

# Zasilek chorobowy i wynagrodzenie urlopowe

MADAR

[www.madar.com.pl](http://www.madar.com.pl)  
Zabrze, 2009

# 1. Zasiłek chorobowy

## 1.1 Podstawa wymiaru zasiłku

Podstawa wymiaru zasiłku chorobowego za jeden dzień niezdolności do pracy to 1/30 część wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru zasiłku. Możliwe są dwa przypadki:

1. Gdy okres zatrudnienia jest dłuższy niż 12 miesięcy. Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy. Wynagrodzenie w tym przypadku, to przychód pracownika stanowiący podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, po odliczeniu potrąconych przez pracodawcę składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe oraz ubezpieczenie chorobowe.
2. Gdy zatrudnienie jest krótsze niż 12 miesięcy. Jeśli niezdolność do pracy powstała przed upływem wspomnianych 12 miesięcy - podstawę wymiaru zasiłku chorobowego ustala się w oparciu o wynagrodzenie za pełne miesiące kalendarzowe ubezpieczenia. Oznacza to, że jeżeli pracownik przepracował w pierwszym miesiącu tylko część tego miesiąca wynagrodzenie za ten miesiąc jest pomijane.

Jeżeli niezdolność do pracy powstała przed upływem pełnego miesiąca kalendarzowego ubezpieczenia chorobowego, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi wynagrodzenie, które pracownik osiągnąłby, gdyby pracował pełny miesiąc kalendarzowy.

Wynagrodzenie za czas choroby oblicza się bezpośrednio w liście płac danego pracownika w zakładce **księgowanie**. Wybierając klawisze **zasiłek** wchodzi się do specjalizowanego okienka pozwalającego na obliczenie wynagrodzenia zgodnie z odpowiednimi przepisami **1.2**.

Tam też podawane są przyjęte podstawy za miesiące. Dane te są przepisywane z poprzednich list płac - jeżeli kwoty są nieprawidłowe lub ich brakuje można zawsze zmodyfikować lub wprowadzić je ręcznie.



**Uwaga:** Do podstawy naliczenia chorobowego brane są tylko te miesiące (wiersze), przy których wypełniona została kolumna **podstawa**.

Dane dotyczące zarobków można podzielić na dwie części - pierwsza (w lewej części okienka) zawiera pola, w które wpisywane są ilości godzin i dni pracy, chorobowego itp.; druga (w prawej części okienka) - odpowiednich wartości wynagrodzenia. Wykaz tych pól znajduje się poniżej.

mies	miesiąc i rok otrzymanej wypłaty <b>za miesiąc</b> SZARE KOLUMNY ZAWIERAJĄCE ILOŚĆ DNI
godzin	ilość godzin, które pracownik przepracował w danym miesiącu <b>NOWE POLE godzin pracy</b>
praca	ilość dni pracy w danym miesiącu <b>166 dni pracy</b>
urlop	ilość dni urlopu <b>162 dni urlopu</b>
chor	ilość dni chorobowego <b>161 dni chor</b>
ob.pr.	ilość dni, które pracownik był obowiązany przepracować <b>180 obow.pracy</b> BIAŁE KOLUMNY ZAWIERAJĄCE KWOTY

stawka	stawka miesięcznego wynagrodzenia <b>22 stawka miesięczna</b>
praca	kwota wynagrodzenia za pracę <b>50 wyn.za pracę</b>
urlop	kwota wynagrodzenia za urlop <b>52 urlop</b>
nadgodziny	kwota wynagrodzenia za nadgodziny <b>49 wyn.za g.nadliczbowe</b>
premia	kwota premii U – <b>23 premia miesięczna</b> , C – dodatkowo <b>24 premia uznaniowa</b>
podstawa	wysokość podstawy do obliczenia urlopu. Podstawa wyliczana jest z kolumn: praca + nadgodziny + premia.



**Uwaga:** *W przypadku obliczania podstawy do wynagrodzenia chorobowego w miesiącach, które pracownik nie przepracował w całości, są dopełniane. W takim przypadku podstawa jest **wyświetlana na czerwono**.*

## 1.2 Przepisy prawne

Ubezpieczony nabywa prawo do zasiłku chorobowego po upływie okresu wyczekiwania. Okres ten jest zróżnicowany w zależności od charakteru ubezpieczenia. Osoba podlegająca ubezpieczeniu chorobowemu obowiązkowo ma prawo do zasiłku chorobowego po upływie 30 dni nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego. Od dnia 1 stycznia 2009 r. osoba podlegająca ubezpieczeniu chorobowemu prawo do zasiłku chorobowego nabywa po upływie 90 dni nieprzerwanego ubezpieczenia. Wcześniej okres ten wynosił 180 dni. Do okresu ubezpieczenia zalicza się poprzednie okresy ubezpieczenia chorobowego, jeżeli przerwa w ubezpieczeniu nie przekracza 30 dni albo jest spowodowana urlopem wychowawczym, bezpłatnym lub odbywaniem czynnej służby wojskowej.

Bez okresu wyczekiwania zasiłek chorobowy przysługuje:

1. absolwentom szkół lub szkół wyższych, którzy zostali objęci ubezpieczeniem chorobowym lub przystąpili do ubezpieczenia chorobowego w ciągu 90 dni od dnia ukończenia szkoły lub uzyskania dyplomu ukończenia studiów wyższych,
2. ubezpieczonym, których niezdolność do pracy spowodowana została chorobą zawodową lub wypadkiem w pracy (zasiłek z ubezpieczenia wypadkowego) albo wypadkiem w drodze do pracy lub z pracy (zasiłek z ubezpieczenia chorobowego),
3. ubezpieczonym obowiązkowo, którzy legitymują się co najmniej 10-letnim okresem obowiązkowego ubezpieczenia chorobowego,
4. posłom i senatorom, którzy przystąpią do ubezpieczenia chorobowego w ciągu 90 dni od ukończenia kadencji.

Zasadę, iż podstawę wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego ubezpieczonemu będącemu pracownikiem stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone **za okres 12 miesięcy kalendarzowych** poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy, rozszerzono na wszystkich pracowników. Jeżeli niezdolność do pracy powstała przed upływem 12 miesięcy pracy, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie za pełne miesiące kalendarzowe ubezpieczenia.

### 1.2.1 Fragmenty ustaw

*Ustawa z dnia 17 grudnia 2004 r. o zmianie ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 10 z 2005 r.(poz. 71)).*

[fragmenty...]

Art. 11. ust. 1.9) Miesięczny zasiłek chorobowy, z zastrzeżeniem ust. 1a i 2, wynosi 80 % podstawy wymiaru zasiłku.

1a.10) Miesięczny zasiłek chorobowy, z zastrzeżeniem ust. 2, za okres pobytu w szpitalu wynosi 70 % podstawy wymiaru zasiłku.

2.11) Miesięczny zasiłek chorobowy wynosi 100 % podstawy wymiaru zasiłku, jeżeli niezdolność do pracy lub niemożność wykonywania pracy, o której mowa w art. 6 ust. 2:

- 1) przypada w okresie ciąży;
- 2) powstała wskutek poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów;
- 3) powstała wskutek wypadku w drodze do pracy lub z pracy.

4. Zasiłek chorobowy przysługuje za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy.

5. Ilekroć przy ustalaniu prawa do zasiłku chorobowego lub jego wysokości okres jest oznaczony w miesiącach, za miesiąc uważa się 30 dni.

(...)

Art. 36.ust. 1) Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego ubezpieczonemu będącemu pracownikiem stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy.

Art. 36. ust. 2) Jeżeli niezdolność do pracy powstała przed upływem okresu, o którym mowa w ust. 1, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie za pełne miesiące kalendarzowe ubezpieczenia.

Art. 36. ust. 3) Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego za jeden dzień niezdolności do pracy stanowi jedna trzydziesta część wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru zasiłku.

(...)

Art. 38. ust. 1) Przeciętne miesięczne wynagrodzenie stanowiące podstawę wymiaru zasiłku chorobowego ustala się przez podzielenie wynagrodzenia osiągniętego przez ubezpieczonego będącego pracownikiem za okres, o którym mowa w art. 36 ust. 1 i 2, przez liczbę miesięcy, w których wynagrodzenie to zostało osiągnięte.

Art. 38. ust 2.) Jeżeli w okresie, o którym mowa w ust. 1, ubezpieczony będący pracownikiem nie osiągnął wynagrodzenia wskutek nieobecności w pracy z przyczyn usprawiedliwionych, przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego:

- 1) wyłącza się wynagrodzenie za miesiące, w których przepracował mniej niż połowę obowiązującego go czasu pracy;
- 2) przyjmuje się, po uzupełnieniu według zasad określonych w art. 36 ust. 2, wynagrodzenie z miesięcy, w których ubezpieczony będący pracownikiem przepracował co najmniej połowę obowiązującego go czasu pracy.

Art. 39. Przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego wypłacany zasiłek wyrównawczy traktuje się na równi z wynagrodzeniem.

Art. 40. W razie zmiany umowy o pracę lub innego aktu, na podstawie którego powstał stosunek pracy, polegającej na zmianie wymiaru czasu pracy, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi

wynagrodzenie ustalone dla nowego wymiaru czasu pracy, jeżeli zmiana ta nastąpiła w miesiącu, w którym powstała niezdolność do pracy, lub w miesiącach, o których mowa w art. 36.

Z Art. 41. ust. 1 i 2 wynika, że do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby należy wliczyć wszystkie składniki wynagrodzenia, do których pracownik nie zachowuje prawa w okresie pobierania świadczeń z tytułu choroby. W konsekwencji należy wliczać te składniki wynagrodzenia (np. premie, nagrody itp.), które zgodnie z zasadami ich wypłaty określonymi w układzie zbiorowym, regulaminie wynagradzania czy też innych wewnętrznych politykach płacowych pracodawcy, ulegają obniżeniu stosownie do okresów nieobecności spowodowanej chorobą czy też inną usprawiedliwioną nieobecnością.

Art. 42. ust. 1.) Premie, nagrody i inne składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy miesięczne. Wliczane są w kwocie wypłaconej pracownikowi za miesiące kalendarzowe, z których wynagrodzenie przyjmuje się do ustalenia podstawy wymiaru.

Art. 42. ust. 2.) Składniki wynagrodzenia, o których mowa w ust. 1, przysługujące za okresy kwartalne, wlicza się do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia przyjmowanego do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego w wysokości stanowiącej jedną dwunastą kwot wypłaconych pracownikowi za cztery kwartały poprzedzające miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy.

Art. 42. ust. 3.) Składniki wynagrodzenia, o których mowa w ust. 1, przysługujące za okresy roczne, wlicza się do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego w wysokości stanowiącej jedną dwunastą kwoty wypłaconej pracownikowi za rok poprzedzający miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy.

Art. 42. ust. 4.) Przepisy ust. 2 i 3 stosuje się odpowiednio do składników wynagrodzenia wypłacanych za inne okresy.

Art. 42. ust. 5.) Jeżeli składniki wynagrodzenia, o których mowa w ust. 1-4, nie zostały wypłacone do czasu ostatecznego sporządzenia listy wypłat zasiłków chorobowych, do podstawy wymiaru zasiłku przyjmuje się składniki wypłacone za okres poprzedni.

Art. 43. ust. 1.) W razie ponownego powstania prawa do zasiłku chorobowego, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego oblicza się na nowo, jeżeli przerwa między okresami jego pobierania trwała co najmniej 3 miesiące kalendarzowe.

## 1.3 Składniki wynagrodzenia wchodzące do podstawy zasiłku chorobowego

Tabela 1.1: Składniki wynagrodzenia wchodzące do podstawy zasiłku chorobowego

<i>Nazwa i opis składnika</i>	<i>Nr pola na liście płac</i>	<i>Jak wpływa na podstawa zasiłku</i>
<b>Stawka miesięczna</b> to wynagrodzenie za pełny miesiąc	<b>22</b>	Składnik stały, uwzględniany w pełnej wysokości
<b>Premia miesięczna</b> Wysokość premii miesięcznej	<b>23</b>	Dopełniany do pełnego miesiąca – (dni obowiązujące/dni przepracowane)*premia miesięczna
<b>Premia uznaniowa</b> Wysokość premii uznaniowej	<b>24</b>	Dodawany do podstawy w kwocie wypłaconej pracownikowi
<b>Urlop</b> Wynagrodzenie urlopowe	<b>52</b>	Uzupełniany o różnicę w wynagrodzeniu uzyskanym w miesiącu, w którym był urlop i wynagrodzenia z poprzedniego miesiąca
<b>Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe</b> Wynagrodzenie za nadgodziny	<b>49</b>	Uwzględniany w pełnej wysokości do średniej wypłaconego wynagrodzenia za 12 miesięcy kalendarzowych
<b>Wynagrodzenie godzinowe</b> Liczone jako iloczyn stawki godzinowej i liczby godzin pracy	<b>26</b>	Doliczany do podstawy – (ilość dni obowiązująca/ilość dni przepracowanych)*wynagrodzenie godzinowe
<b>Refundacja</b>	<b>27</b>	Dopełniana do pełnego miesiąca – (dni obowiązujące/dni przepracowane)*wysokość refundacji
<b>Wynagrodzenie za pracę</b> Obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia zasadniczego	<b>50</b>	Dopełniany do pełnego miesiąca – dni obowiązujące/dni przepracowane
<b>Dodatki jednorazowe</b>	<b>51</b>	Nie uwzględniany przy ustalaniu podstawy zasiłku chorobowego
<b>Dodatki bez ZUS</b>	<b>53</b>	Nie uwzględniany przy ustalaniu podstawy zasiłku chorobowego
<b>Dodatek nocny</b>	<b>59</b>	Doliczany do podstawy – (ilość dni obowiązująca/ilość dni przepracowanych)* wysokość dodatku nocnego

## 2. Wynagrodzenie urlopowe

### 2.1 Wymiar urlopu wypoczynkowego

Wymiar urlopu wypoczynkowego uzależniony jest przede wszystkim od ogólnego stażu pracy pracownika, czyli od tego, jak długo pozostawał on w pracowniczym stosunku pracy. Obliczając go, zlicza się wszystkie okresy poprzedniego zatrudnienia, bez względu na rodzaj wykonywanej pracy, wymiar czasu pracy, przerwy w zatrudnieniu oraz sposób zakończenia stosunku pracy.

W celu obliczenia stażu urlopowego należy brać pod uwagę okresy nauki uwzględnione w art. 155 K. p.. Zatem do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się z tytułu ukończenia:

1. Zasadniczej lub innej równorzędnej szkoły zawodowej - przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 3 lata.
2. Średniej szkoły zawodowej - przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 5 lat.
3. Średniej szkoły zawodowej dla absolwentów zasadniczych (równorzędnych) szkół zawodowych, nie więcej jednak niż 5 lat.
4. Średniej Szkoły ogólnokształcącej - 4 lata.
5. Szkoły policealnej - 6 lat.
6. Szkoły wyższej - 8 lat.

Powyższe okresy nauki nie podlegają sumowaniu. Dodatkowo jeżeli w czasie zatrudnienia pracownik pobierał naukę, do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się bądź okres zatrudnienia, w którym była pobierana nauka, bądź okres nauki, zależnie od tego, co jest korzystniejsze dla pracownika.

Do stażu pracy, warunkującego uprawnienia urlopowe zatrudnionego, wlicza się także inne okresy wskazane przez przepisy Kodeksu Pracy oraz przepisy szczególne. Zaliczeniu podlega między innymi na podstawie art. 361 § 2 K. p. okres, za który przysługuje odszkodowanie w sytuacji skrócenia okresu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, którego powodem było ogłoszenie upadłości, likwidacji pracodawcy albo zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, wlicza się do okresu zatrudnienia okres pozostawania bez pracy, za który przyznano wynagrodzenie oraz okres odpowiadający okresowi, za który przyznano odszkodowanie (art. 51 K. p.) z powodu bezprawnego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę. W pierwszym przypadku pracownik musi jednak co najmniej zgłosić gotowość do podjęcia pracy w ciągu siedmiu dni od momentu przywrócenia.

W przypadku, kiedy za zgodą pracownika, wyrażoną na piśmie, pracodawca udziela pracownikowi urlopu bezpłatnego w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy, czas trwania tego urlopu wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze u dotychczasowego pracodawcy (art. 1741 K. p.). Okres ten ujmowany jest zatem w okresie zatrudnienia, ale wyłącznie u przełożonego, który udzielił w/w urlopu.

Wymiar urlopu wynosi:

20 dni jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat,

26 dni jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat.

Pracownikowi po przepracowanym miesiącu przysługuje jedna dwunasta wysokości rocznego wymiaru urlopu. Dla 20 dni jest to 1,67 dnia miesięczni, natomiast dla 26 dni są to 2 dni miesięczne.

## 2.2 Składniki wynagrodzenia urlopowego

By prawidłowo naliczyć wynagrodzenie urlopowe, należy wpieryw ustalić, jakiego charakteru składniki wynagrodzenia otrzymuje dany pracownik.

Rozporządzenie urlopowe rozróżnia 3 rodzaje składników:

1. Składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości. Składniki zaliczane do tej grupy to m.in. miesięczne wynagrodzenie zasadnicze, stałe dodatki (stażowy, funkcyjny), stałą miesięczną premię regulaminową, uwzględnia się w wynagrodzeniu urlopowym w wysokości należnej pracownikowi w miesiącu wykorzystywania urlopu.
2. Składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc. Do drugiej grupy zalicza się składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc (za wyjątkiem składników zaliczonych do pierwszej grupy). Chodzi tutaj o wynagrodzenie określone prowizyjne lub stawką godzinową czy akordową, a także wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, premie naliczane jako wartość procentowa od tego wynagrodzenia itp. Takie zmienne składniki wynagrodzenia uwzględnia się przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego w łącznej wysokości wypłaconej pracownikowi w okresie 3 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. W przypadku, gdy wysokość składników wynagrodzenia ulega znacznym wahaniom - pracodawca może wydłużyć ten okres. Składniki wchodzące w skład wynagrodzenia urlopowego mogą być uwzględnione przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego w łącznej wysokości wypłaconej pracownikowi w okresie nie przekraczającym 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu.
3. Składniki wynagrodzenia wypłacane za okresy dłuższe niż jeden miesiąc. Do tej grupy składników należy wynagrodzenie wypłacane za okresy dłuższe niż jeden miesiąc, np. premię kwartalną. Takie składniki wynagrodzenia wypłaca się w przyjętych terminach wypłaty tych składników, pamiętając o tym, że okres urlopu jest traktowany na równi z okresem wykonywania pracy. Oznacza to, że składników tych nie wlicza się do podstawy wynagrodzenia urlopowego, ale fakt, że pracownik przebywał na urlopie nie może mieć wpływu na ich wysokość.

Wynagrodzenie urlopowe oblicza się:

1. Dzieliąc podstawę wymiaru przez liczbę godzin, w czasie których pracownik wykonywał pracę w okresie, z którego została ustalona ta podstawa.
2. Następnie mnożąc tak ustalone wynagrodzenie za jedną godzinę pracy przez liczbę godzin, jakie pracownik przepracowałby w czasie urlopu w ramach normalnego czasu pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, gdyby w tym czasie nie korzystał z urlopu.

Tabela 2.1: Składniki wynagrodzenia wliczane do wynagrodzenia urlopowego

<i>Nazwa i opis składnika</i>	<i>Nr pola na liście płac</i>	<i>Jak wpływa na podstawę zasiłku</i>
<b>Stawka miesięczna</b> to wynagrodzenie za pełny miesiąc	<b>22</b>	Składnik stały, dzielony przez liczbę godzin obowiązujących w miesiącu
<b>Premia miesięczna</b> Wysokość premii miesięcznej	<b>23</b>	Doliczany do średniej z ostatnich miesięcy, dzielony przez ilość godzin pracy za ostatnie miesiące
<b>Premia uznaniowa</b> Wysokość premii uznaniowej	<b>24</b>	Nie wliczane
<b>Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe</b> Wynagrodzenie za nadgodziny	<b>49</b>	Doliczany do średniej z ostatnich miesięcy, dzielony przez ilość godzin pracy za ostatnie miesiące
<b>Wynagrodzenie godzinowe</b> Liczone jako iloczyn stawki godzinowej i liczby godzin pracy	<b>26</b>	Doliczany do średniej z ostatnich miesięcy, dzielony przez ilość godzin pracy za ostatnie miesiące
<b>Refundacja</b>	<b>27</b>	Doliczany do średniej z ostatnich miesięcy, dzielony przez ilość godzin pracy za ostatnie miesiące
<b>Wynagrodzenie za pracę</b> Obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia zasadniczego	<b>50</b>	Doliczany do średniej z ostatnich miesięcy, dzielony przez ilość godzin pracy za ostatnie miesiące
<b>Dodatki jednorazowe</b>	<b>51</b>	Nie uwzględniany
<b>Dodatki bez ZUS</b>	<b>53</b>	Nie uwzględniany
<b>Dodatek nocny</b>	<b>59</b>	Doliczany do średniej z ostatnich miesięcy, dzielony przez ilość godzin pracy za trzy ostatnie miesiące

## 3. Odpowiedzi na pytania

### 3.1 Konfiguracja tabeli listy płac

Chciałabym utworzyć tabelę list płac, na której znalazłyby się w odpowiednich kolumnach, poniżej wymienione pola listy płac:

1. Kolumna pierwsza

<b>22 Stawka miesięczna</b>	Czyli kwota, która jest na umowie o pracę.
<b>29 Wynagrodzenie za miesiąc</b>	Po pomniejszeniu za nieobecności.
<b>4 Premia miesięczna</b>	Obniżane za czas choroby lub urlopu. „ <i>Premia miesięczna brana przy obliczaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wynagrodzenia urlopowego</i> ”.
<b>59 Dodatek nocny</b>	Dodatek za godziny nocne.
<b>14 Odprawa emerytalna</b>	Jak w przepisach.
<b>16 Odszkodowanie za...</b>	Odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia, jak w przepisach.
<b>52 Urlop</b>	Wynagrodzenie za urlop, czyli pozycja: wynagrodzenie za miesiąc będzie pomniejszona za czas urlopu, a stosowna kwota tu się znajdzie.
<b>28 Ekwiwalent</b>	Ekwiwalent za niewykorzystany urlop: jak w przepisach.

2. Kolumna druga:

<b>8 Pożyczka FS</b>	Pożyczka z Funduszu socjalnego: liczona od netto.
<b>9 Składka PZU</b>	Składka PZU: liczona od netto.
<b>6 KZP Solidarność</b>	Składka członkowska liczona od netto.
<b>10 Komornik</b>	wartość liczona od netto.
<b>12 Alimenty</b>	liczone od netto.
<b>7 Inne potrącenia</b>	liczone od netto np. za telefon ponad limit.

3. Kolumna szósta:

<b>3 Dodatek za pranie</b>	Liczony od netto, powinien być pomniejszony za czas nieobecności, ale nie wliczany do urlopu.
----------------------------	---

Będę wdzięczna za pomoc, bo przy mojej konfiguracji zdarzają się pomyłki, jak coś przeoczę.



MD definicja pól

program | tabela A | tabela B | własny | PKZP

1	Stawka godzinowa			15		
2	Stawka miesięczna			16	Odszk.za skr.okr.wy	
3	\$ Dodatek pranie			17		
4	Premia miesięczna			18		
5	Wysługa lat			19		
6	KZP Solidarnosc			20		
7	Inne potrącenia			21		
8	Pożyczka FS			36		
9	Składka PZU			37		
10	Komornik			38		
11	Dodatek za pranie			39		
12	Alimenty			40		
13	Wyrównanie			41		
14	Odprawa emerytalna			42		

program

```
$22=$2  
$23=$4 @E  
$11=$3 @E  
$50=$13  
$53=$14+$16  
$57=$9+$7+$6+$10  
$57=$57+$8+$12  
$59=$65*$248*0.2  
$59=$59/$180
```

✓ zatwierdź    ✗ porzuć    Kody

Rysunek 3.2: Program do tabeli A