

### **Płaca lub czas wolny od pracy za pracę w święto**

- Za pracę w święto udzieli pracodawca pracownikowi czas wolny od pracy w zakresie pracy wykonanej w święto, i to najpóźniej do końca trzeciego kalendarzowego miesiąca następującego po wykonaniu pracy w święto albo w innym uzgodnionym terminie.
- Za taki czas wolny od pracy nie potrąca się płacy.
- **Pracodawca może z pracownikiem uzgodnić świadczenie dodatku w wysokości średniego godzinowego zarobku za godzinę pracy w święto zamiast czasu wolnego od pracy.**

### **Dodatek za pracę w utrudnionym środowisku pracy**

Pracownikowi przysługuje za pracę w trudnym środowisku pracy **dodatek w wysokości co najmniej 5% podstawowej stawki minimalnego wynagrodzenia miesięcznego.**

### **Specjalny dodatek**

Jest składnikiem, który się należy przy spełnieniu wyznaczonych warunków, którym się oceniają zwłaszcza utrudniające wpływy związane z wykonywaniem pracy, jeżeli spoczywają one w warunkach pracy związanych z nadzwyczajnym neuropsychicznym obciążeniem, z ryzykiem zagrożenia życia i zdrowia lub trudnym rozkładem pracy.

### **Dodatek za zmianę rozdzieloną**

- Pracownikowi, który pracuje w zmianach rozdzielonych na dwie lub więcej części, przysługuje dodatek **w wysokości 30% średniego godzinowego zarobku** za każdą w ten sposób rozdzieloną zmianę.
- Rozdzielona zmiana, to zmiana w której ciągłe przerwanie pracy lub suma przerw wynosi co najmniej 2 godziny.

### **Dodatek osobisty**

- Jest składnikiem płacy, na który pracownik nie ma automatycznie prawa, którym się ocenia wydajność i jakość pracy pracownika w porównaniu z innymi pracownikami.
- Pracodawca może świadczyć pracownikowi, który długotrwale osiąga bardzo dobre wyniki pracy lub pełni większy zakres zadań niż inni pracownicy dodatek osobisty **do wysokości 50% taryfy płacowej**

najwyższego stopnia w klasie płacowej, w której jest pracownik zaszeregowany.

- Pracodawca może świadczyć pracownikowi, który jest wybitnym, ogólnie uznanym fachowcem i wykonuje prace zaszeregowane do dziesiątej aż szesnastej klasy płacowej dodatek osobisty **aż do wysokości 100% taryfy płacowej** najwyższego stopnia płacowego w klasie płacowej, do której jest pracownik zaszeregowany.

### **Dalsze dodatki:**

- dodatek za bezpośrednią czynność pedagogiczną ponad wyznaczony zakres,
- dodatek specjalizacyjny pracownika pedagogicznego.

### **Wynagrodzenie lub płaca za wykonanie innej pracy**

Jeżeli pracownik jest przeniesiony do wykonania innej pracy, niż jest uzgodniona w umowie o pracę, za którą przysługuje niższe wynagrodzenie lub płaca, **należy mu się za okres przeniesienia dodatek do zarobku lub płacy do wysokości średniego zarobku, jaki osiągał przed przeniesieniem.**

### **Wynagrodzenie za dyżur**

Za czas dyżuru przysługuje pracownikowi wynagrodzenie w wysokości **co najmniej 10% średniego zarobku.**

### **Wynagrodzenie z innych umów**

Wysokość wynagrodzenia za pracę na podstawie innych umów i warunki świadczenia się uzganiają w umowie o przeprowadzeniu pracy albo w umowie o czynności.

Wysokość wynagrodzenia za pracę według umowy o przeprowadzeniu pracy i z umowy o czynności nie może być niższe, niż wynagrodzenie minimalne.

Państwowy Urząd Inspekcji Pracy, referat stosunków i warunków pracy  
© 2008

## **WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ I Z INNYCH UMÓW**

(brzmienie ważne od 1.1.2008r.)

### **WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ**

#### **Informacje podstawowe**

- Regulacja prawna: § 109 i następujące **ustawy nr 262/2006 Dz. U. (Kodeks Pracy)** w brzmieniu późniejszych przepisów (dalej tylko KP).
- Podstawowym celem wynagradzania jest osiągnięcie przychodu, tj. pieniężnej należności za wykonanie pracy. Ustawa określa i używa na takie należności następujące nazwy, wynagrodzenie za pracę, płaca (w sferze budżetowej) i wynagrodzenie z innych umów.
- Za wykonaną pracę należy pracownikowi wynagrodzenie za pracę, płaca lub wynagrodzenie z innych umów przy spełnieniu warunków określonych w KP.
- Wynagrodzenie za pracę i płaca się ustala według rodzaju, odpowiedzialności, ilości i jakości świadczonej pracy i według warunków świadczenia pracy.
- Wynagrodzenie z innych umów jest świadczeniem pieniężnym za pracę wykonywaną na podstawie umowy o przeprowadzeniu pracy lub umowy o działalności pracowniczej (§ 74 aż 77).
- Za jednakową pracę lub za pracę jednakowej wartości należy się wszystkim pracownikom pracodawcy jednakowe wynagrodzenie za pracę, płaca lub wynagrodzenie z innej umowy.

#### **Minimalne wynagrodzenie:**

- jest to najniższa dopuszczalna wysokość wynagrodzenia za pracę według Rozporządzenia Rady Ministrów nr 567/2006 Dz. U.,
- wynagrodzenie za pracę, płaca lub wynagrodzenie z innej umowy nie może być niższe niż wynagrodzenie minimalne. Do wynagrodzenia za pracę i płacy się w tym celu niezalicza wynagrodzenia czy płacy za godziny nadliczbowe, świadczeń za pracę w święta, za pracę w nocy, za pracę w utrudnionych warunkach i za pracę w sobotę lub niedzielę,
- **podstawowa stawka minimalnego wynagrodzenia wynosi co najmniej 8.000 CZK przy tygodniowym czasie pracy 40 godzin, tj. 48,10 CZK/godz.,**
- jeżeli wynagrodzenie za pracę, płaca lub wynagrodzenie z innej umowy nie osiągnie wynagrodzenia minimalnego,

jest pracodawca zobowiązany pracownikowi udzielić wyrównanie.

#### Gwarantowane wynagrodzenie:

- to wynagrodzenie lub płaca, na które ma pracownik prawo według KP, umowy, przepisu wewnętrznego lub regulaminu wynagrodzenia,
- **najniższa stawka gwarantowanego wynagrodzenia nie może być niższa od podstawowej stawki minimalnego wynagrodzenia,**
- jeżeli wynagrodzenie lub płaca nie osiągnie najniższej stawki gwarantowanego wynagrodzenia, jest pracodawca zobowiązany świadczyć pracownikowi wyrównanie.

#### **Wynagrodzenie za pracę**

- Ustala się w układzie zbiorowym, umowie o pracę albo innej umowie, ewentualnie pracodawca ustala wewnętrznym przepisem – regulaminem wynagrodzenia lub wymiarem wynagrodzenia.
- **Pracodawca jest zobowiązany w dzień rozpoczęcia pracy wydać pracownikowi pisemny wymiar wynagrodzenia, który zawiera dane o sposobie wynagradzania, o terminie i miejscu wypłaty wynagrodzenia, jeżeli tych danych nie zawiera umowa o pracę albo przepis wewnętrzny.**
- Jeżeli dojdzie do zmiany danych w wymiarze wynagrodzenia, pracodawca jest zobowiązany o tych zmianach pisemnie informować pracownika na piśmie i to najpóźniej w dzień, w którym zmiana wchodzi w życie.
- Wypłata wynagrodzenia następuje po wykonaniu pracy, najpóźniej w miesiącu kalendarzowym następującym po miesiącu, w którym pracownikowi powstało prawo na wynagrodzenie albo inne dodatki.

#### **Wynagrodzenie lub czas wolny od pracy w zmiarze za pracę w godzinach nadliczbowych**

Za czas pracy w godzinach nadliczbowych przysługuje pracownikowi **wynagrodzenie i dodatek w wysokości co najmniej 25% średniego wynagrodzenia**, jeżeli pracodawca z pracownikiem nie uzgodni udzielenia czasu wolnego od pracy w zakresie pracy wykonanej w godzinach nadliczbowych zamiast dodatku.

#### **Wynagrodzenie, czas wolny od pracy albo ekwiwalent wynagrodzenia za święto**

- Za czas pracy w święto przysługuje pracownikowi **osiągnięte wynagrodzenie i czas wolny od pracy** w zakresie pracy wykonanej w święto, który mu pracodawca udzieli najpóźniej do końca trzeciego kalendarzowego miesiąca następującego po wykonaniu pracy w święto lub w innym uzgodnionym czasie.

- **Za za czas wolny od pracy przysługuje pracownikowi ekwiwalent wynagrodzenia w wysokości średniego wynagrodzenia.**
- **Pracodawca może z pracownikiem uzgodnić udzielenie dodatku do osiągniętego wynagrodzenia w wysokości co najmniej średniego wynagrodzenia zamiast udzielenia czasu wolnego od pracy.**

#### **Wynagrodzenie za pracę w nocy**

- Za czas pracy w nocy przysługuje pracownikowi **osiągnięte wynagrodzenie i dodatek w wysokości co najmniej 10% średniego wynagrodzenia.**
- **Inną minimalną wysokość i sposób określenia dodatku można uzgodnić w układzie zbiorowym.**

#### **Wynagrodzenie i dodatek za pracę w utrudnionym środowisku pracy**

Za czas pracy w utrudnionym środowisku pracy przysługuje pracownikowi **osiągnięte wynagrodzenie i dodatek, który wynosi 10% podstawowej stawki wynagrodzenia minimalnego za każdy utrudniający element** – według postanowienia § 7 Rozporządzenia Rady Ministrów nr 567/2006 Dz. U.

#### **Wynagrodzenie za pracę w sobotę i niedzielę**

Za czas pracy w sobotę i niedzielę przysługuje pracownikowi **osiągnięte wynagrodzenie i dodatek w wysokości co najmniej 10 % średniego zarobku**. Inną minimalną wysokość i sposób określenia dodatku można uzgodnić tylko w układzie zbiorowym.

#### **Płaca**

- Płacę pracownikowi ustala pracodawca według KP, Rozporządzenia Rady Ministrów do jego wprowadzenia i w ich ramach według układu zbiorowego, ewentualnie według przepisu wewnętrznego.
- Płaca jest świadczona pracownikom, którzy są zatrudnieni u pracodawców, których działalność jest powiązana z budżetami publicznymi.
- Decydującym składnikiem płacy pracowników w służbach publicznych i administracji jest taryfa płacowa.
- Wysokość taryfy płacowej zależy od rodzaju, odpowiedzialności, ilości i jakości świadczonej pracy (zaszeregowanie do klasy płacowej) i od poziomu praktycznych doświadczeń, które pracownik uzyskał poprzednim wykonywaniem pracy (zaszeregowanie do stopnia płacowego).

- **Pracodawca jest zobowiązany w dzień rozpoczęcia pracy wydać pracownikowi wymiar płacowy, który winien być na piśmie.**
- **W wymiarze płacy pracodawca jest winien podać dane o klasie płacowej i stopniu, do których jest pracownik zaszeregowany, o wysokości taryfy płacowej i innych regularnie miesięcznie świadczonych składnikach płacy i o terminie i miejscu wypłaty. Jeżeli dojdzie do zmiany niektórego z wyżej wymienionych składników płacy w wymiarze płacy, jest pracodawca winien o takiej zmianie pracownika pisemnie informować łącznie z podaniem powodów, i to najpóźniej tego dnia, w którym zmiana wchodzi w życie.**
- **Płaca się należy po wykonaniu pracy, najpóźniej w miesiącu kalendarzowym następującym po miesiącu, w którym powstało prawo pracownika na płacę albo inny jej składnik.**

#### **Płaca lub czas wolny od pracy w zmiarze za pracę w godzinach nadliczbowych**

- Za czas pracy w godzinach nadliczbowych przysługuje pracownikowi część taryfy płacowej, dodatku osobistego i specjalnego dodatku przypadający na godzinę pracy bez pracy w godzinach nadliczbowych w kalendarzowym miesiącu, w którym wykona pracę w godzinach nadliczbowych i **dodatek w wysokości 25% średniego godzinowego wynagrodzenia** i, jeżeli chodzi o dni nieprzerwanego odpoczynku w tygodniu, również **dodatek w wysokości 50% średniego godzinowego wynagrodzenia**, o ile pracodawca z pracownikiem nie uzgodnił udzielenia czasu wolnego od pracy, zamiast płacy za pracę w godzinach nadliczbowych.
- Za czas wolny od pracy niepotrąca się płacy.

#### **Dodatek za kierownictwo**

Kierownikowi należy się dodatek za kierowanie w zależności od stopnia kierownictwa i wymagań pracy kierownika.

#### **Dodatek za pracę w nocy**

Pracownikowi przysługuje za godzinę pracy w porze nocnej **dodatek w wysokości 20% średniego godzinowego wynagrodzenia.**

#### **Dodatek za pracę w sobotę i niedzielę**

Pracownikowi przysługuje za godzinę pracy w sobotę lub niedzielę **dodatek w wysokości 25 % średniego godzinowego wynagrodzenia.**