

Konfigurowanie typowych składników wynagrodzenia - premia miesięczna, premia uznaniowa, dodatek funkcyjny, dodatek stażowy, wynagrodzenie godzinowe, ekwiwalent za pranie

(aktualizacja 17 październik 2012)

Abstrakt

W poradniku opisano konfigurowanie typowych składników wynagrodzenia, takich jak: premia miesięczna, premia uznaniowa, dodatek funkcyjny, dodatek stażowy, wynagrodzenie godzinowe, ekwiwalent za pranie. Konfigurowanie składników wynikających z czasu pracy pracownika, takich jak wynagrodzenie za godziny nadliczbowe z dopłatami, oraz dodatek nocny zostało szczegółowo opisane w oddzielnym poradniku.

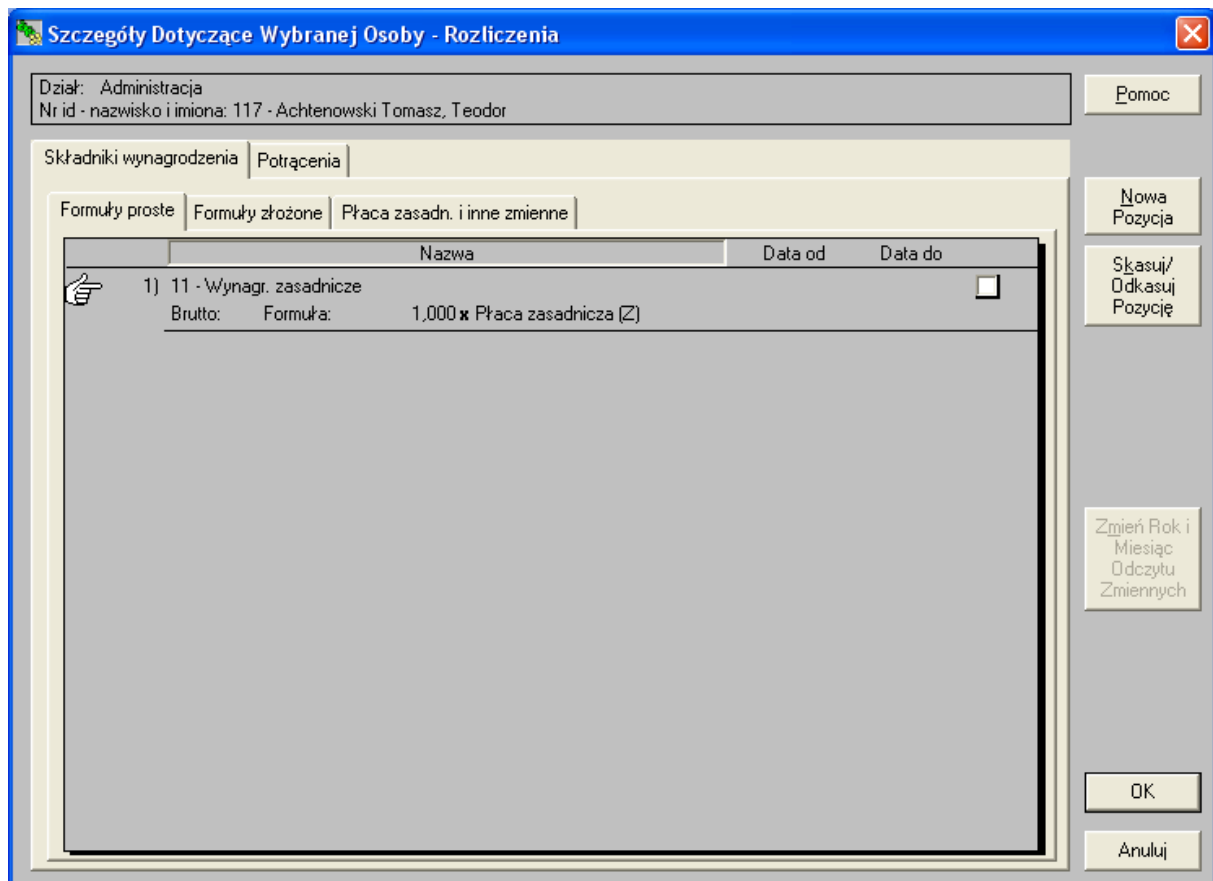
Spis treści:

Konfigurowanie składników wynagrodzenia	3
Premia miesięczna	4
Premia uznaniowa	5
Dodatek funkcyjny	8
Dodatek stażowy	9
Wynagrodzenie godzinowe.....	11
Ekwiwalent za pranie	12
Wzorce składników wynagrodzenia	14

Konfigurowanie składników wynagrodzenia

W przypadku, gdy pracownik otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze, jest ono domyślnie dopisywane do rozliczeń każdego nowego pracownika - w celu automatyzacji wystarczy jedynie wprowadzić wartości dla płacy zasadniczej. Jeżeli pracownik otrzymuje dodatkowe składniki wynagrodzenia, lub zamiast wynagrodzenia zasadniczego otrzymuje wynagrodzenie godzinowe, czy akordowe, pełna automatyzacja wyliczania składników na liście płac jest również możliwa. W tym celu program udostępnia ekran 'Szczegóły Dotyczące Wybranej Osoby - Rozliczenia' (rys. 1), oraz dodatkowe ekrany związane z definiowaniem i wprowadzaniem zmiennych dla pracownika, firmy, lub globalnych - wprowadzone zmienne można następnie wykorzystać do tworzenia formuł automatyzujących wyliczenie składników.

W czasie wyliczania dowolnej listy płac, program w pierwszej kolejności porównuje listę składników dopuszczalnych na tej liście, ze składnikami przysługującymi aktualnie pracownikowi (wprowadzonymi na zakładkach 'Formuły proste' i 'Formuły złożone' na ekranie 'Szczegóły Dotyczące Wybranej Osoby - Rozliczenia' - rys. 1). Składniki przysługujące pracownikowi, oraz dopuszczalne na liście są wyliczane i dopisywane. Jeżeli składnik został wpisany do rozliczeń więcej niż raz, wyliczone wartości są sumowane (lub odejmowane). Zakładka 'Formuły złożone' pozwala na zdefiniowanie bardziej złożonych wyliczeń niż zakładka 'Formuły proste'.



Rys. 1 Ekran 'Szczegóły Dotyczące Wybranej Osoby - Rozliczenia', ze zdefiniowanym wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie równej wartości zmiennej 'Płaca zasadnicza'. Na ekranie można dopisać dowolną liczbę składników wynagrodzenia. Kwoty płacy zasadniczej są dostępne na zakładce 'Podstawowe' w kartotece pracownika (należy wybrać przycisk '...' z prawej strony aktualnej płacy zasadniczej).

Składniki można wpisywać w rozliczenia pracownika kwotowo, ale często praktycznie jest wykorzystywać do wyliczenia składników formuły, oraz zmienne. Szczegóły konfiguracji zależą od specyfiki składnika wynagrodzenia i dla wybranych składników zostały przedstawione poniżej.

Po utworzeniu i przetestowaniu dla pracownika wybranej konfiguracji składników, warto jest utworzyć **wzorzec, lub wzorce składników wynagrodzenia**. Wzorce składników wynagrodzenia umożliwiają automatyzację dopisywania składników i powiązanych z tymi składnikami zmiennych nowo dopisywanym pracownikom i/lub kopiowanie do kartotek istniejących pracowników.

Premia miesięczna

Premia miesięczna może być określona w regulaminie wynagradzania na wiele różnych sposobów. Jeżeli przysługuje w stałej kwocie miesięcznej, w rozliczeniach pracownika, na zakładce 'Formuły proste', należy dopisać pozycję premii wpisując odpowiednią kwotę (rys. 2). Jeżeli kwota premii jest określona inaczej, np. jako procent od przysługującej płacy zasadniczej, przykładowa konfiguracja pokazana na rys. 3, wylicza premię miesięczną jako procent płacy zasadniczej (15%).

The screenshot shows a window titled 'Szczegóły Dotyczące Wybranej Osoby - Rozliczenia'. The main area is divided into 'Składniki wynagrodzenia' and 'Potrącenia'. Under 'Składniki wynagrodzenia', there are tabs for 'Formuły proste', 'Formuły złożone', and 'Płaca zasadn. i inne zmienne'. The 'Formuły proste' tab is active, showing a table with columns for 'Nazwa', 'Data od', and 'Data do'. The table contains three entries:

	Nazwa	Data od	Data do	
1)	11 - Wynagr. zasadnicze			<input type="checkbox"/>
	Brutto: Formuła: 1,000 x Płaca zasadnicza (Z)			
now	2) 21 - Premia miesięczna	01-01-2010	31-12-2012	<input checked="" type="checkbox"/>
	Brutto: Kwota: 500,00			
	3) 21 - Premia miesięczna	01-01-2013		<input checked="" type="checkbox"/>
	Brutto: Kwota: 600,00			

On the right side of the window, there are buttons: 'Pomoc', 'Nowa Pozycja', and 'Skasuj/Odkasuj Pozycję'.

Rys. 2 Definicja składnika 'Premia miesięczna' - stała kwota składnika.

The screenshot shows the same software interface as Rys. 2, but with the 'Formuły proste' tab selected. The table now shows the following configuration for the monthly bonus:

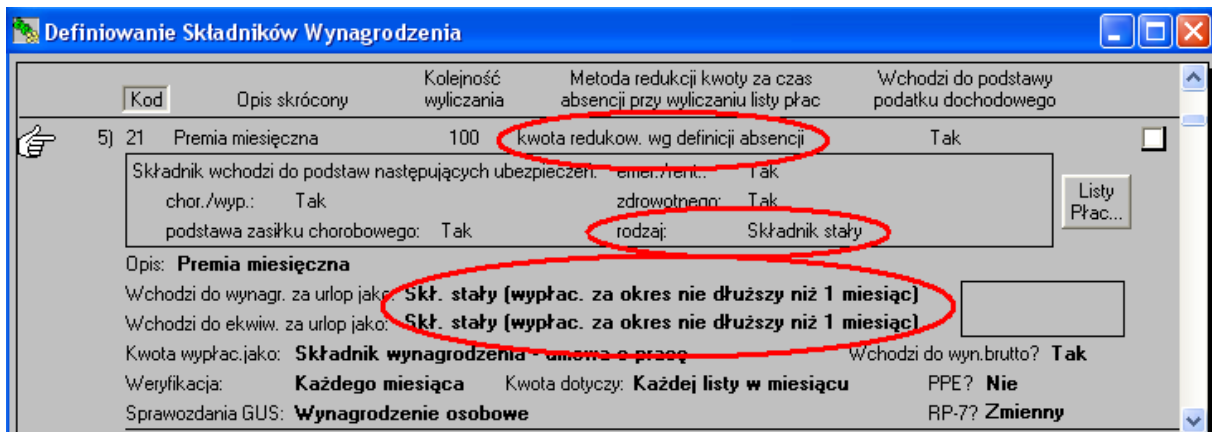
	Nazwa	Data od	Data do	
1)	11 - Wynagr. zasadnicze			<input type="checkbox"/>
	Brutto: Formuła: 1,000 x Płaca zasadnicza (Z)			
	2) 21 - Premia miesięczna			<input checked="" type="checkbox"/>
	Brutto: Formuła: 0,150 x Płaca zasadnicza (Z)			

The right side of the window remains the same with 'Pomoc', 'Nowa Pozycja', and 'Skasuj/Odkasuj Pozycję' buttons.

Rys. 3 Definicja składnika 'Premia miesięczna' - kwota składnika przedstawiona jako procent płacy zasadniczej (0,15 = 15%).

Możliwe są różne definicje premii miesięcznej: można np. uzależnić wypłacenie premii od obecności pracownika w czasie miesiąca i nie wypłacać premii, w przypadku, gdy pracownik przepracował np. mniej niż połowę miesiąca. Dokonuje się tego definiując odpowiednie zmienne, np. zmienne firmy, lub globalne (w opcji menu 'Zadania', 'Konfiguracja Wynagrodzeń i Rozliczeń'), w powyższym przypadku jedną zmienną funkcyjną 'Zatr. - dni przepracowane w miesiącu (System)' / 'Zatr. - dni obowiązku pracy w miesiącu (System)', oraz jedną zmienną typu 'Skala wartości', przyjmującą wartość 0, jeżeli zdefiniowana zmienna funkcyjna jest mniejsza niż 0,5, oraz wartość 1 w innych przypadkach. Utworzoną zmienną typu 'Skala wartości', należy wtedy wymnożyć przez kwotę premii, przenosząc konfigurację składnika na zakładkę 'Formuły złożone'.

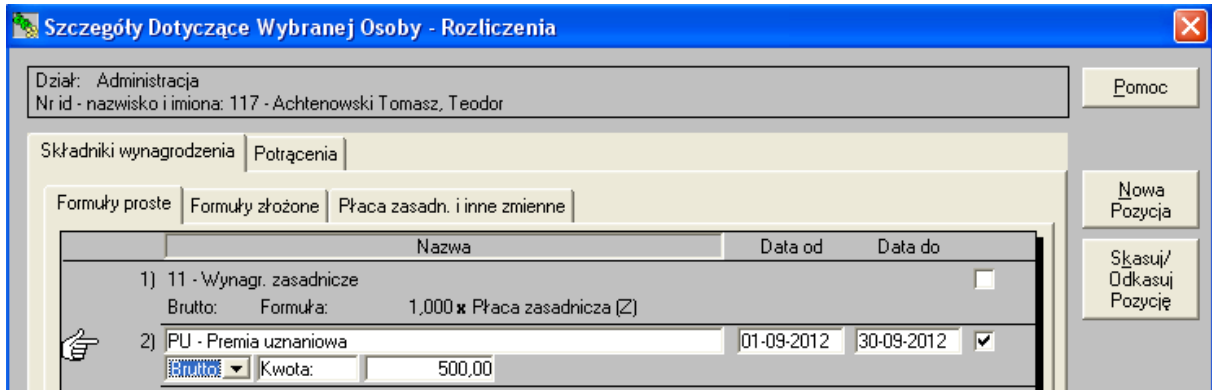
Bardzo istotną kwestią, często ignorowaną na etapie konfigurowania rozliczeń jest definicja składnika (ekran 'Definiowanie Składników Wynagrodzenia' w konfiguracji wynagrodzeń i rozliczeń - rys. 4), a w szczególności informacja w tej definicji o metodzie redukcji składnika za czas absencji, o tym, w jaki sposób składnik jest uzupełniany (i czy w ogóle jest uzupełniany) za czas nieobecności przy wyliczeniu podstawy zasiłku chorobowego, oraz w jaki sposób składnik wchodzi do wynagrodzenia za urlop i ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.



Rys. 4 Przykładowa definicja składnika wynagrodzenia 'Premia miesięczna'. Na rysunku zaznaczono metodę redukcji składnika za czas absencji, sposób uzupełniania składnika w podstawie zasiłku chorobowego, oraz wchodzenie do wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy i ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Premia uznaniowa

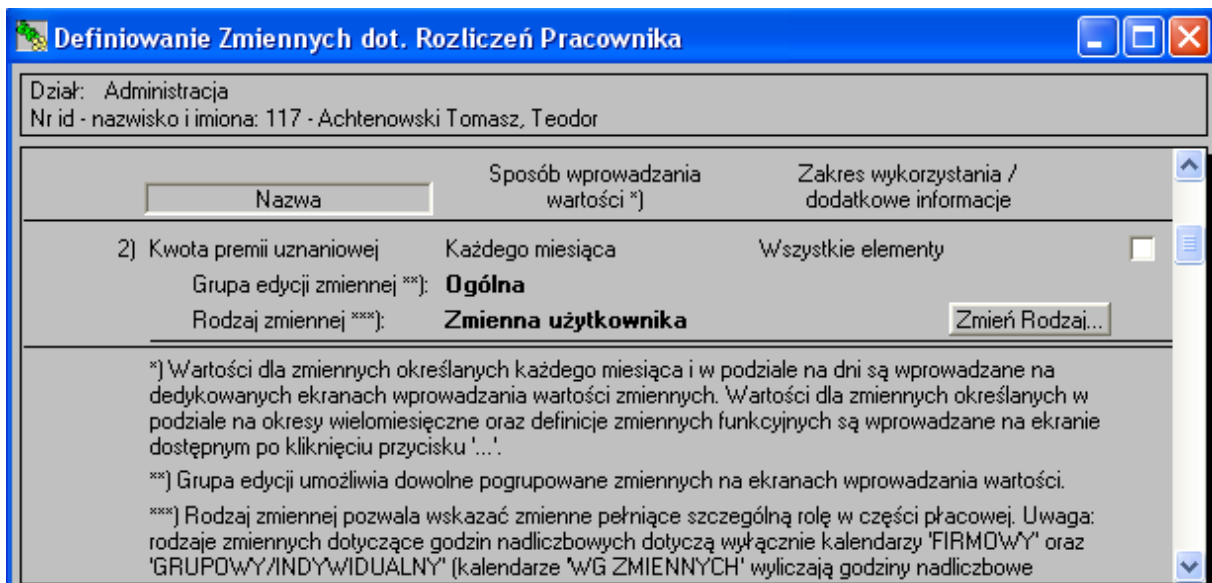
Premia uznaniowa może być skonfigurowana kwotowo (rys. 5), lub, częściej i wygodniej, poprzez uzależnienie jej wartości od dotychczasowej zmiennej 'Kwota premii', przypisanej pracownikowi (rys. 6-8).



Rys. 5 Definicja składnika 'Premia miesięczna' - stała kwota składnika, ponieważ jest ograniczona datami 'od' i 'do', zostanie dopisana wyłącznie do listy płac za wrzesień 2012.

W tej drugiej sytuacji, każdemu pracownikowi, któremu może przysługiwać premia uznaniowa, dopisuje się nową zmienną, o nazwie np. 'Kwota premii uznaniowej' i sposobie wprowadzania wartości 'Każdego miesiąca' (rys. 6). W dalszej kolejności, w rozliczeniach pracownika należy dopisać premię uznaniową z kwotą wyrażoną formułą '1,0000' x 'Kwota premii uznaniowej' (rys. 7).

W celu wprowadzenia kwot premii w danym miesiącu, należy otworzyć ekran 'Wprowadzanie Wartości Zmiennych dla Zatrudnionych wg Miesiąca' - rys. 8 (opcja menu 'Zadania', 'Wprowadzanie Wartości Zmiennych', 'Wg Wybranego Miesiąca'). Na tym ekranie można wygodnie wprowadzić kwoty premii dla wszystkich pracowników.



Rys. 6 Zmienna 'Kwota premii uznaniowej' - w wartości tej zmiennej, każdego miesiąca będą wpisywane kwoty premii uznaniowej przysługującej pracownikowi w tym miesiącu.

Szczegóły Dotyczące Wybranej Osoby - Rozliczenia

Dział: Administracja
Nr id - nazwisko i imiona: 117 - Achtenowski Tomasz, Teodor

Składniki wynagrodzenia | Potrącenia

Formuły proste | Formuły złożone | Płaca zasadn. i inne zmienne

	Nazwa	Data od	Data do
1)	11 - Wynagr. zasadnicze		
	Brutto: Formuła: 1,000 x Płaca zasadnicza [Z]		
2)	PU - Premia uznaniowa		
	Brutto: Formuła: 1,000 x Kwota premii uznaniowej [Z]		

Pomoc

Nowa Pozycja

Skasuj/Odkasuj Pozycję

Rys. 7 Definicja składnika 'Premia miesięczna' - kwota składnika jest równa wartości zmiennej 'Kwota premii uznaniowej'.

Wprowadzanie Wartości Zmiennych dla Zatrudnionych wg Miesiąca

Rok: 2012 Miesiąc: Wrzesień (0)
Dział: Administracja Grupa edycji: Ogólna
Zatrudniony: <wszyscy zatrudnieni>

Dział/grupa	Nazwisko i imiona	Nazwa zmiennej	Wartość/Ilość
now 1) ADM	Achtenowski Tomasz, Teodor, id '117', '76030606	Kwota premii uznaniowej	500,00
now 2) ADM	Alickiewicz Monika, Jolanta, id '1000', '660101000	Kwota premii uznaniowej	600,00
3) ADM	Badoliński Wiesław, Ignacy, id '1102', '740903000	Kwota premii uznaniowej	700,00
Razem:			1 800,00

Rys. 8 Wprowadzanie kwot premii uznaniowej wszystkim pracownikom za wrzesień 2012. Jeżeli istnieje lista kwot w pliku tekstowym, lub arkusza kalkulacyjnym, kwoty premii można zaimportować z pliku.

Typowa definicja składnika 'Premia uznaniowa' została pokazana na rys. 9. Wprowadzone na rys. 8 kwoty składnika już uwzględniają absencje (składnik nie będzie automatycznie dodatkowo zredukowany w przypadku np. nieobecności z powodu choroby), do wyliczenia podstawy zasiłku chorobowego składnik będzie uzupełniany jako składnik zmienny (wg dni roboczych), do wynagrodzenia za urlop i ekwiwalentu również wejdzie jako składnik zmienny.

Definiowanie Składników Wynagrodzenia

Kod	Opis skrócony	Kolejność wyliczania	Metoda redukcji kwoty za czas absencji przy wyliczaniu listy płac	Wchodzi do podstawy podatku dochodowego
48) PU	Premia uznaniowa		kwota już uwzględnia absencje	Tak

Składnik wchodzi do podstaw następujących ubezpieczeń: emer./rent.: Tak
chor./wyp.: Tak zdrowotnego: Tak
podstawa zasiłku chorobowego: Tak rodzaj: Składnik zmienny

Opis: **Premia uznaniowa**

Wchodzi do wynagr. za urlop jako: **Skł. zmienny (brutto NIEredukowane w przypadku urlopu)** przeliczany po zmianie stawki?

Wchodzi do ekwiw. za urlop jako: **Skł. zmienny (uzupełniany za pełny okres (3 lub 12 mies.))**

Kwota wypłac.jako: **Składnik wynagrodzenia - umowa o pracę** Wchodzi do wyn.brutto? **Tak**

Weryfikacja: **Każdego miesiąca** Kwota dotyczy: **Każdej listy w miesiącu** PPE? **Nie**

Sprawozdania GUS: **Wynagrodzenie osobowe** RP-7? **Zmienny**

Listy Płac...

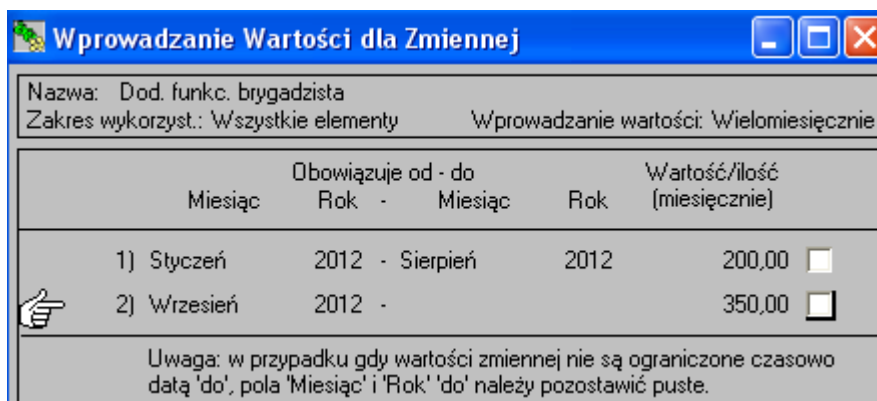
Rys. 9 Typowa definicja składnika wynagrodzenia 'Premia uznaniowa'.

Dodatek funkcyjny

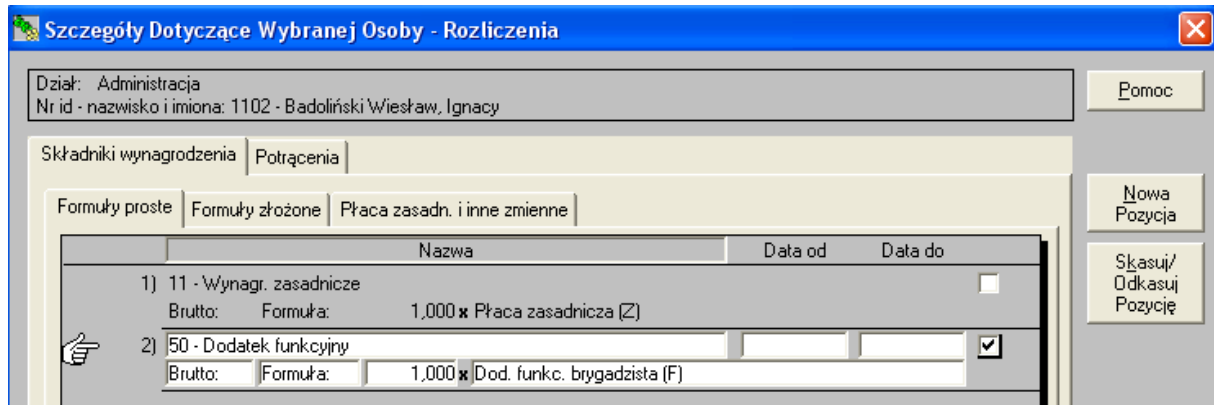
Dodatek funkcyjny jest związany z pełnioną funkcją i może zostać wprowadzony kwotowo na rozliczenia pracownika, tak jak to zrobiono w przypadku premii miesięcznej na rys. 2, oraz premii uznaniowej na rys. 5. Często jednak wygodniej jest dopisać do zmiennych firmy (opcja menu 'Zadania', 'Konfiguracja Wynagrodzeń i Rozliczeń', 'Definiowanie Zmiennych dla Firmy'), jedną lub więcej zmienną wprowadzaną w okresach wielomiesięcznych i reprezentującą kwotę dodatku funkcyjnego dla wybranych stanowisk, czy pełnionych funkcji (rys. 10). Wprowadzenie wartości dla takich zmiennych przedstawiono na rys. 11.



Rys. 10 Definicje zmiennych reprezentujących kwoty składnika wynagrodzenia 'Dodatek funkcyjny' dla różnych pełnionych funkcji.



Rys. 11 Wprowadzenie wartości dla zmiennych reprezentujących kwoty składnika wynagrodzenia 'Dodatek funkcyjny' w wybranych okresach czasowych.



Rys. 12 Konfiguracja składnika wynagrodzenia 'Dodatek funkcyjny' w rozliczeniach pracownika.

W rozliczeniach pracownika należy wtedy dopisać premię uznaniową z kwotą wyrażoną formułą, np. '1,0000' x 'Dod. funk. brygadzista' dla pracownika pełniącego funkcję brygadzysty (rys. 12). W przypadku zmiany kwoty dodatku, wystarczy dopisać nową wartość na ekranie 'Wprowadzanie Wartości dla Zmiennej' (rys. 11), bez potrzeby dokonywania jakichkolwiek zmian w kartotece pracowników.

Dodatek stażowy

Standardowy sposób wyliczenia dodatku stażowego jest uzależniony od długości okresów zatrudnienia wchodzących do stażu i w zależności tej długości wynosi: do 5 lat stażu bez dodatku, od 5 do 20 lat za każdy rok stażu 1% płacy zasadniczej, powyżej 20 lat 20% płacy zasadniczej. W celu automatyzacji wyliczenia dodatku stażowego zgodnie z tym standardowym sposobem, w rozliczeniach pracownika należy na zakładce 'Formuły złożone' dopisać pozycję 'Dodatek stażowy' z kwotą wyrażoną formułą '0,010' x 'Procent dodatku stażowego (System)' x 'Płaca zasadnicza (Zatrudniony)' tak, jak to przedstawiono na rys. 13.

Zmienna 'Procent dodatku stażowego (System)' jest zmienną systemową i jest wyliczana na podstawie historii zatrudnienia pracownika wprowadzonej na ekranie 'Historia Zatrudnienia i Nauki'. Ekran ten jest dostępny w kartotece pracownika, po wybraniu odpowiedniej opcji menu 'Działania' (rys. 14). Każdy z wprowadzonych okresów zatrudnienia można odpowiednio sklasyfikować w odniesieniu wchodzenia, lub nie do dodatku stażowego.

Zmienna 'Procent dodatku stażowego (System)', jest wyliczana od daty pierwszego zatrudnienia (w pierwszym okresie wliczanym do stażu) do pierwszego dnia miesiąca w miesiącu daty wypłaty listy do której dopisywany jest pracownik, któremu dodatek przysługuje. Zmienna jest wyliczana jako liczba przepracowanych pełnych miesięcy, podzielonych przez 12, po odjęciu części ułamkowej i odniesieniu tej liczby do standardowych reguł wyliczenia dodatku opisanych powyżej.

Rys. 13 Rozliczenia pracownika - typowa konfiguracja składnika 'Dodatek stażowy'.

Rys. 14 Ekran 'Historia Zatrudnienia i Nauki' - w oparciu o wprowadzone na tym ekranie informacje, ustalany jest okres stażu do wyliczenia dodatku stażowego.

Na rys. 15 przedstawiono typową definicję dodatku stażowego. W przypadku pracowników sfery budżetowej w aktach prawnych regulujących wypłatę dodatku stażowego (za wysługę lat) jest zwykle napisane, że dodatek ten nie jest redukowany za czas pobierania wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy (choroby) lub pobierania zasiłku opiekuńczego. W takiej sytuacji, zgodnie z § 2 ust. 24 rozporządzenia M.P. i P.S. 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):

24) składniki wynagrodzenia, do których pracownik ma prawo w okresie pobierania wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, zasiłku chorobowego, macierzyńskiego, opiekuńczego, w myśl postanowień układów zbiorowych pracy lub przepisów o wynagradzaniu, jeżeli są one wypłacane za okres pobierania tego wynagrodzenia lub zasiłku, nie należy dodatku stażowego, który jest wypłacany w czasie niezdolności do

pracy (choroby) lub pobierania zasiłku opiekuńczego, uwzględniać w podstawach ubezpieczeń społecznych.

ZUS interpretuje powyższe rozporządzenie jako konieczność podzielenia wypłaconego dodatku na dwie części: 1) za czas przepracowany - wchodzi do wszystkich podstaw ubezpieczeń, zasiłku chorobowego) i podatku dochodowego oraz 2) za czas nieprzepracowany z powodu choroby lub sprawowania opieki - wchodzi wyłącznie do podstawy podatku dochodowego. Dlatego właśnie w definicji dodatku stażowego w części 'wchodzi do podstaw' należy wybrać opcję 'Tak (bez okresu pobierania wynagr. za czas niezdolności do pracy lub sprawowania opieki)'. Wypłacony dodatek stażowy będzie wtedy automatycznie dzielony w przypadku choroby lub sprawowania opieki na dwie części przy dopisywaniu zatrudnionego do listy płac z wynagrodzeniem zasadniczym. Wyliczenie kwoty dodatku stażowego za czas nieprzepracowany jest dokonywane w przeliczeniu na 30 dni.

W przypadku zatrudnienia lub zwolnienia pracownika w trakcie miesiąca, dodatek stażowy za nieprzepracowaną część miesiąca jest redukowany w przeliczeniu na dni robocze.

Kod	Opis skrócony	Kolejność wyliczania	Metoda redukcji kwoty za czas absencji przy wyliczaniu listy płac	Wchodzi do podstawy podatku dochodowego
13) 50	Dodatek stażowy	kwota nie redukowana		Tak

Składnik wchodzi do podstaw następujących ubezpieczeń:

emer./rent.:	Tak (bez niezd. i opiek. - dod.staż.)
chor./wyp.:	Tak (bez niezd. i opiek. - dod.staż.)
podstawa zasiłku chorobowego:	Nie

Opis: **Dodatek stażowy**

Wchodzi do wynagr. za urlop jako: **Nie wchodzi (NIE redukuj kwoty za czas urlopu)** przeliczany po zmianie stawki?

Wchodzi do ekwiw. za urlop jako: **Skł. zmienny (uzupełniany za pełny okres (3 lub 12 mies.))**

Kwota wypłac.jako: **Składnik wynagrodzenia - umowa o pracę** Wchodzi do wyn.brutto? **Tak**

Weryfikacja: **Każdego miesiąca** Kwota dotyczy: **Każdej listy w miesiącu** PPE? **Nie**

Sprawozdania GUS: **Wynagrodzenie osobowe** RP-7? **Inny**

Rys. 15 Typowa definicja składnika 'Dodatek stażowy'.

Wynagrodzenie godzinowe

W celu automatyzacji wyliczania wynagrodzenia godzinowego, w rozliczeniach pracownika należy na zakładce 'Formuły złożone' dopisać pozycję 'Wynagrodzenie godzinowe' z kwotą wyrażoną formułą 'Zatr. - godziny płatne normalnie (System)' x 'Płaca zasadnicza (Zatrudniony)' (rys. 16). W takim przypadku, w wartości zmiennej 'Płaca zasadnicza', należy wpisać stałą stawkę godzinową pracownika.

W przypadku, gdy stawka godzinowa nie jest stała, należy ją odpowiednio zdefiniować. Przykładowo, jeżeli stawka miesięczna wynika z wynagrodzenia minimalnego, podzielonego przez godziny obowiązku pracy w miesiącu, do zmiennych globalnych należy dopisać zmienną o nazwie np. 'Stawka minimalna' i sposobie wprowadzania wartości 'Funkcja zmiennych' (rys. 17). Na ekranie definicji zmiennej 'Stawka minimalna', można zdefiniować np. stawkę zależną od wynagrodzenia minimalnego, oraz liczby godzin obowiązku pracy w kalendarzu normatywnym (rys. 18).

Rys. 16 Rozliczenia pracownika - typowa konfiguracja składnika 'Wynagrodzenie godzinowe'.

Rys. 17 Definiowanie zmiennej stawki godzinowej - szczegóły definicji zostały przedstawione na rys. 17.

Rys. 18 Stawka godzinowa zdefiniowana jako wynagrodzenie minimalne w przeliczeniu na godzinę obowiązków pracy wynikającą z kalendarza normatywnego.

Ekwiwalent za pranie

Ekwiwalent za pranie może zostać wprowadzony kwotowo na rozliczenia pracownika, tak jak to zrobiono w przypadku premii miesięcznej na rys. 2, oraz premii uznaniowej na rys. 5. Rozwiązanie takie ma jednak wadę, ponieważ w przypadku zmiany kwoty ekwiwalentu

należy kwotę zmienić wielokrotnie w kartotekach pracowników, którym dopisano w rozliczeniach ten składnik. Zeby temu zaradzić, wygodnie jest dopisać do zmiennych firmy (opcja menu 'Zadania', 'Konfiguracja Wynagrodzeń i Rozliczeń', 'Definiowanie Zmiennych dla Firmy'), nową zmienną o nazwie np. 'Kwota ekwiwalentu pr.', wprowadzaną w okresach wielomiesięcznych i reprezentującą kwotę ekwiwalentu przysługującą za cały przepracowany miesiąc (rys. 19). Wprowadzenie kwoty dla takiej zmiennej przedstawiono na rys. 20.

Nazwa	Sposób wprowadzania wartości *)	Zakres wykorzystania / dodatkowe informacje
12) Kwota ekwiwalentu pr.	Wielomiesięcznie	Skł. wynagrodzenia

Grupa edycji zmiennej **): <nie dotyczy>

*) Wartości dla zmiennych określanych każdego miesiąca i w podziale na dni są wprowadzane na dedykowanych ekranach wprowadzania wartości zmiennych. Wartości dla zmiennych określanych w podziale na okresy wielomiesięczne oraz definicje zmiennych funkcyjnych są wprowadzane na ekranie dostępnym po kliknięciu przycisku '...'.
 **) Grupa edycji umożliwia dowolne pogrupowanie zmiennych na ekranach wprowadzania wartości.

Rys. 19 Definicja zmiennej 'Kwota ekwiwalentu pr.', reprezentującej kwotę ekwiwalentu za pranie.

Miesiąc	Obowiązuje od - do	Wartość/Ilość (miesięcznie)
	Rok - Miesiąc Rok	
1) Styczeń	2010 - Grudzień 2011	35,00
2) Styczeń	2012 -	40,00

Uwaga: w przypadku gdy wartości zmiennej nie są ograniczone czasowo datą 'do', pola 'Miesiąc' i 'Rok' 'do' należy pozostawić puste.

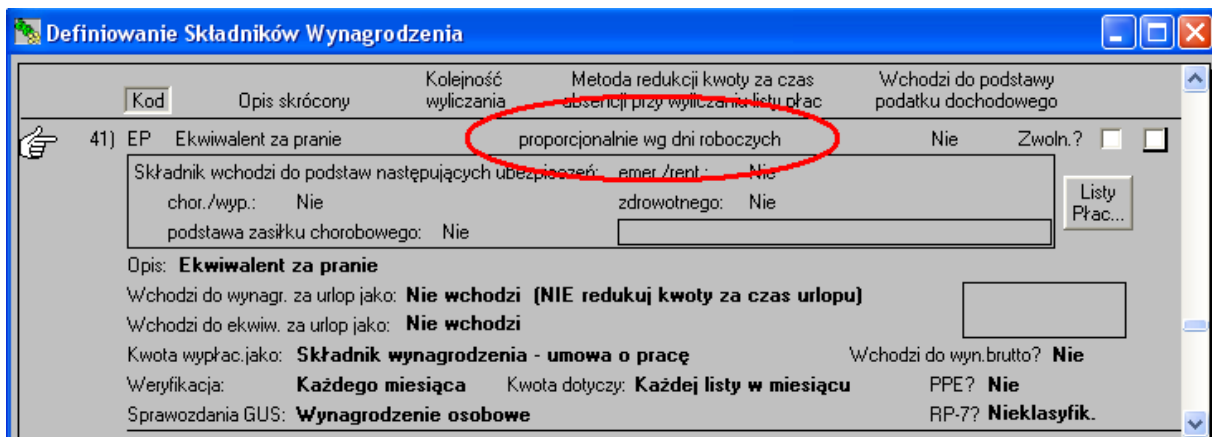
Rys. 20 Wprowadzenie wartości dla zmiennych reprezentujących kwoty składnika 'Ekwiwalent za pranie' w wybranych okresach czasowych.

Nazwa	Data od	Data do
1) 11 - Wynagr. zasadnicze		
Brutto: Formuła: 1,000 x Płaca zasadnicza (Z)		
2) EP - Ekwiwalent za pranie		
Brutto: Formuła: 1,000 x Kwota ekwiwalentu pr. (F)		

Rys. 21 Konfiguracja składnika 'Ekwiwalent za pranie' w rozliczeniach pracownika.

W rozliczeniach pracownika należy wtedy dopisać ekwiwalent za pranie z kwotą wyrażoną formułą: '1,0000' x 'Kwota ekwiwalentu pr.' (rys. 21). W przypadku zmiany kwoty ekwiwalentu, wystarczy dopisać nową wartość na ekranie 'Wprowadzanie Wartości dla Zmiennej', bez potrzeby dokonywania jakichkolwiek zmian w kartotece pracowników.

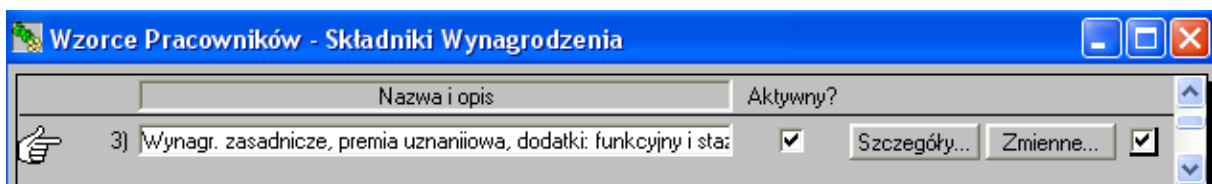
Istotną kwestią jest prawidłowa, zgodna z przyjętym regulaminem definicja składnika 'Ekwiwalent za pranie'. Zwykle kwota składnika przysługująca za cały miesiąc, powinna być zredukowana w przypadku nieprzepracowania przez pracownika całego miesiąca. W takim przypadku, należy to zaznaczyć wybierając opcję 'Proporcjonalnie wg dni roboczych' w pozycji 'Metoda redukcji kwoty za czas absencji przy wyliczaniu listy płac'. W przypadku, gdy kwota ekwiwalentu nie jest redukowana i przysługuje pracownikowi w całości niezależnie od absencji, należy wybrać opcję 'Kwota nie redukowana'.



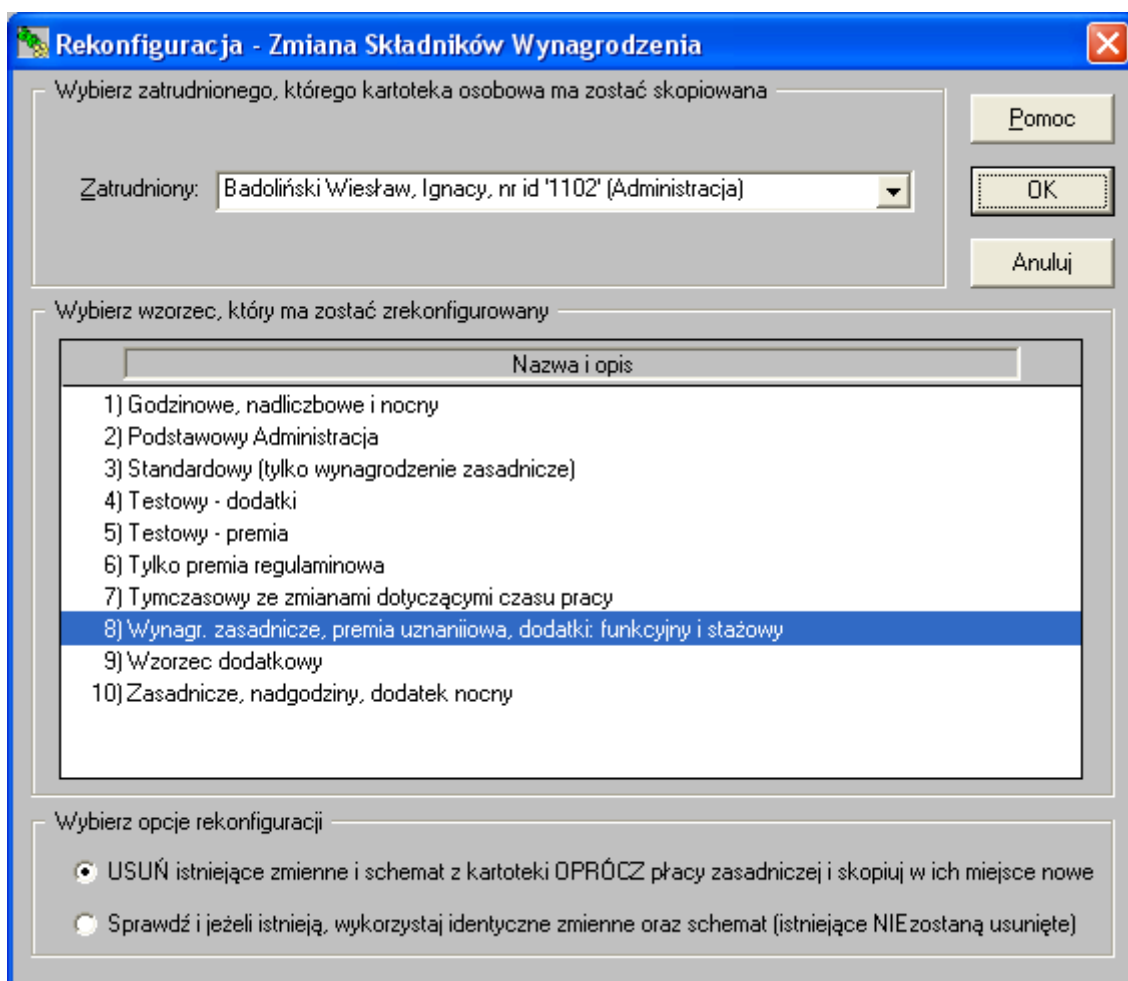
Rys. 22 Typowa definicja składnika 'Ekwiwalent za pranie'. W definicji zaznaczono redukcję składnika proporcjonalnie wg dni roboczych, tak, aby ekwiwalent nie był naliczany za dni nieobecności.

Wzorce składników wynagrodzenia

W praktyce, po utworzeniu i przetestowaniu u pracownika wybranej konfiguracji składników, warto jest na podstawie kartoteki skonfigurowanego pracownika utworzyć **wzorzec składników wynagrodzenia**. W tym celu należy otworzyć ekran 'Wzorcowe Składniki Wynagrodzenia' (opcja menu 'Zadania', 'Konfiguracja Wynagrodzeń i Rozliczeń'), dopisać nowy wzorzec nadając mu nazwę, np. 'Wynagr. zasadnicze, premia uznaniowa, dodatki: funkcyjny i stażowy' (rys. 23), a następnie, po zapisaniu, na tym samym ekranie wybrać opcję menu 'Działania', 'Rekonfiguracja Wzorca', 'Wg Wybranego Zatrudnionego' i skopiować składniki wynagrodzenia z przetestowanej kartoteki pracownika do wzorca (rys. 24). Mając gotowy wzorzec, można ten wzorzec wykorzystać przy dopisywaniu nowych pracowników (rys. 25), oraz do rekonfiguracji kartotek istniejących pracowników (w kartotece pracownika należy wtedy wybrać opcję menu 'Działania', 'Rekonfiguracja Kartoteki Osobowej').



Rys. 23 Utworzenie nowego wzorca składników wynagrodzenia.



Rys. 24 Skopiowanie składników wynagrodzenia i zmiennych z kartoteki (rozliczeń) pracownika do wzorca. Po skopiowaniu, nowy wzorzec można wykorzystać do konfiguracji kartotek innych pracowników.

Wybierz dla Nowego Pracownika

Inicjalny dział
 Dział: ADM - Administracja

Inicjalny kod tytułu ubezpieczenia oraz zasady i proporcje finansowania składek ZUS
 Kod tytułu ubezpieczenia: 0110 Zmień kod...
 Zasady i proporcje finansowania składek [%]: Zmień zasady...

Opis: Pracownik pełnosprawny
 Data od: 01-02-2012 do:

Ubezpieczenie /fundusz	Podlega /wybrał	Czy jest dobrow.?	Ubezpieczony	Pracod.	Budżet	PFRON
emerytalne:	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	50,00	50,00	0,00	0,00
rentowe:	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	18,75	81,25	0,00	0,00
chorobowe:	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	100,00	0,00		0,00
wypadkowe:	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0,00	100,00		0,00
zdrowotne:	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	100,00	0,00	0,00	
FP:	<input checked="" type="checkbox"/>		0,00	100,00		
FGŚP:	<input checked="" type="checkbox"/>		0,00	100,00		

Inicjalne rozliczenia oraz kalendarz czasu pracy
 Domyślne Wg kartoteki innego zatrudnionego Wg wzorca

Składniki: Wynagr. zasadnicze, premia uznaniowa, dodatki: funkcyjny i stażowy

Potrącenia: <brak potrąceń>

Kalendarz: Kalendarz FIRMY

Pomoc

OK

Anuluj

Rys. 25 Wybranie wzorca składników wynagrodzenia w czasie dopisywania do kartoteki nowego pracownika. Wszystkie dane wzorca, czyli rozliczenia i zmienne, zostaną przekopiowane do kartoteki tego pracownika.