



Współfinansowane przez  
Unię Europejską



Projekt: „Stáže i praktyki z Erasmusem”

# Poradnik

## „Zasady obliczania wynagrodzenia pracowników”.



# SYSTEMY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW

**Wynagrodzenie** jest to świadczenie pieniężne, jakie płaci pracodawca pracownikowi za wykonaną pracę.

## Zasady wynagradzania pracowników

1. Wypłacane przynajmniej raz w miesiącu, z dołu, nie później niż w ciągu pierwszych 10 dni miesiąca.
2. Wysokość powinna być określona w umowie o pracę.
3. Wypłacane w formie pieniężnej do rąk pracownika lub za jego zgodą przebrane na wskazane przez niego konto.
4. Każdemu pracownikowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy zagwarantowane powinno być minimalne wynagrodzenie (w 2023 r. jest to 3490zł).

## System czasowy wynagradzania

Wysokość wynagrodzenia uzależniona jest od ilości przepracowanego czasu w danym okresie rozliczeniowym. Ustalane jest w stałej stawce miesięcznej lub godzinowej.

**Wynagrodzenie według stałej stawki miesięcznej** polega na tym, że wypłaca się je w całości, w takiej samej wysokości za każdy miesiąc przepracowany w pełnym zakresie, niezależnie od ilości godzin wynikających z rozkładu pracy pracownika.

*Pracownik otrzymuje stałą stawkę miesięczną wynagrodzenia w wysokości 4 500,00 zł. Zarówno w lutym i marcu bieżącego roku, świadczył pracę przez cały miesiąc, więc jego wynagrodzenie w poszczególnych miesiącach wyniesie 4 500,00 zł niezależnie od liczby dni roboczych w danym miesiącu.*

**Wynagrodzenie czasowe zwykłe** polega na tym, że pracownik otrzymuje wynagrodzenie wynikające z przepracowanego czasu pracy. Wysokość tego wynagrodzenia jest iloczynem stawki za jednostkę czasu (np. za godzinę lub dzień) i ilości przepracowanego czasu w danym okresie.

**Wynagrodzenie = liczba jednostek czasu x stawka za jednostkę czasu**

*Pracownik przepracował w styczniu 160 godzin, a jego stawka za godzinę wynosi 22,00 zł.*

$$22,00 \text{ zł/godz.} \times 160 \text{ godz.} = 3520,00 \text{ zł}$$

**Wynagrodzenie czasowe z premią** polega na tym, że pracownik oprócz wynagrodzenia za przepracowany czas, dodatkowo otrzymuje premię procentową liczoną od płacy zasadniczej lub jest ona ustalona kwotowo.

*Pracownik przepracował w lipcu 168 godzin, a jego stawka za godzinę wynikająca z osobistego zaszeregowania wynosi 20,00 zł, premia regulaminowa za wykonanie określonych zadań wynosi 15%.*

*Wynagrodzenie miesięczne pracownika wyniesie:  
Płaca zasadnicza: 168 godz. x 20,00 zł/godz. = 3 360,00 zł  
Premia: 3 360,00 zł x 15% = 504,00 zł*

## System akordowy wynagradzania

Wysokość wynagrodzenia zależna jest od wyników pracy pracownika.

- **I sposób**; gdy podstawą jest norma wyrobu, stawkę akordową oblicza się wg wzoru:

$$\frac{\text{stawka godzinowa}}{\text{norma wyrobu (ilościowa)}} = \text{stawka akordowa}$$

*Jeżeli stawka godzinowa pracownika wynosi 25 zł/godz., a norma wyrobu równa jest 4szt./godz., to stawka akordowa za jednostkę wyrobu wynosi:*

$$\frac{25 \text{ zł/godz.}}{4 \text{ szt./godz.}} = 6,25 \text{ zł/szt.}$$

- **II sposób**; gdy podstawą jest norma czasu, stawkę akordową oblicza się wg wzoru:

$$\text{stawka godzinowa} \times \text{norma czasowa} = \text{stawka akordowa}$$

*Jeśli norma czasu wynosi 30 min/szt., stawka godzinowa dla danej pracy 42,00 zł/godz., to stawka akordowa wynosi:*

$$42 \text{ zł/godz.} \times \frac{30}{60} \text{ godz./szt.} = 21 \text{ zł/szt.}$$

W akordowym systemie płac można wyróżnić akord prosty, progresywny, zryczałtowany, z premią i zespołowy.

**Akord prosty** – stawka akordowa jest stała za każdą wykonaną jednostką pracy. W tym systemie nie przewiduje się żadnych zmian wysokości ceny akordowej.

*Pracownik wytwarza w ciągu miesiąca 450 szt. produktów. Stawka akordowa wynosi 8,00 zł/szt. Wynagrodzenie miesięczne pracownika wyniesie:*

$$450 \text{ szt.} \times 8,00 \text{ zł/szt.} = 3 600,00 \text{ zł}$$

**Akord progresywny** – stawka wynagrodzenia za jednostkę wykonanej pracy jest zmienna. Stawka akordowa za jednostkę wykonanej pracy ponad określoną normę jest wyższa od stawki akordowej za ilość produkcji wykonanej w granicach norm.

*Stawka za wykonanie 1 sztuki wyrobu w granicach norm wynosi 5,00 zł/szt., po przekroczeniu normy 6,00 zł/szt. Miesięczna norma produkcji wynosi 840 szt., a pracownik wykonał 1 000 szt. wyrobów gotowych.*

*$840 \text{ szt.} \times 5,00 \text{ zł/szt.} = 4\,200,00 \text{ zł}$  – wynagrodzenie na wykonaną normę*

*$160 \text{ szt.} \times 6,00 \text{ zł/szt.} = 960,00 \text{ zł}$  – wynagrodzenie za przekroczoną normę*

*$4\,200,00 + 960,00 = 5\,160,00 \text{ zł}$  – wynagrodzenie brutto*

**Akord z premią** – polega na połączeniu akordu prostego z premią wyrażoną kwotowo w złotych lub procentach, za wykonanie i przekroczenie normy.

**Akord zryczałtowany** – polega na ustaleniu z góry wynagrodzenia za wykonanie całości pracy.

**Akord zespołowy** – to wynagrodzenie zależne od efektów pracy całego zespołu pracowników.

### System prowizyjny wynagradzania

System ten pozwala na ustalenie wysokości wynagrodzenia w sposób procentowy w odniesieniu do wartości wykonanej pracy, która mierzona jest przychodem uzyskanym ze sprzedaży towarów i usług, wykonanym dla pracodawcy przez pracownika.

**Wynagrodzenie = podstawa wynagrodzenia prowizyjnego x stawka prowizyjna**

System prowizyjny wynagradzania dzielimy na:

- a) **system prowizyjny zwykły** - wynagrodzenie pracownika ustala się w procentach od osiągniętego obrotu ze sprzedaży lub od wartości zawartych umów handlowych.

*Pracownik otrzymuje 6% prowizji od wartości sprzedanych towarów. W lipcu dokonał sprzedaży na wartość 60 000,00 zł.*

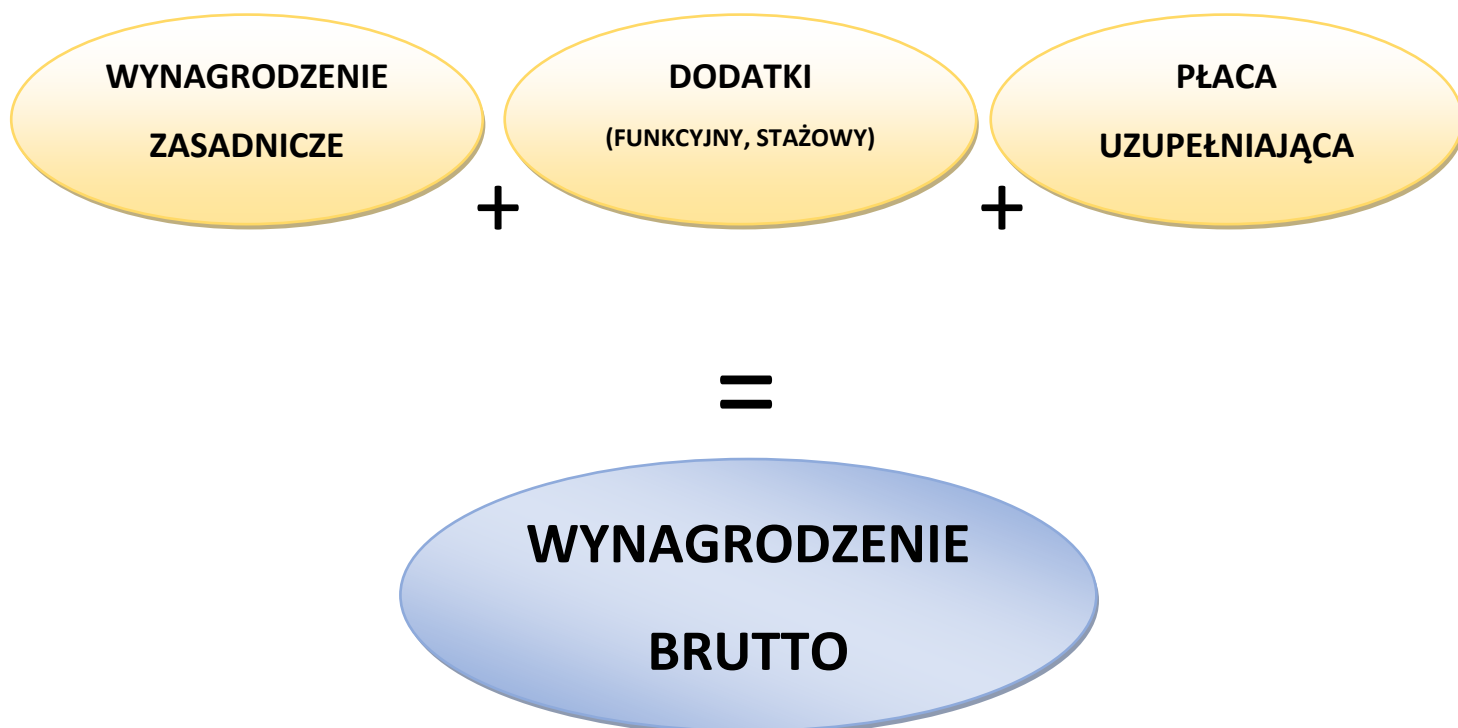
*$60\,000,00 \text{ zł} \times 6\% = 3\,600,00 \text{ zł}$ .*

- b) **system czasowo-prowizyjny** - pracownicy otrzymują miesięczną płacę zasadniczą, powiększoną o prowizję obliczaną od wielkości np. utargu.

## ELEMENTY SKŁADOWE WYNAGRODZENIA

WYNAGRODZENIE ZASADNICZE	WYNAGRODZENIE DODATKOWE	INNE ŚWIADCZENIA POZAPŁACOWE
<p>Kwota wynagrodzenia wynika z przyjętego systemu wynagradzania:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• czasowego,</li> <li>• akordowego,</li> <li>• prowizyjnego.</li> </ul>	<p>Dzieli się na:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) dodatki obowiązkowe, które wynikają z przepisów Kodeksu Pracy: <ul style="list-style-type: none"> <li>• za pracę w porze nocnej,</li> <li>• za pracę w godzinach nadliczbowych,</li> <li>• za czas przestoju,</li> <li>• za czas dyżuru;</li> </ul> </li> <li>2) dodatki dobrowolne, których wprowadzenie zależy od pracodawcy: <ul style="list-style-type: none"> <li>• funkcyjny,</li> <li>• premia regulaminowa i uznaniowa,</li> <li>• za staż pracy,</li> <li>• deputaty,</li> <li>• za pracę w warunkach szkodliwych,</li> <li>• zmianowy.</li> </ul> </li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• wypłaty wyrównawcze,</li> <li>• diety z tytułu podróży służbowej,</li> <li>• ryczałty,</li> <li>• świadczenia odszkodowawcze,</li> <li>• nagrody jubileuszowe,</li> <li>• odprawy rentowe i emerytalne.</li> </ul>

**Płaca uzupełniająca** wynika z nieprzepracowanego czasu pracy np. wynagrodzenie za urlop, za okres choroby, przestoju.



## POTRĄCENIA Z WYNAGRODZENIA BRUTTO

OBOWIĄZKOWE	DOBROWOLNE
<ul style="list-style-type: none"> <li>• składki na ubezpieczenia społeczne 13,71%,</li> <li>• składka zdrowotna 9%,</li> <li>• zaliczka na podatek dochodowy 12% lub 32%,</li> <li>• potrącenia na podstawie tytułów egzekucyjnych i wykonawczych np. kary, alimenty, grzywny.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• składki na rzecz związków zawodowych oraz prywatnych instytucji ubezpieczeniowych,</li> <li>• składka na KZP,</li> <li>• spłata pożyczek z KZP oraz ZFŚS,</li> <li>• składki na rzecz Pracowniczych Planów Kapitałowych (PPK),</li> <li>• potrącenia na pakiet medyczny, karnet na siłownię.</li> </ul>

## ZASADY OBLICZANIA SKŁADEK NA UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE I UBEZPIECZENIE ZDROWOTNE

### Składki na ubezpieczenia społeczne

Pracownik z tytułu umowy o pracę podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym oraz ubezpieczeniu zdrowotnemu. W związku z tym pracodawca, jako płatnik składek zobowiązany jest do ich obliczenia i potrącania.

Pracodawca z wynagrodzenia pracownika potrąca następujące składki na ubezpieczenia społeczne:

- emerytalną – 9,76%
- rentową – 1,5%
- chorobową – 2,45%

Podstawę wymiaru **składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe** pracownika stanowi przychód ze stosunku pracy, czyli: wynagrodzenie zasadnicze, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, za pracę w porze nocnej, premie, dodatek funkcyjny, stażowy, ekwiwalent za niewykorzystany urlop.

### **W podstawie wymiaru nie uwzględnia się:**

- wynagrodzenia za czas choroby, zasiłków chorobowych i świadczeń rehabilitacyjnych,
- nagród jubileuszowych,
- odpraw pieniężnych,
- ekwiwalentów za pranie odzieży roboczej oraz używanie własnych narzędzi,
- świadczeń związanych z podróżą służbową,
- świadczeń finansowanych z ZFŚS,
- zapomóg losowych.



Roczna podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe nie może przekroczyć kwoty odpowiadającej 30-krotności prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej na dany rok kalendarzowy. W 2023 r. kwota ta wynosi **208 050 zł**. Do czasu osiągnięcia rocznej kwoty granicznej pracodawca nalicza i opłaca składki od pełnej wysokości. Po przekroczeniu tej kwoty nie nalicza i nie potrąca składki emerytalnej i rentowej do końca danego roku kalendarzowego.

**Składka zdrowotna** wynosi 9% podstawy.

$$\begin{array}{lcl} \text{przychód} & & \text{składki na ubezpieczenia społeczne} \\ \text{(wynagrodzenie brutto)} & - & \text{potrącane z wynagrodzenia pracownika (13,71\%)} = \text{podstawa} \\ & & \text{składki zdrowotnej} \end{array}$$

## ZASADY OBLICZANIA ZALICZKI NA PODATEK DOCHODOWY

Obligatoryjnym potrąceniem z wynagrodzenia pracownika jest również zaliczka na podatek dochodowy od osób fizycznych.

PRZYCHÓD (wynagrodzenie brutto)

(-) KOSZTY UZYSKANIA PRZYCHODU (250 zł lub 300 zł)

(-) SKŁADKI NA UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE 13,71%

= **PODSTAWA OPODATKOWANIA (DOCHÓD)** *zaokrąglona do pełnego złotego*

x stawka podatku (12% lub 32%)

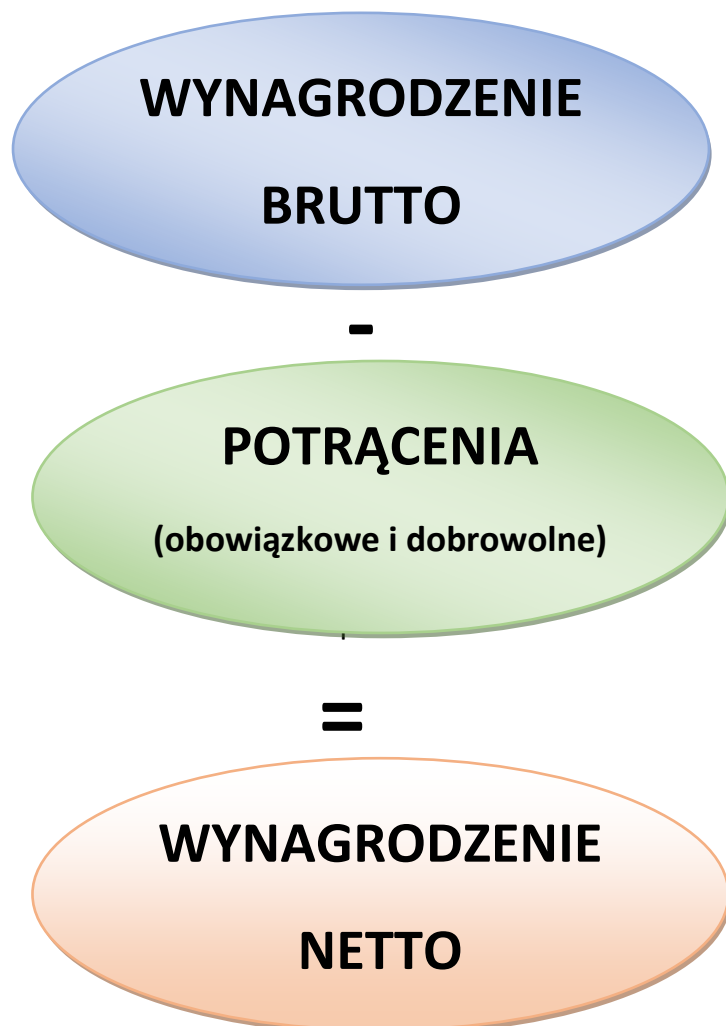
(-) kwota wolna od podatku (300 zł)

= **NALEŻNA ZALICZKA NA PODATEK DOCHODOWY** *zaokrąglona do pełnego złotego*

Koszty uzyskania przychodów ze stosunku pracy w 2023 r.		
Koszty uzyskania przychodów	miesięczne	limit roczny
PODSTAWOWE – pracownik mieszka w miejscowości, w której znajduje się zakład pracy	250 zł	3 000 zł
PODWYŻSZONE - pracownik dojeżdża do pracy z innej miejscowości	300 zł	3 600 zł
PODSTAWOWE - dla pracownika pracującego na kilku etatach	u każdego pracodawcy 250 zł	4 500 zł
PODWYŻSZONE - dla pracownika pracującego na kilku etatach	u każdego pracodawcy 300 zł	5 400 zł

#### SKALA PODATKOWA NA 2023 R.

Podstawa obliczenia podatku (dochód podatnika)		Podatek wynosi	Kwota zmniejszająca podatek
ponad	do		
	120 000 zł	12%	3600 zł rocznie 300 zł miesięcznie
120 000 zł		10 800 zł + 32% nadwyżki ponad 120 000 zł	brak





# PRZYKŁAD OBLICZENIA WYNAGRODZENIA NETTO

Anna Kwiatkowska zatrudniona na pełny etat z wynagrodzeniem zasadniczym 5 800,00 zł. Przysługuje jej dodatek funkcyjny w wysokości 250,00 zł, premia regulaminowa 15% oraz dodatek za wysługę lat 20%. Potrącenie dobrowolne z tytułu składki związkowej to 45,00 zł. Pracownika pracuje w miejscu zamieszkania oraz złożyła oświadczenie PIT-2 upoważniające do obniżenia zaliczki na podatek dochodowy o kwotę ulgi podatkowej.

## 1. Obliczenie składników wynagrodzenia

a) wynagrodzenie zasadnicze	5 800,00 zł
b) dodatek funkcyjny	250,00 zł
c) premia regulaminowa $5\,800,00 \times 15\%$	870,00 zł
d) dodatek za wysługę lat $5\,800,00 \times 20\%$	1 160,00 zł

## 2. Obliczenie wynagrodzenia brutto

$$5\,800,00 + 250,00 + 870,00 + 1\,160,00 = \mathbf{8\,080,00 \text{ zł}}$$

## 3. Obliczenie składek na ubezpieczenia społeczne

- a) składka emerytalna  $8\,080,00 \times 9,76\% = 788,61 \text{ zł}$
- b) składka rentowa  $8\,080,00 \times 1,5\% = 121,20 \text{ zł}$
- c) składka chorobowa  $8\,080,00 \times 2,45\% = 197,98 \text{ zł}$

Razem składki na ubezpieczenia społeczne: **1 107,77 zł**

## 4. Obliczenie składki zdrowotnej

$$8\,080,00 - 1\,107,77 = 6\,972,23 \times 9\% = \mathbf{627,50 \text{ zł}} - \text{składka zdrowotna}$$

## 5. Obliczenie zaliczki na podatek dochodowy

$$8\,080,00 - 250,00 - 1\,107,77 = 6\,722,23 \approx 6\,722,00 - \text{podstawa opodatkowania}$$

$$6\,722,00 \times 12\% = 806,64 - 300,00 = 506,64 \approx \mathbf{507,00 \text{ zł}} - \text{zaliczka na podatek}$$

## 6. Obliczenie wynagrodzenia netto (do wypłaty)

$$8\,080,00 - 1\,107,77 - 627,50 - 507,00 - 45,00 = \mathbf{5\,792,73 \text{ zł}} - \text{wynagrodzenie do wypłaty}$$