

KOSZTY PRACY	
Zagadnienie	Objaśnienie
Koszty pracy	<p>Koszty pracy stanowią sumę wynagrodzeń brutto (łącznie z zaliczkami na poczet podatku dochodowego od osób fizycznych i ze składkami na obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe płaconymi przez ubezpieczonego pracownika) oraz pozapłacowych wydatków (m.in. składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i wypadkowe opłacanych przez pracodawcę, wydatków na doskonalenie, kształcenie i przekwalifikowanie kadr) poniesionych przez pracodawcę w celu pozyskania, utrzymania, przekwalifikowania i doskonalenia kadr.</p> <p>Koszty pracy obejmują następujące składniki:</p> <ul style="list-style-type: none"> – wynagrodzenia osobowe, – dodatkowe wynagrodzenia roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej, – wynagrodzenia z tytułu umowy zlecenia lub umowy o dzieło, – honoraria, – wydatki na doskonalenie, kształcenie i przekwalifikowanie kadr, – wydatki na delegacje służbowe, – składki na ubezpieczenie emerytalne, rentowe i wypadkowe opłacone przez pracodawcę, – składki na Fundusz Pracy, – wydatki związane z bezpieczeństwem i higieną pracy, – zakładowy fundusz świadczeń socjalnych (odpis w koszty), – pozostałe wydatki, m.in. wydatki przeznaczone na werbunek, rekrutację i nabór kadr, wydatki na dojazdy do pracy pracowników, wydatki poniesione przez pracodawcę na ubezpieczenia pracowników w trzecim filarze, jeżeli są wliczane w koszty działalności jednostki sprawozdawczej,
Przeciętny miesięczny koszt pracy na 1 zatrudnionego	Przeciętny miesięczny koszt pracy na 1 zatrudnionego jest obliczany jako stosunek kosztów pracy poniesionych w danym okresie do przeciętnego zatrudnienia w danym okresie w przeliczeniu na 1 miesiąc.
Koszt pracy na 1 godzinę opłaconą	Koszt pracy na 1 godzinę opłaconą określa stosunek kosztów pracy w danym okresie do liczby godzin opłaconych w tym samym okresie.
Koszt pracy na 1 godzinę przepracowaną	Koszt pracy na 1 godzinę przepracowaną jest obliczany jako stosunek kosztów pracy w danym okresie do liczby godzin przepracowanych w danym okresie.
Indeks kosztów zatrudnienia (IKZ)	Indeks kosztów zatrudnienia (IKZ) ilustruje procentowe zmiany w kosztach pracy w okresach kwartalnych w stosunku do roku bazowego.

<p>Czas pracy w badaniu kosztów pracy</p>	<p>W badaniu kosztów pracy uwzględnia się następujące kategorie czasu pracy:</p> <ul style="list-style-type: none"> – czas opłacony – obejmujący czas przepracowany i nieprzepracowany opłacony ze środków jednostki sprawozdawczej; czas opłacony z innych środków, tzw. obcych, np. ze środków ZUS, Funduszu Pracy, PEFRON-u oraz z subsydiów pozyskanych na wypłatę wynagrodzeń nie jest uwzględniany, – czas przepracowany – obejmuje czas przepracowany w godzinach normalnych (obowiązujących daną grupę pracowników) oraz czas przepracowany w godzinach nadliczbowych, – czas nieprzepracowany – stanowi część nominalnego czasu pracy, w ciągu którego pracownik był nieobecny w pracy z powodu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą, przestojem płatnym, urlopem wypoczynkowym, urlopem okolicznościowym.
<p>Wydatki na doskonalenie, kształcenie i przekwalifikowanie kadr</p>	<p>Wydatki na doskonalenie, kształcenie i przekwalifikowanie kadr to świadczenia przyznane pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje zawodowe z inicjatywy pracodawcy albo za jego zgodą. W szczególności są to opłaty za kształcenie, przejazdy, podręczniki i zakwaterowanie.</p>
<p>Wydatki na delegacje służbowe</p>	<p>Wydatki na delegacje służbowe to wydatki poniesione przez pracodawcę, które przysługują pracownikowi z tytułu podróży krajowej oraz podróży zagranicznej, odbywanej w terminie i miejscu określonym przez pracodawcę. Zaliczają się do nich diety oraz zwrot kosztów przejazdów, dojazdów środkami komunikacji miejscowej, noclegów oraz innych niezbędnych udokumentowanych wydatków, określonych lub uznanych przez pracodawcę odpowiednio do uzasadnionych potrzeb.</p>
<p>Obligatoryjne składki opłacone przez pracodawcę</p>	<p>Obligatoryjne składki opłacone przez pracodawcę to składki odprowadzane od wynagrodzenia na ubezpieczenie emerytalne, rentowe i wypadkowe, składki na Fundusz Pracy oraz składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.</p> <p>W 2016 r. ich standardowa suma to 20,61% podstawy wymiaru. Wysokość poszczególnych składek wynosiła:</p> <ul style="list-style-type: none"> – emerytalne - 9,76%; – rentowe - 6,5%; – wypadkowe - 1,8%; – Fundusz Pracy (FP) - 2,45%; – Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (FGŚP) - 0,10%. <p>Stopa procentowa składki na ubezpieczenie wypadkowe w wysokości 1,8% jest określana jako standardowa dla pracodawców zgłaszających nie więcej niż 9 ubezpieczonych pracowników. W innych przypadkach procent składki na to ubezpieczenie dla poszczególnych grup działalności ustala się w zależności od kategorii ryzyka ustalonej dla tej grupy.</p>

<p>Dobrowolne składki na ubezpieczenia społeczne opłacone przez pracodawcę</p>	<p>Dobrowolne składki na ubezpieczenia społeczne opłacone przez pracodawcę to składki na dodatkowe systemy emerytalno-rentowe, w tym składki na pracownicze programy emerytalne.</p>
<p>Wydatki związane z bezpieczeństwem i higieną pracy</p>	<p>Wydatki związane z bezpieczeństwem i higieną pracy są to wydatki ponoszone na:</p> <ul style="list-style-type: none"> – zakup środków ochrony indywidualnej i zbiorowej oraz odzieży i obuwia roboczego, środków higieny osobistej; – zakup i wydawanie posiłków profilaktycznych, regeneracyjnych i wzmacniających bądź innych środków odżywczych oraz dopuszczalnych ekwiwalentów pieniężnych za te świadczenia; – ekwiwalenty za pranie odzieży roboczej wykonywane przez pracowników oraz za używanie własnej odzieży i obuwia roboczego; – dodatki pieniężne z powodu wykonywania prac w warunkach szkodliwych dla zdrowia i uciążliwych.
<p>Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych</p>	<p>Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych to fundusz utworzony z corocznego odpisu podstawowego, naliczonego na rok sprawozdawczy ze środków pracodawcy, zgodnie z ustawą z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Pracodawcy będący jednostkami budżetowymi lub samorządowymi zakładami budżetowymi tworzą zakładowy fundusz świadczeń socjalnych obligatoryjnie. Co do sfery pozabudżetowej, to decydującą przesłanką obowiązkowego tworzenia Funduszu jest stan zatrudnienia na 1 stycznia danego roku kalendarzowego.</p>
<p>Świadczenia rzeczowe</p>	<p>Świadczenia rzeczowe są to świadczenia na rzecz pracowników niezaliczone do wynagrodzeń, świadczeń socjalnych oraz świadczeń wynikających z przepisów bhp.</p> <p>Świadczenia rzeczowe to np.:</p> <ul style="list-style-type: none"> – produkty firmy przekazywane pracownikom bezpłatnie lub sprzedawane poniżej ceny rynkowej, – wydatki na utrzymanie mieszkań pracowniczych, – wydatki na utrzymanie samochodów służbowych przekazanych pracownikom na ich użytek własny, – ryczałty pieniężne za używanie do celów służbowych samochodów prywatnych, – zwrot kosztów przejazdów w celu służbowym czy zakup biletów na przejazd w celu wykonywania zadań służbowych, – opłaty za używanie telefonów służbowych w celach prywatnych, – opcje na akcje i systemy nabywania akcji. <p>Do świadczeń rzeczowych nie zalicza się:</p> <ul style="list-style-type: none"> – bonów, talonów i innych znaków, uprawniających do ich wymiany na towary lub usługi, – kosztów zakupu samochodów służbowych, – kosztów zakupu telefonów komórkowych.
<p>Subsydia</p>	<p>Subsydia (dotacje, subwencje) są to wszystkie kwoty otrzymywane przez pracodawcę w celu refundacji części lub całości kosztów wynagrodzenia podstawowego, ale nieprzeznaczone do pokrycia kosztów zabezpieczenia społecznego lub kształcenia zawodowego. Kwoty te nie obejmują zwrotów wypłacanych pracodawcy przez ZUS lub</p>

	dotatkowe fundusze ubezpieczeniowe. Źródłem subsydiów są instytucje rządowe, samorządowe lub instytucje Unii Europejskiej.
Struktura kosztów pracy	Podstawowa struktura kosztów pracy przedstawia udział w kosztach pracy kosztów płacowych i kosztów pozapłacowych. Udział kosztów płacowych odzwierciedla udział wynagrodzeń osobowych, dodatkowych wynagrodzeń rocznych dla pracowników jednostek sfery budżetowej oraz nagród i premii z zysku w kosztach pracy. Z kolei udział kosztów pozapłacowych oznacza udział pozostałych kosztów pracy z wyłączeniem kosztów płacowych w kosztach pracy.