

T: System płac

Podjęcie jakiegokolwiek pracy wiąże się z otrzymywaniem za nią wynagrodzenia, które może przyjmować różną formę. Współcześnie wynagrodzenia zazwyczaj są wypłacane w postaci pieniędzy. Są one wypłacane w zależności od przyjętego w przedsiębiorstwie systemu płac. Czy wiesz, czym różnią się poszczególne systemy płac? Jaki rodzaj wynagrodzenia będzie wpisany do umowy o pracę? Czy kwota wpisana do umowy o pracę rzeczywiście wpłynie na Twoje konto?

Czym jest wynagrodzenie?

Wynagrodzeniem, zgodnie z obowiązującym prawem, nazywa się świadczenie podmiotu zatrudniającego (pracodawcy), dokonywane co pewien czas (okresowo) na rzecz pracownika tytułem odpłatności za świadczoną pracę.

Inna nazwa wynagrodzenia to **płaca**.

Rodzaje płac

Jak wspomniano na początku, istnieją różne rodzaje płac. Wyróżnia się np.:

- płacę minimalną,
- płacę brutto,
- płacę netto.

Płaca minimalna to najniższa kwota, jaką musi otrzymać pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy. Dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy minimalne wynagrodzenie wyznacza się proporcjonalnie do liczby godzin pracy przypadających mu do przepracowania w ciągu miesiąca.

Płaca brutto to wynagrodzenie naliczane łącznie z różnego typu składkami i zaliczkami na poczet podatku, które są potrącane z pensji przez pracodawcę. Wartość płacy brutto zazwyczaj określa się w umowie o pracę.

Płaca netto to wynagrodzenie, które pozostaje po potrąceniu wszystkich składek i podatku, czyli realna kwota wynagrodzenia.

Typy systemów płac

Nie wszyscy pracownicy, nawet na identycznych stanowiskach, mają takie samo wynagrodzenie. Zróżnicowanie płac wynika z różnic w wykształceniu, stażu pracy i miejscu pracy (np. jaki jest to region kraju, czy jest to duże, czy – małe miasto). Wysokość wynagrodzenia na tym samym stanowisku może być różna także ze względu na ilość i jakość świadczonej pracy.

Wszystkie wymienione wyżej czynniki wpływające na poziom płac warunkują **system płac**, czyli metodę określającą powiązanie wysokości zarobków z wykonywaną pracą. Stosowanie

danego systemu płac zależy od rodzaju przedsiębiorstwa i od celu, jaki chce ono osiągnąć za jego pomocą.

Zgodnie z badaniami Państwowej Inspekcji Pracy w Polsce najczęściej stosuje się:

- **system czasowy**, w którym wynagrodzenie jest zależne od długości przepracowanego czasu, zatem stawki za pracę ustalane są godzinowo (np. 10 zł za godzinę pracy lub 300 zł za 30 godzin pracy);
- **system akordowy**, w którym wysokość wynagrodzenia bezpośrednio wynika z ilości i jakości wykonanej pracy (np. ilości zebranych owoców); występuje wtedy, gdy pracownik ma wpływ na swoją wydajność;
- **system prowizyjny**, w którym wynagrodzenie jest ustalane w zależności od wyników pracy (np. procent od obrotu, zysku lub sprzedaży).

Oprócz powyższych systemów występują również: **system ryczałtowy** (wynagrodzenie jest określone w postaci konkretnej kwoty za wykonanie danej czynności), **system premiowy** (premia to wynagrodzenie przyznawane dodatkowo przez pracodawcę, by zmotywować pracownika; może być różnie obliczane, np. uznaniowo lub wg przyjętego regulaminu), **system czasowo-premiowy** (na wynagrodzenie składają się stała pensja i premia o charakterze uznaniowym lub stałym wg uzgodnień), **system czasowo-prowizyjny** (na wynagrodzenie składają się stała pensja i prowizja zależna od wyników pracy).

Różnica między kwotą brutto a kwotą netto

W umowie określającej warunki pracy powinna się znaleźć informacja o wysokości wynagrodzenia za wykonaną pracę czy dzieło. W związku z tym, że w umowie określona jest kwota brutto, warto wiedzieć, z czego ona wynika i ile będzie wynosić kwota netto.

W Polsce przy umowie o pracę z płacy brutto potrącane są:

- składki na ubezpieczenia w ZUS-ie (ubezpieczenia: emerytalne, rentowe i chorobowe),
- składka na ubezpieczenie zdrowotne (odprowadzana do Narodowego Funduszu Zdrowia – NFZ),
- zaliczka na podatek dochodowy (odprowadzana do urzędu skarbowego).

Gdy wynagrodzenie brutto pracownika zatrudnionego w ramach umowy o pracę wynosi 2000 zł, potrącenia będą wynosiły:

- składki na ubezpieczenia w ZUS-ie (13,71% pensji brutto) – 274,2 zł (w tym 195,20 zł ubezpieczenie emerytalne, 30,00 zł ubezpieczenie rentowe i 49,00 zł ubezpieczenie chorobowe),
- składka na ubezpieczenie zdrowotne w NFZ (9% pensji brutto) – 155,32 zł,
- zaliczka na podatek dochodowy (18% pensji brutto, po uwzględnieniu kwoty zmniejszającej podatek) – 111,00 zł.

Płaca netto będzie więc wynosiła 1459,48 zł.