

Najbardziejiej powszechne formy wynagradzania

Wynagrodzenie za czas pracy polega na ustaleniu określonej stawki za pracę w godzinach (np. 18 zł brutto za godzinę, 130 zł brutto za dzień lub 3000 zł brutto za cały miesiąc). Rozliczenia godzinowe oraz tzw. dniówki mają najczęściej zastosowanie w stosunku do pracowników zatrudnianych na stanowiskach robotniczych. Wysokość ich wynagrodzenia określa się przez pomnożenie stawki za godzinę lub dzień pracy przez ich przepracowaną liczbę w danym okresie. Najczęściej stosowanym okresem rozliczeniowym jest tydzień lub miesiąc. System czasowy uważany jest za mało motywujący, gdyż wynagrodzenie nie jest uzależnione od efektów wykonanej pracy. Dlatego jest często wspierany przez różnego rodzaju premie i nagrody, które motywują pracownika do wydajniejszej pracy.

Państwo w ochronie interesów pracowników ustala wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, które w 2019 r. wynosiło 2 250 zł brutto miesięcznie i wynikającą z niego minimalną stawkę godzinową wynoszącą 14,70 zł brutto za godzinę pracy. Oznacza to, że pracodawca nie może za- płać pracownikowi niższego wynagrodzenia niż ustalona przez państwo płaca minimalna.

Wynagrodzenie prowizyjne jest zależne od efektów pracy danego pracownika. Polega na ustaleniu wysokości wynagrodzenia jako procentu od wartości transakcji dokonywanych przez pracownika lub od zysków z danego kontraktu, na przykład 5% dla sprzedawcy w sklepie. Umowy tego typu zawierane są najczęściej w branży handlowej i usługowej. Ustalone wynagrodzenie miesięczne w systemie prowizyjnym w ciągu miesiąca nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Wynagrodzenie akordowe uzależnione jest od ilości wykonanych przez pracownika produktów. Polega na wyliczeniu wysokości wynagrodzenia za wykonanie określonego produktu, na przykład 15 groszy za złożenie jednego długopisu. System akordowy jest uznawany za bardziej wydajny od innych systemów, jed-

nak zagrożeniem może być niższa jakość produktów. Pracownik wynagradzany za ilość wykonanych produktów, nie zawsze należy się o ich jakość.

Wynagrodzenie pracownika ustalone jest w pieniądzu, jednak pracodawca może zapewnić pracownikowi dodatkowe świadczenia w innej formie niż pieniężna, na przykład daje możliwość korzystania z samochodu służbowego lub zapewnienia mieszkania.

Z WYNAGRODZENIA BRUTTO POTRĄCA SIĘ

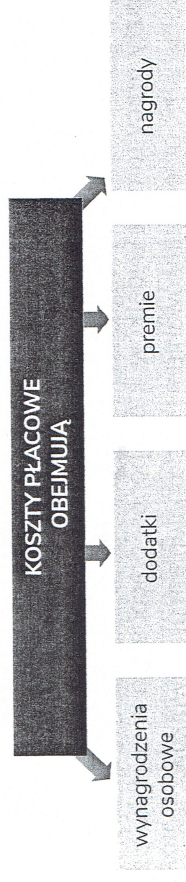


Wynagrodzenie brutto to wynagrodzenie wraz z podatkiem dochodowym i składkami na ubezpieczenia społeczne opłacanymi przez pracownika. Natomiast płaca netto potocznie zwana „na rękę” to kwota, którą otrzymuje pracownik z tytułu wykonanej pracy. Jest ona niższa niż kwota widniejąca na umowie o pracę, która jest kwotą brutto. Aby obliczyć wynagrodzenie netto osoby zatrudnionej na pełny etat, należy kwotę brutto pomniejszyć o szereg składników.

Z wynagrodzenia brutto potrąca się:

- składki na ubezpieczenia społeczne, w tym 9,76% na ubezpieczenie emerytalne, 1,5% na ubezpieczenie rentowe, 2,45% na ubezpieczenie chorobowe;
- składkę na ubezpieczenie zdrowotne, wpłacaną do Narodowego Funduszu Zdrowia w wysokości 9% od podstawy wymiaru składki na ubezpieczenia zdrowotne (czyli kwoty wynagrodzenia brutto pomniejszonej o składki na ubezpieczenia społeczne);
- zaliczkę na podatek dochodowy, która jest obliczana od podstawy opodatkowania; zaliczkę odprowadzaną do urzędu skarbowego pomniejsza się o część składki na ubezpieczenie zdrowotne – w 2019 roku odliczeniu od podatku podlegało 7,75% składki tego ubezpieczenia; obliczony podatek jest również pomniejszany o kwotę wolną od podatku.

$$\text{KOSZTY PRACY} = \text{WYNAGRODZENIA (KOSZTY PŁACOWE)} + \text{POZAPŁACOWE KOSZTY PRACY}$$



Koszty pracy to ogół wydatków, które ponosi pracodawca w związku z zatrudnieniem, przekwalifikowaniem i doskonaleniem pracowników. Składają się one z bezpośredniego wynagrodzenia pracownika i kosztów pozapłacowych, do których zalicza się wszystkie składki i wydatki wynikające z zatrudnienia pracowników, jakie ponosi przedsiębiorca.