

1850 – minimalne wynagrodzenie w 2016 r.

Kategoria: Polityka Społeczna

Opublikowano: niedziela, 09, sierpień 2015 00:00

Bernadeta Skóbel

Odśłony: 1345

Do uzgodnienia z Komisją Wspólną Rządu i Samorządu Terytorialnego trafił projekt rozporządzenia w sprawie minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2016 r.

Wysokość minimalnej płacy już przesądzona?

12 czerwca br. Rada Ministrów zaproponowała Trójstronnej Komisji do spraw Społeczno-Gospodarczych podwyższenie minimalnego wynagrodzenia o 5,7% w stosunku do 2015 r. tj. do wysokości 1850 zł. W ustawowym terminie nie doszło do uzgodnienia wysokości minimalnej płacy. W takim przypadku Rada Ministrów jest zobowiązana ustalić wysokość minimalnego wynagrodzenia w drodze rozporządzenia do 15 września., przy czym jego wysokość nie może być niższa od wysokości zaproponowanej Trójstronnej Komisji do spraw Społeczno-Gospodarczych. Wydaje się mało prawdopodobne, żeby w wyniku uzgodnień ze stroną samorządową doszło do podwyższenia planowanej kwoty płacy minimalnej

1850 – nie dla wszystkich

Warto przypomnieć, że zgodnie z ustawą o minimalnym wynagrodzeniu za pracę wysokość wynagrodzenia pracownika w okresie jego pierwszego roku pracy nie może być niższa niż 80% wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Do okresu rocznego wlicza się wszystkie okresy, za które była opłacana składka na ubezpieczenie społeczne lub zaopatrzenie emerytalne, z wyłączeniem okresów zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego.

Minimalna nie oznacza zasadnicza

Ustalenie wysokości minimalnego wynagrodzenia na poziomie 1850 zł nie oznacza, że tyle będzie wynosiła tzw. płaca zasadnicza. Zgodnie z ustawą o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Do obliczenia wysokości wynagrodzenia pracownika przyjmuje się przysługujące pracownikowi składniki wynagrodzenia i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy, zaliczone według zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez Główny Urząd Statystyczny do wynagrodzeń osobowych z wyjątkiem nagrody jubileuszowej, odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy oraz wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.