowanych z funduszu.

Środki z ZFŚS mogą być przeznaczone na takie cele, jak⁷:

- dofinansowanie różnych form aktywnego spędzania wolnego czasu, np.:
 - dopłat do biletów wstępu: do kina, teatru, na koncerty, wystawy, imprezy sportowe i rekreacyjne,
 - biletów na baseny, do siłowni,
 - imprez kulturalno-oświatowych i sportowo-rekreacyjnych organizowanych przez pracodawcę: wycieczek jedno lub kilkudniowych, zabaw dla dzieci;
- dopłata pracodawcy do wypoczynku krajowego i zagranicznego:
 - wczasy letnie lub zimowe,
 - wypoczynek organizowany we własnym zakresie – „wczasy pod gruszą”,
 - wypoczynek letni i zimowy dla dzieci i młodzieży;
- zwrotna i bezzwrotna pożyczka mieszkaniowa:
 - pomoc zwrotną można przeznaczyć na remont i modernizację lokalu lub budynku mieszkalnego, przystosowanie mieszkania do potrzeb niepełnosprawnego członka rodziny, zakup mieszkania i domu jednorodzinnego, pokrycie kosztów wykupu lokalu na własność,
 - pomoc bezzwrotną można przeznaczyć na pokrycie wydatków związanych z użytkowaniem mieszkania: zapłatę za czynsz, opłaty za światło, prąd, gaz, zakup opału, itp.;

⁵ <http://www.nton.pl/apps/pbcs.dll/article?AID=/20081219/PRWPRC/16249544>

⁶ <http://www.portalkadrowy.pl/abc-kadrowo-placowe/swiadczenia-i-odpis-na-zfss-dla-emeryta-bylego-pracownika-zakladu-ktory-podjal-zatrudnienie-w-innym-miejscu-274001.html>

⁷ <http://www.podatkirachunkowosc.bdo.pl/biuletyn/62/podatki-na-co-dzien/swiadczenia-wyplacane-pracownikom-z-zakladowego-funduszu-swadczen-socjalnych.html>



- zapomogi otrzymywane w przypadku indywidualnych zdarzeń losowych, klęsk żywiołowych, długotrwałej choroby (pracownika lub członka jego najbliższej rodziny) lub śmierci, do określonej wysokości za rok podatkowy.

Niedozwolone jest finansowanie wydatków z ZFŚS na:

- dodatkowe ubezpieczenia dla pracowników;
- badania lekarskie i szczepienia, np. przeciwko grypie;
- doszkalać pracowników;
- organizowanie imprez takich, jak np. pożegnalnych dla pracowników odchodzących na emeryturę;
- dojazd pracowników do pracy;
- zakup prezentów, np. na Dzień Kobiet i inne święta okolicznościowe;
- zakup wieńców, wiązanek itp.

Aby przekazane pracownikowi świadczenie sfinansowane z ZFŚS mogło być zwolnione z podatku na podstawie art. 21 ust. 1 pkt 67 updoł, muszą być spełnione łącznie następujące warunki:

- świadczenie powinno być wynikiem działalności socjalnej określonej w przepisach o ZFŚS;
- świadczenie powinno być sfinansowane w całości ze środków ZFŚS;
- łączna wartość świadczeń socjalnych sfinansowanych z ZFŚS lub funduszy związków zawodowych nie może przekroczyć w roku podatkowym kwoty 380 zł (nadwyżka ponad tę kwotę podlega opodatkowaniu).

Według ustawy rzeczowymi świadczeniami nie są bony, talony i inne znaki, uprawniające do ich wymiany na towary lub usługi. Tego rodzaju świadczenia podlegają opodatkowaniu bez względu na ich wartość.

Świadczenia sfinansowane ze środków ZFŚS nie podlegają oskładkowaniu. Wynika to z § 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz. U. Nr 161, poz. 1106 ze zm.) i art. 81 ust. 1 Ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz. U. z 2008 r. Nr 164, poz. 1027 ze zm.)⁸.

⁸ <http://www.gofin.pl/17.1.61.151998.swiadczenia-na-rzecz-pracownikow-finansowane-z-zfss-wybrane.html>

6.3 Literatura

6.3.1 Literatura obowiązkowa

- Dębski D., *Ekonomika i organizacja przedsiębiorstw*, cz. 1, WSiP 2011.
- Engelhardt J. (red.), *Ekonomika przedsiębiorstw*, CeDeWu 2011;
- Małkowska D., Jacewicz A., *Kadry i płace 2013*, Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr Sp. z o.o., Gdańsk 2013;
- Matuszewicz J., Matuszewicz P., *Rachunkowość od podstaw*, Zespół Doradców Finansowo-Księgowych, Warszawa 2012;
- Mućko P., Sokół A., *Jak założyć i prowadzić własną firmę*, CeDeWu, Warszawa 2010;
- *Od zatrudnienia do zwolnienia*, Infor Ekspert, 2011;
- *Różne formy zatrudnienia, konsekwencje składkowe*, Wiedza i Praktyka 2013.

6.3.2 Literatura uzupełniająca

- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 roku 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 z późn. zm.);
- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 roku – Kodeks cywilny;
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy;
- Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn. Dz. U. 2009 Nr 205, poz. 1585 z późn. zm.).

6.3.3 Netografia

- <http://poradnik.wfirma.pl/-elementy-jakie-powinna-zawierac-lista-plac;>
- <http://poradykadrowe.blox.pl/2013/02/Lista-plac-8211-co-to-jest.html;>
- <http://www.firma.egospodarka.pl/34340,Co-powinna-zawierac-lista-plac-pracownikow,1,47,1.html;>
- <http://www.firma.egospodarka.pl/34340,Co-powinna-zawierac-lista-plac-pracownikow,5,47,1.html;>
- [http://www.kitob.pl/archiwum_art.php?id=68&m=&r=;](http://www.kitob.pl/archiwum_art.php?id=68&m=&r=)
- <http://www.mlodyksiegowy.pl/zus/ewidencje-niezb%C4%99dne-do-listy-p%C5%82ac.html;>
- <http://www.nton.pl/apps/pbcs.dll/article?AID=/20081219/PRWPRC/16249544;>
- <http://www.portalkadrowy.pl/abc-kadrowo-placowe/swiadczenia-i-odpis-na-zfss-dla-emeryta-bylego-pracownika-zakladu-ktory-podjal-zatrudnienie-w-innym-miejscu-274001.html;>



- <http://www.przepisy.gofin.pl/przepisyyno,381,49054,0,0,20130713,3,0.html>;
- <http://www.bankier.pl>;
- <http://www.portalkadrowy.pl>.

6.4 Spis tabel

Tabela 6.1 Kwoty wolne od potrąceń przymusowych w 2013 roku	5
Tabela 6.2 Kwoty wolne od potrąceń dobrowolnych w 2013 r.	5
Tabela 6.3 Okres zasiłku macierzyńskiego obowiązujący od 17 czerwca 2013 roku	9

6.5 Spis treści

6	Sporządzanie listy płac	2
6.1	Wynagrodzenie za pracę – ustalanie, dokumentowanie i rozliczanie.....	2
6.2	Świadczenia społeczne i socjalne przysługujące pracownikom	7
6.2.1	Zasiłki i świadczenia finansowane ze środków budżetowych	7
6.2.2	Świadczenia z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych finansowane przez pracodawcę	9
6.3	Literatura.....	12
6.3.1	Literatura obowiązkowa	12
6.3.2	Literatura uzupełniająca	12
6.3.3	Netografia	12
6.4	Spis tabel	13