

Dodatkowe wynagrodzenie roczne pracowników jednostek sfery budżetowej

Na warsztatach omówione zostaną zagadnienia budzące najczęściej wątpliwości, dotyczące m.in. okresów zatrudnienia uprawniających do dodatkowego wynagrodzenia rocznego, **z uwzględnieniem urlopów macierzyńskich, ojcowskich i rodzicielskich**.

Przeanalizujemy szczegółowo zasady naliczania **wysokości nagrody przy różnych składnikach wynagrodzenia** przysługujących pracownikom. Przedstawimy również jak ustrzec się przed błędami przy przyznawaniu dodatkowego wynagrodzenia rocznego, co zrobić w przypadku niewłaściwej wypłaty nagrody i jakie konsekwencje poniesie pracodawca za niewypłacenie nagrody w terminie.

Uczestnicy otrzymają zestawienie praktycznych informacji dotyczących podstawowych obowiązków pracodawców przy wypłacie dodatkowego wynagrodzenia rocznego oraz zasad przyznawania i wypłaty nagrody.

Program

1. Podstawa przyznania i charakter dodatkowego wynagrodzenia rocznego

- Podstawowe akty prawne
- Charakter prawny dodatkowego wynagrodzenia rocznego

2. Jak ustalić uprawnienia pracownika do nagrody?

- Jakie warunki należy spełnić, aby uzyskać prawo do nagrody w pełnej wysokości?
 - Co należy rozumieć pod pojęciem „przepracowanego roku”?
 - Jak traktować usprawiedliwione nieobecności w pracy?
 - Jakie nieobecności traktowane są jako czas przepracowany?
 - Choroba pracownika, a prawo do trzynastki w zmniejszonej wysokości

3. Kiedy wypłacamy trzynastkę w niepełnej wysokości?

- Kto i kiedy ma prawo do takiej nagrody?
- W jaki sposób ustalić przepracowany okres?
- Czy pomiędzy okresami pracy pracownika mogą występować przerwy?
- Kiedy pracownik otrzyma nagrodę pomimo przepracowania okresu krótszego niż 6 miesięcy?
- W jaki sposób na prawo do trzynastki wpływają urlopy macierzyńskie i urlopy ojcowskie?
- Czy urlopy rodzicielskie uprawniają pracownika do trzynastki za przepracowanie okresu krótszego niż 6 miesięcy?

4. W jaki sposób ustalić wysokość trzynastki?

- Według jakich zasad naliczamy wysokość dodatkowego wynagrodzenia rocznego?
- Czy postępujemy się współczynnikiem ekwiwalentowym?
- Jakie składniki wynagrodzenia zostaną zaliczone do podstawy trzynastki?
- Czy dodatki do wynagrodzenia przysługujące tylko okresowe będą brane pod uwagę?
- Czy premie powinny być doliczone do podstawy trzynastki?
- W jaki sposób obliczamy trzynastkę w zmniejszonej proporcjonalnie wysokości?

5. Termin wypłaty nagrody

- Czy trzynastka może być pracownikowi wypłacona w momencie ustania stosunku pracy?

- Kiedy można wypłacić nagrodę wcześniej?

6. Błędnie wypłacona pracownikowi nagroda

- Jak należy postąpić gdy źle naliczono wysokość nagrody?
- Co w przypadku gdy nagroda została wypłacona bezprawnie?
- Czy nagrodę można potrącić z wynagrodzenia pracownika?
- Czy pracownik może wystąpić do sądu z roszczeniem o wypłatę nagrody?

Warunki

Warunkiem uczestnictwa w szkoleniu jest przesłanie karty zgłoszenia faksem, e-mailem lub pocztą bądź wypełniając formularz na stronie. Jest to jednoznaczne z zawarciem umowy pomiędzy Państwa firmą a firmą MODUS.

Potwierdzenie udziału z informacją o miejscu szkolenia (jeśli miejsce nie jest podane wcześniej) **zostanie przesłane na 3 dni przed szkoleniem** na podany w zgłoszeniu adres e-mail lub faks.

Szkolenie należy opłacić przelewając po zajęciach na podstawie otrzymane faktury (przelewowej) należność. Faktura zostanie przekazana na szkoleniu bądź przesłana pocztą.

Rezygnacji można dokonać na 7 dni roboczych przed szkoleniem w formie pisemnej (faksem lub e-mailem). Późniejsza rezygnacja lub jej brak zobowiązuje do pokrycia kosztów w 100%. Organizator zastrzega sobie prawo zmiany terminu zajęć lub odwołania szkolenia z przyczyn od niego niezależnych najpóźniej na 2 dni przed terminem szkolenia.

Cena szkolenia obejmuje:

- udział w szkoleniu
- kompleksowe materiały szkoleniowe
- certyfikat ukończenia szkolenia
- serwis kawowy i lunch