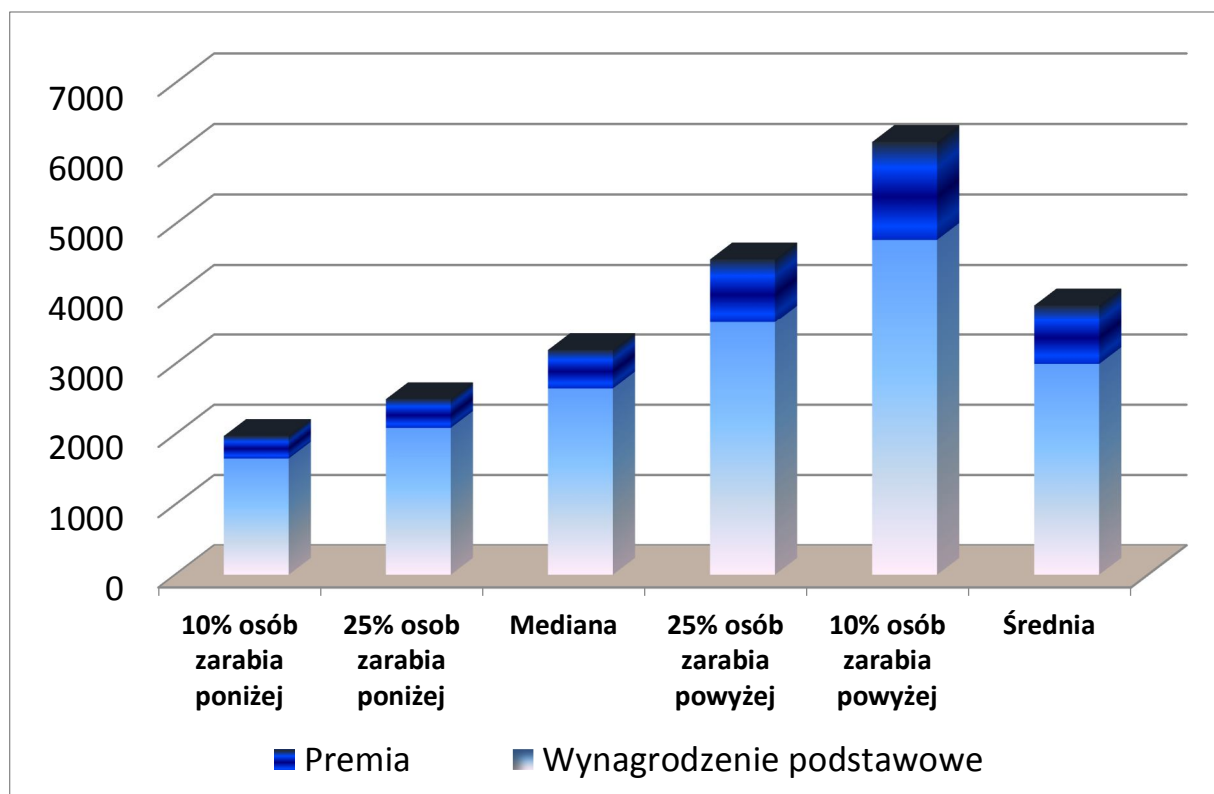


Poza składnikami pieniężnymi pracownicy windykacji otrzymują również dodatkowe benefity w postaci możliwości korzystania z dodatkowej prywatnej opieki medycznej na podstawie abonamentu¹.

Wykres 1. Wynagrodzenie pracownika firmy windykacyjnej



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Sedlak & Sedlak, Moja płaca – raport premium dla stanowiska specjalista ds. windykacji, Kraków 2011, s. 3.

Sposoby ustalania wysokości płacy oraz wiązanie jej z efektami i nakładami nazywa się ustalaniem formy płac. Stawka podstawowa wynika z obowiązującego minimum wynagrodzenia określonego za wykonywaną jednostkę czasu pracy. W pierwszym roku wykonywania pracy osoba zatrudniona nie może otrzymywać mniejszej płacy niż 80% minimalnego wynagrodzenia za pracę, co według stanu na dzień 31.12.2011 daje kwotę 1108,80 zł brutto. W latach kolejnych pracodawca zobowiązany jest do ustalenia płacy na poziomie nie mniejszym niż 100% ustawowego minimum czyli kwota 1386,00 zł².

Podstawę ustala się w zależności od posiadanych umiejętności, stażu pracy, wykształcenia, doświadczenia zawodowego oraz osiągniętych efektów. W firmie windykacyjnej

¹ Sedlak & Sedlak, Moja płaca – raport premium dla stanowiska specjalista ds. windykacji, Kraków 2011, s. 3-5.

² Ustawa z dnia 10 października 2002r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (DzURP nr 200 poz. 1679 z późn. zm., art. 4, 6).

tworzy się tak zwaną siatkę taryfową, w której zawarte jest minimum oraz maksimum możliwe do osiągnięcia na zajmowanym stanowisku.

1. Zasady naliczania wynagrodzeń pracownika firmy windykacyjnej

Stawka czasowa miesięczna w ustalonej stałej wysokości powoduje wypłatę wynagrodzenia dla pracownika w tej samej kwocie niezależnie od ilości przepracowanych przez niego godzin w miesiącu (dotyczy liczby godzin w ośmiogodzinnym trybie pracy na dzień, przy różnej liczbie przepracowanych godzin z uwagi na zróżnicowanie dni roboczych w miesiącu). Premia, której wysokość uzależniona jest od spełnienia określonych warunków nie jest kwestią uznaniową, powinna być zatem zawarta w regulaminie. Kwota premii doliczana jest do podstawy i powiększa tym samym wypłacone w danym okresie wynagrodzenie brutto. Pracownik na polecenie pracodawcy może wykonywać również swoje obowiązki w godzinach nadliczbowych. Wysokość dodatku zależy od ilości oraz momentu, w jakim pracownik wykonuje prace ponad normę. 100 % dopłaty przysługuje w sytuacji wykonywania pracy w nocy, niedzielę lub święta i dni wolne przypadające za pracę w niedzielę i święta oraz za każdą godzinę powyżej przeciętnej tygodniowej normy, natomiast w każdym innym czasie dopłata wynosi 50%. Podstawę do obliczenia dodatku za pracę w nadgodzinach stanowi wynagrodzenie pracownika według jego stawki, w omawianym przypadku firmy windykacyjnej jest to kwota miesięczna. Wówczas wynagrodzenie dzieli się przez ilość przepracowanych godzin przypadających w danym miesiącu. Premia nie jest wliczana do podstawy gdyż nie stanowi stawki zasadniczej wynagrodzenia. Płace miesięczną przelewa się pracownikowi „z dołu” to znaczy, za przepracowany miesiąc. Wynagrodzenie powinno być wypłacone niezwłocznie po wyliczeniu jego pełnej wysokości, jednak nie później niż do 10-tego dnia kolejnego okresu rozliczeniowego. Wypłata wynagrodzenia następuje tylko w formie pieniężnej i powinna być z góry ustalona – tzn. czas i miejsce. Przelew na konto pracownika następuje jedynie za jego zgodą i tylko na wskazany przez niego rachunek³.

Zagadnienia związane z prawidłowym naliczaniem i wypłacaniem wynagrodzeń są przedmiotem kontroli inspektorów z Państwowej Inspekcji Pracy. Najwięcej skarg pracowników wpływa niestety z uwagi na nieterminowe wypłacanie pensji lub zaniżanie jej wysokości. Kontroli w przedsiębiorstwie podlega w szczególności: częstotliwość wypłaty wynagrodzenia, prawidłowość obliczania jego wysokości, przestrzeganie przepisów dotyczących wypłaty wynagrodzenia za czas nieprzepracowany z przyczyn leżących po stronie

³ A. Jasińska-Cichoń, Wynagrodzenia pracowników, Wydawnictwo Wiedza i Praktyka, Warszawa 2010, s. 6-12.

pracodawcy, prawidłowość dokonywania potrąceń i doliczania dopłat za pracę w porze nocnej lub w godzinach nadliczbowych, wypłacanie i naliczanie odpraw, przestrzeganie czasu i ewidencji pracy, zapewnianie pracownikom 11-godzinnego dobowego i 35-godzinnego tygodniowego odpoczynku czy udzielania pracownikom dni wolnych. Kontroli podlegają również zagadnienia dotyczące urlopu, jego ilości oraz momentu wykorzystania⁴.

Tabela 1. Wynagrodzenie pracownika windykacji 3175 zł brutto – sposób rozliczenia

KALKULATOR PŁAC - PRACODAWCA		
okres rozliczeniowy		grudzień 2011
brutto		3175,00 zł
ZUS	emerytalne	309,88 zł
	rentowe	47,62 zł
	chorobowe	77,79 zł
	razem	435,29 zł
NFZ		246,57 zł
zaliczka		214,00 zł
Netto		2279,14 zł
koszt pracodawcy	ZUS	505,78 zł
	FP i FGŚP	80,97 zł
	SUMA	3761,75 zł

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: D. Andrzejczak, A. Mikina, B. Rzeźnik, M. Wajner, *Podstawy działalności handlowej*, WSiP, Warszawa 2010, s. 201-202.

Wynagrodzenie brutto stanowi sumę należną pracownikowi. Pracodawca ma jednak prawo do dokonywania potrąceń od wynagrodzenia. Wśród wynikających z ustawy wymienia się: składkę na ubezpieczenie społeczne, zdrowotne, zaliczkę na podatek dochodowy, alimenty i

⁴ A. Jasińska-Cichoń, Ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy, Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., Warszawa 2008, s. 32-34.

inne zasądzone należności. Od pensji odlicza się również potraceria umowne, tutaj jednak pracownik musi już wyrazić zgodę na piśmie: składki związkowe, na fundusze emerytalne, Pracowniczą Kasę Zapomogowo-Pożyczkową czy omyłkowo nadpłacone wynagrodzenie. Pracodawca nalicza składki ubezpieczenia społecznego osobno dla każdego zatrudnionego odrębnie z każdego tytułu⁵.

Stopy składek na ubezpieczenie społeczne, według stanu na dzień 01.01.2012 wynoszą: ubezpieczenie emerytalne 19,52% (po 9,76% płatne przez pracodawcę i pracownika), chorobowe 2,45% płatne przez pracownika, rentowe 6% (4,5% pracodawca, 1,5% pracownik). Składka na ubezpieczenie wypadkowe jest różnicowana w zależności od zagrożeń zawodowych i ich skutków. Na potrzeby wyliczeń ustalono stopę w wysokości 1,67 %. Wysokość stopy ustalana jest na podstawie ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych oraz rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie różnicowania stopy procentowej. Pracodawca zobowiązany jest również do regulowania składek na Fundusz Pracy – zgodnie z ustawą budżetową jest to kwota 2,45% podstawy wymiaru oraz 0,10% podstawy wymiaru na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Składka na ubezpieczenie zdrowotne wynosi 9% podstawy wymiaru (7,75% płaci pracodawca i 1,25% pracownik)⁶.

Zakłady pracy mają obowiązek jako płatnik do obliczania, pobierania i wpłacania do urzędu skarbowego zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych. Naliczanie następuje według skali podatkowej: do podstawy odliczenia podatku w roku w wysokości 85 528,00 zł 18% podstawy odliczenia minus kwota 556,02 zł. Osiągnięcie wyższej podstawy zmienia sposób naliczania na 14 839,02 zł plus 32% nadwyżki ponad 85 528 zł⁷. Miesięczną stawkę podatku ustala się według wzoru:

przychody

– składki na ubezpieczenia społeczne finansowane przez pracownika

– koszty uzyskania przychodu

= dochód

x stawka podatku (18% lub 32%)

= zaliczka na podatek dochodowy

⁵ G. Borowska, Zasady rachunkowości, WSiP, Warszawa 2010, s. 132-133.

⁶ Zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu, ustalania podstawy wymiaru oraz rozliczania i opłacania składek na te ubezpieczenia oraz Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Poradnik z dnia 03.10.2011r. , Zakład Ubezpieczeń Społecznych, s. 65-77, 142.

⁷ Ustawa z dnia 26 lipca 1991r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (DzURP nr 51 poz. 307 z późn. zm., art. 27).

- 1/12 kwoty zmniejszającej podatek (kwota wolna od podatku)
- składka na ubezpieczenie zdrowotne 7,75%
- = zaliczka do wpłaty do urzędu skarbowego

Kwota wolna od podatku odprowadzana jest tylko z jednego źródła dochodów, dlatego pracownik zobowiązany jest do złożenia formularza PIT-2, w którym składa oświadczenie o właściwym płatniku.

Rysunek 1. Formularz PIT-2

WYPEŁNIAC NA MASZYNE, KOMPUTEROWO LUB RĘCZNIE, DUŻYMI, DRUKOWANYMI LITERAMI, CZARNYM LUB NIEBIESZYM KOLOREM

1. Numer identyfikacji Podatkowej podatnika										
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

PIT-2

OŚWIADCZENIE
pracownika
dla celów obliczania miesięcznych zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych

Podstawa prawna: Art 32 ust.3 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. z 2010 r. Nr 51, poz.307, z późn. zm.), zwanej dalej „ustawą”.										
A. DANE IDENTYFIKACYJNE I ADRES ZAMIESZKANIA PODATNIKA										
2. Nazwisko			3. Pierwsze imię			4. Data urodzenia (dzień - miesiąc - rok)				
5. PESEL			6. Województwo			7. Powiat				
8. Gmina		9. Ulica				10. Nr domu		11. Nr lokalu		
12. Miejscowość			13. Kod pocztowy			14. Poczta				

Niniejszym określám płatnika:

.....
(nazwa pełna zakładu pracy)

jako właściwego do zmniejszania miesięcznej zaliczki na podatek dochodowy o kwotę stanowiącą 1/12 kwoty zmniejszającej podatek, określonej w pierwszym przedziale obowiązującej skali podatkowej, gdyż:

- 1) nie otrzymuję emerytury lub renty za pośrednictwem płatnika,
- 2) nie osiągam dochodów z tytułu członkostwa w rolniczej spółdzielni produkcyjnej lub innej spółdzielni zajmującej się produkcją rolną,
- 3) nie otrzymuję świadczeń pieniężnych od organu zatrudnienia lub od biura terenowego Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych,
- 4) nie osiągam dochodów, od których jestem obowiązany(na) opłacać w ciągu roku podatkowego zaliczki na podstawie art.44 ust.3 ustawy, tj. dochodów:
 - a) z działalności gospodarczej, o której mowa w art.14 ustawy,
 - b) z najmu lub dzierżawy.

B. OŚWIADCZENIE I PODPIS	
Oświadczam, że powyższe dane podałem(łam) zgodnie ze stanem faktycznym oraz że są mi znane przepisy Kodeksu karnego skarbowego o odpowiedzialności za podanie danych niezgodnie z rzeczywistością i przez to narazenie na uszczerpkowanie podatku.	
15. Data wypełnienia (dzień - miesiąc - rok)	16. Podpis

Objaśnienia

Oświadczenie należy złożyć płatnikowi przed pierwszą wypłatą wynagrodzenia w roku podatkowym.

Oświadczenia nie składa się, jeżeli stan faktyczny wynikający z oświadczenia złożonego w latach poprzednich nie uległ zmianie.

Jeżeli podatnik powiadomił zakład pracy o zmianie stanu faktycznego wynikającego z oświadczenia, zakład pracy nie zmniejsza zaliczki w wyżej określony sposób.

PIT-2	1/1
--------------	-----

Źródło: www.podatki.biz z dnia 01.01.2012r.

1. Dokumentacja sporządzana w firmie windykacyjnej

Od momentu zatrudnienia pracownika pracodawca jest zobowiązany do prowadzenia akt pracownika. Odrębne akta muszą być tworzone dla każdej osoby, nawet zatrudnionej na część etatu. Akta osobowe dzieli się zazwyczaj na trzy części: