

# **Dostosowywanie systemu wynagrodzeń do zmieniających się warunków w firmie na przykładzie systemu Symfonia**

I. Masłowska, P. Kominek  
[Irmina.Maslowska@cs.put.poznan.pl](mailto:Irmina.Maslowska@cs.put.poznan.pl)  
[Pawel.Kominek@cs.put.poznan.pl](mailto:Pawel.Kominek@cs.put.poznan.pl)

Instytut Informatyki Politechnika Poznańska  
ul. Piotrowo 3a, 60-965 Poznań,

**Raport badawczy RB-019/03**

**Instytut Informatyki Politechnika Poznańska**

---

Piotrowo 3a, 60 965 Poznań

## ***SPIS TREŚCI:***

<b>1. SYSTEM WYNAGRODZEŃ I FORMY PŁAC.....</b>	<b>3</b>
<b>2. SYSTEMY PREMIOWANIA PRACOWNIKÓW.....</b>	<b>6</b>
2.1. PREMIA JAKO STAŁY DODATEK .....	6
2.2. PREMIA UZALEŻNIONA OD LICZBY PRZEPRACOWANYCH GODZIN .....	7
2.3. INNE SYSTEMY PREMIOWANIA .....	7
<b>3. SYSTEM PREMIOWANIA SYMFONII.....</b>	<b>7</b>
3.1. PRZEGLĄDANIE I KOJARZENIE SKŁADNIKÓW PŁACOWYCH .....	8
3.2. TWORZENIE I DOSTOSOWANIE SKŁADNIKÓW PŁACOWYCH .....	10
3.3. OBLICZANIE WYNAGRODZENIA .....	17
<b>4. WNIOSKI I PODSUMOWANIE.....</b>	<b>19</b>
<b>5. PODZIĘKOWANIA .....</b>	<b>20</b>
<b>6. BIBLIOGRAFIA .....</b>	<b>20</b>

## **Streszczenie**

Zmieniające się warunki zewnętrzne i wewnętrzne prowadzenia działalności gospodarczej niejednokrotnie zmuszają pracodawcę do weryfikacji istniejącego w firmie systemu wynagrodzeń. Zmiany takie mogą być związane m.in. ze sposobem motywowania pracowników i obejmować modyfikację zasad ich premiowania (np. zamiast obniżać premię wraz ze wzrostem nieobecności, uzależnić jej wysokość od liczby przepracowanych godzin). Każda taka modyfikacja pociąga za sobą konieczność poczynienia odpowiednich zmian w wykorzystywanym w firmie systemie kadrowo-płacowym. Wiąże się to z definiowaniem nowych składników płacowych i odpowiednim ich powiązaniem z dotychczasowym systemem wynagrodzeń w taki sposób, aby zapewnić poprawność naliczania wszelkich pozostałych składników (np. składek na podatki i ubezpieczenia). Sposób postępowania zostanie zilustrowany na przykładzie modułu kadrowo-płacowego zintegrowanego systemu zarządzania Symfonia.

## **1. System wynagrodzeń i formy płac**

### **System wynagrodzeń w firmie**

*System wynagrodzeń* to formalne i nieformalne mechanizmy, za pomocą których definiuje się i nagradza osiągnięcia pracownika.

Oczywistym wydaje się, że system wynagrodzeń musi być dopasowany do strategii firmy i pomagać w osiąganiu celów długookresowych. Od rozwiązań płacowych wymaga się, aby wspomagały osiągnięcie celów firmy (mają motywować pracowników do podejmowania działań przybliżających zadania danego przedsiębiorstwa), dlatego też zmiana strategii firmy powinna pociągać za sobą modyfikację systemu wynagrodzeń. [Kopertyńska, 2000]

### **Elementy systemu wynagrodzeń**

Świadczenia, które składają się na wynagrodzenie mogą mieć charakter stały i regularny, inne zaś okresowy i zmienny.

Według [Jacukowicz, 1998], najczęściej występujące składniki wynagrodzenia można pogrupować następująco:

- związane z wymaganiami pracy i jej efektami (płaca zasadnicza, premia, dodatek funkcyjny),
- związane z czasem pracy (wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, nocnych, za czas niezawinionego postoju oraz czas pracy w systemie zmianowym),
- związane z warunkami pracy) uciążliwością środowiska, czynnikami niebezpiecznymi),

- związane z długoletnim zatrudnieniem (nagroda jubileuszowa, dodatek służbowy).

Według [Kopertyńska, 2000] w systemie płac firmy powinny występować jedynie następujące składniki wynagrodzenia:

- mające związek z pracą i jej efektami (płaca zasadnicza; część ruchoma wypłacana w postaci premii, premii prowizyjnej, powiązanej z efektami pracy),
- gwarantowane Kodeksem Pracy (dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej; dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych; wynagrodzenie za postój niezawiniony; odprawa emerytalno-rentowa),
- mające związek ze specyfiką firmy, jej kulturą (np. nagroda jubileuszowa).

Płaca zasadnicza ma w takim układzie za zadanie nagradzać jakość świadczonej pracy oraz kompetencje pracownika.

Premie mają opłacać efekty pracy i stanowić zmienne składniki wynagrodzenia uzależnione od wyników osiąganych przez pracownika, przy czym przedmiotem premiowania mogą być zarówno efekty indywidualne, jak i grupowe.

Składniki gwarantowane Kodeksem Pracy zapewniają osiągnięcie przez pracownika wynagrodzenia, gdy jest on dyspozycyjny w normalnym czasie pracy, a pracodawca nie jest w stanie pracy zapewnić. Ponadto składniki te gwarantują dodatkowe wynagrodzenie po przejściu pracownika w stan bezczynności zawodowej.

### **Ogólna charakterystyka formy płac**

*Formy płac* stanowią metodę obliczania wysokości wynagrodzenia. Ich rolą jest powiązanie wynagrodzeń z wykonaną pracą. O ile forma płac zostanie poprawnie dobrana, wynagrodzenie obliczane jest w sposób zobiektywizowany z uwzględnieniem uwarunkowań związanych z daną pracą, w przeciwnym wypadku, wynagrodzenie naliczane jest w sposób powierzchowny, lub wręcz wypaczający związek płacy z pracą. [Jacukowicz, 1998]

Tradycyjnie wymienia się następujące formy płac:

- czasowa,
- czasowo-premiowa,
- akordowa,
- akordowo-premiowa,
- prowizyjna,
- czasowo-prowizyjna,

- bonusowa.

*Czasowa* forma płac uzależnia wynagrodzenie od czasu, w którym pracownik stawia do dyspozycji firmy swój potencjał pracy. Mimo iż w formie tej nie występuje bezpośredni związek między otrzymywanym wynagrodzeniem a osiąganymi efektami pracy, to stosując ją można zrealizować poszczególne funkcje wynagradzania, bowiem jego otrzymywanie wiąże się zazwyczaj z wykonywaniem zadań określonych szczegółowo w umowie o pracę.

*Czasowo-premiowa* forma płac występuje gdy do formy czasowej stosuje się różnego rodzaju dodatki czy też premie w celu zwiększenia funkcji motywacyjnej wynagrodzenia. Kwota wynagrodzenia jest uzależniona nie tylko od czasu pracy danego pracownika, ale również od poziomu wykonania określonej normy, wytworzenia konkretnych efektów, pracy ponad przeciętność, spełnienia wcześniej ustalonych kryteriów zgodnych z zadaniami premiowymi [Listwan, 2002].

*Akordowa* forma płac uzależnia wynagrodzenie od ilości wykonywanych jednostek produktu (usługi) w przyjętej jednostce czasu. Wzorcową ilość pracy na jednostkę czasu wyznacza *norma pracy*. *Stawka* w systemie akordowym określona jest ilością złotych na godzinę pracy zgodnie z normą. *Cena akordowa* wyznaczana jest jako iloraz stawki akordowej i normy pracy. Wysokość zarobku pracownika wyznacza się mnożąc cenę akordową przez ilość wykonywanych przez niego jednostek produktu. [Wagner, 1997] Ta forma płac należy do najbardziej stymulujących tempo pracy.

*Akordowo-premiowa* forma płac jest zalecana gdy równolegle z wydajnością pożądana jest wysoka jakość wykonania. Polega ona na wynagradzaniu za wielkość produkcji i jednoczesnym premiowaniu jakości, oszczędności materiału, itp. [Gablety, 1998]

*Prowizyjna* forma płac polega na udziale pracownika w efektach finansowych osiągniętych dzięki jego indywidualnej pracy. Warunki uzyskania prowizji są dokładnie określone i osiągalne w danym okresie, tak aby potencjalna wysokość wynagrodzenia pracownika była dla niego motywująca [Listwan, 2002].

*Czasowo-prowizyjna* forma płac występuje, gdy prowizja nie jest głównym tylko dodatkowym składnikiem wynagrodzenia o charakterze motywacyjnym. W tej formie praca jest opłacana płacą zasadniczą uzupełnianą o prowizję.

Określenie '*bonusowa*' pochodzi z języka angielskiego, co sugeruje, że ta forma płac pochodzi z rozwiązań płacowych stosowanych w krajach zachodnich

gdzie często stosuje się ruchomą motywacyjną część wynagrodzenia powiązaną z efektami pracy [Jacukowicz, 1998].

## **2. Systemy premiowania pracowników**

Spośród wymienionych powyżej form płac szczególnie popularną jest forma czasowo-premiowa. Jest ona stosowana nie tylko w małych przedsiębiorstwach, gdzie właściciel jest w stanie bezpośrednio ocenić pracę personelu i sam decyduje o wysokości zarobków, ale również w dużych firmach prywatnych bądź publicznych.

Powodu tej popularności upatruje się w zniechęceniu pracowników oraz kierownictwa do często wadliwie funkcjonujących skomplikowanych systemów premiowych [Gablety, 1998]. Jednocześnie można spotkać się z opinią [Kopertyńska, 2000], że znaczenie premii w dzisiejszych czasach będzie rosło ze względu na:

- potrzebę wzrostu efektów pracy i nastawienie firm na dobrą i szybką obsługę klienta,
- potrzebę efektywnego wydatkowania środków na płace,
- likwidację akordowej formy płac i wprowadzanie a jej miejsce formy czasowo-premiowej,
- tworzenie centrów odpowiedzialności, czyli centrów zysku, przychodów lub kosztów, w których motywację do osiągnięcia określonych wyników otrzymuje się poprzez wiązanie wyników tych centrów z poziomem premii,
- potrzebę zmian jakościowych w potencjale kadrowym przedsiębiorstw,
- oddziaływanie motywacyjne premii w czasie krótszym niż płacy zasadniczej (której wysokość wzrasta zwykle nie częściej niż raz w roku),
- umożliwienie kierownikowi motywacyjnego oddziaływania poprzez płacę.

Premia jednak w wielu wypadkach nie spełnia roli skutecznego narzędzia motywowania, jeśli jest źle dobrana do specyfiki przedsiębiorstwa.

### **2.1. Premia jako stały dodatek**

Premia naliczana jako stały dodatek, zwana często premią regulaminową, obejmuje wszystkich pracowników, którzy w sposób co najmniej zadowalający wykonują postawione przed nimi zadania. Premia taka może być naliczana w oparciu o maksymalny wskaźnik ustalony przez dyrektora przedsiębiorstwa w porozumieniu np. ze związkami zawodowymi. Taki sposób premiowania można

spotkać głównie w przedsiębiorstwach publicznych, w których sposób wynagradzania pozostał niezmienny mimo transformacji, jakie nastąpiły w Kraju w ciągu ostatniej dekady. Można podejrzewać, że nie spełnia on roli skutecznego narzędzia motywowania, gdyż nie wiąże w jasny sposób efektów pracy z poziomem płacy.

## **2.2. Premia uzależniona od liczby przepracowanych godzin**

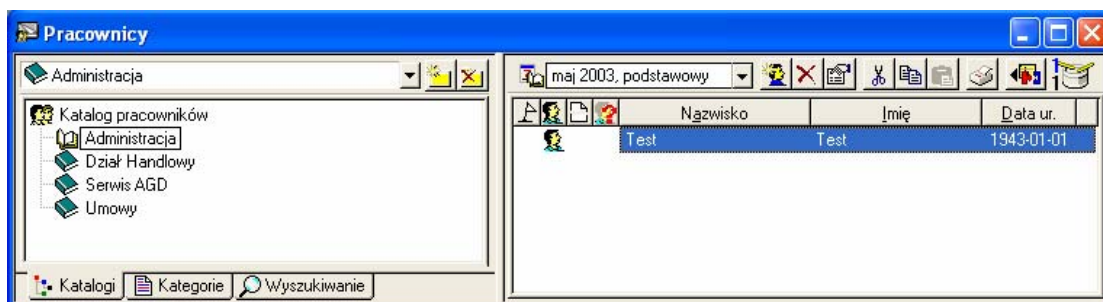
Premia uzależniona od liczby przepracowanych godzin może być stosowana w sytuacji, gdy efekty pracy są związane z ilością czasu na nią przeznaczoną, przy czym niekoniecznie jest wymagana obecność pracownika w miejscu pracy w konkretnych, unormowanych godzinach i dopuszcza się samodzielne organizowanie sobie przez niego czasu pracy.

## **2.3. Inne systemy premiowania**

Istnieje wiele innych możliwych sposobów ustalania premii, z których każdy powinien być związany ze specyfiką pracy w konkretnej firmie. W ogólności premia może być uzależniona od poziomu wykonania określonej normy, wytworzenia konkretnych efektów, pracy ponad przeciętność, lub spełnienia innych wcześniej ustalonych kryteriów zgodnych z zadaniami premiowymi.

# **3. System premiowania Symfonii**

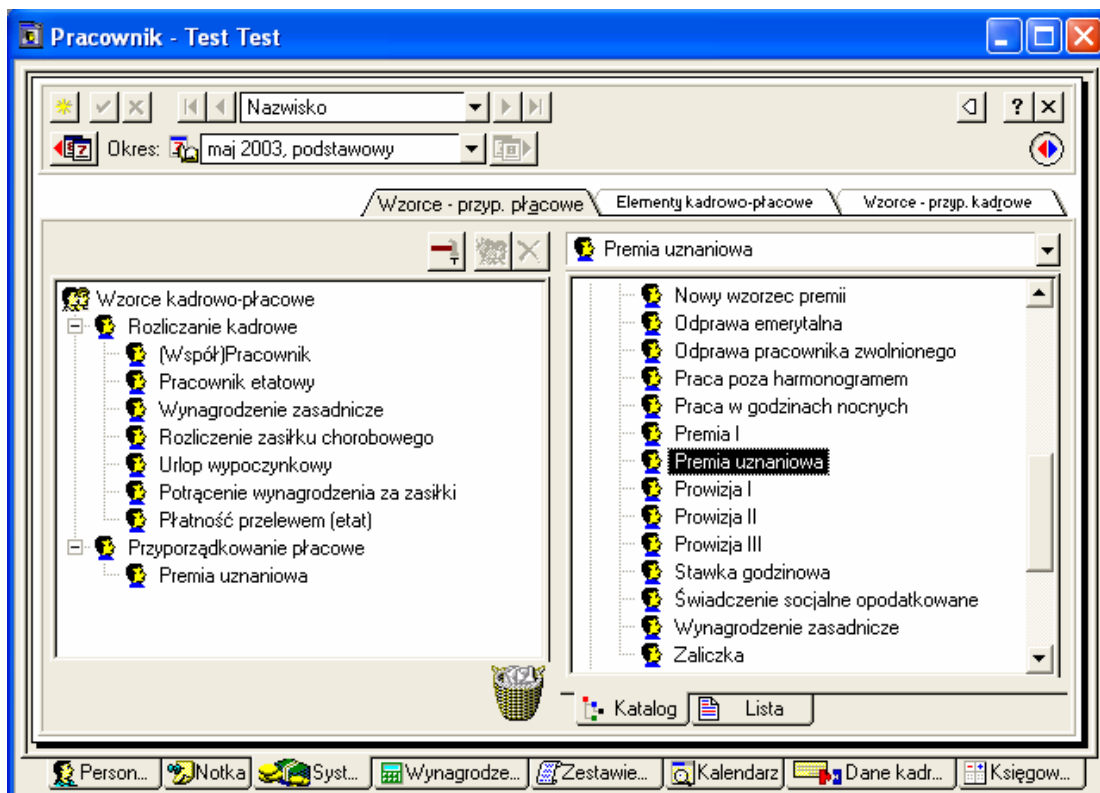
Prezentacji dostosowywania systemu wynagrodzeń dokonamy w systemie zarządzania SYMFONIA Kadry i Płace w wersji 3.20a. W tym celu zatrudniono pracownika na umowę o pracę (rys. 1) i przyporządkowano do niego pewne standardowe wzorce obliczania wynagrodzenia. Pracownika zatrudniono w dziale Administracja od 01 maja 2003 roku.



Rys. 1. Okno przedstawiające listę zatrudnionych pracowników.

### 3.1. Przeglądanie i kojarzenie składników płacowych

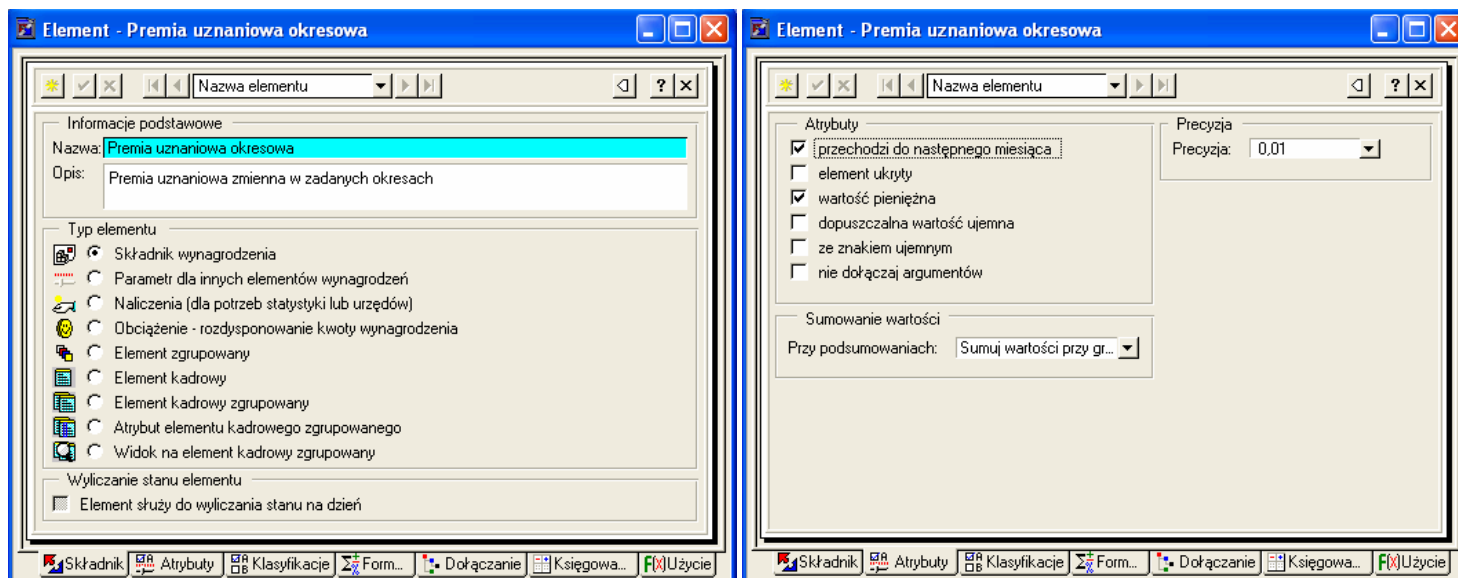
Dane dotyczące pracownika można przeglądać lub weryfikować na różnych „zakładkach” pracownika. W szczególności w wyniku zatrudnienia pracownika na zakładce System można zobaczyć lub zweryfikować zrealizowane przyporządkowania kadrowe i przyporządkowania płacowe. Modyfikacja przyporządkowań odbywa się techniką „drag and drop”. W naszym przypadku został przyporządkowany wzorzec o nazwie Premia uznaniowa (rys. 2)



Rys. 2. Przyporządkowania kadrowo-płacowe obowiązujące w okresie kadrowo-płacowym maj2003, podstawowy.

Przypisanie wzorca płacowego będzie miało wpływ na obliczenie wynagrodzenia pracownika. Wartości poszczególnych elementów wynagrodzenia można zobaczyć po przejściu na kolejną zakładkę pracownika o nazwie Wynagrodzenie. W trakcie przechodzenia na tą zakładkę przeliczane są wszystkie procedury i funkcje skojarzone z przypisanymi wzorcami. W przypadku wystąpienia błędów system informuje gdzie szukać potencjalnego błędu. Przyjrzyjmy się bliżej własnościom przypisanego wzorca płacowego Premia uznaniowa. Rys. 3 i 4 przedstawia konfigurację składnika płacowego Premia uznaniowa okresowa skojarzonego z tym wzorcem.





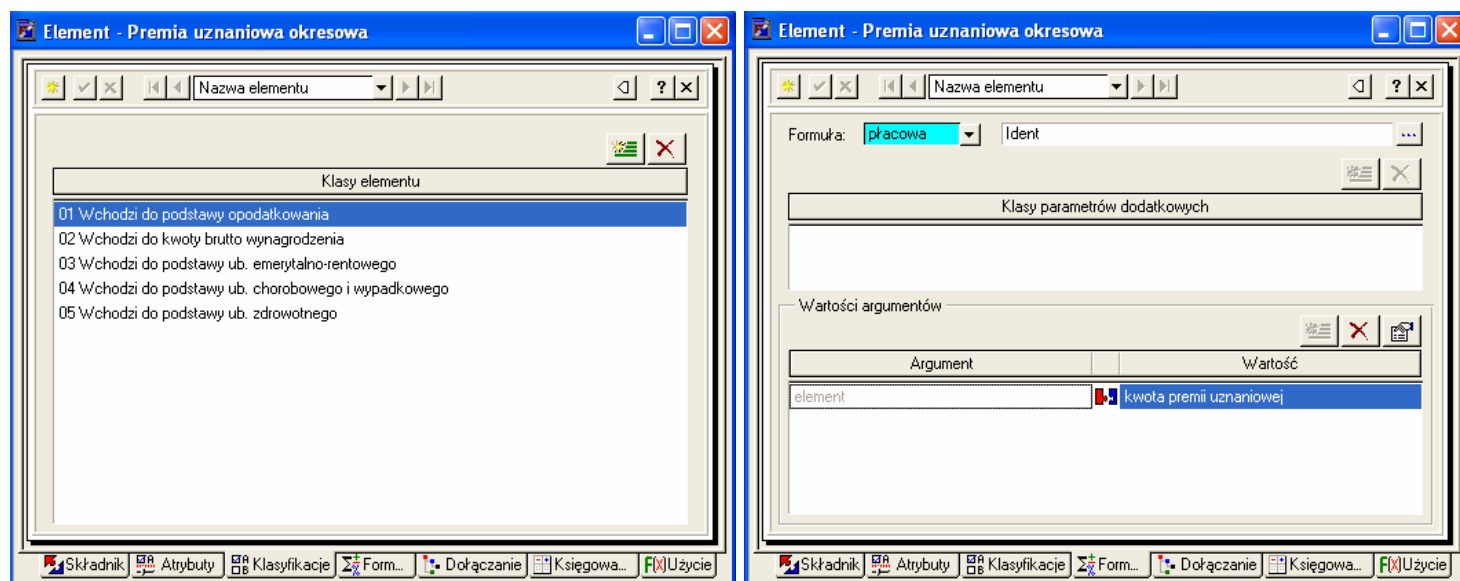
Rys. 3. Podstawowe ustawienia elementu kadrowo-płacowego

Ustawienia użytego elementu określają, że jest to składnik wynagrodzeń (zakładka Składnik z lewej strony rysunku nr 3) przechodzi do następnego miesiąca i jest wartością pieniężną z precyzją 0,01 (zakładka Atrybuty z prawej strony rysunku nr 3). Ustawienie elementu jako składnik wynagrodzenia oznacza, że składnik posiada zdefiniowaną formułę obliczeniową (funkcje lub procedury), która określa wartość tego składnika. Wartość składnika jest wartością pieniężną określoną w PLN z dokładnością do jednego grosza. Atrybut „przechodzi do kolejnego miesiąca” oznacza, że przy tworzeniu kolejnego okresu płacowego składnik będzie uwzględniony przy przeliczaniu wynagrodzeń.

Rysunek 4 przedstawia kolejne zakładki ustawionego składnika wynagrodzeń „Premia uznaniowa okresowa”. Na zakładce Klasyfikacja przedstawione są elementy wynagrodzeń, które uwzględniają analizowany składnik do prawidłowego naliczania płac. W przypadku premii zwiększa się wynagrodzenie brutto, a co za tym idzie zwiększa się podstawa, od której nalicza się:

- składki na ubezpieczenie emerytalne,
- składki na ubezpieczenie rentowe,
- składki na ubezpieczenie chorobowe,
- składki na ubezpieczenie wypadkowe,
- składki na ubezpieczenie zdrowotne,

- zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych.



Rys. 4. Ustawienia elementu kadrowo-płacowego „Premia uznaniowa okresowa”

Na zakładce Formuła przedstawiona jest formuła obliczeniowa, jaka została skojarzona z elementem kadrowo-płacowym (prawa strona rysunku nr 4). Użyta formuła płacowa o nazwie Ident jest jedną z wielu formuł dostępnych w systemie. Argumentem tej formuły jest element o nazwie kwota premii uznaniowej. Na podstawie wartości tego argumentu zostaje obliczony składnik Premia uznaniowa okresowa. Własności elementu Kwota premii uznaniowej definiują go jako element kadrowy (wprowadzany, a nie zawierający formuł obliczeniowych).

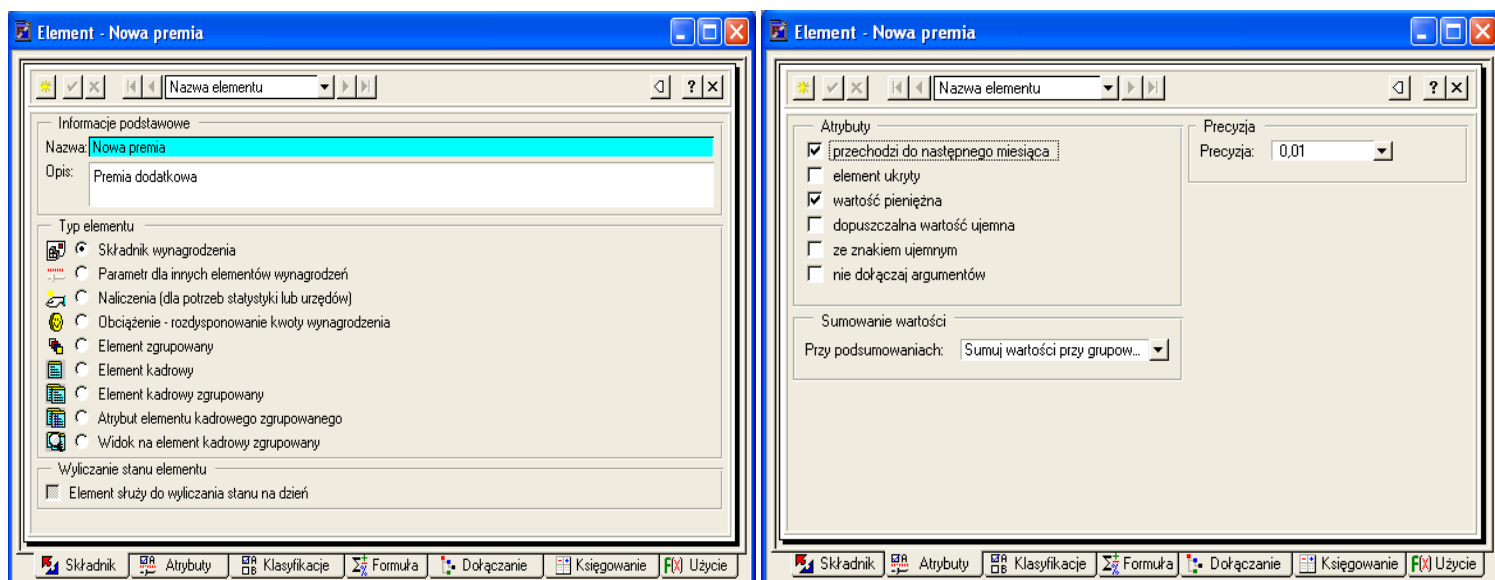
### 3.2. Tworzenie i dostosowanie składników płacowych

W celu przetestowania możliwości zmian w systemie premiowania pracowników przyjęto, że premia powinna być uzależniona od czasu poświęconego firmie (patrz rozdział 1). W szczególności przyjęto, że wysokość premii będzie uzależniona o liczby dni choroby pracownika w danym okresie płacowym wg następujących zasad:

- Jeżeli pracownik nie chorował wysokość premii będzie wynosiła 100% premii regulaminowej.
- Jeżeli pracownik chorował jeden dzień wysokość premii będzie wynosiła 75% premii regulaminowej.

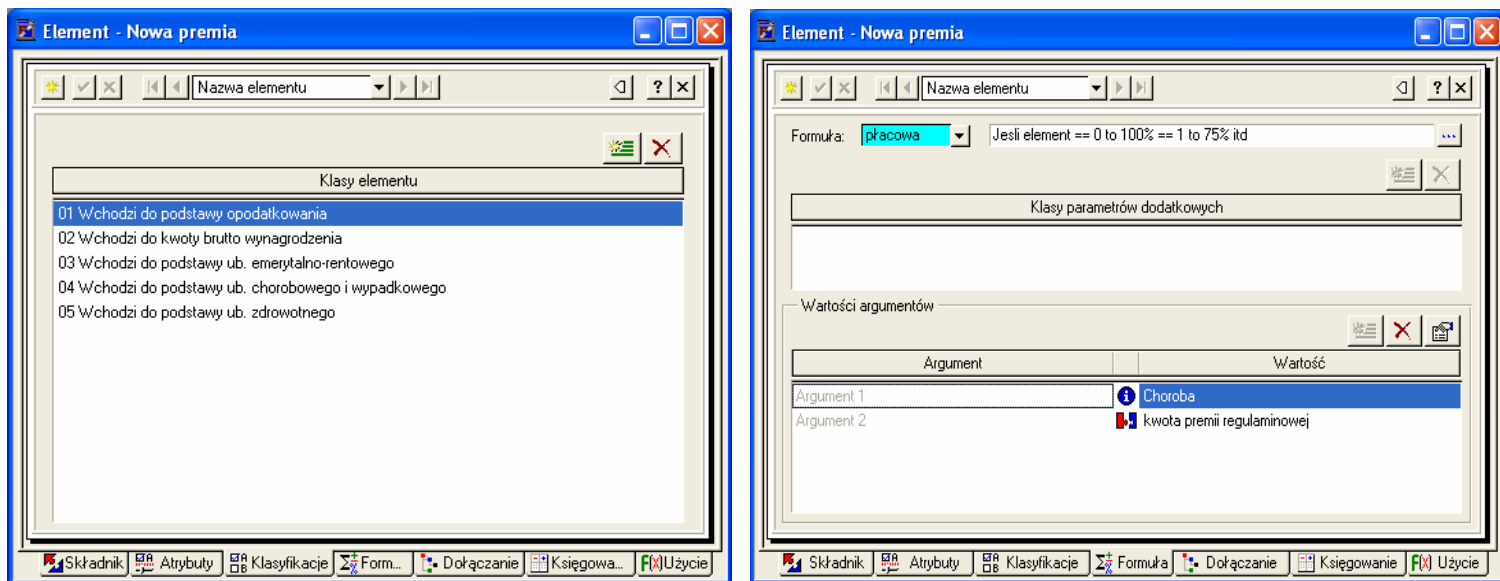
- Jeżeli pracownik chorował dwa dni wysokość premii będzie wynosiła 50% premii regulaminowej.
- Jeżeli pracownik chorował trzy dni wysokość premii będzie wynosiła 25% premii regulaminowej.
- Jeżeli pracownik chorował więcej niż trzy dni w danym okresie płacowym nie otrzyma premii.

Uwzględnienie w/w systemu premiowania zaczniemy od definicji nowego elementu kadrowo-płacowego. Będzie to składnik wynagrodzenia o nazwie Nowa premia i opisie Premia dodatkowa. Ustawienia podstawowe elementu Nowa premia przedstawia rys. 5.



Rys. 5. Ustawienia nowo tworzonego elementu kadrowo-płacowego „Nowa premia”

Na kolejnych zakładkach nowo definiowanego składnika kojarzymy inne elementy systemu, które mają powiązanie z premią. Podobnie jak w składniku premii uznaniowej wartość składnika Nowa premia ma wpływ na wielkość przekazywanych składek do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz wielkości zaliczek przekazywanych do Urzędu Skarbowego (patrz lewa strona rys. 6).

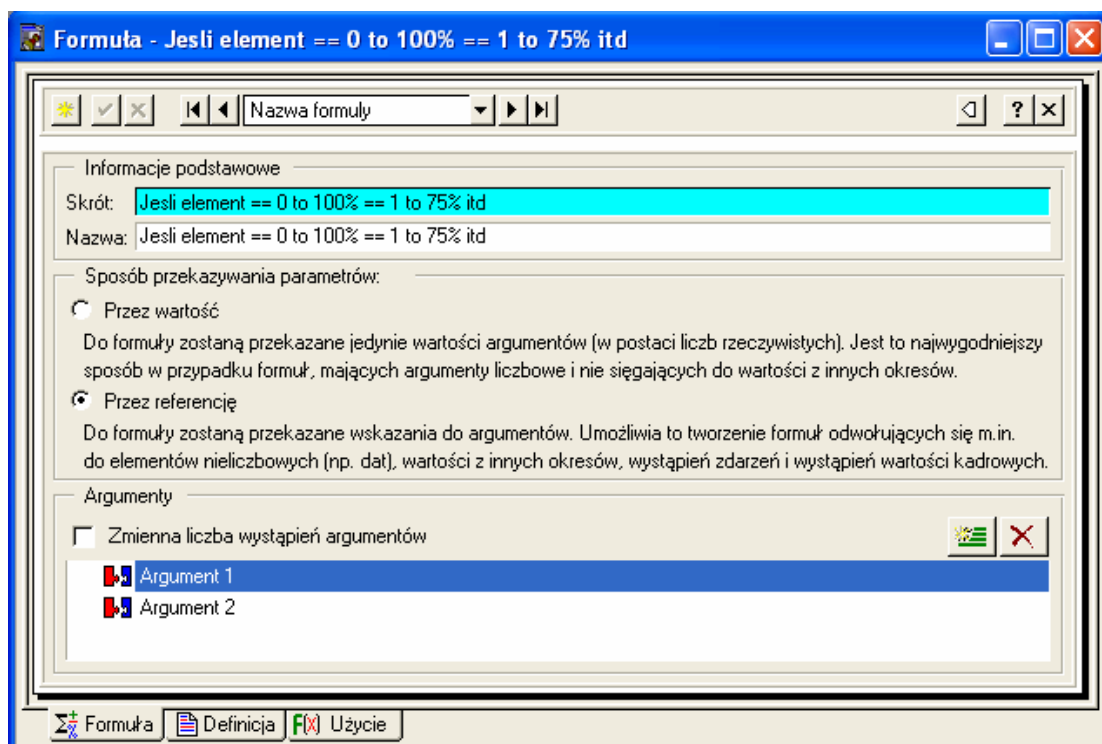


Rys. 6. Skojarzenie innych elementów systemu z nowo tworzącym elementem kadrowo-płacowym „Nowa premia”

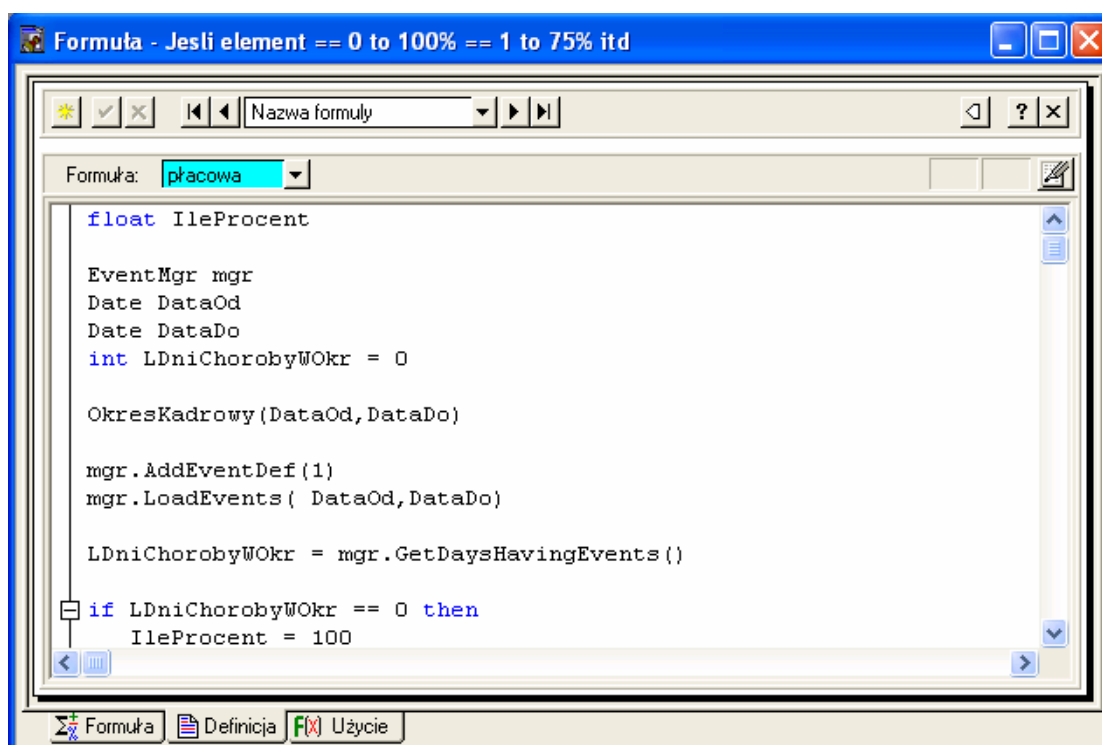
Formuła obliczeniowa, jaka została skojarzona z definiowanym elementem kadrowo-płacowym została wcześniej zdefiniowana i nosi nazwę „Jeśli element == 0 to 100% == 1 to 75% itd.”. Parametrami zdefiniowanej formuły są dwa argumenty:

- Argument1 → z którym jest powiązane zdarzenie „Choroba” zapisywane w kalendarzu pracownika.
- Argument2 → z którym jest powiązana dana kadrowa kwota premii regulaminowej.

Własności oraz formuła zdefiniowanej formuły przedstawiono na rysunku 7 oraz rysunku 8.



Rys. 7. Własności formuły uzależniającej wartość premii od liczby dni absencji



Rys. 8. Definicja formuły uzależniającej wartość premii od liczby dni absencji

Język, funkcje, procedury są charakterystyczne do systemu SYMFONIA. Przypomina język C++ choć nie należy się tym sugerować. Poniżej przedstawiono pełen kod stanowiący definicję nowej formuły.

Na początku definicji (sekcja 1) zadeklarowano pięć zmiennych. Pierwsza typu float jest zmiennoprzecinkowa do prawidłowego określenia Wyniku formuły, której dokładność jest określona do drugiego miejsca po przecinku. Zmienna mgr jest typu EventMgr. Typ tej zmiennej umożliwia obliczenie liczby wystąpień zdarzeń określonego typu w określonym przedziale czasu. Dwie kolejne zmienne będą określać datę początkową i końcową analizowanego okresu. Ostatnia zmienna typu całkowitoliczbowego będzie służyć do określenia liczby dni choroby w analizowanym okresie.

float IleProcent

EventMgr mgr

Date DataOd

Date DataDo

int LDniChorobyWOk = 0

sekcja 1

OkresKadrowy(DataOd,DataDo)

mgr.AddEventDef(1)

mgr.LoadEvents( DataOd,DataDo)

sekcja 2

LDniChorobyWOk = mgr.GetDaysHavingEvents()

sekcja 3

if LDniChorobyWOk == 0 then

IleProcent = 100

endif

if LDniChorobyWOk == 1 then

IleProcent = 75

endif

if LDniChorobyWOk == 2 then

IleProcent = 50

endif

if LDniChorobyWOk == 3 then

IleProcent = 25

endif

if LDniChorobyWOk == 4 then

IleProcent = 0

sekcja 4

Endif

Result = IleProcent/100 \* GetComponentAsFloat(2)

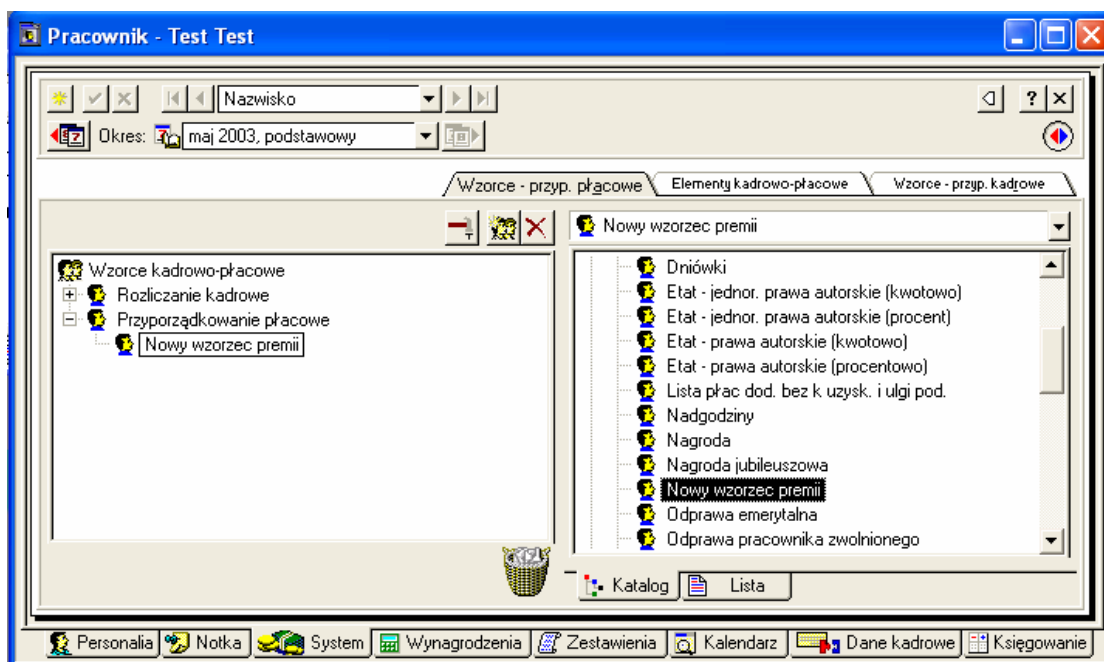
sekcja 5

W sekcji drugiej zostały użyte trzy procedury. Pierwsza z nich OkresKadrowy(DataOd,DataDo) powoduje określenie zmiennych okresu początkowego i końcowego bieżącego okresu kadrowego. Procedura AddEventDef powoduje ustawienie przeszukiwania w kalendarzu wystąpień zdarzenia przekazanego przez parametr. Procedura LoadEvents powoduje ustawienie przeszukiwania w kalendarzu wystąpień zdarzenia w zakresie dat przekazanych poprzez parametry.

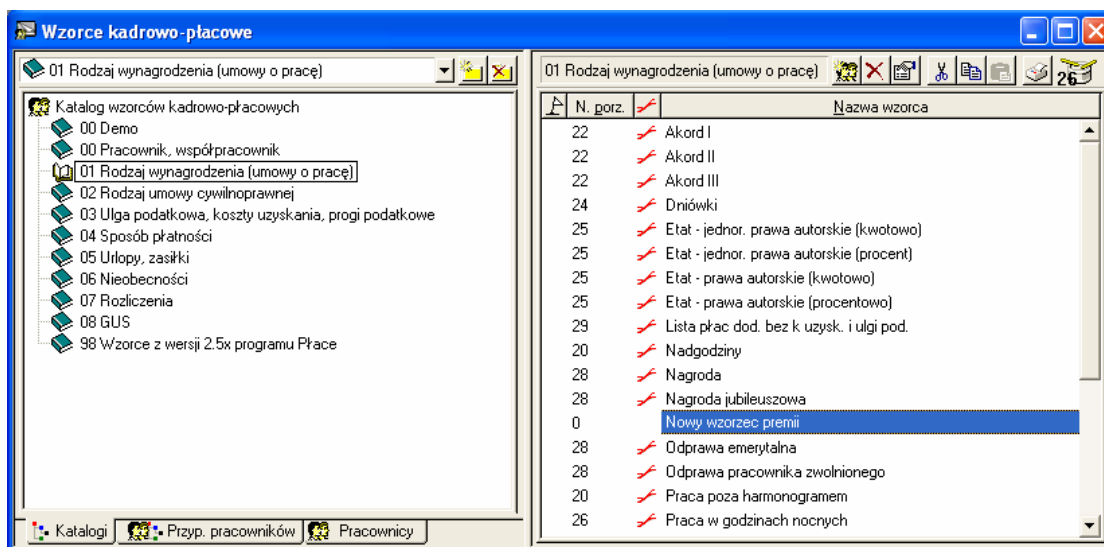
W sekcji trzeciej pod zmienna LDniChorobyWOkr podstawiana jest wartość, którą zwraca procedura GetDaysHavingEvents czyli liczba dni zdarzeń ustalonych poprzez wcześniej ustawione parametry wyszukiwania (patrz sekcja druga). W sekcji czwartej zamieszczone są instrukcje warunkowe, które w zależności od wartości zmiennej LDniChorobyWOkr podstawia pod zmienną IleProcent odpowiedni procent premii.

W ostatniej sekcji zostaje określona wartość, którą zwraca formuła. Funkcja GetComponentAsFloat(2) zwraca wartość zmiennoprzecinkową drugiego argumentu definiowanej formuły.

Ostatnim elementem niezbędnym do skojarzenia zdefiniowanego składnika jest utworzenie wzorca. Rysunek 9 i 10 przedstawia konfigurację wzorca o nazwie „Nowy wzorzec premii”



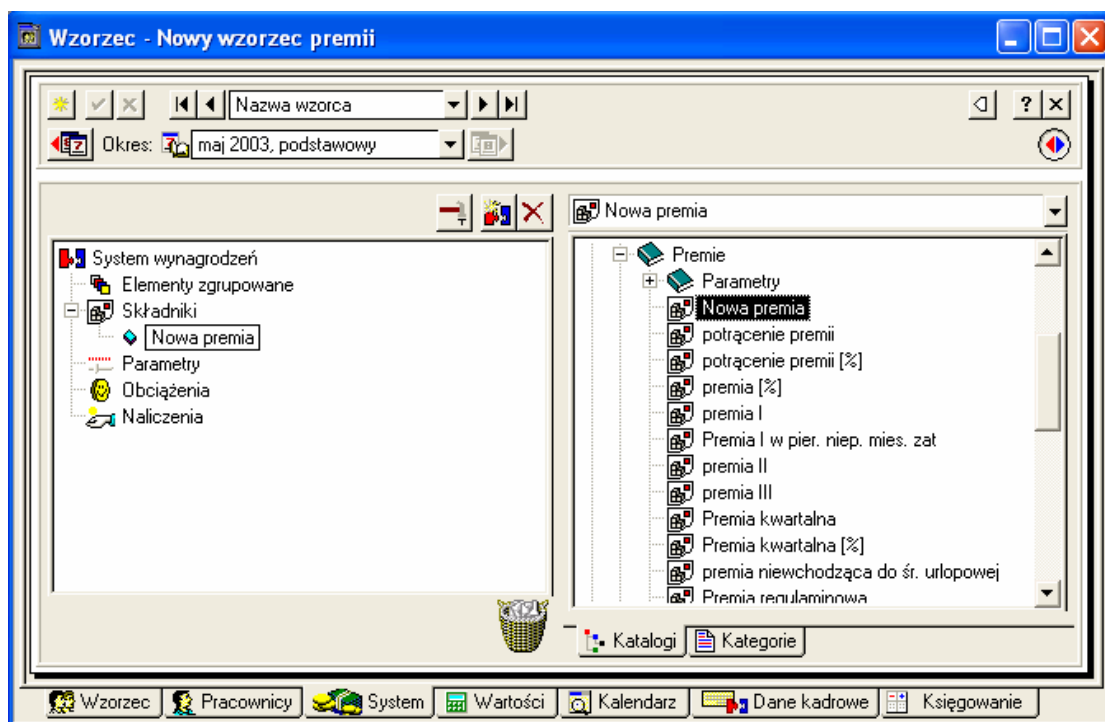
Rys. 9. Definicja wzorca „Nowy wzorzec premii”



Rys. 10. Definicja wzorca kadrowo-płacowego „Nowy wzorzec premii”

Nowo utworzony wzorzec przyporządkowujemy do kategorii wzorców: Rodzaj wynagrodzenia (umowy o pracę). Na kolejnej zakładce „Przyp. Pracowników” oraz „Pracownicy” możemy przeglądać przypisanych pracowników do wzorca lub też dodawać kolejnych. Właściwości definiowanego wzorca: Nowy wzorzec premii przedstawiają skojarzone z nim składniki bądź inne elementy kadrowo-płacowe (patrz rys.11). W naszym przypadku został skojarzony element płacowy (składnik płacowy) „Nowa premia”.

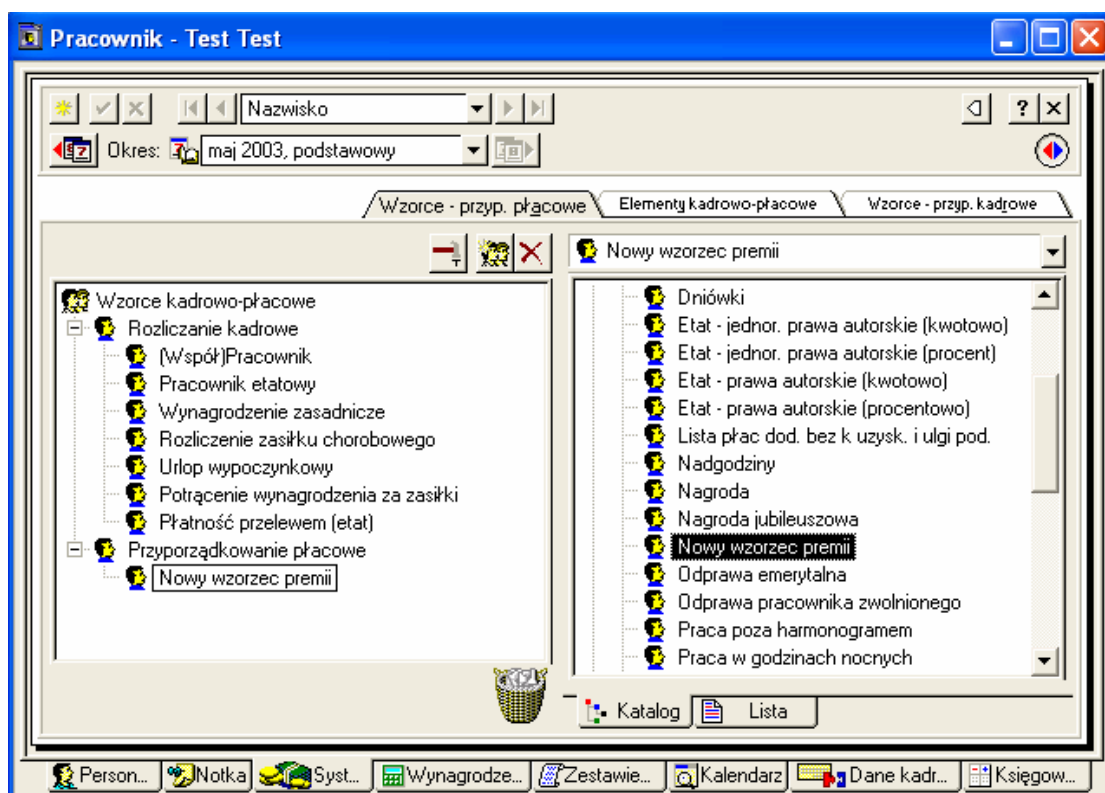




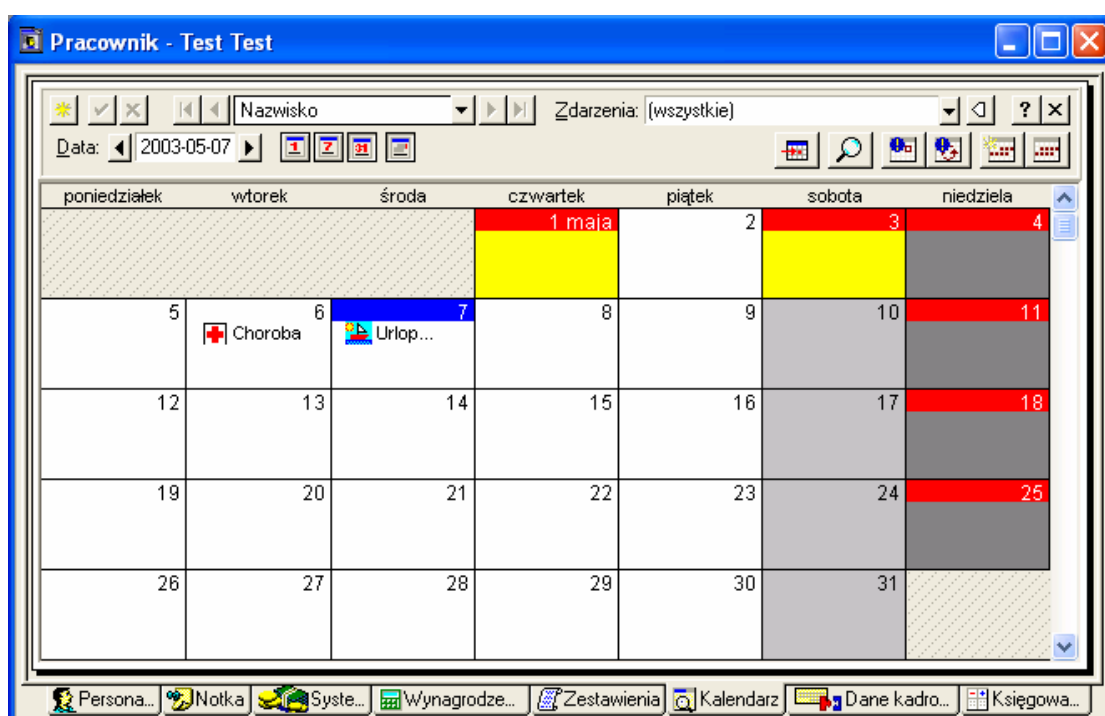
Rys. 11. Własności wzorca „Nowy wzorzec premii”

### 3.3. Obliczanie wynagrodzenia

Sprawdzenie obliczonego wynagrodzenia przeprowadzimy podobnie jak poprzednio na pracowniku Test. Za pośrednictwem zakładki System usuwamy przyporządkowanie do wzorca Premia uznaniowa i kojarzymy inny wzorzec (wcześniej utworzony) Nowy wzorzec premii (patrz rys. 12). Nanieśmy zatem w/w pracownikowi absencję jaką jest choroba dnia 6 maja 2003 (rys. 13) i przeliczmy wynagrodzenia za maj (rys.14).



Rys. 12. Własności zmodyfikowanego sytemu wynagrodzeń pracownika Test



Rys. 13. Widok kalendarza pracownika Test z wszystkimi zaewidencjonowanymi zdarzeniami w miesiącu maju.

Pracownik - Test Test

Nazwisko

Okres: maj 2003, podstawowy

Parametry / Składniki		Naliczenia / Obciążenia	
kwota premii regulaminowej	3 000,00 zł	kwota brutto (z uwzgl. zasiłków)	4 250,00 zł
Nowa premia	2 250,00 zł	podstawa składki na ubezpieczenie e	4 250,00 zł
wynagrodzenie zasadnicze	2 000,00 zł	przychód opodatkowany	4 250,00 zł
Zasiłek chorobowy rozliczony w bież	0,00 zł	składka na ub. społ. finans. przez ub	795,18 zł
Zasiłek chorobowy nierozliczony w p	0,00 zł	kwota brutto minus składka na ub. sp	3 454,82 zł
Wynagrodzenie za chorobę rozliczon	0,00 zł	składka na ub. zdrowotne (u. o pracę	276,39 zł
Wynagrodzenie za chorobę nierozlic	0,00 zł	zaliczka na p. doch. odprowadzona d	325,50 zł
Łączne potrącenie wynagr. za urlop	0,00 zł	kwota netto	2 852,93 zł
Łączne wynagrodzenie za urlop	0,00 zł	składka ZUS za pracownika	1 665,59 zł
Wynagrodzenie za urlop nierozliczon	0,00 zł	składka na ub. emer. finans. przez u	414,80 zł
Wynagrodzenie za urlop rozliczony w	0,00 zł	składka na ub. rent. finans. przez ub	276,25 zł
Potrącenie wynagr. za zasiłek rozlicz	0,00 zł	składka na ub. chor. finans. przez ub	104,13 zł
Potrącenie wynagr. za zasiłek nierozl	0,00 zł	przelew (całość)	2 852,93 zł
Potrącenie wynagr. za chorobę rozlic	0,00 zł		
Potrącenie wynagr. za chorobę nieroz	0,00 zł		

Person... Notka Syst... Wynagrodze... Zestawie... Kalendarz Dane kadr... Księgow...

Rys. 14. Przeliczone wynagrodzenia pracownika Test z nowym systemem premiowania.

Wysokość Nowej premii to 75% kwoty regulaminowej i jest to zgodne z naszymi założeniami. Ponadto wartość premii została uwzględniona w składniku Kwota brutto, naliczonym składkom do ZUS oraz zaliczce na podatek dochodowy.

#### 4. Wnioski i podsumowanie

Pierwszym nasuwającym się wnioskiem jest, że wykorzystany przez nas program Kadry i Płace systemu SYMFONIA jest elastyczny. Oznacza to, że jakiejkolwiek zmiany przeprowadzane w systemie naliczania wynagrodzeń można przeprowadzić wewnątrz firmy, bez konieczności serwisowania przez autorów programu. Jest to oczywiście cecha jak najbardziej pożądana, ze względu na niższe koszty utrzymania oprogramowania. Na podstawie przeprowadzonych prac z wykorzystaniem formuł, elementów kadrowo-płacowych, wzorców można zauważyć, że każdy z opisanych w Rozdziale 1 systemów premiowania może być zaimplementowany w systemie Symfonia.

## 5. Podziękowania

Praca ta została wykonana i finansowana w ramach grantu 91-393/03-DS.

## 6. Bibliografia

M. Gablety, *Potencjał pracy w przedsiębiorstwie – kształtowanie i wykorzystanie*, Wydawnictwo AE im. Oskara Langego we Wrocławiu, Wrocław 1998

Z. Jacukowicz, *Skuteczny system wynagradzania w firmie*, Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr, Gdańsk 1998

M.W. Kopertyńska, *System płac przedsiębiorstwa*, Wydawnictwo AE im. Oskara Langego we Wrocławiu, Wrocław 2000

*Zarządzanie kadrami*, T.Listwan (red.), Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2002

B. Wagner, *Wynagrodzenie za pracę*, Biblioteczka Pracownicza, Warszawa 1997

*SYMFONIA Kadry i Płace 3.20a, Podręcznik użytkownika*, Altkom-Matrix 1998