

środki techniczne znajdujące się na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej wyłącznie do przekazywania danych.

Organ ochrony danych osobowych. Organem do spraw ochrony danych osobowych jest Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych, powoływany i odwoływany przez Sejm Rzeczypospolitej Polskiej za zgodą Senatu RP. Do zadań Generalnego Inspektora należy m.in. wydawanie decyzji administracyjnych i rozpatrywanie skarg w sprawach wykonania przepisów o ochronie danych osobowych.

Prawa osoby, której dane dotyczą. Każdej osobie przysługuje prawo do kontroli przetwarzania danych, które jej dotyczą, zawartych w zbiorach danych. Każda osoba ma prawo dowiedzieć się: o celu, zakresie i sposobie przetwarzania danych; od kiedy przetwarza się w zbiorze dane jej dotyczące; o źródle, z którego pochodzą dane jej dotyczące, chyba że administrator danych jest zobowiązany do zachowania w tym zakresie w tajemnicy informacji niejawnych lub zachowania tajemnicy zawodowej.

Zabrania się przetwarzania danych ujawniających pochodzenie rasowe lub etniczne, poglądy polityczne, przekonania religijne lub filozoficzne, przynależność wyznaniową, partyjną lub związkową. Nie można również przetwarzać danych o stanie zdrowia, kodzie genetycznym, nałogach lub życiu seksualnym. To samo odnosi się do danych dotyczących skazań, orzeczeń o ukaraniu, mandatów karnych, a także innych orzeczeń wydanych w postępowaniu sądowym lub administracyjnym. Kto przetwarza w zbiorze dane osobowe, których przetwarzanie nie jest dopuszczalne albo do których przetwarzania nie jest uprawniony, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności lub pozbawienia wolności do 2 lat.

Wynagrodzenia i obciążenia wynagrodzeń

Wynagrodzenia są kosztem dla przedsiębiorcy oraz ważnym, ale nie jedynym czynnikiem motywującym ludzi do pracy. Człowiek nie mający dobrej motywacji może być dla przedsiębiorstwa mało przydatny, nawet jeśli ma wysokie kwalifikacje.

Pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników ustala warunki wynagradzania za pracę w *regulaminie wynagradzania*. Wynagrodzenie powinno być tak ustalone, aby odpowiadało rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu. Musi także uwzględniać ilość i jakość świadczonej pracy.

Składniki wynagrodzenia za pracę

Składnikami całkowitego wynagrodzenia za pracę są:

- wynagrodzenie finansowe (płaca stała i zmienna);
- świadczenia pracownicze (programy emerytalne, zasiłki chorobowe, ubezpieczenia, samochody służbowe, prawo do płatnego urlopu itp.);
- wynagrodzenie pozafinansowe (uznanie, pochwały, osiągnięcia, odpowiedzialność, rozwój osobisty).

¹ Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (DzU z 2010 r. nr 229, poz. 1497).

Systemy wynagrodzeń

Najczęściej stosowane systemy wynagrodzeń to: system czasowy, akordowy, prowizyjny i czasowo-premiowy.

Płaca zależna od czasu pracy – system czasowy. Wysokość wynagrodzenia oblicza się, mnożąc wielkość przepracowanego czasu przez stawkę taryfową przyznaną pracownikowi według kategorii kwalifikacyjnej (osobistego zaszczerowania). Wyróżnia się stawki w czasie godzinowe, tygodniowe i miesięczne. Czasowy system wynagrodzeń skupia się głównie na zadaniach, a nie na jakości czy ilości wykonywanej pracy. W konsekwencji nie motywuje pracowników do osiągania większej wydajności.

Płaca zależna od wyników pracy – systemy akordowy i prowizyjny. Płaca zależy od ilości wyprodukowanych jednostek pracy (akord) i od wartości sprzedaży (prowizja). Zaletą jest wysoka motywacja pracownika. Kierownictwo musi jednak czuwać, aby wzrost wydajności pracownika nie nastąpił kosztem obniżenia jakości produktu lub obniżenia standardów i higieny pracy.

Płaca zależna od poziomu wykonywanej pracy – systemy czasowo-premiowy i czasowo-prowizyjny. Wynagrodzenie jest związane zarówno z wynikami, jak i z zachowaniem w pracy. Zazwyczaj płaca składa się z wynagrodzenia podstawowego oraz sumy ryczałtowej lub premii, która zależy od jakości pracy.

Płaca zależna od kwalifikacji. System ten opiera się głównie na kwalifikacjach, wiedzy i kompetencji pracownika – im wyższe kwalifikacje, tym wyższe wynagrodzenie.

Wynagrodzenia stanowią koszt pracodawcy, na który składają się: wynagrodzenia za czas przepracowany, wynagrodzenia za czas urlopu, wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy z tytułu choroby za pierwsze 33 dni w danym roku kalendarzowym, a jeśli zatrudniony ukończył 50 lat życia, to za pierwsze 14 dni niezdolności do pracy.

PRZYKŁAD 1.

Obliczenie wynagrodzenia w systemie czasowym

Miesięczna płaca brutto pracownika Leona Cisa wynosi 3300 zł. Obliczymy ręcznie wynagrodzenie netto pracownika według zasad obowiązujących w 2012 r. W tabeli 15.1 zamieszczono listę płac Leona Cisa wykonaną w arkuszu kalkulacyjnym Excel.

1. Wynagrodzenie brutto (podstawa I)	3 300,00
2. Składki ubezpieczenia społecznego, finansowane przez pracownika:	
a) emerytalne 9,76% płacy brutto: $9,76\% \cdot 3300,00$	322,08
b) rentowe 1,50% płacy brutto: $1,50\% \cdot 3300,00$	49,50
c) chorobowe 2,45% płacy brutto: $2,45\% \cdot 3300,00$	80,85
d) razem składki 13,71% płacy brutto: $322,08 + 49,50 + 80,85$	452,43
3. Wynagrodzenie po potrąceniu składek (podstawa II): $3300,00 - 452,43$	2 847,57
4. Składka ubezpieczenia zdrowotnego 9% od podstawy II: $9\% \cdot 2847,57$	256,28
w tym:	
a) składka zdrowotna (cz. 1.: odliczana od podatku): $7,75\% \cdot 2847,57$	220,69
b) składka zdrowotna (cz. 2.: potrącana z wynagrodzenia): $1,25\% \cdot 2847,57$	35,59
5. Koszty uzyskania przychodu w 2012 r. (jedno miejsce pracy)	111,25

Tabela 15.1. Lista plac L. Cisa – maj 2012 (fixcel; w tabeli jest ukryta kolumna 16 Q. Inne potrącenia)

Lp.	Nazwisko i imię	Wynagrodzenie brutto	Premia	Razem wynagrodzenia brutto	Składki ubezpieczenia			Kwota pomniejszająca zaliczkę na podatek (kwota wolna od podatku)	Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne
					emerytalnego 9,76%	rentowego 1,50%G	chorobowego 2,45%		
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Cis Leon	3 300,00		3 300,00	322,08	49,50	80,85	46,33	2 842,57
2.									
3.									

Koszty uzyskania przychodów	Podstawa naliczenia podatku dochodowego	Podatek według skali 18%	Składka na ubezpieczenie zdrowotne potrącana z podatku 7,75%	Składka na ubezpieczenie zdrowotne potrącana bezpośrednio z wynagrodzenia 1,25%	Należna zaliczka na podatek dochodowy	Wynagrodzenie netto	Zasiłek rodzinny	Do wypłaty
K	L	M	N	O	P	R	S	T
10	11	12	13	14	15	17	18	19
111,25	2 736,00	446,15	220,69	35,59	225,46	2 365,83		2 365,83

Najkorzystniejszą formą wykonywania pracy są te, które nieokreślony.
Nowymi formami wykonywania pracy są te, które

8. Systemy płac

Podstawowym prawem każdego pracownika jest prawo do wynagrodzenia za wykonaną pracę. Powinno być tak ustalone, aby odpowiadało rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom danej osoby. Powinno również uwzględniać ilość i jakość wykonywanej pracy. Wynagrodzenia pracownik nie może się zrzec, a pracodawca dokonuje jego wypłaty co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym terminie. Wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu musi być wypłacone nie później niż w ciągu pierwszych 10 dni kolejnego miesiąca. Wypłata wynagrodzenia jest dokonywana na wskazany przez pracownika rachunek bankowy, chyba że pracownik złożył wniosek o wypłatę wynagrodzenia w gotówce do rąk własnych.



FORMY WYNAGRADZANIA

za czas pracy

prowizyjne

akordowe

Przepisy Kodeksu pracy nie wymieniają obowiązujących systemów wynagradzania pracowników. Pracodawca może go samodzielnie ustalać.

Najbardziej powszechne formy wynagradzania

Wynagrodzenie za czas pracy polega na ustaleniu określonej stawki za przepracowaną godzinę (np. 18 zł brutto za godzinę, 130 zł brutto za dzień lub 3000 zł brutto za cały miesiąc). Rozliczenia godzinowe oraz tzw. dniówki mają najczęstsze 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 pracowniczych 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 zapłacić 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, np. 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-

Systemy wynagrodzeń

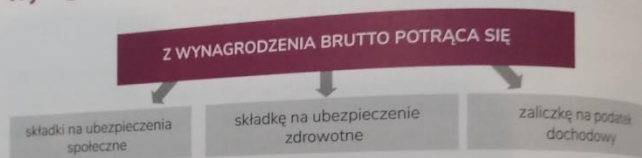
Najczęściej stosowane systemy wynagrodzeń to:

1. Płaca zależna od czasu

Wynagrodzenie może być niższe jakości produktów. Pracownik wynagradzany za ilość wykonanych produktów, nie zawsze należy dbać 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.

Wynagrodzenie brutto a netto



Wynagrodzenie brutto to wynagrodzenie wraz z podatkiem dochodowym i składkami na ubezpieczenia społeczne opłacanymi przez pracownika. Natomiast wynagrodzenie 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 pełen 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 ubezpieczenie 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 podstawy podlegało 7,75% składki tego ubezpieczenia; obliczony podatek jest również pomniejszany o kwotę wolną od podatku.

k wynagradzany
jakość.
acodawca może
e niż pieniężna,
o lub zapewnia

podatek
dowy

wym i skład-
atomia płac
wnik z tytułu
pracę, która
onej na peł-

enie emery-
chorobowe;

o Funduszu
bezpieczenia
składki na

opodatkow-
się o część
d podatku
st również

Przykład obliczenia wynagrodzenia netto

wynagrodzenie brutto	3000 zł
składki ZUS:	
ubezpieczenie emerytalne 9,76%	292,8 zł
ubezpieczenie chorobowe 2,45%	73,5 zł
ubezpieczenie rentowe 1,5%	45,0 zł
razem składki ZUS	411,3 zł
Podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne	2588,70 zł
ubezpieczenie zdrowotne 9%	232,98 zł
Koszty uzyskania przychodu	111,25 zł
Podstawa opodatkowania	2477,45 zł
Kwota zwolniona od podatku	46,33 zł
Podatek	199,00 zł
Pensja netto	2156,72 zł

Z powyższego przykładu wynika, że osoba, która podpisze umowę o pracę z wynagrodzeniem 3000 złotych brutto, w dniu wypłaty otrzyma jedynie 2156 zł 72 gr. Warto o tym fakcie pamiętać, podpisując umowę o pracę. Uniknie się wtedy przykrych niespodzianek w dniu otrzymania wynagrodzenia.

W celu obliczenia wynagrodzenia netto można skorzystać z podanego przykładu lub z szeregu internetowych kalkulatorów udostępnianych przez portale księgowo i ekonomiczne.

Koszty pracy to ogół wydatków, które ponosi pracodawca w związku z zatrudnianiem, 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.

