

SZKOLENIE ON-LINE

Obowiązki kadrowo-płacowe na początku roku szkolnego

praktyczne aspekty



Ekspert:
Anna Kopyść

WERYFIKACJA KWALIFIKACJI NIEZBĘDNYCH DO ZATRUDNIENIA NAUCZYCIELA

Stanowisko nauczyciela może zajmować osoba, która:

1. Posiada wyższe wykształcenie z odpowiednim przygotowaniem pedagogicznym lub ukończyła zakład kształcenia nauczycieli i podejmuje pracę na stanowisku, do którego są to wystarczające kwalifikacje;
2. Przestrzega podstawowych zasad moralnych;
3. Spełnia warunki zdrowotne niezbędne do wykonywania zawodu.

Co rozumiemy przez wyższe wykształcenie?

Jest to posiadanie dyplomu ukończenia studiów, potwierdzającego uzyskanie odpowiedniego tytułu zawodowego. Są to co do zasady:

- inżynier i licencjat (po studiach pierwszego stopnia) oraz
- magister i lekarz (po studiach drugiego stopnia lub jednolitych studiach magisterskich).

Przepis regulujący wymagane kwalifikacje

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 1 sierpnia 2017 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli (j.t. Dz.U. z 2020 r. poz. 1289)

Kto weryfikuje kwalifikacje?

Jest to czynność z zakresu nadzoru pedagogicznego, zatem:

1. Kurator oświaty
2. Organ prowadzący
3. Organem podejmującym decyzje kadrowe w szkole jest dyrektor szkoły i to on odpowiada za ustalenie kwalifikacji nauczycieli i zatrudnienie ich zgodnie z kwalifikacjami.

Zatrudnienie bez kwalifikacji

Jeżeli nie ma możliwości zatrudnienia osoby posiadającej wymagane kwalifikacje, można za zgodą organu sprawującego nadzór pedagogiczny zatrudnić takiego nauczyciela.

Dokumenty wymagane do załatwienia sprawy

1. Wniosek dyrektora szkoły o zatrudnienie nauczyciela nieposiadającego wymaganych kwalifikacji
2. Inne dokumenty, np.
kopia zgłoszonej oferty pracy do urzędu pracy i odpowiedź urzędu pracy, zaświadczenie z uczelni,
kopia misji kanonicznej.

Zatrudnienie bez przygotowania pedagogicznego

1. Dopuszczalne jest nawiązanie stosunku pracy, o ile osoba ta zobowiąże się do uzyskania przygotowania pedagogicznego w trakcie odbywania stażu.
2. Jeżeli nauczyciel w ciągu pierwszego roku pracy nie uzyska przygotowania pedagogicznego z przyczyn od niego niezależnych, może być zawarta umowa o pracę na kolejny jeden rok szkolny. Staż na nauczyciela kontraktowego przedłuża się do czasu uzyskania przygotowania pedagogicznego.

Wynagrodzenie nauczyciela zatrudnionego bez kwalifikacji

Do nauczyciela zatrudnionego za zgodą kuratora nie stosuje się przepisów dotyczących uzyskiwania stopni awansu zawodowego, zaś do celów płacowych nauczyciele ci są traktowani jak nauczyciele stażyści

Wynagrodzenie nauczycieli 1 września 2021 r.

Poziom wykształcenia		Stopnie awansu zawodowego nauczyciela			
		nauczycie I stażysta	nauczycie I kontrakto wy	nauczycie I mianowa ny	nauczycie I dyplomo wany
1	Tytuł zawodowy magistra z przygotowaniem pedagogicznym	2949	3034	3445	4046
2	Tytuł zawodowy magistra bez przygotowania pedagogicznego, tytuł zawodowy licencjata (inżyniera) z przygotowaniem pedagogicznym	2818	2823	3002	3523
3	Tytuł zawodowy licencjata (inżyniera) bez przygotowania pedagogicznego, dyplom ukończenia kolegium nauczycielskiego lub nauczycielskiego kolegium języków obcych, pozostałe wykształcenie	2800	2818	2841	3079

Ustalenie warunków zatrudnienia, w tym obliczanie pensum łączonego dla nauczycieli

Nauczyciela należy poinformować o:

1. Obowiązującej tygodniowej normie czasu pracy, wynoszącej 40 godzin przy zatrudnieniu pełnoetatowym, w tym o ilości godzin w ramach pensum;
2. Częstotliwości wypłat wynagrodzenia za pracę – raz w miesiącu z góry odnośnie stałych składników wynagrodzenia oraz raz w miesiącu z dołu za wykonane prace, np. doraźne zastępstwa, godziny nadwymiarowe;
3. Wymiarze przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego – w okresie ferii i w czasie ich trwania (w placówce feryjnej) albo 35 dni roboczych w placówce nieferyjnej przy zatrudnieniu pełnoetatowym;
4. Obowiązującej pracownika długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę – 3 miesiące przy zatrudnieniu na podstawie mianowania lub umowy o pracę na czas nieokreślony albo należy wskazać okres wypowiedzenia wynikający z art. 36 § 1 Kodeksu pracy i uzależniony od stażu u pracodawcy w razie zatrudnienia na czas określony.

Jak oblicza się łączone pensum

Nauczycielom realizującym obowiązki określone dla stanowisk o różnym tygodniowym obowiązkowym wymiarze godzin zajęć tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć ustala się jako iloraz łącznej liczby realizowanych godzin i sumy części etatów realizowanych w ramach poszczególnych tygodniowych wymiarów godzin zajęć, przy czym wynik zaokrągla się do pełnych godzin. Godziny wyliczone ponad ten wymiar stanowią godziny ponadwymiarowe.

Przykład

Nauczyciel jest zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy i ma kwalifikacje bibliotekarza i polonisty. Dyrektor przydzielił mu 16 godzin języka polskiego, 1 godzinę do dyspozycji wychowawcy, 1 godzinę zajęć dydaktyczno-wyrównawczych, 6 godzin biblioteki i 4 godziny wychowawcy świetlicy. Tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć tego nauczyciela należy obliczyć:

$$(18+6+4) : (18/18 + 6/30 + 4/26) = 28 : 1,3538 = 20,6825 \approx 21$$

Tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć nauczyciela (po zaokrągleniu) wynosi 21 godzin, zatem nauczyciel ma 7 godzin ponadwymiarowych.

Nawiązanie umów na czas określony, nieokreślony, zastępstwo i przez mianowanie- przykłady dokumentacji

Umowa na czas określony

Z osobą posiadającą wymagane kwalifikacje i rozpoczynającą pracę w szkole stosunek pracy nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas określony na jeden rok szkolny w celu odbycia stażu wymaganego do uzyskania awansu na stopień nauczyciela kontraktowego.

W razie ustalenia dodatkowego stażu, z nauczycielem stażystą nawiązuje się stosunek pracy na czas określony na kolejny jeden rok szkolny.

Umowa na czas nieokreślony

Stosunek pracy z nauczycielem kontraktowym nawiązuje się na podstawie umowy o pracę zawieranej na czas nieokreślony

Mianowanie

Stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony przekształca się w stosunek pracy na podstawie mianowania z pierwszym dniem miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym:

- nauczyciel uzyskał stopień nauczyciela mianowanego;
- w przypadku nauczyciela mianowanego lub dyplomowanego w czasie trwania umowy o pracę zostały spełnione warunki:

1. Posiadania obywatelstwa polskiego, z tym że wymóg ten nie dotyczy obywateli państwa członkowskiego UE, Konfederacji Szwajcarskiej lub państwa członkowskiego Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) - strony umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym;
2. Posiadania pełnej zdolności do czynności prawnych i korzystania z praw publicznych;
3. Nie toczenia się przeciwko niemu postępowania karnego w sprawie o umyślne przestępstwo ściganego z oskarżenia publicznego lub postępowanie dyscyplinarne;
4. Nie bycia skazany prawomocnym wyrokiem za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe;
5. Nie bycia prawomocnie ukaranym karą dyscyplinarną w okresie 3 lat przed nawiązaniem stosunku pracy;
6. Posiadania kwalifikacji wymaganego do zajmowania danego stanowiska;
7. Istnienia warunków do zatrudnienia nauczyciela w szkole w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony.

Zastępstwo

W przypadku zaistnienia potrzeby wynikającej z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela, w tym w trakcie roku szkolnego, z osobą rozpoczynającą pracę w szkole, z nauczycielem kontraktowym i z pozostałymi nauczycielami, stosunek pracy nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas określony.

Ustalenie wysokości dodatków do wynagrodzeń, w tym funkcyjne, motywacyjny, za warunki pracy

Dodatek za wysługę lat

Nauczycielom przysługuje dodatek za wysługę lat (nazywany też dodatkiem stażowym), w wysokości 1 proc. wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok pracy, wypłacany w okresach miesięcznych poczynając od czwartego roku pracy, z tym że dodatek ten nie może przekroczyć 20 proc. wynagrodzenia zasadniczego. Prawo do pierwszego dodatku w wysokości 3 proc. nauczyciel uzyskuje więc po przepracowaniu trzech lat.

Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wysługę lat wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia we wszystkich zakładach pracy (także w zakładach pracy niebędących oświatowymi, zarówno w sektorze budżetowym jak i prywatnym) oraz inne udowodnione okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. W efekcie, wszędzie gdzie powstają wątpliwości co do wliczania określonych rodzajów aktywności zawodowej, należy sięgnąć do przepisów je regulujących. W aktualnym stanie prawnym do stażu uprawniającego do dodatku nie wlicza się m.in. zatrudnienia w ramach umów cywilnoprawnych, prowadzenia jednoosobowej działalności gospodarczej czy okresu pobierania zasiłków po ustaniu zatrudnienia.

Inaczej w szkole, inaczej w przedszkolu

Przykład

Nauczyciel zatrudniony w szkole w ramach pensum 18/18 podjął też pracę na 4/25 etatu w przedszkolu. Szkoła jest jego głównym miejscem pracy i z tego tytułu wypłacana jest mu wysługa w wysokości 15 proc. W przedszkolu, czyli dodatkowym miejscu pracy, nauczyciel otrzyma dodatek po przepracowaniu 3 lat.

Dodatki funkcyjne

Zgodnie z par. 5 rozporządzenia w sprawie wynagrodzeń do uzyskania dodatku funkcyjnego uprawnieni są nauczyciele, którym powierzono:

1. Stanowisko dyrektora lub wicedyrektora przedszkola, szkoły, placówki lub innej jednostki organizacyjnej, o której mowa w art. 1 ust. 1 KN albo inne stanowisko kierownicze przewidziane w statucie szkoły;
2. Sprawowanie funkcji:
 - a) wychowawcy klasy,
 - b) doradcy metodycznego lub nauczyciela-konsultanta,
 - c) opiekuna stażu,
 - d) nauczyciela opiekującego się oddziałem przedszkolnym.

Co do zasady wysokość stawek dodatków funkcyjnych w drodze regulaminu określa organ prowadzący szkołę będący jednostką samorządu terytorialnego, uwzględniając przewidywaną strukturę zatrudnienia. Jedynie w stosunku do nauczyciela, któremu powierzono sprawowanie funkcji wychowawcy klasy, ustawowo zagwarantowano kwotę dodatku nie mniejszą niż 300 zł (art. 34a KN). Należy wspomnieć, że dodatek z tytułu sprawowania funkcji wychowawcy klasy przysługuje za każdą powierzoną funkcję, także wtedy gdy nauczyciel sprawuje pieczę nad kilkoma klasami.

Opieka nad kilkoma klasami

PRZYKŁAD

W regulaminie wynagradzania nauczycieli wprowadzono zapis, zgodnie z którym nauczycielom przysługuje dodatek za wychowawstwo tylko za jedną klasę lub oddział, niezależnie od liczby klas lub oddziałów, w których pełnią funkcję wychowawcy. Taki zapis jest niezgodny z przepisami. Uprawnienie do dodatku funkcyjnego przysługuje bowiem wobec faktu pełnienia każdej z funkcji wymienionych w par. 5 rozporządzenia w sprawie wynagrodzeń. Zgodnie z rozstrzygnięciem nadzorczym Wojewody Wielkopolskiego z 25 listopada 2019 r. (sygn. akt KN-I.4131.1.446.2019.10): „przepisy rozporządzenia w sprawie wynagrodzeń nie zawierają regulacji ograniczających prawo do dodatku funkcyjnego w przypadku zbiegu uprawnień z kilku tytułów, nie istnieje też ustawowe upoważnienie dla rady gminy do wprowadzenia takich ograniczeń. Należy zauważyć, że do uzyskania dodatku funkcyjnego uprawnieni są nauczyciele, którym powierzono stanowisko i sprawują funkcje określone w par. 5 rozporządzenia w sprawie wynagrodzeń, a zatem dodatek funkcyjny przysługuje nauczycielowi za zajmowanie stanowiska i sprawowanie każdej z tych funkcji oddzielnie i niezależnie od siebie.”.

Dodatki funkcyjne w przedszkolach

Nauczyciele opiekujący się oddziałami przedszkolnymi, w tym także wychowawcy tzw. „zerówek” – bez względu na to, czy są zatrudnieni w przedszkolach jako odrębnych jednostkach oświatowych, czy też w szkołach z oddziałami przedszkolnymi – są uprawnieni do otrzymywania dodatku dla opiekunów oddziałów przedszkolnych, którego minimalna wysokość nie została ustalona w KN. Oznacza to, że wysokość dodatku funkcyjnego takiego nauczyciela określa organ prowadzący w regulaminie wynagradzania. Nie ma przeszkód, aby była to taka sama wartość jak dla wychowawców klas, ale równie dobrze można ustalić go na poziomie niższym.

Wstrzymanie wypłaty dodatku dla opiekuna

Przykład

Od 1 września 2020 r. nauczycielce przyznano dodatek z tytułu sprawowania funkcji opiekuna stażu w wysokości 250 zł. Z końcem marca 2021 r. nauczyciel odbywający staż zrezygnował z dalszej pracy w szkole, w związku z czym od kwietnia dyrektor jednostki wstrzymał wypłatę dodatku dla opiekuna (zrobił to na piśmie). Nauczycielka będąca opiekunem stażu na przełomie marca i kwietnia przebywała na zwolnieniu lekarskim. Podstawę jej świadczeń chorobowych stanowi wynagrodzenie z 12 miesięcy poprzedzających miesiąc zachorowania, tj. od marca 2020 r. do lutego 2021 r. Mimo że zwolnienie lekarskie jest ciągłe, to dla części przypadającej w marcu należy ustalić podstawę wliczając do niej dodatek z tytułu pełnienia funkcji opiekuna stażu, natomiast dla części kwietniowej podstawa jest wprowadzona kontynuowana i z tego samego okresu, ale nie powinno się do niej wliczać dodatku.

Dodatek motywacyjny

Jednym ze składników wynagrodzenia nauczyciela, przysługującym za wyniki pracy, jest dodatek motywacyjny. Ma on charakter fakultatywny. Odnosi się do jakości świadczonej pracy i wykonywania dodatkowych zadań lub zajęć i nie jest dodatkiem związanym z powierzonym stanowiskiem lub sprawowaną funkcją. Ogólne warunki przyznawania tego dodatku określone są w par. 6 rozporządzenia w sprawie wynagrodzeń.

Wyплата nagród jubileuszowych na przełomie roku szkolnego

Coraz częściej w orzecznictwie sądów i literaturze przedmiotu przeważa pogląd, że nagroda jubileuszowa nauczyciela, który nabył do niej prawo we wrześniu, powinna być wypłacona z końcem września lub 1 października, a w jej podstawie powinny znaleźć się przepracowane we wrześniu godziny ponadwymiarowe i doraźnych zastępstw. Podstawę nagrody jubileuszowej pedagoga oblicza się analogicznie jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Poza wynagrodzeniem zasadniczym, dodatkiem stażowym i przyznanymi dodatkami, np. funkcyjnymi czy motywacyjnym, należy uwzględnić w niej wynagrodzenie za faktycznie zrealizowane godziny ponadwymiarowe i doraźnych zastępstw w miesiącach poprzedzających miesiąc uzyskania prawa do nagrody jubileuszowej w danym roku szkolnym. Ponieważ we wrześniu nie występują takie miesiące, nagrodę należy uzupełnić o przepracowane we wrześniu godziny. bileuszowych na przełomie roku szkolnego

Urlop uzupełniający lub zaległy urlop wypoczynkowy dla nauczyciela powracającego z długiej nieobecności

Z powodu niezdolności do pracy wywołanej chorobą lub odosobnieniem w związku z chorobą zakaźną, urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu dla poratowania zdrowia, odbywania ćwiczeń wojskowych albo krótkotrwałego przeszkolenia wojskowego - nauczycielowi przysługuje urlop w ciągu roku szkolnego, w wymiarze uzupełniającym do 8 tygodni.

Wyplata jednorazowego świadczenia na start

Nauczyciel stażysta odbywający staż na stopień nauczyciela kontraktowego otrzymuje jednorazowe świadczenie na start w wysokości 1000 zł.

Świadczenie, o którym mowa w ust. 1, jest wypłacane w terminie do dnia 30 września roku, w którym nauczyciel rozpoczął staż.

Nauczyciel stażysta pozostający jednocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy, świadczenie otrzymuje w szkole wskazanej jako podstawowe miejsce zatrudnienia.

Nauczyciel stażysta odbywający staż na stopień nauczyciela kontraktowego może otrzymać świadczenie na start w wysokości 1000 zł nie więcej niż jeden raz w okresie całego zatrudnienia.

Przykłady rozliczeń wynagrodzeń na liście płac

Ustalanie wynagrodzenia za przepracowaną część miesiąca

W przypadku gdy pracownik w trakcie jednego miesiąca korzysta ze zwolnienia lekarskiego oraz przebywa na urlopie wypoczynkowym, stosuje się oba określone w przepisach rozporządzenia sposoby obliczania wynagrodzenia za część miesiąca – osobno dla każdego rodzaju nieobecności. Wynagrodzenie pracownika za przepracowaną część miesiąca należy obliczyć stosując zarówno § 11, jak i § 12 rozporządzenia w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy. W takiej sytuacji ustalenie wynagrodzenia za czas przepracowany polega na:

- ustaleniu kwoty zmniejszenia miesięcznej pensji o czas zwolnienia lekarskiego,
- ustaleniu kwoty zmniejszenia miesięcznej pensji o czas innej nieobecności,
- odjęciu ustalonych kwot od płacy przysługującej za cały miesiąc.

Właściwymi regulacjami wynikającymi z Kodeksu pracy, pozwalającymi ustalić wysokość obniżonego wynagrodzenia w związku z przebywaniem np. na urlopie bezpłatnym, jest § 12 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 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 (dalej: rozporządzenie w sprawie ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy).

§ 12 ust. 1 rozporządzenia w sprawie ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy mówi, że „w celu obliczenia wynagrodzenia, ustalonego w stawce miesięcznej w stałej wysokości, za przepracowaną część miesiąca, jeżeli pracownik w tym miesiącu był nieobecny w pracy z innych przyczyn niż niezdolność do pracy spowodowana chorobą, i za czas tej nieobecności nie zachowuje prawa do wynagrodzenia – miesięczną stawkę wynagrodzenia dzieli się przez liczbę godzin przypadających do przepracowania w danym miesiącu i otrzymaną kwotę mnoży się przez liczbę godzin nieobecności pracownika w pracy z tych przyczyn. Tak obliczoną kwotę wynagrodzenia odejmuje się od wynagrodzenia przysługującego za cały miesiąc”.

Przykład

Z nauczycielem nawiązano umowę z dniem 14 września 2021 r. W okresie 20-21 września przebywa na zwolnieniu lekarskim. Realizuje on 18 godzin pensum tygodniowo. Miesięczna liczba godzin jego pracy wynosi – 75 godzin ($18 \times 4,16$). Otrzymuje miesięczne wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 3817 zł.

Na początku obliczamy wynagrodzenie za przepracowaną część miesiąca:

- $3445 \text{ zł} \div 75 \text{ godzin} = 45,93 \text{ zł}$
- $18 \text{ godzin} \div 5 \text{ dni pracy w tygodniu} = 3,6$
- $3,6 \times 9 \text{ dni nieobecności (do 15 kwietnia pracownik przepracowałby 9 dni)} = 32,4$
- $45,93 \text{ zł} \times 32,4 = 2109,56 \text{ zł}$

Następnie miesięczną stawkę wynagrodzenia pracownika dzielimy przez 30 i mnożymy przez liczbę dni niezdolności do pracy, czyli przez 2:

- $3445 \text{ zł} \div 30 = 114,83 \text{ zł}$
- $114,83 \text{ zł} \times 2 = 229,66 \text{ zł}$

W celu obliczenia wynagrodzenia za przepracowaną przez nauczyciela część miesiąca wynagrodzenie w stałej stawce miesięcznej pomniejszamy o uzyskane kwoty:

- $3445 \text{ zł} - 2109,56 \text{ zł} - 229,66 \text{ zł} = 1105,78 \text{ zł}$

Rozliczanie kilku list płacy w miesiącu

- koszty uzyskania przychodów – zawsze na pierwszej liście płac
- ulga podatkowa – w zależności od złożonych dokumentów

Przykład

Nauczyciel otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 4046 zł i procentowo ustalany od niego za wysługę lat w wysokości 20% – 809,20 zł. W okresie od 6 do 23 września 2021 r. przebywa na zwolnieniu lekarskim, za który przysługuje mu zasiłek chorobowy. Podstawę zasiłku pracownika ustaloną z 12 miesięcy poprzedzających wrzesień stanowi kwota 4652,80 zł (szkoła nie doliczyła do niej dodatku za wysługę lat).

Obliczenia należności brutto:

KROK 1. Ustalenie kwoty wynagrodzenia zasadniczego za przepracowaną część miesiąca:

- $4046 \text{ zł} \div 30 = 134,87 \text{ zł}$
- $134,87 \text{ zł} \times 18 \text{ dni L4} = 2427,66 \text{ zł}$
- $4046 \text{ zł} - 2427,66 \text{ zł} = 1618,34 \text{ zł}$

KROK 2. Ustalenie kwoty dodatku stażowego za przepracowaną część miesiąca:

- $1618,34 \text{ zł} \times 20\% = 323,67 \text{ zł}$

KROK 3. Ustalenie kwoty dodatku stażowego za czas choroby:

- $809,20 \text{ zł} - 323,67 \text{ zł} = 485,53 \text{ zł}$

KROK 4. Ustalenie kwoty zasiłku chorobowego:

- $4652,80 \text{ zł} \div 30 = 155,09 \text{ zł}$
- $155,09 \text{ zł} \times 80\% = 124,07 \text{ zł}$
- $124,07 \text{ zł} \times 18 \text{ dni L4} = 2233,26 \text{ zł}$

Przyjmujemy, że koszty uzyskania przychodów wynoszą 250 zł i nauczyciel nie złożył pracodawcy PIT-2 (nie stosujemy ulgi). Pracodawca na październikowej liście płac rozliczy uzyskane przez nauczyciela we wrześniu wynagrodzenie za przepracowaną część miesiąca, zasiłek chorobowy i dodatek stażowy przysługujący za czas choroby w następujący sposób przedstawiony w **tabeli**.

Lp.	Wyszczególnienie	Wartość
1.	Wynagrodzenie zasadnicze za przepracowaną część miesiąca	1618,34 zł
2.	Dodatek za wysługę lat za przepracowaną część miesiąca	323,67 zł
3.	Dodatek za wysługę lat za czas choroby	485,53 zł
4.	Zasiłek chorobowy	2233,26 zł
5.	Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne (poz. 1 + poz. 2)	1942,01 zł
6.	Składka na ubezpieczenie emerytalne (poz. 5 × 9,76%)	189,54 zł
7.	Składka na ubezpieczenie rentowe (poz. 5 × 1,5%)	29,13 zł
8.	Składka na ubezpieczenie chorobowe (poz. 5 × 2,45%)	47,58 zł
9.	Łącznie składki na ubezpieczenia społeczne (poz. 6 + 7 + 8)	266,25 zł
10.	Podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne (poz. 5 - 9)	1675,76 zł
11.	Składka na ubezpieczenie zdrowotne do pobrania (poz. 10 × 9%)	150,82 zł
12.	Składka na ubezpieczenie zdrowotne do odliczenia od podatku (poz. 10 × 7,75%)	129,87 zł
13.	Podstawa obliczenia zaliczki na podatek dochodowy (poz. 1 + 2 + 3 + 4 - 9 - 250 zł), po zaokrągleniu	4145 zł
14.	Zaliczka na podatek dochodowy przed odliczeniem składki zdrowotnej (poz. 13 × 17%)	704,65 zł
15.	Zaliczka na podatek dochodowy do pobrania (poz. 14 - 12), po zaokrągleniu	575 zł
16.	Kwota do zapłaty (poz. 1 + 2 + 3 + 4 - 9 - 11 - 15)	2668,73 zł

Potrącenia z wynagrodzeń

Z wynagrodzenia za pracę - po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne, zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz wpłat dokonywanych do pracowniczego planu kapitałowego, w rozumieniu ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych, jeżeli pracownik nie zrezygnował z ich dokonywania - podlegają potrąceniu tylko następujące należności:

1. Sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych;
2. Sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne;
3. Zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi;
4. Kary pieniężne przewidziane w art. 108.

Nagrody i trzynastki

Nagroda z zakładowego funduszu nagród, dodatkowe wynagrodzenie roczne oraz należności przysługujące pracownikom z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej podlegają egzekucji na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych do pełnej wysokości.

Kwoty wolne od potrąceń

Wolna od potrąceń jest kwota wynagrodzenia za pracę w wysokości:

1. Minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, przysługującego pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne, zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz wpłat dokonywanych do pracowniczego planu kapitałowego, jeżeli pracownik nie zrezygnował z ich dokonywania - przy potrącaniu sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne;
2. 75% minimalnego wynagrodzenia - przy potrącaniu zaliczek pieniężnych udzielonych pracownikowi;
3. 90% minimalnego wynagrodzenia - przy potrącaniu kar pieniężnych przewidzianych w art. 108.

Jeżeli pracownik jest zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy, kwoty określone zmniejszeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy.

Potrącenia za zgodą pracownika

Należności inne niż wymienione w art. 87 § 1 i 7 KP mogą być potrącane z wynagrodzenia pracownika tylko za jego zgodą wyrażoną na piśmie.

Wolna od potrąceń jest kwota wynagrodzenia za pracę w wysokości:

1. Minimalnego wynagrodzenia - przy potrącaniu należności na rzecz pracodawcy;
2. 80% minimalnego wynagrodzenia - przy potrącaniu innych należności.

SZKOLENIE ON-LINE

Obowiązki kadrowo-płacowe na początku roku szkolnego

praktyczne aspekty



Ekspert:
Anna Kopyść