

PROWIZJA I AKORD¹

§ 1

1. Pracodawca może ustalić wynagrodzenie w formie prowizji lub akordu.
2. Prowizja lub akord mogą stanowić wyłączną formę wynagradzania lub występować jako jeden ze składników wynagrodzenia.
3. W piśmie ustalającym wynagrodzenie prowizyjne lub akordowe pracodawca ustala: stawkę prowizji lub akordu, podstawę ich obliczania, charakter prowizji lub akordu, przedmiot prowizji lub akordu, nazwisko i imię pracownika lub skład zespołu oraz inne niezbędne dane.
4. Praca w systemie prowizyjnym lub akordowym może mieć formę:
 - 1) indywidualną, jeżeli jeden pracownik sam:
 - a) w systemie prowizyjnym – wypracowuje w całości określony przychód, dochód, zysk lub oszczędności lub
 - b) w systemie akordowym – wykonuje w całości jedną lub więcej ściśle określonych usług, produktów lub czynności,
 - 2) zespołową, jeżeli więcej niż jeden pracownik:
 - a) w systemie prowizyjnym – wypracowuje wspólnie określony przychód, dochód, zysk lub oszczędności lub
 - b) w systemie akordowym – wydajność zależy od pracy innych pracowników tworzących pewien zespół pracujący w jednym cyklu produkcyjnym,
 - 3) indywidualno-zespołową – jeśli występują jednocześnie sytuacje wymienione w pkt 1 i 2.
5. Prowizja i akord obliczane są od podstawy pomniejszonej o podatek od towarów i usług oraz podatek akcyzowy.

§ 2

1. Pracodawca może przyznać pracownikowi wynagrodzenie prowizyjne. Prowizja może mieć charakter bezpośredni lub pośredni.
2. Prowizja zespołowa jest systemem, w którym grupa pracowników realizuje wspólnie jedną ściśle określoną usługę lub wszystkie usługi wchodzące w zakres działania danej komórki organizacyjnej albo wszystkie usługi realizowane przez wyodrębnioną grupę pracowników.
3. W załączniku nr 6 do regulaminu wynagradzania określa się „Wykaz usług wynagradzanych w systemie prowizyjnym bezpośrednim i zasady obliczania prowizji bezpośrednich”². Ustalenia te mogą być określone odmiennie w piśmie przyznającym wynagrodzenie prowizyjne.

¹ Składnik opodatkowany i oskładkowany. Wynagrodzenia prowizyjne i akordowe pomniejszane proporcjonalnie o okresy nieobecności w razie choroby i macierzyństwa są wliczane do podstawy wymiaru wynagrodzenia z art. 92 k.p. za czas choroby oraz zasiłków w razie choroby i macierzyństwa i są przeliczane proporcjonalnie do pełnego miesiąca. Wynagrodzenia prowizyjne i akordowe nie pomniejszane lub pomniejszane nieproporcjonalnie (niesymetrycznie) wliczane są do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby lub zasiłku w kwocie faktycznie wypłaconej, nie niższej niż minimalne wynagrodzenie proporcjonalne do wymiaru czasu pracy (po pomniejszeniu o składki finansowane przez ubezpieczonego). Należy jednak pamiętać, że prowizja wypłacana również za okres niezdolności do pracy nie wchodzi w ogóle do podstawy wymiaru świadczenia chorobowego, bo jest wypłacana obok tego świadczenia (ale wchodzi do podstawy świadczenia chorobowego należnego po ustaniu zatrudnienia).

² Zasady te można określić np. jako procentowy udział danego pracownika zespołu w kwocie prowizji pomniejszonej o okresy nieobecności w pracy (w systemie mieszanym tylko tak obliczana prowizja będzie wliczana do

4. Prowizja może być wypłacana pracownikom bezpośrednio realizującym przychody lub oszczędności oraz pracownikom realizującym te przychody pośrednio.
5. Prowizja dla pracowników indywidualnie i bezpośrednio realizujących przychody lub oszczędności ma postać stawki procentowej od kwot uzyskanych ze sprzedaży lub oszczędności (ściągniętych należności).
6. Prowizja bezpośrednia zespołowa dzielona jest proporcjonalnie lub zgodnie z pismem przyznającym prowizję między wszystkich członków zespołu stosownie do czasu przepracowanego ustalonego zgodnie z ust. 10. Prowizja zespołowa jest więc proporcjonalnie pomniejszona o okresy nieobecności w pracy. Oblicza się ją wg wzorów:
 - a) jeżeli prowizja dzielona jest równo na każdego członka zespołu proporcjonalnie do czasu przepracowanego:

$$P_j = \frac{G_p}{G_{pz}} \times P_z$$

- b) jeżeli prowizja dzielona jest różnymi (nierównymi) stawkami procentowymi (suma stawek musi równać się 100%) i proporcjonalnie do czasu przepracowanego:

$$P_{jE1} = \frac{G_{p1} \times P_z \times E_1}{G_{p1} \times E_1 + G_{p2} \times E_2 + G_{p3} \times E_3 + \dots + G_{pn} \times E_n}$$

$$P_{jE2} = \frac{G_{p2} \times P_z \times E_2}{G_{p1} \times E_1 + G_{p2} \times E_2 + G_{p3} \times E_3 + \dots + G_{pn} \times E_n}$$

$$P_{jE3} = \frac{G_{p3} \times P_z \times E_3}{G_{p1} \times E_1 + G_{p2} \times E_2 + G_{p3} \times E_3 + \dots + G_{pn} \times E_n}$$

itd.

gdzie:

- P_j – kwota prowizji równej i proporcjonalnej do czasu przepracowanego przypadającej na danego pracownika,
- P_z – kwota całej prowizji przypadającej do podziału między wszystkich pracowników zespołu,
- G_{pz} – czas przepracowany przez wszystkich pracowników zespołu,
- G_p – godziny przepracowane przez danego pracownika,
- $G_{p1}, G_{p2}, G_{p3}, G_{pn}$ – godziny przepracowane przez pierwszego, drugiego, trzeciego i każdego następnego pracownika zespołu,
- $P_{jE1}, P_{jE2}, P_{jE3}$ – kwota prowizji nierównej i proporcjonalnej do czasu przepracowanego przypadającej pracownikowi z najniższą stawką procentową udziału w prowizji, i dalej kolejno rosnąco według wysokości stawek procentowych udziału w prowizji przyznanych kolejnym pracownikom zespołu,
- E_1, E_2, E_3, E_n – kolejno rosnąco: najniższa stawka procentowa przyznana pracownikowi, dla którego oblicza się P_{jE1} , wyższa stawka procentowa przyznana pracownikowi, dla którego oblicza się P_{jE2} , itd. dla wszystkich pracowników zespołu.

7. Na wypłaty prowizji niezwiązanych bezpośrednio ze sprzedażą pracodawca ustala roczny limit prowizji. Udział poszczególnych stanowisk w rocznym limicie prowizji pośredniej określa załącznik nr 7 do regulaminu wynagradzania. Jeżeli na danym stanowisku zatrudniony jest więcej niż jeden pracownik, wówczas limit roczny prowizji przeznaczony na dane stanowisko dzieli się proporcjonalnie między wszystkich zatrudnionych na tym stanowisku pracowników i stosownie do czasu przepracowanego na tym stanowisku przez tego pracownika, chyba że w ww. załączniku albo w piśmie przyznającym wynagrodzenie prowizyjne ustalono inaczej.
8. Wypłata prowizji pośredniej następuje po zatwierdzeniu bilansu, a jeżeli zgodnie z przepisami rachunkowymi nie sporządza się bilansu, wypłata następuje po ostatecznym ustaleniu wyników finansowych za rok ubiegły. Pracodawca może wypłacać zaliczki miesięczne brutto na poczet prowizji na podstawie miesięcznych wyników finansowych.
9. Kwotę prowizji pośredniej dla każdego pracownika zatrudnionego w danym okresie (roku lub miesiącu kalendarzowym) na stanowiskach określonych w załączniku nr 7 do regulaminu wynagradzania oblicza się według wzorów:

podstawy wymiaru zasiłków z ubezpieczenia społecznego, w przypadku gdyby regulamin wynagradzania nie przewidywał jej pomniejszania, nie weszłyby do podstawy wymiaru zasiłków i musiałyby być wypłacone ze środków pracodawcy, nawet jeżeli pracownik cały miesiąc byłby nieobecny w pracy).

- 1) przy prowizji należnej za rok kalendarzowy:

$$P_{wr} = \frac{P_s \times G_{pr}}{G_{nsr}}$$

- 2) przy zaliczce miesięcznej na poczet prowizji rocznej:

$$P_{wm} = \frac{P_s \times G_{pm}}{12 \times G_{nsm}}$$

gdzie:

- P_{wr} – kwota prowizji rocznej do wypłaty dla danego pracownika za pracę na danym stanowisku pracy w roku kalendarzowym,
- P_{wm} – jw. za miesiąc kalendarzowy,
- P_s – kwota rocznego limitu prowizji przypadająca na dane stanowisko pracy,
- G_{pr} – liczba godzin przepracowanych przez danego pracownika na danym stanowisku pracy w roku kalendarzowym,
- G_{pm} – liczba godzin przepracowanych przez danego pracownika na danym stanowisku pracy w miesiącu kalendarzowym,
- G_{nsr} – łączna liczba godzin nominalnych w roku kalendarzowym, które powinny być przepracowane przez wszystkich pracowników zatrudnionych na danym stanowisku pracy,
- G_{nsm} – łączna liczba godzin nominalnych w miesiącu kalendarzowym, które powinny być przepracowane przez wszystkich pracowników zatrudnionych na danym stanowisku pracy,
- 12 – liczba sprowadzająca P_s do kwoty miesięcznej.

10. Do czasu przepracowanego zalicza się czas faktycznie przepracowany.
11. Prowizja nie przysługuje w razie popełnienia przestępstwa przeciwko pracodawcy, klientowi lub kontrahentowi albo narażenia ich na szkodę. Ponowne przyznanie prowizji może nastąpić w drodze odrębnego pisma. Pracodawca może w każdej chwili wstrzymać wypłatę zaliczek na poczet prowizji.
12. Wykaz kwot prowizji pośredniej przygotowuje się według wzoru stanowiącego załącznik nr 8 do regulaminu wynagradzania.

§ 3

1. Pracodawca może przyznać pracownikowi wynagrodzenie akordowe.
2. Akord zespołowy jest systemem, w którym grupa pracowników zorganizowana w jednym cyklu produkcyjnym otrzymuje wynagrodzenie za jednostkę produkcji lub za jednostkę wykonanej w tym cyklu czynności albo uzależnione od czasu wykonania produktu (czynności) względem normy do podziału między wszystkich pracowników wykonujących pracę w tym cyklu.
3. Stawki wynagrodzenia akordowego mogą mieć postać³:
 - 1) stawki kwotowej (wynagrodzenie kwotowe za jednostkę produkcji lub jednostkę wykonanej czynności),
 - 2) stawki procentowej (wynagrodzenie procentowe ustalane od jednostkowej ceny danej jednostki produkcji lub ceny wykonanej czynności),
 - 3) stawki czasowej (wynagrodzenie uzależnione jest od stosunku normatywnego czasu wykonania jednego produktu do faktycznego czasu wykonania tego produktu oraz od stawki zaszeregowania osobistego).
4. Wynagrodzenie akordowe pomniejsza się o zwroty dokonane ze względu na wady, a także o dodatki z tytułu nadgodzin oraz dodatki z tytułu pracy w dni wolne od pracy. Kwoty tych dodatków stanowią odrębną pozycję listy wypłat.
5. Ustala się w razie braku odmiennych uregulowań zawartych w pismach przyznających wynagrodzenia akordowe:
 - 1) w załączniku nr 9 do regulaminu – „Tabelę produktów i czynności, których wykonywanie wynagradzane jest w formie akordu zespołowego oraz stawki akordowe i normy czasu wykonania”,
 - 2) w załączniku nr 10 do regulaminu – „Tabelę produktów i czynności oraz stawek akordowych w akordzie indywidualnym”,
 - 3) w załączniku nr 11 do regulaminu – „Arkusze obliczeniowy wynagrodzeń akordowych” (sporządza się osobno listy wypłat razem dla wszystkich pracowników w akordzie indywidualnym oraz osobno dla każdego zespołu w akordzie zespołowym).

³ Stawki kwotowe ze względu na inflację lub cenę produktu mogą ulegać częstym zmianom, stawki procentowe mają charakter indeksacyjny, tzn. wzrost ceny produktu powoduje wzrost nominalnej płacy (automatyczna podwyżka lub obniżka pensji wraz z ruchem cen produktów). Należy tu określić dokładnie, o jaką cenę chodzi, przy stawkach czasowych niezbędne jest ustalenie norm czasu wykonania produktu lub czynności i godzinowych stawek zaszeregowania dla danego pracownika.

6. Akord zespołowy rozlicza się w następujący sposób:

- 1) jeden z pracowników zespołu prowadzi dzienną ewidencję czasu pracy i ilości wyprodukowanych produktów lub wykonanych czynności albo przyjmuje się, że daną ilość produktów lub ilość wykonanych czynności wykonywało tylu pracowników pracujących w zespole, ilu przybyło do pracy (po odliczeniu ewentualnych zgłoszonych nieobecności) w obowiązującym ich czasie pracy (po powiększeniu o liczbę nadgodzin wykonywanych za zgodą pracodawcy),
- 2) podstawowe sposoby obliczania wynagrodzeń akordowych poszczególnych pracowników zespołu⁴:
 - a) jeżeli zespół wynagradzany jest w akordzie kwotowym lub procentowym (w tym przypadku procent trzeba przeliczyć na kwotę), to wynagrodzenie każdego pracownika oblicza się według wzoru⁵:

$$W_{ap} = \frac{L_z \times S_a \times G_p}{G_z}$$

gdzie:

- W_{ap} – wynagrodzenie akordowe danego pracownika,
 L_z – liczba wykonanych produktów lub czynności przez zespół,
 S_a – jednostkowa stawka akordowa kwotowa lub procentowa sprowadzona do kwoty,
 G_p – czas faktycznie przepracowany przez danego pracownika,
 G_z – ogółem suma czasu faktycznie przepracowanego przez zespół.

- b) jeżeli zespół wynagradzany jest w akordzie kwotowym lub procentowym (w tym przypadku procent trzeba przeliczyć na kwotę) indeksowaną stawką godzinową zaszeregowania osobistego (każdy pracownik powinien mieć określoną w umowie o pracę lub w odrębnym piśmie godzinową stawkę zaszeregowania osobistego, a w razie braku takiej stawki stawkę tę oblicza się z minimalnego wynagrodzenia lub obniżonego minimalnego wynagrodzenia), to wynagrodzenie każdego pracownika oblicza się według wzoru⁶:

$$W_{api} = \frac{W_{gp} \times W_{az}}{W_{gz}}$$

gdzie:

- W_{api} – wynagrodzenie akordowe indeksowane stawką godzinową zaszeregowania osobistego wypracowane przez danego pracownika,
 W_{gp} – minimalne wynagrodzenie lub obniżone minimalne wynagrodzenie danego pracownika albo wynagrodzenie wynikające ze stawki zaszeregowania osobistego przyznane danemu pracownikowi (obliczane jako $S_{gp} \times G_p$ oznacza godzinową stawkę zaszeregowania osobistego określoną w umowie o pracę lub wynikającą z minimalnego wynagrodzenia lub obniżonego minimalnego wynagrodzenia),
 W_{az} – wynagrodzenie akordowe wypracowane przez zespół (obliczane jako: $L_z \times S_a$),
 W_{gz} – suma minimalnych wynagrodzeń godzinowych i obliczonych minimalnych wynagrodzeń godzinowych pracowników zespołu za czas przepracowany (obliczanego jako suma: $S_{gp1} G_{p1} + S_{gp2} G_{p2} + \dots + S_{gpn} G_{pn}$),

- c) jeżeli zespół wynagradzany jest w akordzie czasowym, to wynagrodzenie każdego pracownika (W_{acp}) oblicza się według wzoru⁷:

$$W_{acp} = \frac{N \times L_z \times G_p \times S_{gp}}{3600 \times G_z} = \frac{N \times G_p \times S_{gp}}{C_{fz}}$$

gdzie:

⁴ Można tu wprowadzić także inne wzory do obliczania tych wynagrodzeń. Każdy podany tu wzór należy dokładnie sprawdzić przed wprowadzeniem w życie.

⁵ W tym przypadku wysokość wynagrodzenia zależy jedynie od wysokości stawki akordowej i czasu pracy, czyli przy takiej samej liczbie godzin pracy np. sprzątaczką i inżynier otrzymają takie samo wynagrodzenie. Z tego powodu ten system zalecany jest tam, gdzie wobec każdego pracownika stawiane są podobne wymagania i pracują oni w podobnych warunkach. Wysokość każdego zespołowego wynagrodzenia akordowego jest oderwana od indywidualnej wydajności, co oznacza, że jeden mało wydajny pracownik zespołu spowoduje obniżenie wydajności całego zespołu.

⁶ W tym przypadku wypracowane przez zespół wynagrodzenie akordowe jest w procesie podziału tego wynagrodzenia indywidualizowane stawkami zaszeregowania osobistego, a więc ostateczne wynagrodzenie danego pracownika zależy od tych czynników, które miały wpływ na wysokość przyznanej stawki zaszeregowania osobistego.

⁷ W tym przypadku wynagrodzenie pracownika jest silnie uzależnione od stosunku normatywnego czasu wykonania jednego produktu do faktycznego czasu wykonania jednego produktu oraz od stawki zaszeregowania osobistego.

- N – norma czasu wykonania jednego produktu (tutaj w sekundach),
3600 – liczba sprowadzająca N (wyrażone w sekundach) do godzin,
 S_{gp} – stawka godzinowa wynagrodzenia zasadniczego,
 C_{fz} – faktyczny czas wykonania jednego produktu (tutaj w sekundach) obliczony jako stosunek:

$$C_{fz} = \frac{3600 \times G_z}{L_z}$$

§ 4

1. W mieszanych systemach wynagradzania za każdy miesiąc kalendarzowy wypłaca się wynagrodzenie obliczone według systemu czasowego lub czasowo-premiowego. Wynagrodzenie akordowe lub prowizyjne wypłaca się jako wynagrodzenie dodatkowe za miesiąc, w którym zakończono wykonywanie produktów, czynności lub usługi.
- W przypadku obliczania premii oblicza się ją wyłącznie od kwoty obliczonej według systemu czasowego i wyłącznie za czas przepracowany przez danego pracownika (premia pomniejszana jest więc o okres nieświadczenia pracy).
2. W przypadku gdy zastosowany jest do wynagradzania danego pracownika wyłącznie system akordowy lub prowizyjny, w razie niewypracowania w ciągu miesiąca kalendarzowego w tym systemie kwoty:
 - 1) minimalnego wynagrodzenia lub obniżonego minimalnego wynagrodzenia ustalonego proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy i nieobecności w pracy – wypłaca się do wysokości minimalnego wynagrodzenia lub obniżonego minimalnego wynagrodzenia, jeżeli pracownikowi temu nie określono w umowie o pracę lub w osobnym piśmie stawki zaszeregowania osobistego,
 - 2) wynagrodzenia wynikającego z zaszeregowania osobistego ustalonego proporcjonalnie do czasu przepracowanego i nieobecności w pracy – wypłaca się wynagrodzenie wynikające z zaszeregowania osobistego obliczone proporcjonalnie do czasu przepracowanego i nieobecności w pracy, jeżeli w umowie o pracę lub w odrębnym piśmie określono to zaszeregowanie.
3. W przypadku gdy czas wykonania jednego produktu, czynności lub usługi przez pracownika wynagradzanego wyłącznie w systemie akordowym lub prowizyjnym przekracza jeden miesiąc kalendarzowy, wówczas za każdy miesiąc kalendarzowy, w którym nie zakończono wykonania tego produktu, czynności lub usługi, wypłaca się zaliczki na poczet wynagrodzenia akordowego lub prowizyjnego, obliczone zgodnie z zasadami określonymi w ust. 2 pkt 1 i 2. Wypłacone zaliczki pomniejszają wynagrodzenie akordowe lub prowizyjne. Zaliczki przewyższające kwotę wynagrodzenia akordowego lub prowizyjnego nie podlegają zwrotowi, jeżeli nie przekraczają minimum określonego zgodnie z ust. 2.

Wykaz usług wynagradzanych w systemie prowizyjnym bezpośrednim i zasady obliczania prowizji bezpośredniej

Lp.	Nazwa usługi	Wysokość prowizji i podstawa jej obliczania	Stanowisko pracy, komórka organizacyjna, grupa stanowisk, nazwiska i imiona pracowników tworzących grupę, nazwisko i imię pracownika wykonujących usługę wymienioną w rub. 2	Zasady rozliczania prowizji między pracownikami tworzącymi grupę lub komórkę organizacyjną, wysokość udziału pracownika lub stanowiska pracy w prowizji
1	2	3	4	5

.....
(pieczętka i podpis pracodawcy)

Załącznik nr 7 do regulaminu wynagradzania

Tabela procentowych udziałów w kwocie rocznego limitu prowizji pośredniej

Lp.	Stanowisko pracy*	% udziału w kwocie rocznego limitu prowizji (może być określony w widełkach)
1	2	3

Kwota rocznego limitu prowizji pośredniej wynosi:

* Trzeba tu pamiętać, że na jednym stanowisku może być zatrudniony więcej niż jeden pracownik. W takiej sytuacji przyjmuje się, że udział każdego pracownika w kwocie rocznego limitu prowizji jest równy, chyba że co innego ustalono w tej tabeli lub w piśmie przyznającym wynagrodzenie prowizyjne.

Załącznik nr 9 do regulaminu wynagradzania

Tabela produktów i czynności, których wykonywanie wynagradzane jest w formie akordu zespołowego oraz stawki akordowe i normy czasu wykonania

Lp.	Określenie produktu, czynności	Stawka akordowa		Norma czasu wykonania produktu lub czynności w akordzie czasowym (w sek.)	Uwagi
		kwotowa (zł, gr)	procentowa od ceny*		
1	2	3	4	5	6

* Określić o jaką cenę chodzi

Załącznik nr 10 do regulaminu wynagradzania

Tabela produktów i czynności oraz stawek akordowych w akordzie indywidualnym

Lp.	Określenie produktu, czynności	Stawka akordowa		Norma czasu wykonania produktu lub czynności w akordzie czasowym (w sek.)	Uwagi
		kwotowa (zł, gr)	procentowa od ceny*		
1	2	3	4	5	6

* Określić o jaką cenę chodzi

Arkusz obliczeniowy wynagrodzeń akordowych w akordzie indywidualnym*, zespołowym*, za miesiąc

Lp.	Nazwisko i imię	Stawka akordowa (S_a) (w zł/szt.)	Stawka godzinowa zaszergowania osobistego (S_{gp}) (w zł/godz.)	Liczba wykonanych produktów, czynności, pomniejszona o liczbę zwrotów (L_p) (w szt.)	Norma wykonania 1 produktu, czynności (N) (w sek/szt.)	Kwota dopłat za nadgodziny oraz pracę w dni wolne od pracy (D) (w zł)	Cena produktu, czynności (K) (w zł/szt.)	Czas pracowany przez danego pracownika (G_p) (w godz.)	Faktyczny czas wykonania jednego produktu: $\frac{G_z \times 3600}{L_z}$ (w sek/szt.)	Najniższe wynagrodzenie należne danemu pracownikowi: $S_{gp} \times G_p$ (W_{gp}) (w zł)	Wynagrodzenie akordowe wypłacone przez danego pracownika (W_{ap} lub W_{acp}) pomniejszone o D (w zł)	Wynagrodzenie do wypłaty (wpisać wyższe wynagrodzenie z rub. 11 lub 12) (w zł)
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1.												
2.												
3.												
4.												
5.												
6.												
7.												
8.												
9.												
10.												
11.												
12.												
13.												
14.												
15.												
16.												
17.												
18.												
19.												
20.												
Suma:				$L_z = \dots$		$D_z = \dots$		$G_z = \dots$		$W_{gz} = \dots$	$\frac{W_{az}}{W_{acz}} = \dots$	

.....
(pieczętki i podpisy osób obliczających wynagrodzenia)

Uwaga: Kwota dopłat, o których mowa w rub. 7, powiększa wynagrodzenie pracownika. Dopłaty te muszą być oddzielnie rozliczone w liście płac, w której wypisuje się wszystkie należne składniki wynagrodzenia. Tutaj kwotę dopłat z rub. 7 wpisano tylko po to, aby pomniejszyć wynagrodzenie akordowe z rub. 12. W arkuszu wypełnia się tylko te rubryki, które są niezbędne do obliczenia wynagrodzeń z rub. 11 i 12 zgodnie ze wzorami określonymi w regulaminie wynagradzania.

* niepotrzebne skreślić

BIURO SPRAW PRACOWNICZYCH,
UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH I BHP
LABOUR LAW AND SOCIAL INSURANCE CONSULTING OFFICE

PROMESA **B.
H.
U.**

KADRY-PLACE-ZUS-BHP-SZKOLENIA

78-100 Kołobrzeg ul. Drzymały 9/4

☎ 692-360-669, ☎ (94) 35-28-999

NIP: 671-102-63-33 REGON-PKD 2007: 330397039 - 7022Z