

Jak ustalić wynagrodzenie za pracę

czyli skład wynagrodzenia, dodatki oraz potrącenia z wypłaty.

Wykonała: Agnieszka Prościak
nr indeksu: 173695
2EF-DI

Wynagrodzenie za pracę

Ustala się je biorąc pod uwagę w szczególności:

- Rodzaj wykonywanej pracy
- Kwalifikacje wymagane do jej wykonywania
- Ilość i jakość świadczonej pracy

Minimalne wynagrodzenie za pracę

- Minimalne wynagrodzenie za pracę na pełny etat wynosi 3600 zł brutto
- Minimalna stawka godzinowa wynosi 23,50 zł brutto
- Obydwie stawki obowiązują od 1.07.2023 - 31.12.2023

Co wchodzi w skład minimalnego wynagrodzenia?

- Wynagrodzenie zasadnicze
- Dodatki do wynagrodzenia zasadniczego
- Nagrody i premie zgodne z regulaminem, wypłacane jako element wynagrodzenia, a nie wyróżnienia
- Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy
- Dodatek wyrównawczy

Dodatek za pracę w porze nocnej

- Min. 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w danym roku.

Dodatek za pracę w nadgodzinach

- Rodzaje nadgodzin
- Warunki otrzymania dodatku w wysokości 100% wynagrodzenia za nadgodziny
- Warunki otrzymania dodatku w wysokości 50% wynagrodzenia za nadgodziny
- Rekompensata czasem wolnym od pracy

Przykład - nadgodziny

- Pracownik zatrudniony na pełny etat;
- Zarabia miesięcznie stałą kwotę 6000 zł, nie wliczając przepracowanych nadgodzin;
- Nadgodziny przepracowane w ciągu miesiąca:
 - 4h w dzień roboczy
 - 8h w wolną od pracy niedzielę
- Ilość planowanych godzin do przepracowania w tym miesiącu: 178h;
- W ciągu tego miesiąca łącznie przepracował 190h;
- Brak rekompensaty czasem wolnym.

Nadgodziny dobowe: 2h

Nadgodziny średniotygodniowe:

$$190h - 178h - 4h = 8h$$

Obliczenie dodatku za 1 h nadliczbową:

$$6000 : 178 = 33,7 \text{ [zł]}$$

Wynagrodzenie za ten miesiąc:

$$6000 + 337 = 6337 \text{ [zł]}$$

Dodatek za nadgodziny dobowe:

$$33,7 * 0,5 * 4 = 67,4 \text{ [zł]}$$

Dodatek za nadgodziny

średniotygodniowe:

$$33,7 * 8 = 269,6 \text{ [zł]}$$

Razem: 337 zł

Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy

- Wynagrodzenie chorobowe wynoszące 80% oraz 100% wynagrodzenia - kiedy, przez ile i dla kogo?

Przykład - wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy

- Pracownik zatrudniony na pół etatu
- Wynagrodzenie zasadnicze: 4000 zł brutto.
- Zwolnienie lekarskie na 12 dni
- Prawo do 80% wynagrodzenia chorobowego

Obliczenia:

Składki społeczne: $4000 * 13,71\% = 548,4$ [zł]

Podstawowe wynagrodzenie chorobowe: $4000 - 548,4 = 3\ 451,6$ [zł]

Dodatek dzienny (procent wynagrodzenia 80%):

$3\ 451,6 : 30 = 115,05 * 80\% = 92,04$ [zł]

Ilość dni chorobowego: 12 dni

Wynagrodzenie brutto za 12 dni chorobowego: $92,04 * 12 \text{ dni} = 1\ 104,48$ [zł]

Dodatki wyrównawcze do wynagrodzenia

- Osoby, którym przysługuje;
- Sytuacje kwalifikujące się do dodatku;
- Sposób obliczania.

Wynagrodzenie urlopowe

- Za czas urlopu wypoczynkowego pracownik powinien otrzymać wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował.
- Wynagrodzenie urlopowe ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy z wyłączeniem niektórych składników.

Przykład - wynagrodzenie urlopowe

- Zatrudnienie na pełnym etacie
- Wynagrodzenie zasadnicze: 4100 zł
- Stały dodatek stażowy: 600 zł
- Premie za wyniki: sierpień 400 zł, wrzesień 250 zł, październik 500 zł
- Godziny nadliczbowe w październiku: 400 zł
- Godziny przepracowane od sierpnia do października: 550h
- Urlop na 14 dni roboczych (listopad, $14 \cdot 8h = 112h$)

Obliczenia:

$$400 + 250 + 500 + 400 = 1550 \text{ [zł]}$$

$$1550 / 550 = 2,81 \text{ [zł]}$$

$$2,81 \cdot 112 = 314,72 \text{ [zł]} \rightarrow \text{Dodatkowe wynagrodzenie za czas urlopu}$$

$$\text{Pensja za listopad: } 4100 + 600 + 314,72 = 5\,014,72 \text{ [zł]}$$

Wynagrodzenie za czas gotowości do pracy i przestoju

- "Pracownikowi za czas przestoju, czyli czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do pracy, a doznał przeszkód ze strony pracodawcy, należy się wynagrodzenie przestojowe". - Artykuł 81 § 1 Kodeksu pracy
- Jeżeli nie została ustalona stawka za wynagrodzenie przestojowe, to wynosi ona 60% standardowej wypłaty.

Potrącenia z wynagrodzenia

- Pracodawca nie może potrącać żadnych kwot z wynagrodzenia pracownika bez jego zgody poza pewnymi wyjątkami.
- Potrącenia bez zgody pracownika
- Kwota wolna od potrąceń

Przykład - potrącenia z wynagrodzenia.

- Termin wypłaty wynagrodzenia: 28. dzień każdego miesiąca.
- Pracownik, którego miesięczne wynagrodzenie jest stałe, miał nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy 30 listopada.
- Pracodawca ma uprawnienie do odliczenia od wynagrodzenia w grudniu kwoty odpowiadającej jednodniowemu wynagrodzeniu pracownika za nieobecność w listopadzie

Podstawa prawna

- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy.
- Ustawa z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy.
- Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.
- Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop.
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy.
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 13 września 2022 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2023 r.