

IDŹ DO:

- ▶ Spis treści
- ▶ Przykładowy rozdział

KATALOG KSIĄŻEK:

- ▶ Katalog online
- ▶ Bestsellery
- ▶ Nowe książki
- ▶ Zapowiedzi

CENNIK I INFORMACJE:

- ▶ Zamów informacje o nowościach
- ▶ Zamów cennik

CZYTELNIA:

- ▶ Fragmenty książek online

ZUS, L4, PIT. Co powinieneś wiedzieć o wynagrodzeniach pracowniczych

Autor: [Magdalena Skalska](#)

ISBN: 978-83-246-3072-1

Format: 158 × 235, stron: 264

**Płaca brutto i jej składniki**

- Obliczanie płacy netto — wzór ogólny oraz poszczególne elementy
- Potrącenia z wynagrodzenia, w tym komornicze
- Koszty uzyskania przychodu w sytuacjach nietypowych
- Koszty pracodawcy
- Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe
- Urlop wypoczynkowy, bezpłatny, macierzyński, wychowawczy, okolicznościowy
- Składki ZUS od wynagrodzenia i ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy
- Odprawy emerytalne, rentowe i inne
- Zasady nabywania uprawnień i obliczania nagrody jubileuszowej
- Wynagrodzenie za czas choroby płacone przez pracodawcę oraz zasiłki chorobowe płacone przez ZUS
- „Umowa zlecenie” i „Umowa o dzieło”
- Odpis na Fundusz Socjalny i gospodarowanie funduszem
- Przekroczenie rocznej podstawy wymiaru ZUS
- Przekroczenie progu podatkowego
- Niezbędne druki

Cała władza w ręce Kadr!

Laik wyobraża sobie pracę specjalisty ds. kadr następująco: siedzenie w cichym pokoju, segregowanie dokumentów i wypełnianie formularzy. A do tego jeszcze władza, jaką daje rozdzielanie wypłat dla wszystkich pracowników, zarządzanie urlopami i świadczeniami socjalnymi! Rzeczywistość wcale nie wygląda jednak tak różowo. Wymagana jest tu wiedza na wysokim poziomie, zdolność przeczyszczenia ustaw i rozporządzeń oraz umiejętność wgrzania się w przepisy wykonawcze. Pożądana skrupulatność, cierpliwość oraz... serce do liczb i ludzi.

Nie jest łatwo opanować wszystkie reguły narzucone przez prawo pracy i ubezpieczeń społecznych. Dlatego w tej książce pojawia się tylko tyle odwołań do przepisów i ustaw, ile naprawdę musi. Autorka w zrozumiały sposób opisuje zagadnienia związane z naliczaniem płac, nie komplikując ich nazbyt fachowym nazewnictwem, a definicje i formułki zyskują tu przystępną postać. Podręcznik zawiera także przydatne przykłady wyliczeń, pomagające błyskawicznie zrozumieć temat, a dla początkujących w zawodzie będące także swoistą „ściągą”.

Do koszyka



Do przechowalni

Nowość

Promocja



ZUS

L4

PIT

Co powinieneś wiedzieć o wynagrodzeniach pracowniczych

Płaca brutto i jej składniki

Obliczanie płacy netto — wzór ogólny oraz poszczególne elementy

Urlop wypoczynkowy, bezpłatny, macierzyński, wychowawczy, okolicznościowy

Wynagrodzenie za czas choroby płacone przez pracodawcę oraz zasiłki chorobowe płacone przez ZUS

Przekroczenie rocznej podstawy wymiaru ZUS, przekroczenie progu podatkowego

Odprawy emerytalne, rentowe i inne

Umowa zlecenie i umowa o dzieło

Spis treści

Wstęp	5
Rozdział 1. Obliczamy płacę pracownika	7
Co to jest płaca brutto i co się na nią może składać	7
Jak wyliczyć płacę brutto, na którą składa się wiele składników	7
Co to jest płaca netto i jak ją obliczyć — wzór ogólny oraz omówienie poszczególnych elementów	13
Zasady zaokrąglania	21
Potrącenia od płacy netto	31
Kwota do wypłaty	33
Jak wyliczyć płacę pracownika zatrudnionego tylko przez część miesiąca	44
Obowiązek wypłaty minimalnego wynagrodzenia	48
Koszty uzyskania przychodu w sytuacjach nietypowych	50
Szczególne zasady naliczania składki zdrowotnej	51
Rozdział 2. Obliczamy koszty pracodawcy	55
Składki ZUS	55
Podsumowanie całości zagadnień omówionych w rozdziałach 1. i 2. z przykładem	68
Rozdział 3. Godziny nadliczbowe	73
Wprowadzenie do tematyki godzin nadliczbowych	73
Jak obliczyć wynagrodzenie za godziny nadliczbowe	79
Godziny nadliczbowe a składki ZUS	89
Rozdział 4. Pracownik na urlopie	91
Wprowadzenie do tematyki urlopów	91
Wynagrodzenie i ekwiwalent za urlop wypoczynkowy	107
Rozdział 5. Odprawy emerytalne i rentowe	145
Wprowadzenie do tematyki odpraw emerytalnych i rentowych	145
Jak obliczać wysokość odpraw. Zasady obliczania z przykładem	149
Odprawy a składki ZUS i podatek dochodowy	159
Rozdział 6. Nagrody jubileuszowe	161
Kiedy pracownikom należy się nagroda jubileuszowa	161
Zasady nabywania uprawnień do nagrody jubileuszowej	162
Jak obliczyć nagrodę jubileuszową. Zasady obliczania z przykładem	166
Nagrody jubileuszowe a składki ZUS	170
Nagrody jubileuszowe a podatek dochodowy	170
Rozdział 7. Dodatkowe wynagrodzenie roczne, tzw. „trzynastka”	173
Kiedy pracownikom należy się „trzynastka”	173
Którzy pracownicy otrzymają „trzynastkę”	173
Zasady obliczania dodatkowego wynagrodzenia rocznego	175

Rozdział 8. Pracownik na zwolnieniu lekarskim	179
Wprowadzenie do tematyki zwolnień lekarskich	179
Okres wyczekiwania	179
Rodzaje świadczeń chorobowych	180
Wysokość wynagrodzenia za czas choroby i zasiłków chorobowych	186
Obliczanie świadczeń chorobowych	187
Przykłady obliczania świadczeń chorobowych	198
Rozdział 9. Umowy cywilnoprawne, czyli umowy-zlecenia i umowy o dzieło	213
Wprowadzenie do tematyki umów cywilnoprawnych	213
Kiedy zawiera się umowę-zlecenie	213
Kiedy zawiera się umowę o dzieło	214
Koszty uzyskania przychodu przy umowie-zleceniu	214
Koszty uzyskania przychodu przy umowie o dzieło	215
Umowy cywilnoprawne z własnym pracownikiem a składki ZUS	215
Umowy-zlecenia a składki ZUS	217
Umowy-zlecenia i umowy o dzieło do 200 zł	220
Umowa o dzieło z „osobą zagraniczną”, czyli zameldowaną poza terytorium Polski, w tym druk IFT-1/IFT-1R	221
Przykłady obliczania należności z tytułu umów cywilnoprawnych z omówieniem	222
Rozdział 10. Fundusz socjalny	231
Wiadomości ogólne na temat funduszu socjalnego	231
Regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych	231
Którzy pracodawcy tworzą fundusz socjalny	232
Wysokość odpisu na fundusz socjalny	233
Jak wyliczyć odpis na fundusz socjalny	234
Kiedy należy przelać pieniądze na konto socjalne	234
Wypłaty z funduszu socjalnego a składki ZUS	234
Wypłaty z funduszu socjalnego a podatek dochodowy	235
Świadczenie urlopowe u pracodawców, którzy nie są zobowiązani do tworzenia funduszu socjalnego	237
Rozdział 11. Gdy przychody pracownika przekroczyły roczną podstawę wymiaru składek ZUS	241
Co to jest roczna podstawa wymiaru składek ZUS	241
Kto informuje o przekroczeniu rocznej podstawy wymiaru składek ZUS i co z tego wynika	242
Jak wykonać korektę składek. Omówienie na przykładzie	243
Rozdział 12. Gdy przychody pracownika przekroczyły pierwszy próg skali podatkowej	251
Co zrobić, kiedy zarobki pracownika przekroczą pierwszy próg podatkowy	252
Sytuacje wyjątkowe	252
Rozdział 13. Druki — jakie i kiedy	253
Deklaracje PIT	253
Zgłoszeniowe formularze ZUS płatnika składek	255
Formularze ZUS — informacje płatnika składek	256
Zgłoszeniowe formularze ZUS osoby ubezpieczonej	256
Zmiana kodu tytułu ubezpieczenia	257
Rozliczeniowe formularze ZUS sporządzane przez płatnika składek	257
Druki ZUS sporządzane przez płatnika składek	258
Wykaz aktów prawnych	261

Rozdział 6.

Nagrody jubileuszowe

Kiedy pracownikom należy się nagroda jubileuszowa

Zasady nabywania uprawnień do nagrody jubileuszowej oraz jej wysokość zależą od zapisów w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie wynagradzania. Zawarcie takiego zapisu nie jest obowiązkowe, a co za tym idzie, żaden odgórny przepis nie nakłada na pracodawcę obowiązku wypłaty tych nagród. Dopiero konkretne regulacje dla poszczególnych sektorów, grup zawodowych lub u poszczególnych pracodawców normują tę kwestię.

- Dla pracowników sfery budżetowej zasady wynagradzania i przyznawania świadczeń określa Minister Pracy i Polityki Socjalnej w drodze rozporządzenia, chyba że są oni objęci ponadzakładowym układem zbiorowym pracy.
- Dla pracowników poszczególnych branż lub sektorów gospodarki zasady wynagradzania i przyznawania świadczeń określają układy zbiorowe pracy zawierane między pracodawcami a pracownikami reprezentowanymi przez organizacje związkowe.
- Dla pozostałych pracowników o zasadach wynagradzania i przyznawania świadczeń stanowią zakładowe regulaminy wynagradzania. Taki regulamin zgodnie z art. 77² k.p. powinni stworzyć wszyscy pracodawcy zatrudniający co najmniej 20 pracowników, którzy nie są objęci układem zbiorowym pracy.

Jest wprawdzie jeden przepis, który reguluje kwestie nagród jubileuszowych. **Minister Pracy i Polityki Socjalnej 23 grudnia 1989 r. wydał rozporządzenie w sprawie ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej oraz zasad jej obliczania i wypłacania.** Pracodawcy mają dowolność w stosowaniu przepisów tego rozporządzenia, jednak często opierają się na nim, tworząc układy zbiorowe pracy lub zakładowe regulaminy

wynagradzania. Nie ma też przeszkód, aby np. w regulaminie wynagradzania umieszczony był zapis, który w sprawie nagród jubileuszowych bezpośrednio odwołuje się do tego rozporządzenia.

Jeśli w zakładach pracy nagrody jubileuszowe są wypłacane, to zazwyczaj odbywa się to na dość podobnych zasadach. Omówię te najczęściej stosowane, z zastrzeżeniem, że u każdego pracodawcy przepisy w tym względzie mogą się różnić, zarówno w kwestii przyznawania nagród jubileuszowych, jak i ich wysokości.

Zasady nabywania uprawnień do nagrody jubileuszowej

O uprawnieniu danego pracownika do nagrody jubileuszowej decydują te same względy co przy uprawnieniach do dodatku stażowego. Omawiałam je w rozdziale 1. Teraz je przypomnę. O przyznaniu nagrody jubileuszowej decyduje staż pracy, przy czym może to być ogólny staż lub lata przepracowane u konkretnego pracodawcy bądź w danej branży.

Jeżeli są brane pod uwagę wszystkie przepracowane lata, to zalicza się:

- wszystkie lata przepracowane na podstawie umowy o pracę,
- okresy przepracowane w gospodarstwie rolnym, również rodziców i teściów,
- okresy pobierania zasiłku dla bezrobotnych (tylko okresy pobierania zasiłku; nie uwzględnia się okresów przebywania na bezrobociu bez prawa do zasiłku), jak również okresy pobierania stypendiów przyznanych bezrobotnym na czas przygotowania zawodowego oraz szkolenia bezrobotnego (na podstawie skierowania wydanego przez starostę) w celu podniesienia kwalifikacji lub odbycia stażu,
- okresy odbywania służby wojskowej,
- okresy opieki nad dzieckiem do lat 4 i okresy opieki nad dzieckiem lub dorosłym członkiem rodziny zaliczanym do I grupy inwalidzkiej (zalicza się do 3 lat na jedno dziecko lub dorosłego członka rodziny, a przy więcej niż jednym dziecku do 6 lat łącznie na wszystkie dzieci i dorosłego członka rodziny),
- okresy pobierania zasiłków chorobowych z ZUS.

Podobnie jak w przypadku dodatku stażowego, nie dolicza się okresów prowadzenia działalności gospodarczej i współpracy przy jej prowadzeniu, ale jeśli w tym czasie właściciel lub osoba współpracująca pobierali zasiłek chorobowy z ZUS, to okres pobierania tego zasiłku należy doliczyć.

Następne podobieństwo do dodatku stażowego jest takie, że również w przypadku uprawnień do nagrody jubileuszowej zalicza się **tylko zakończone okresy zatrudnienia, udokumentowane świadectwem pracy**. Jednak do dodatku stażowego dolicza się wszystkie zakończone okresy pracy, niezależnie od sposobu rozwiązania umowy o pracę. W przypadku nagrody jubileuszowej może być różnie. Pisałam wcześniej o rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 23 grudnia 1989 r. Pracodawcy, którzy przyjęli u siebie stosowanie przepisów tego rozporządzenia, nie zaliczą do okresu pracy uprawniającego do nabycia nagrody jubileuszowej zatrudnienia zakończonego rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika lub porzuceniem pracy. Np. pracownik był zatrudniony w firmie budowlanej przez 2 lata i 5 miesięcy, po czym porzucił pracę i ma to wpisane w świadectwie pracy. Następnie podjął zatrudnienie u innego pracodawcy, u którego wypłacane są nagrody jubileuszowe zgodnie z zasadami obowiązującymi w myśl wyżej wymienionego rozporządzenia. W dniu 1 kwietnia pracownik ten nabywa prawa do nagrody jubileuszowej za 20 lat pracy. Nie będzie jednak mógł jej otrzymać w tym terminie, gdyż 2 lata i 5 miesięcy zatrudnienia nie zostaną mu doliczone do stażu pracy z powodu formy rozwiązania umowy o pracę (porzucenie pracy).

W myśl omawianego rozporządzenia do okresu, od którego zależą uprawnienia do nagrody jubileuszowej, zaliczyć należy także wymienione poniżej okresy.

- Okresy odbywania służby wojskowej zostaną zaliczone do okresu zatrudnienia, jeśli pracownik w ciągu 30 dni od dnia zwolnienia ze służby wojskowej zgłosi gotowość podjęcia pracy u pracodawcy, który zatrudnił go w dniu powołania do służby.
- Okresy nauki w szkole ponadpodstawowej odbywanej na podstawie skierowania pracodawcy, pod warunkiem jej ukończenia.
- Okresy prowadzenia indywidualnego gospodarstwa rolnego lub pracy w takim gospodarstwie, przy spełnieniu innych warunków wymaganych odrębnymi przepisami.
- Okresy działalności kombatanckiej.

Przypominam, że nie ma obowiązku stosowania przepisów przywoływanego rozporządzenia.

Kiedy należy wypłacić nagrodę jubileuszową

Nagrodę jubileuszową należy wypłacić niezwłocznie po nabyciu do niej prawa przez pracownika, w pierwszym możliwym terminie.

Nowo zatrudniony pracownik

Może zdarzyć się sytuacja, że w zakładzie pracy, który przyjmuje nowego pracownika, są wypłacane nagrody jubileuszowe, a do stażu pracy uprawniającego do tej nagrody wliczane są wszystkie okresy zatrudnienia i przerwy w zatrudnieniu zgodnie z regułami opisanymi w punkcie „Zasady nabywania uprawnień do nagrody jubileuszowej”. Może się też zdarzyć, że taki pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej na początku zatrudnienia. Wówczas należy wypłacić tę nagrodę, jeśli w dniu nabycia do niej uprawnień pracownik pozostawał w zatrudnieniu. Np. firma zatrudnia nowego pracownika od dnia 15 czerwca. Jeśli nabywa on prawo do nagrody jubileuszowej w dniu 15 czerwca lub później, trzeba mu ją wypłacić, jeśli nabył prawo 14 czerwca, nie wypłacisz mu nagrody.

Prawo do nagrody jubileuszowej przysługuje tylko pracownikom pozostającym w zatrudnieniu. Od tej reguły są jednak dwa wyjątki:

1. Osoby, z którymi rozwiązano stosunek pracy z powodu przejścia na emeryturę lub rentę inwalidzką wskutek choroby zawodowej lub wypadku przy pracy albo rentę inwalidzką I lub II grupy. Jeśli takim osobom brakuje mniej niż 12 miesięcy do nabycia uprawnień do nagrody jubileuszowej, licząc od dnia rozwiązania umowy o pracę, to należy im tę nagrodę wypłacić najpóźniej w ostatnim dniu zatrudnienia.
2. Osoby, w których przypadku okres uprawniający do nagrody jubileuszowej minął podczas pobierania zasiłku dla bezrobotnych. Jeśli osoba taka po okresie przebywania na bezrobociu podejmie pracę u pracodawcy, który wypłaca nagrody jubileuszowe, to taką nagrodę otrzyma. Oczywiście nie otrzyma jej, jeżeli zatrudni się w zakładzie pracy, w którym nagrody jubileuszowe nie są wypłacane.

Nagroda jubileuszowa a urlop wychowawczy

Jeszcze raz muszę zastrzec, że omawiam stosowanie przepisów dotyczących nagród jubileuszowych na podstawie rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej. Choć zasady wskazywane w tym rozporządzeniu są dość powszechnie stosowane przez pracodawców, którzy te nagrody wypłacają, to jednak ostatecznie o wszystkim decydują zapisy zawarte w układach zbiorowych pracy i regulaminach wynagradzania.

Tak więc w myśl rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej, jeśli okres zatrudnienia uprawniający do otrzymania nagrody jubileuszowej upływa w czasie urlopu wychowawczego, to pracodawca jest zobowiązany wypłacić tę nagrodę zaraz po powrocie pracownika z tego urlopu, a co za tym idzie, zaliczyć czas przebywania na urlopie wychowawczym do okresu zatrudnienia.

Przypadek zbiegu prawa do nagród

1. W przypadku zbiegu prawa do dwóch nagród jubileuszowych pracownikowi wypłaca się tylko jedną — wyższą nagrodę.
2. Może się zdarzyć, że w dniu udokumentowania prawa do nagrody pracownik posiada okres dłuższy niż wymagany do nagrody o danej wysokości, a w ciągu 12 miesięcy uzyska prawo do nagrody wyższej. Trzeba wówczas wypłacić mu nagrodę niższą, a w momencie nabycia uprawnień do wyższej nagrody należy wypłacić różnicę pomiędzy dwoma kwotami.

Wysokość nagrody jubileuszowej

Praktykowane są nagrody jubileuszowe za 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45 i 50 lat pracy, z tym że gratyfikacje za 5, 10, 15 i za 50 lat pracy otrzymują stosunkowo nieliczne grupy zawodowe. Nagroda jubileuszowa naliczana jest jako określony procent podstawy wymiaru za poszczególne lata. Najczęściej jest to od 75% do 400% (bywają wyższe, ale są to wyjątki).

Dla przykładu podam wysokość nagród jubileuszowych przysługujących pracownikom urzędów państwowych:

- za 20 lat pracy — 75% podstawy wymiaru,
- za 25 lat pracy — 100% podstawy wymiaru,

- za 30 lat pracy — 150% podstawy wymiaru,
- za 35 lat pracy — 200% podstawy wymiaru,
- za 40 lat pracy — 300% podstawy wymiaru,
- za 45 lat pracy — 400% podstawy wymiaru.

Wartości, które wymieniłam, dotyczą gratyfikacji przysługujących pracownikom należącym do konkretnej grupy i jeszcze raz podkreślam, że wszystko zależy od wewnętrznych rozstrzygnięć w układach zbiorowych pracy lub regulaminach wynagradzania. W przytoczonym przeze mnie przykładzie np. za 40 lat pracy przysługuje nagroda w wysokości 300%, a za 45 lat 400% podstawy wymiaru.

Inne grupy zawodowe czy branże otrzymują za 40 lat pracy 250%, a za 45 lat pracy nie otrzymują nic.

Jak obliczyć nagrodę jubileuszową. Zasady obliczania z przykładem

Nagrody jubileuszowe oblicza się według **zasad obowiązujących przy wyliczeniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy**. Przypomnę raz jeszcze, że z zasad stosowanych przy obliczaniu ekwiwalentu za urlop korzysta się również przy odprawach i nagrodach jubileuszowych, **ale jedynie do określenia podstawy ich wymiaru**. Nie używa się współczynnika ekwiwalentnego tam, gdzie nie ma potrzeby wyliczania wynagrodzenia za jeden dzień, a tak jest przy wyliczaniu odpraw, odszkodowań i nagród jubileuszowych.

Przypomnę zasady ustalania podstawy wymiaru, tym razem w odniesieniu do nagród jubileuszowych.

Stałe składniki wynagrodzenia

Składniki te uwzględnia się w podstawie wymiaru nagrody jubileuszowej w wysokości należnej pracownikowi **w dniu wypłaty nagrody lub w dniu nabycia do niej prawa, jeśli to jest dla pracownika korzystniejsze**.

Wyjaśnię to na przykładzie.

Pracownik zatrudniony był do 30 kwietnia na cały etat. Od 1 maja przeszedł na $\frac{3}{4}$ etatu. Nabył prawo do nagrody jubileuszowej 1 kwietnia, a otrzymuje ją 15 maja.

W tym wypadku należy do wyliczeń przyjąć wynagrodzenie z całego etatu, czyli wyższe, ponieważ prawo do nagrody pracownik nabył, pracując na cały etat. Gdyby je nabył 2 maja, podstawa wyliczana byłaby z $\frac{3}{4}$ etatu.

Zmienne składniki wynagrodzenia

- Przysługujące za okresy **nie dłuższe niż 1 miesiąc** przyjmujemy do podstawy wymiaru nagrody jubileuszowej z 3 miesięcy poprzedzających miesiąc wypłaty nagrody lub nabycia do niej prawa, jeśli jest to dla pracownika korzystniejsze. Składniki te sumujemy i dzielimy przez 3.
- Przysługujące za okresy dłuższe niż 1 miesiąc (np. premie kwartalne) przyjmujemy do podstawy wymiaru nagrody jubileuszowej z 12 miesięcy poprzedzających miesiąc wypłaty nagrody lub nabycia do niej prawa, jeśli jest to dla pracownika korzystniejsze. Składniki te sumujemy i dzielimy przez 12. Składnik płacy przysługujący jeden raz w roku, np. premia roczna, powinien być wliczony do podstawy w wysokości $\frac{1}{12}$ wypłaconej kwoty. Tu znów podobnie jak w przypadku ekwiwalentu za urlop i odpraw nie uwzględnia się dodatkowego wynagrodzenia rocznego, tzw. „trzynastki”.

Nagrodę jubileuszową obliczamy, mnożąc podstawę wymiaru przez wartość procentową odpowiednią dla przepracowanego okresu.

Przypomnę, jakich elementów płacy nie wlicza się do podstawy wymiaru ekwiwalentu za urlop, a tym samym nagrody jubileuszowej:

- wynagrodzenia za pracę świadczoną w ramach umów cywilnoprawnych (umów-zleceń, umów o dzieło),
- jednorazowych nagród lub sporadycznych wypłat za zrealizowanie określonego zadania,
- nagród jubileuszowych,
- odpraw i odszkodowań,
- dodatkowego wynagrodzenia rocznego (tzw. „trzynastki”),
- ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy,
- wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego oraz za czas innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- wynagrodzenia i zasiłku za czas niezdolności do pracy spowodowanej chorobą.

Wynagrodzenie wymienione w dwóch ostatnich punktach, czyli otrzymywane przez pracownika za czas urlopu wypoczynkowego lub za czas przebywania na zwolnieniu lekarskim, należy zastąpić wynagrodzeniem, jakie pracownik by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował.

Podstawę nagrody jubileuszowej obliczamy tak samo jak podstawę odprawy czy odszkodowania, a następnie mnożymy przez odpowiedni procent.

Przykład. Jak obliczyć kwotę nagrody jubileuszowej należnej pracownikowi wynagradzanemu według stałych i zmiennych składników wynagrodzenia.

Pracownik 15 kwietnia nabył prawo do nagrody jubileuszowej za 30 lat pracy i w kwietniu ją otrzyma. Zgodnie z regulaminem wynagradzania w tej firmie pracownikowi, który udowodnił 30-letni okres zatrudnienia, przysługuje nagroda w wysokości 150% podstawy jej wymiaru.

Pracownik otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1950,00 zł oraz dodatek stażowy w wysokości 20%, czyli 390,00 zł, i dodatek funkcyjny kwotowy, który wynosi 350,00 zł.

Poza tym pracownik otrzymuje miesięczne premie regulaminowe od 20% do 40% płacy zasadniczej. W styczniu otrzymał 40% premii, czyli 780,00 zł, w lutym 35% premii, czyli 682,50 zł, oraz w marcu 40% premii, czyli 780,00 zł.

Regulamin wynagradzania w tym zakładzie pracy przewiduje również wypłatę rocznej premii regulaminowej do końca grudnia każdego roku kalendarzowego. Premia ta wynosi od 50% do 300% płacy zasadniczej. Pracownik otrzymał 230% premii, czyli 4485,00 zł.

Podstawa wymiaru nagrody jubileuszowej ze stałych składników wynagrodzenia

$$1950,00 \text{ zł} + 390,00 \text{ zł} + 350,00 \text{ zł} = 2690,00 \text{ zł}$$

Wynagrodzenie zasadnicze + dodatek stażowy + dodatek funkcyjny.

Podstawa wymiaru nagrody jubileuszowej ze zmiennych składników wynagrodzenia

W tym przypadku mamy dwa rodzaje zmiennych składników płacy. Są to premie miesięczne i premia roczna. Tak więc musimy podstawę wyliczyć dla obu rodzajów premii.

Podstawa wymiaru nagrody jubileuszowej z premii miesięcznych

$$(780,00 \text{ zł} + 682,50 \text{ zł} + 780,00 \text{ zł}) / 3 = 2242,50 \text{ zł} / 3 = 747,50 \text{ zł}$$

Dodaliśmy premie miesięczne wypłacone pracownikowi w okresie 3 miesięcy poprzedzających miesiąc nabycia prawa do nagrody, czyli ze stycznia, lutego i marca, a następnie wynik należało podzielić przez 3 w celu wyciągnięcia średniej.

Podstawa wymiaru nagrody jubileuszowej z premii rocznej

$$4485,00 \text{ zł} / 12 = 373,75 \text{ zł}$$

Otrzymaną przez pracownika w grudniu premię roczną trzeba podzielić przez 12, aby uzyskać średnią z 12 miesięcy.

Przypominam: Składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy dłuższe niż miesiąc przyjmujemy do podstawy wymiaru nagrody jubileuszowej z 12 miesięcy poprzedzających miesiąc wypłaty nagrody lub nabycia do niej prawa, jeśli jest to dla pracownika korzystniejsze. Składniki te sumujemy i dzielimy przez 12. Składnik płacy przysługujący jeden raz w roku, np. premia roczna, powinien być wliczony do podstawy w wysokości $\frac{1}{12}$ wypłaconej kwoty.

Możemy już obliczyć podstawę wymiaru nagrody jubileuszowej ze zmiennych składników wynagrodzenia.

$$747,50 \text{ zł} + 373,75 \text{ zł} = 1121,25 \text{ zł}$$

Podsumowaliśmy obie wyliczone wcześniej podstawy ze zmiennych składników, a więc z premii miesięcznych oraz premii rocznej.

Podstawa wymiaru nagrody jubileuszowej razem

$$2690,00 \text{ zł} + 1121,25 \text{ zł} = 3811,25 \text{ zł}$$

Dodaliśmy dwie podstawy wymiaru nagrody jubileuszowej — ze stałych i ze zmiennych składników wynagrodzenia.

Nagroda jubileuszowa brutto należna pracownikowi

$$3811,25 \text{ zł} \times 150\% = \text{po zaokrągleniu } 5716,88 \text{ zł}$$

Pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości 150% podstawy jej wymiaru.

Nagrody jubileuszowe a składki ZUS

Od nagród jubileuszowych wypłacanych nie częściej niż co 5 lat nie nalicza się i nie odprowadza składek ZUS. Bardzo ważne jest, aby w regulaminie wynagrodzenia było wyraźnie napisane, że nagrody te przysługują pracownikom raz na 5 lat, gdyż zapis ten jest warunkiem niezbędnym, uprawniającym pracodawcę do niepotrącania tych składek.

Są jednak sytuacje wyjątkowe, w których można nie naliczać składek ZUS od nagród jubileuszowych wypłacanych częściej niż co 5 lat.

Ma to miejsce w następujących przypadkach:

- Pracownik nabywa prawo do kolejnej nagrody jubileuszowej w okresie krótszym niż 5 lat z uwagi na to, że w międzyczasie przedstawia dokumenty potwierdzające zatrudnienie, które wcześniej nie było uwzględniane przy ustalaniu prawa do nagrody. (Pracownik dostarczy np. świadectwo pracy z zakończonego już, równoległe trwającego zatrudnienia, czyli pracował dodatkowo na $\frac{1}{2}$ etatu; umowa ta uległa rozwiązaniu i dostarczył pracodawcy świadectwo pracy, będące podstawą doliczenia nowego okresu zatrudnienia).
- Pracodawca wypłacił nagrodę, zanim upłynęło 5 lat od poprzedniej nagrody, ponieważ uległy u niego zmianie przepisy regulaminu dotyczące nagród jubileuszowych. (Przypominam, że oczywiście nowe przepisy nie mogą przewidywać wypłat tych nagród częściej niż co 5 lat).
- Pracodawca rozwiązał stosunek pracy z emerytem lub rencistą, któremu brakowało mniej niż 12 miesięcy do nabycia prawa do kolejnej nagrody jubileuszowej. W takim przypadku pracodawca wypłaca tę nagrodę w dniu rozwiązania umowy.

Nagrody jubileuszowe a podatek dochodowy

Nagrody jubileuszowe podobnie jak odprawy stanowią przychód ze stosunku pracy, dlatego — zgodnie z ustawą o podatku dochodowym od osób fizycznych — **trzeba od nich potrącić zaliczkę na podatek dochodowy**.

Obliczmy więc zaliczkę na podatek dochodowy, którą należy odprowadzić za pracownika z naszego przykładu.

$5716,90 \text{ zł} \times 18\% =$ po zaokrągleniu do pełnych złotych $1029,00 \text{ zł}$

Nagroda jubileuszowa brutto $\times 18\%$ podatku = kwota zaliczki, którą wpłacisz do Urzędu Skarbowego za tego pracownika.

Nagroda jubileuszowa netto

$5716,90 \text{ zł} - 1029,00 \text{ zł} = \mathbf{4687,90 \text{ zł}}$

Cała władza w ręce Kadr!

Laik wyobraża sobie pracę specjalisty ds. kadr następująco: siedzenie w cichym pokoju, segregowanie dokumentów i wypełnianie formularzy. A do tego jeszcze władza, jaką daje rozdzielanie wypłat dla wszystkich pracowników, zarządzanie urlopami i świadczeniami socjalnymi! Rzeczywistość wcale nie wygląda jednak tak różowo. Wymagana jest tu wiedza na wysokim poziomie, zdolność przeczyszczenia ustaw i rozporządzeń oraz umiejętność wgrzania się w przepisy wykonawcze. Pożądana skrupulatność, cierpliwość oraz... serce do liczb i ludzi.

Nie jest łatwo opanować wszystkie reguły narzucone przez prawo pracy i ubezpieczeń społecznych. Dlatego w tej książce pojawia się tylko tyle odwołań do przepisów i ustaw, ile naprawdę musi. Autorka w zrozumiały sposób opisuje zagadnienia związane z naliczaniem płac, nie komplikując ich nazbyt fachowym nazewnictwem, a definicje i formuły zyskują tu przystępną postać. Podręcznik zawiera także przydatne przykłady wyliczeń, pomagające błyskawicznie zrozumieć temat, a dla początkujących w zawodzie będące także swoistą „ściągą”.

Twój niezawodny przewodnik w gąszczu przepisów dotyczących:

- naliczania płac,
- dokumentacji urlopowej pracowników,
- składek ubezpieczeniowych związanych z wynagrodzeniami,
- podatku dochodowego od osób fizycznych,
- rozliczeń z ZUS i Urzędem Skarbowym,
- podwyżek, zmiany płacy lub jej składników,
- zasiłków chorobowych i opiekuńczych,
- umów cywilnoprawnych.

Magdalena Skalska pracuje jako specjalistka ds. płac w jednostce budżetowej. Wcześniej prowadziła firmę i ma blisko trzydziestoletnie doświadczenie w tej dziedzinie.

książki **klasy**business

Nr katalogowy: 6219



Księgarnia internetowa:
<http://onepress.pl>



Zamówienia telefoniczne:
0 801 339900



0 601 339900

o n e
p r e s s

Sprawdź najnowsze promocje:
• <http://onepress.pl/promocje>
Książki najchętniej czytane:
• <http://onepress.pl/bestsellery>
Zamów informacje o nowościach:
• <http://onepress.pl/nowosci>

Helion SA
ul. Kościuszki 1c, 44-100 Gliwice
tel.: 32 230 98 63
e-mail: onepress@onepress.pl
<http://onepress.pl>

PARTNER WYDAWNICTWA



Raiffeisen
BANK

Raiffeisen Bank Polska S.A.

ISBN: 978-83-246-3072-1



9 788324 630721

Cena: 42,90 zł