



ACCOUNTICA Miesięcznik

Nr 14/Kwiecień 2010/www.gierusz.com.pl

Spis treści:

1. **Wynagrodzenia i ich obciążenia** – lic. Karolina Jastrząb

W artykule zdefiniowano pojęcie wynagrodzenia oraz jego funkcje. Omówione zostały podstawowe składniki wynagrodzenia jak również jego najpopularniejsze formy stosowane w polskiej gospodarce. Ponadto opisane zostały obowiązkowe odliczenia, oraz sposób wyliczenia wynagrodzenia od kwoty brutto do kwoty netto.



Wynagrodzenia i ich obciążenia

WSTĘP

Wynagrodzenia to ważna kategoria analizowana zarówno w skali mikro jak i makro- ekonomicznej. To złożone zjawisko wywołujące znaczne, a przez to wymagające rozważań nie tylko w aspekcie ekonomicznym, ale także społecznym, prawnym i psychologicznym. W pierwszej części artykułu zostanie omówiona sama definicja wynagrodzeń, funkcje jakie one pełnią, jak również ich rodzaje mogące wystąpić w praktyce gospodarczej. W drugiej części, przedstawiono składniki wynagrodzenia oraz jego obowiązkowe obciążenia.

1. Pojęcie wynagrodzeń

Międzynarodowa Organizacja Pracy określa wynagrodzenie, jako płacę i wszystkie inne korzyści przekazywane przez pracodawcę bezpośrednio lub pośrednio, w gotówce lub naturze, pracownikowi z tytułu zatrudnienia. Inna definicja, według słownika ekonomiczno – finansowego, określa wynagrodzenie jako płacę proporcjonalną do czasu lub zadania, przyznaną pracownikowi związanemu z pracodawcą umową o najem usług. Umowa ta, może być wyraźnie sformułowana lub wynikać ze związku podporządkowania lub

uzależnienia ekonomicznego. Wśród wszelkich wynagrodzeń wyodrębnia się wynagrodzenie za pracę. Stanowi ono zapłatę za szczególny rodzaj aktywności zawodowej podejmowanej w celach zarobkowych, realizowanych w ramach stosunku pracy, tj. stosunku prawnego nawiązanego na podstawie umowy o pracę, mianowania, powołania, wyboru lub spółdzielczej umowy o pracę¹.

Charakteru wynagrodzenia za pracę nie mają różnego rodzaju wypłaty dokonywane przez pracodawcę na rzecz członków rodziny pracownika (np. odszkodowania, odprawy), jak również te przyznawane byłym pracownikom-emerytom, rencistom (np. świadczenia socjalne).

Wynagrodzenie za pracę, to całkowity przychód pracownika przyjmujący formę zwrotu finansowego za czas, w którym pracownik pozostaje do dyspozycji pracodawcy, za określone warunki realizacji pracy². Rodzaj wykonywanej pracy, kwalifikacje niezbędne do jej świadczenia jak

¹ por. Z. Sekuła, Motywacyjne kształtowanie płac, Wydawnictwo TNOiK, Bydgoszcz 1997, s.77-80, Słownik zarządzania kadrami, pod red. T.Listwana, Wydawnictwo C.H.Beck, Warszawa 2005, s.177, M. Armstrong, Zarządzanie wynagrodzeniami, Wydawnictwo Oficyna, Kraków 2009, s. 43

² T. Listwana, op.cit., s. 177,



również jej ilość i jakości to czynniki, które w sposób bezpośredni powinny wpływać na wysokość wynagrodzenia.³

Art. 13 Kodeksu pracy gwarantuje każdemu pracownikowi prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę. Zasady realizacji tego prawa określają przepisy prawa pracy, a w szczególności ustawa z dnia 10.10.2002 roku o minimalnym wynagrodzeniu za pracę⁴.

³ Art. 78 § 1 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974r., Kodeks Pracy (Dz. U. z 1998r. Nr 21, poz.94 ze zmianami),

⁴ Art. 16 ustawy z dnia 10.10.2002 o minimalnym wynagrodzeniu (Dz. U. z 2002 roku, nr 200, poz .1679)

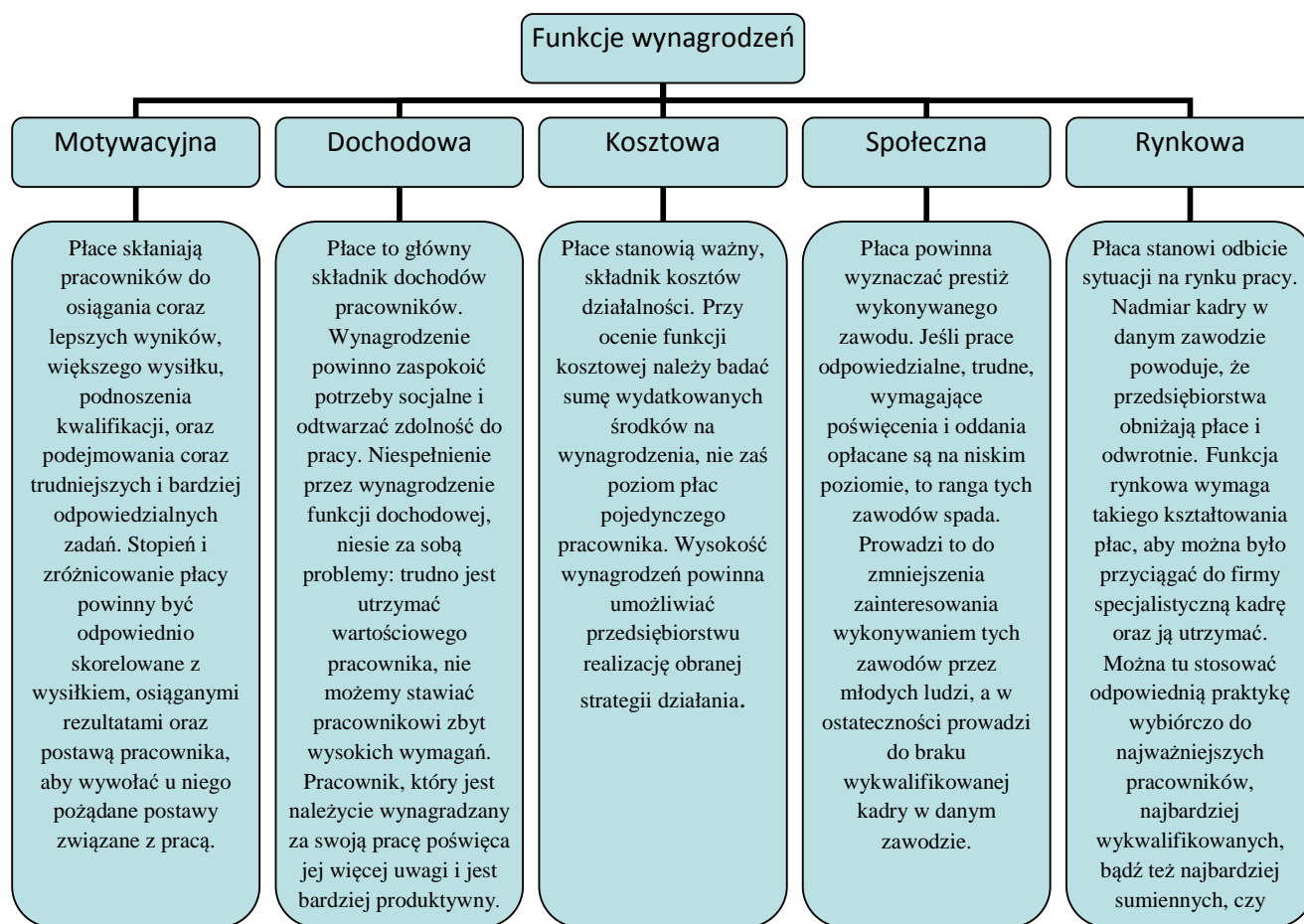


2. Rola wynagrodzeń

W naukach ekonomicznych przyjmuje się pięć ról jakie spełnia wynagrodzenie.

Schemat 1

Funkcje spełniane przez wynagrodzenia



Źródło: opracowanie własne



3. Formy wynagradzania pracowników

Zasady wynagradzania pracowników wyznaczają nie tylko dobór składników płac, ale również ich globalną wysokość. Sposób wynagradzania przybiera między innymi następującą formę:

- premiową,
- akordową,
- prowizyjną,
- zadaniową,
- kafeteryjną⁵.

Wybór jednej z powyższych form wynagradzania, zależy od sposobu oceniania pracowników w danej firmie oraz kryteriów tej oceny. Do najważniejszych z nich należą: stopień trudności pracy na danym stanowisku, osiągane efekty pracy, zachowanie pracowników, kompetencje, kryteria rynkowe, potrzeby pracowników.

Forma premiowa silnie wiąże wyniki osiągane przez pracowników z wysokością ich wynagrodzenia, dlatego też gwarantuje jedne z najsilniejszych bodźców motywacyjnych.

⁵ por. E.MC. Kenna, Zarządzanie zasobami ludzkimi, Felberg, Warszawa 1999, s. 171, System zarządzania zasobami ludzkimi przedsiębiorstwa pod red. H. Bieniok, Wydawnictwa Akademii Ekonomicznej, Katowice 2006, s.344-348, K. Seldak, Jak skutecznie wynagradzać pracowników. Tworzenie i doskonalenie systemów wynagrodzeń, Profesjonalna Szkoła biznesu, Kraków 1997, s. 79

Warunkiem jej otrzymania jest wykonanie przez pracownika wcześniej określonych zadań. Zasady przyznawania premii reguluje właściwy system, obowiązujący w każdym przedsiębiorstwie stosującym tę formę wynagrodzenia. Najczęściej występującym warunkiem jest zysk osiągnięty przez danego pracownika lub obniżenie ponoszonych przez firmę kosztów. Premia może przyjmować formę zarówno kwotową, jak również procentową.⁶

Głównym celem stosowania premii jest chęć wzmocnienia motywacji pracownika. Poprawnie wykonane zadanie, przynosi korzyść zarówno dla pracownika, który otrzymuje premię, jak i samej firmy. Z ekonomicznego punktu widzenia, premia spełnia podwójną funkcję, gdyż może być zarówno wliczana w koszty, jak również wypłacana z zysku. Poza tym, pracownik, poprawnie wykonujący zadanie, spełniając przy tym odpowiednie kryteria, przynosi firmie konkretny dochód. Ważne jest, aby przestrzegać podstawowych zasad przyznawania premii. Powoduje to szybsze osiągnięcie spodziewanych korzyści. Premiowanie powinno posiadać charakter pozytywny i selektywny. Warunkiem decydującym o przydzieleniu premii jest osiągnięcie przez pracownika oczekiwanych wyników, a wysokość premii jest

⁶ por. Bieniok, op.cit., s.340, J. Pęczak, Formy wynagrodzeń a motywacja pracy, www.informator.org.pl z dnia 22.02.2009



proporcjonalna do efektów pracy. Selektywność oznacza, że premię otrzymują tylko ci pracownicy, którzy zwiększają wydajności swojej pracy, osiągając przy tym określony jej poziom. Motywacyjny charakter premii zostanie utrzymany, gdy premia będzie przyznana nie później niż po upływie kwartału. Postępując w taki sposób, przestrzegamy zasady niewielkiej odległości czasowej, która mówi o tym, że tym większy jest wpływ wynagrodzenia na wydajność pracy, im mniejszy odstęp czasowy dzieli otrzymaną zapłatę od wykonania zadania. Od rodzaju premii zależy jej skuteczność. Premia powinna być każdorazowo dostosowywana do oczekiwań i potrzeb poszczególnych pracowników. Dla każdego pracownika inne świadczenia, czy też kwoty pieniężne będą bardziej atrakcyjne.⁷

Wybór zadań nagradzanych premią, powinien być związany z podstawową działalnością firmy, a poziom wykonania zadania łatwo mierzalny i odpowiednio sprecyzowany.

W polskich zakładach pracy, regulamin premiowania często zawiera wiele niedomówień, a tym samym nie określa w jasny i przejrzysty sposób reguł i zasad,

⁷ por. K. Roszewska, Wynagrodzenie i inne świadczenia ze stosunku pracy, Wydawnictwo ABC, Warszawa 1999, s.57-58, System zarządzania zasobami ludzkimi przedsiębiorstwa pod red. H. Bieniok, op.cit., s.341, J. Pęczak, op.cit.,

dokonywania wypłat co powoduje, że pracownicy nie realizują oczekiwanych przez firmę zadań. Jeśli taka sytuacja ma miejsce, lepiej jest przyznać pracownikowi nagrodę, niż premię. O przyznaniu nagrody decyduje kierownictwo firmy i ma ona charakter czysto uznaniowy.⁸

Kolejną formą powiązania wynagrodzenia z **płacą jest akord**. Polega on na tym, iż pracownik wynagradzany jest za faktyczną ilość wytworzonych produktów. Ta forma wynagradzania stosowana jest najczęściej w zakładach, gdzie w jasny sposób można opracować normy pracy i obliczyć jej ilościowe wyniki. Wysokość wynagrodzenia wyznaczana jest na podstawie ilości wytworzonych produktów oraz przepracowanych godzin, a zatem pracownik wynagradzany jest za efektywność swojej pracy. Aby stosowanie takiej formy nie powodowało żadnych konfliktów należy ustalić odpowiednią i możliwą do wykonania normę pracy. Akordowa forma wynagradzania pełni silną funkcję motywującą. Nieodpowiednie stosowanie akordu prowadzi do powstawania nieporozumień między pracownikami. Utrudnia tym samym współpracę, niezbędną do właściwego funkcjonowania przedsiębiorstwa. Pracownicy nie znają do końca wysokości swojego wynagrodzenia co w

⁸ por. K. Roszewska, op.cit. s.77-78, J. Pęczak, op.cit.,



wielkim stopniu wpływa na brak stabilności, a jedną z funkcji wynagrodzeń jest właśnie poczucie bezpieczeństwa i stabilności.⁹

Forma zadaniowa, łączy w sobie cechy form: premiowej, czasowej i akordowej. Polega na zawarciu w umowie uzgodnień, co do wykonania zadania, za określone wynagrodzenie. Tak sformułowane zadanie można zlecić jednemu pracownikowi bądź całemu zespołowi. Czas potrzebny za wykonanie zadania ustalany jest na podstawie wcześniej określonych norm. Składniki omawianej formy to najczęściej: część stała wynagrodzenia oraz część zmienna, będąca procentem wynagrodzenia zasadniczego wypłacanego po terminowym wykonaniu zadania. W przypadku wszelkich modyfikacji czasu, wysokość wynagrodzenia może ulec zmianie. Zadaniowa forma wynagradzania pełni funkcję motywacyjną – stymuluje ona pracownika do szybkiego, ale również dokładnego wykonania pracy. Istotnym minusem tej formy płac, możliwość zastosowania tylko w systemie zadaniowym, projektowym, niestety nie każdą pracę da się w ten sposób sklasyfikować.¹⁰

⁹ por. K. Roszewska, op.cit., s.34-35, T. Oleksyn, Praca i płaca w zarządzaniu. Międzynarodowa Szkoła Menagerów, Warszawa 1997, s. 171, H. Bieniok, op.cit., s.340-341, J. Pęczak, op.cit.,

¹⁰ por. Bieniok, op.cit., s.345, J. Pęczak, op.cit.,

Forma prowizyjna znajduje najczęściej zastosowanie w handlu i usługach. Skuteczność pracy pracowników mierzona jest, jako suma obrotów lub wygenerowanym dla jednostki dochodem, bądź zyskiem. Stawka prowizyjna jest pochodną ilości czasu potrzebnego na wykonanie określonej transakcji, wartości samej transakcji, oraz wymaganych kwalifikacji zawodowych. Pracownik otrzyma wynagrodzenie w formie prowizyjnej, tylko w przypadku spełnienia wszystkich warunków przyznawania prowizji. Może zatem nie otrzymać wynagrodzenia, jeśli w danym okresie nie pracował bądź efekty jego pracy nie były wystarczające.¹¹

Omawiana forma wynagrodzenia w dużym stopniu uzależnia wysokość wynagrodzenia pracownika od efektów pracy, dając tym samym pracownikowi możliwość wpływania na jego wysokość. W taki sposób przedsiębiorstwo motywuje pracownika do wydajniejszej pracy. Większość systemów prowizyjnych jest przejrzyste skonstruowana, co sprawia, że pracownicy dokładnie wiedzą jakie warunki muszą spełnić, aby otrzymać oczekiwane wynagrodzenie.¹²

System kafeteryjny należy do innowacyjnych metod wynagradzania pracowników. Z powodu wysokich kosztów zastosowania jest on rzadko

¹¹ H. Bieniok, op.cit., s.346

¹² J. Pęczak, op. cit.,



wykorzystywany w firmach. Polega on na podziale wynagrodzenia na dwie części: wypłacaną w formie pieniężnej oraz część przyjmująca postać dóbr i usług tak rzeczowych jak i finansowych. Najczęściej pracownik ma możliwość wyboru składników kafeterii, z pośród szeregu usług i dóbr jakim są między innymi: dodatkowy płatny urlop, wypłaty gotówkowe, dodatkowe ubezpieczenie, wejściówki do centrum sportowego, skrócony tydzień pracy, opłata za wybrane dodatkowe szkolenie, bon na zakupy, nabywanie produktów firmy po niższych cenach itp.. Motywacyjna funkcja formy kafeterijnej polega na tym, że pracownik sam wybiera świadczenia jakie chce otrzymywać, tym samym sprawia, że jego wynagrodzenie jest bardziej atrakcyjne. Kafeteria przysługuje tylko pracownikom wyróżniającym się, więc jest to forma nagrody za wyniki w pracy, szczególne osiągnięcia. System ten musi być dostosowany do specyfiki i możliwości finansowych firmy. Należy zwrócić uwagę, że osoba, której zarobki nie wystarczają na zaspokojenie podstawowych potrzeb nie będzie zadowolona z rozbudowanego systemu kafeterijnego. Wynagrodzenie musi w pierwszej kolejności pokrywać wszystkie niezbędne koszty utrzymania pracownika i jego rodziny, by móc następnie pełnić funkcję motywacyjną.¹³

4. Składniki wynagrodzenia

Wynagrodzenie za pracę ma niejednorodną, złożoną i zmienną strukturę wewnętrzną. Składa się z elementów obligatoryjnych i dodatkowych, stałych i ruchomych. Dla celów podatkowych, ubezpieczeniowych i socjalnych, sposób jego obliczania jest odmienny.

Wynagrodzeniem brutto, jest kwota przysługująca pracownikowi przed odliczeniem składek na ubezpieczenia społeczne, zaliczki na podatek dochodowy, składki na ubezpieczenie zdrowotne i innych potrąceń. Na wynagrodzenie brutto składa się wynagrodzenie zasadnicze oraz dodatkowe.¹⁴

Wynagrodzenie zasadnicze jest podstawowym składnikiem systemu, wypłacanym, co najmniej raz w miesiącu, w stałym, ustalonym terminie. Minimalna jego wysokość, normowana jest prawem i wynosi w 2010 roku (w przypadku osoby zatrudnionej w pełnym wymiarze czasu pracy) 1317,00 zł. Wymiar tego wynagrodzenia wywiera wpływ na postępowanie pracownika i jak i jego samopoczucie, gdyż ma określoną wartość psychologiczną. Poziom płacy zasadniczej odgrywa największą rolę przy podejmowaniu

systemy wynagrodzeń, Personel 1997, nr 5, s. 41-42, J. Pęczak, op.cit.,

¹³ Por. R. Zembura. Między wybranymi. Kafeterijne

¹⁴ A.Zarębska, System wynagrodzeń polskich nauczycieli, serwis internetowy www.wynagrodzenia.pl, z dnia 22.02.2009



decyzji o zatrudnieniu. Charakteryzuje ją stabilność, tj. rzadziej, w porównaniu z innymi elementami ulega zmianie. Pracownik otrzymuje ją cyklicznie w zależności od przyjętych ustaleń, najczęściej raz w miesiącu.¹⁵

Składnikiem uzupełniającym zasadniczego wynagrodzenia jest **wynagrodzenie dodatkowe**, którego wysokość jest uzależniona od wielu czynników, jakimi mogą

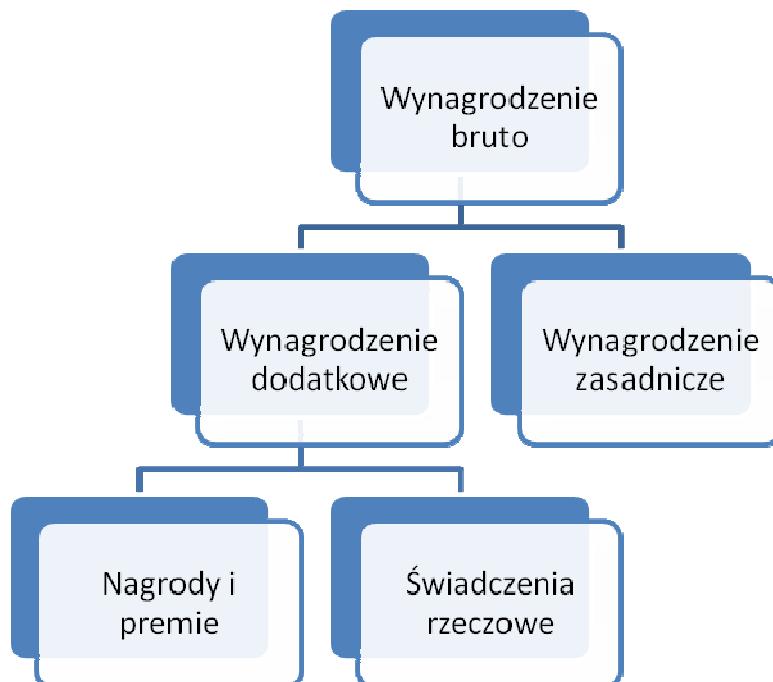
być: charakterystyczne właściwości lub warunki wykonywanej pracy, kwalifikacje zawodowe poszczególnych pracowników, jak również różnego rodzaju dodatki- nagrody, premie i świadczenia rzeczowe. Dodatkowe wynagrodzenie może być wypłacane okresowo lub stale, w nieregularnych przedziałach czasowych lub mieć charakter jednorazowy. Schemat nr 2 prezentuje składniki wynagrodzeń brutto.

¹⁵ A.Zarębska, op. cit.



Schemat nr 2

Składniki wynagrodzenia brutto



Źródło D. Twardo, *Obliczanie wynagrodzeń. Składniki wynagrodzeń*, „Serwis Prawno-Pracowniczy”, 2006, nr 28, s. 5

Premia jest to składnik wynagrodzenia dodatkowego, przyznawany pracownikowi jako uzupełnienie płacy zasadniczej.

Kształtowanie systemu premiowego, powinno się łączyć z określeniem:

- sposobu ustalania wysokości premii, np. w postaci procentu płacy zasadniczej,
 - warunków uzyskania premii,
 - rozwiązań organizacyjnych, dotyczących tego, kto przyznaje premię, do kogo może się pracownik odwołać w
- przedmiotu premiowania oraz przesłanek stanowiących podstawę przyznawania premii,
 - metod pomiaru efektów,



przypadku przyznania premii zbyt niskiej lub nie przyznania jej wcale.¹⁶

Ruchomą częścią płac jest **nagroda**. Pracownik może otrzymać nagrodę w przypadku szczególnych osiągnięć w pracy, realizacji ponad regulaminowych czynności o wysokim stopniu złożoności i dużym wpływie na efektywność pracy całej organizacji. Nagrody przyznawane są w wyniku jednostronnego oświadczenia woli pracodawcy.¹⁷

Dodatek funkcyjny jest kolejnym elementem wynagrodzenia. W praktyce stosowany jest często jako element odróżniający kadre kierownicą od wykonawczej i stanowi zapłatę za realizowane funkcje kierownicze. Funkcje te jednak wchodzą w zakres zadań realizowanych na danym stanowisku pracy (wykonywane są w ustawowym czasie pracy), dlatego też powinny być podstawą kształtowania płacy zasadniczej. Dodatki funkcyjne są uzasadnione tylko wtedy, gdy pracownik wykonuje dodatkową funkcję, niezwiązaną trwale z zajmowanym stanowiskiem.¹⁸

Dodatek stażowy to składnik wynagrodzenia, który jest wypłacany za fakt długotrwałej pracy w firmie. Jest on naliczany od wynagrodzenia zasadniczego, co znacznie zniekształca relacje płacowe. Wzrost wynagrodzenia zasadniczego powoduje bowiem jednocześnie zaangażowanie środków płacowych na wzrost dodatku stażowego. Stanowi to, znaczną przeszkodę w wynagradzaniu pracowników młodych, z krótkim stażem, ale o wysokiej efektywności pracy.¹⁹

Nagroda jubileuszowa jest składnikiem wynagrodzenia, które honoruje lata pracy i motywuje pracowników do związania się z daną organizacją. Jej wysokość zależy od liczby lat pracy, przy czym często wyższą nagrodę otrzymują pracownicy za lata pracy w danej organizacji, niższą za lata pracy poza firmą. Podstawą obliczenia wysokości tej nagrody jest z reguły wynagrodzenie pracownika bądź średnie wynagrodzenie osiągnięte w danym okresie w firmie, jak również najniższe wynagrodzenie obowiązujące w gospodarce.²⁰

Odprawa emerytalno-rentowa jest wypłacana pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub wraz z osiągnięciem

¹⁶ por. J. Marciniak, Motywacyjne oddziaływanie systemów premiowych. Wynagrodzenia 1998 nr 4 s. 1, M. Dobska, K. Rogoziński, Podstawy zarządzania zakładem opieki zdrowotnej, Wydawnictwo PWN, s.375-376,

¹⁷ M. Dobska, K. Rogoziński, op.cit., s.376,

¹⁸ M. Dobska, K. Rogoziński, op.cit., s.376-377

¹⁹ M. Dobska, K. Rogoziński, op.cit., s.377

²⁰ K. Roszewska, op.cit., s.49,



odpowiedniego wieku lub rentę z tytułu niezdolności do pracy.

5. Obowiązkowe odliczenia odpłatne

Płaca brutto, której wysokość jest zagwarantowana w umowie zawartej z pracodawcą, nie jest kwotą, którą pracownik otrzymuje za swoją pracę. Przyczyną różnicy pomiędzy płacą do wypłaty, a kwotą brutto wynagrodzenia są różnego rodzaju potrącenia, mające charakter dobrowolny lub obowiązkowy.

Obowiązkowymi odliczeniami są:

- składki na ubezpieczenia społeczne,
- zaliczka na podatek dochodowy,
- składka na ubezpieczenie zdrowotne.

Obowiązek dokonania tych odliczeń ciąży na pracodawcy. Do przekazania właściwym urzędом składek i zaliczek zobligowany jest również pracodawca.

Kwotę wynagrodzenia pomniejszają składki na ubezpieczenia:

- emerytalne,
- rentowe,
- chorobowe.

Powyższym tytułom ubezpieczeń obowiązkowo podlegają osoby wykonujące pracę na podstawie umowy o pracę. Tabela 1 przedstawia świadczenia, jakie przysługują opłacającemu składki.²¹

²¹ M. Dobska, K. Rogoziński, op.cit., s.377



Tabela nr 1

Przykładowe rodzaje świadczeń finansowanych ze składek na ubezpieczenia społeczne

Składka na ubezpieczenie emerytalne	Składka na ubezpieczenie rentowe	Składka na ubezpieczenie społeczne
emerytury	renty z tytułu niezdolności do pracy	zasiłki chorobowe
	renty rodzinne	świadczenia rehabilitacyjne
	renty socjalne	zasiłki wyrównawcze macierzyńskie i opiekuńcze

Źródło. D. Twardo, *Obliczanie wynagrodzeń. Składniki wynagrodzeń*, „Serwis Prawno-Pracowniczy”, 2006, nr 28, s. 5

Ustalając kwotę składek na ubezpieczenia społeczne, pracodawca oblicza odpowiedni procent składki od podstawy wymiaru. Schemat 3 przedstawia sposób obliczania wymiaru składki ZUS:

Schemat nr 3

Wymiar składki ZUS

$$\boxed{\text{Składka ZUS}} = \boxed{\text{stopa procentowa składki}} \times \boxed{\text{podstawa wymiaru składki}}$$

Źródło. Opracowanie własne.

Stopy procentowe składek są jednakowe dla wszystkich ubezpieczonych. Dlatego też wartość potrącanych składek, zależy od podstawy ich wymiaru. Jest tym wyższa, im wyższa jest podstawa ich naliczenia. Stopy procentowe składek wynoszą obecnie (2010 rok):

- na ubezpieczenie emerytalne – 9,76% podstawy wymiaru,
- na ubezpieczenie rentowe – 6,00% podstawy wymiaru,

- na ubezpieczenie chorobowe – 2,45% podstawy wymiaru.²²

Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, stanowi płaca brutto pomniejszona o jej składniki, które nie podlegają obciążeniu. Zalicza się do nich między innymi: zasiłki z ubezpieczenia chorobowego i wypadkowego oraz świadczenie rehabilitacyjne, wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy

²² Serwis internetowy www.wynagrodzenia.pl z dnia 26.04.2009



wskutek choroby. Do podstawy nie wlicza się również m.in.:

- nagród jubileuszowych,
- świadczeń urlopowych,
- świadczeń finansowanych ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych,
- dodatków uzupełniających 80%-owy zasiłek chorobowy, wypłacanych przez pracodawców.²³

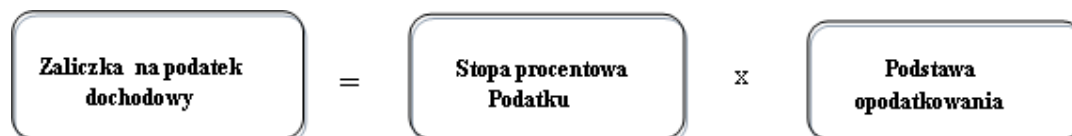
Zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych ustala pracodawca obliczając odpowiedni procent podatku od podstawy opodatkowania z uwzględnieniem skali podatkowej. Schemat nr 4 przedstawia metodologię obliczania zaliczki na podatek dochodowy

²³ por. J. Szczypkowski, Jak obliczyć wynagrodzenie netto, serwis internetowy www.wynagrodzenia.pl z dnia 23.04.2009, Kadry, Serwis spraw pracowniczych, Wydawnictwo C.H. Beck,



Schemat nr 4

Metodologia obliczania zaliczki na podatek dochodowy



Źródło. Opracowanie własne

Ustalając podstawę naliczenia podatku, w pierwszej kolejności oblicza się dochód uzyskany w danym miesiącu przez pracownika. Dochód stanowią przychody opodatkowane, pomniejszone o koszty uzyskania przychodu. Przychodami opodatkowanymi są zarówno wynagrodzenia miesięczne, ale także wynagrodzenia urlopowe, jak również wynagrodzenie za czas choroby.²⁴

Kwota kosztów uzyskania przychodu ustalana jest na dany rok podatkowy. W 2010 r., wynosi ona 111,25 zł lub 139,06 zł. Złożone przez podatnika oświadczenie, mówiące o tym, że nie otrzymuje on dodatku za rozłąkę, a jego miejsce zamieszkania znajduje się w innej

miejsowości niż zakład pracy jest podstawą do przyjęcia przez pracodawcę podwyższonych kosztów uzyskania przychodu (139,06 zł miesięcznie).²⁵

Obliczony w ten sposób dochód po pomniejszeniu o składki na ubezpieczenia społeczne, podlega zaokrągleniu do 1 zł i stanowi podstawę obliczenia podatku.

Stopy podatku są zróżnicowane w zależności od osiągniętego dochodu pomniejszonego o potrącone składki na ubezpieczenia społeczne w danym roku kalendarzowym, co przedstawia tabela 2.

²⁴ por. D.Twardo, Obliczanie wynagrodzeń. Składniki wynagrodzeń, serwis Prawno-Pracowniczy, J. Szczytkowski, op.cit.

²⁵ Kadry, Serwis spraw pracowniczych, dodatek, op.cit.



Tabela nr 2

Skala podatkowa w 2010 roku

Podstawa obliczenia podatku w złotych		Podatek wynosi
ponad	do	
	85 528	18 proc. minus kwota zmniejszająca podatek 556 zł 02 gr
85 528		14 839 zł 02 gr + 32 proc. nadwyżki ponad 85 528 zł

Źródło. Serwis internetowy www.wynagrodzenia.pl.

Stosowanie wyższej stawki podatku rozpoczyna się od miesiąca następującego po miesiącu, w którym dochód uzyskany od początku roku, pomniejszony o potrącone składki na ubezpieczenia społeczne przekroczył niższy próg podatkowy.²⁶

Od wyliczonej w ten sposób wysokości podatku miesięcznego należy odjąć 1/12 kwoty wolnej od podatku, która w 2010 roku wynosi 46,33 zł miesięcznie.

Tak ustaloną zaliczkę na podatek, pomniejszoną o składkę na ubezpieczenie zdrowotne (maksymalnie do 7,75% jej wymiaru), po zaokrągleniu do 1zł odprowadza się do urzędu skarbowego.

Dla ustalenia kwoty składki na ubezpieczenie zdrowotne, pracodawca oblicza odpowiedni procent od podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne. Schemat 4 prezentuje metodologię obliczania składki na ubezpieczenie zdrowotne.²⁷

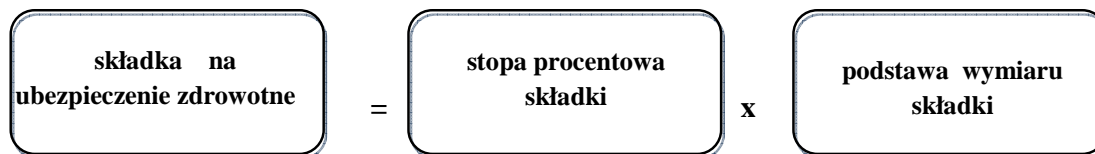
²⁶ J. Szczykowski, op.cit.,

²⁷ J. Szczykowski, op.cit.



Schemat nr 5

Metodologia obliczania składki na ubezpieczenie zdrowotne



Źródło. Opracowanie własne

Podstawą wymiaru składki na obowiązkowe ubezpieczenie zdrowotne, stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, płacona tylko przez pracodawcę. Obecnie składka na ubezpieczenie zdrowotne wynosi 9,00% podstawy wymiaru.

Obowiązkowe obciążenia wynagrodzeń

*Kwota należna pracownikowi po potrąceniu składek na ubezpieczenia społeczne, zaliczki na podatek dochodowy oraz składki na ubezpieczenie zdrowotne jest **wynagrodzeniem netto**. Stanowi ono zwykle kwotę do wypłaty.* ²⁸

Niekiedy od wynagrodzenia netto zakład pracy może dokonać dodatkowych potrąceń, które mają charakter obligatoryjny lub dobrowolny. Do potrąceń obligatoryjnych (ustawowych), które nie wymagają zgody pracownika, zalicza się:

- sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych,
- sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne, np. spłaty kredytów,
- zaliczki udzielone pracownikowi,
- kary pieniężne.²⁹

Potrącenia wymieniono w kolejności w jakiej są one dokonywane.

W celu ochrony wynagrodzenia za pracę, wprowadzono ograniczenia wysokości potrąceń ustawowych:

- egzekucja świadczeń alimentacyjnych do 3/5 wynagrodzenia pracownika,
- egzekucja innych należności niż alimentacyjne lub potrącenia zaliczek pieniężnych do 1/2 wynagrodzenia pracownika.

²⁸ por. J. Szczykowski, op.cit., Serwis internetowy księgowego www.goin.pl z dnia 22.02.2009

²⁹ por. J. Szczykowski, op.cit. D.Twardo, op.cit.,



Kwoty wolne od potrąceń wynoszą:

- minimalne wynagrodzenia netto – przy potrącaniu należności na rzecz pracodawcy,
- 80% minimalnego wynagrodzenia netto – przy potrącaniu należności na rzecz osób trzecich.³⁰

Zakończenie

Wynagrodzenia to kategoria, która od wieków budzi kontrowersje. Pełni ono bardzo ważną rolę w gospodarce, dlatego też niesłuchanie istotne jest właściwe dobieranie jego składników, które umożliwią przedsiębiorstwu prawidłowe funkcjonowanie oraz odpowiednio zmotywują pracownika do pracy, zaspokajając tym samym jego podstawowe potrzeby.

³⁰ por. Kadry, Serwis spraw pracowniczych, op.cit. J. Szczykowski, op.cit.



Literatura:

1. Armstrong M., Zarządzanie wynagrodzeniami, Wydawnictwo Oficyna , Kraków 2009,
2. Bieniok H., System zarządzania zasobami ludzkimi przedsiębiorstwa, Wydawnictwa Akademii Ekonomicznej, Katowice 2006,
3. Ciborski P., Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia pieniężne ze stosunku pracy. Wydawnictwo ODDK, Gdańsk 1999,
4. Kadry: Serwis spraw pracowniczych: comiesięcznie aktualizowany praktyczny poradnik dla osób zajmujących się sprawami pracowniczymi, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 1999,
5. Listwan T., Słownik zarządzania kadrami , Wydawnictwo C.H.Beck, Warszawa 2005
6. Pęczak J, Formy wynagrodzeń a motywacja pracy, www.informator.org.pl
7. Roszewska K. , Wynagrodzenie i inne świadczenia ze stosunku pracy, Wydawnictwo ABC, Warszawa 1999
8. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 stycznia 1998r. w sprawie najniższego wynagrodzenia za pracę pracowników, Dz. U. Nr 16, poz.74 z późn. zm.,
9. Seldak K., Jak skutecznie wynagradzać pracowników. Tworzenie i doskonalenie systemów wynagrodzeń, Profesjonalna Szkoła Biznesu, Kraków 1997
10. Serwis internetowy księgowego www.goin.pl
11. Serwis internetowy www.wynagrodzenia.pl
12. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974r., Kodeks Pracy (Dz.U. z 1998r. Nr 21, poz.94 ze zmianami),
13. Walczak K., Monitor Prawa Pracy : zmiany, orzecznictwo, praktyka, Wydaw. C.H. Beck, Warszawa 2008
14. Z. Sekuła, Motywacyjne kształtowanie płac, Wydawnictwo TNOiK, Bydgoszcz 1997
15. Zarębska A., System wynagrodzeń, Serwis internetowy www.wynagrodzenia.pl,
16. J. Marciniak, Motywacyjne oddziaływanie systemów premiowych. Wynagrodzenia 1998 nr 4



17. M. Dobska, K. Rogoziński, Podstawy zarządzania zakładem opieki zdrowotnej,
Wydawnictwo PWN
18. T. Oleksyn, Praca i płaca w zarządzaniu. Międzynarodowa Szkoła Menagerów,
Warszawa 1997
19. E.M.C. Kenna, Zarządzanie zasobami ludzkimi, Felberg, Warszawa 1999