

Klasa III t(g)
przedmiot – działalność gospodarcza
nauczyciel-M.Zalóg artecha@o2.pl
27.05.2020r.

Temat : Wynagrodzenie za pracę.

Zapoznaj się z informacjami dotyczącymi sposobów wynagrodzenia za pracę i odpowiedz na pytania pod tekstem.

Umowa o pracę, niezależnie od jej rodzaju, określa wynagrodzenie, które otrzyma pracownik po przewidzianym w umowie okresie (dzień, tydzień, miesiąc) wykonywania pracy. Dla pracodawcy jest to niezbędny koszt warunkujący wykonanie zadania przez pracownika. Wysokość wynagrodzenia powinna być jednocześnie jednym z najważniejszych elementów motywujących pracownika do rzetelnej i wydajnej pracy. Nawet pracownik o najwyższych kwalifikacjach musi mieć motywację do dobrej pracy. Dlatego dla przedsiębiorcy jest bardzo ważne ustalanie wysokości i form wynagradzania. Gdy zatrudnia on co najmniej 20 pracowników, ma obowiązek sporządzić regulamin, w którym przedstawia warunki wynagradzania. Powinny one być tak określone, aby wynagrodzenie odpowiadało rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym podczas jej wykonywania. Musi także uwzględniać ilość i jakość świadczonej pracy.

Istnieją dwa podstawowe systemy wynagradzania pracowników:

- **system czasowy**, w którym wysokość wynagrodzenia jest zależna od przepracowanego czasu,
- **system akordowy**, w którym wysokość wynagrodzenia zależy od ilości wykonanej pracy.

W przedsiębiorstwach handlowych jest stosowany **system prowizyjny**, w którym wysokość wynagrodzenia zależy od wartości sprzedaży. Często łączy się go z systemem czasowym, to znaczy, że podstawowa część wynagrodzenia zależy od czasu pracy, a część motywująca do dobrej pracy jest prowizyjna.

W systemie czasowym wysokość wynagrodzenia ustala się, mnożąc stawkę czasową przez liczbę jednostek przepracowanego czasu. Mogą to być godziny (system godzinowy – stosowany często w budownictwie), dni pracy o określonej liczbie godzin (system dniówkowy), tygodnie (w Polsce rzadko stosowany) lub miesiące. Odpowiednio do jednostek czasu są ustalane stawki wynagrodzenia.

System czasowy nie motywuje do wydajnej pracy, nie od tego bowiem zależy wysokość wynagrodzenia. Ma natomiast zastosowanie, gdy ważna jest staranność i dobra jakość wykonania zadania.

Aby jednak motywować pracowników do wydajnej pracy, jest możliwe wprowadzenie systemu czasowego z premią ustalaną według zakładowego regulaminu premiowania. Jej

wysokość zależy właśnie od osiągniętej wydajności. Tak odpowiednio wyważony (określenie, jaką część wynagrodzenia uzyskuje się w systemie czasowym, a jaką w formie premii) system pozwala osiągać wszystkie założone przez pracodawcę efekty, tzn. jakość i wydajność.

Stosowany w przemyśle **system akordowy**, uzależniający wysokość wynagrodzenia od ilości wykonanej pracy, był do niedawna dość powszechny w budownictwie. Obecnie jest rzadziej stosowany. System ten preferuje wydajność, ale często kosztem jakości lub obniżenia standardów bezpieczeństwa i higieny pracy. Może być on jednak również połączony z systemem premiowania, głównie za jakość. Dzięki temu pracownik jest zainteresowany nie tylko wydajnością, ale również jakością swojej pracy.

Dla pracodawcy wynagrodzenie, które otrzymuje pracownik, to tylko część tzw. kosztów pracy. Na te koszty składają się również: wynagrodzenie za czas należnego urlopu, wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy (choroby) za pierwsze 33 dni w danym roku kalendarzowym (za następne płaci ZUS), a jeżeli pracownik ukończył 50. rok życia – przez pierwsze 14 dni.

Do tych kosztów należy dodać składki na ubezpieczenie społeczne obliczone od wynagrodzeń brutto (według stanu na koniec 2015 r.):

- ubezpieczenie emerytalne – 9,76%,
- ubezpieczenie rentowe – 8%,
- ubezpieczenie chorobowe – 2,45%,
- ubezpieczenie wypadkowe – od 0,4 do 3,6% w zależności od liczby ubezpieczonych i grupy działalności,
- składki na Fundusz Pracy – 2,45%,
- składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (FGŚP) – 0,10%.

Ponadto pracodawca ponosi koszty innych świadczeń związanych z zatrudnianiem pracownika: odpisy na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych, koszty odzieży roboczej i ochronnej oraz koszty szkolenia pracowników, w tym z zakresu bhp i ochrony zdrowia.

Pracownik od wynagrodzenia brutto, oprócz podatku odprowadzanego do urzędu skarbowego (18% lub 32%), opłaca także składki na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne obliczane od wynagrodzenia brutto i przeznaczone na:

- ubezpieczenie emerytalne – 9,76%;
 - ubezpieczenie rentowe – 1,5%;
 - ubezpieczenie chorobowe – 2,45%,
- Łącznie składki na ubezpieczenie społeczne wynoszą 13,71% oraz:
- składka na ubezpieczenie zdrowotne od sumy ustalonej po potrąceniu trzech podanych wyżej składek – 9%; w tym 7,75% jest odliczane od podatku, pozostałe zaś 1,25% potrąca się z wynagrodzenia.

Aby zilustrować, jak duże są to odliczenia i obciążenia, posłużymy się przykładem.

PRZYKŁAD 6.1

Wynagrodzenie brutto Adama Kowalskiego, pracownika firmy budowlanej, w czerwcu 2015 roku wynosiło 3100 zł. Oblicz:

- jego wynagrodzenie netto,
- obciążenie, jakie poniesie przedsiębiorca z tytułu wypłaconego wynagrodzenia.

Obliczenia:

1. Wynagrodzenie brutto (podstawa I): 3100 zł.
2. Składki na ubezpieczenie społeczne: $3100 \text{ zł} \cdot 13,71\% = 425 \text{ zł}$.
3. Wynagrodzenie po potrąceniu składek (podstawa II): $3100 \text{ zł} - 425 \text{ zł} = 2675 \text{ zł}$.
4. Składka na ubezpieczenie zdrowotne:

a) 7,75% odliczana od podatku, od podstawy II:

$$2675 \text{ zł} \cdot 7,75\% = 207,31 \text{ zł};$$

b) 1,25% potrącana z wynagrodzenia, od podstawy II:

$$2675 \text{ zł} \cdot 1,25\% = 33,43 \text{ zł}.$$

Razem składka na ubezpieczenie zdrowotne: $207,31 \text{ zł} + 33,43 \text{ zł} = 240,74 \text{ zł}$.

5. Koszty uzyskania przychodu (jeden miesiąc) w 2015 roku – 111,25 zł.
6. Podstawa opodatkowania (podstawa III): $3100 \text{ zł} - (425,00 \text{ zł} + 111,25 \text{ zł}) = 2563,75 \text{ zł}$.
7. Podatek PIT 18% (od podstawy III): $2563,75 \text{ zł} \cdot 18\% - 46,33 \text{ zł}$ (kwota wolna od podatku w 2015 r.) = 415,14 zł.
Zaliczka podatku dochodowego Adama Kowalskiego wpłacona przez pracodawcę do urzędu skarbowego na konto pracownika, po odliczeniu składki na ubezpieczenie zdrowotne: $415,14 \text{ zł} - 207,31 \text{ zł} = 207,83 \text{ zł}$.
8. Wynagrodzenie netto, czyli do wypłaty pracownikowi: $3100 \text{ zł} - (425,00 \text{ zł} \text{ składka na ubezp. społ.} + 240,74 \text{ zł} \text{ składka na ubezp. zdrowotne} + 207,83 \text{ zł} \text{ zaliczka podatku}) = 2226,43 \text{ zł}$.

Łącznie potrącenia wynoszą 873,57 zł, co stanowi 28,18% wynagrodzenia brutto.

Natomiast obciążenia pracodawcy z tytułu zatrudnienia Adama Kowalskiego w czerwcu 2015 roku wyniosły:

1. Składki na ubezpieczenie emerytalne: $9,76\% \cdot 3100 \text{ zł} = 302,56 \text{ zł}$.
2. Składki na ubezpieczenie rentowe: $8,0\% \cdot 3100 \text{ zł} = 246,00 \text{ zł}$.
3. Składki na ubezpieczenie wypadkowe: $1,9\% \cdot 3100 \text{ zł} = 58,90 \text{ zł}$.

Razem składki: 607,46 zł.

4. Fundusz Pracy: $2,45\% \cdot 3100 \text{ zł} = 75,95 \text{ zł}$.

5. Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych: $0,1\% \cdot 3100 \text{ zł} = 3,10 \text{ zł}$.

Razem: $607,46 \text{ zł} + 75,95 \text{ zł} + 3,10 \text{ zł} = 686,51 \text{ zł}$, co stanowi 22,15% wypłacanego wynagrodzenia brutto.

Łącznie koszty pracy ponoszone przez pracodawcę z tytułu zatrudnienia Adama Kowalskiego (czerwiec 2015 r.):

- | | |
|-----------------------------|-------------|
| 1. wynagrodzenie brutto | 3100,00 zł, |
| 2. narzuty od wynagrodzenia | 686,51 zł. |
| Razem | 3786,51 zł. |

Ponadto do kosztów zatrudnienia należy doliczyć podane wcześniej koszty wynagrodzenia za urlop i ewentualne choroby oraz inne wynikające z przepisów, np. koszty odzieży ochronnej i roboczej. Zaliczka podatku dochodowego jest wpłacana do właściwego dla pracownika urzędu skarbowego, a pozostałe kwoty składek do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.



PYTANIA I POLECENIA

1. Wyjaśnij, na czym polega czasowy, a na czym akordowy system wynagradzania pracowników.
2. Wymień rodzaje składek na ubezpieczenie społeczne, potrącanych z wynagrodzenia brutto pracownika.
3. Jakie składki obciążają pracodawcę z tytułu zatrudniania pracowników?
4. Przedstaw, w jaki sposób jest ustalane wynagrodzenie netto pracownika zatrudnionego w systemie czasowym.
5. Oblicz miesięczne wynagrodzenie brutto pracownika, który w systemie czasowym – godzinowym – przepracował 165 godzin. Jego stawka godzinowa wynosi 16 zł, ponadto otrzymał premię w wysokości 12%, a 40 godzin przepracował w godzinach nocnych.