

Wynagradzanie pracowników

Zarządzanie zasobami ludzkimi

Dr Katarzyna Czainska

k.czainska@pwsb.pl

Podstawy prawne

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy

Art. 10. §2. Państwo określa minimalną wysokość wynagrodzenia za pracę

Art. 13. Pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę. Warunki realizacji tego prawa określają przepisy prawa pracy oraz polityka państwa w dziedzinie płac, w szczególności poprzez ustalanie minimalnego wynagrodzenia na pracę

Art. 18_{3c}

§1. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

§3. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką o doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności

Podstawy prawne

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy

Wynagrodzenie:

- Wysokość i częstotliwość wypłat = obowiązkowy element umowy o pracę
- Nadgodziny, delegacje, praca w godzinach nocnych
- Waluta wynagrodzenia w czasie oddelegowania do pracy za granicą
- Wynagrodzenie w okresie wypowiedzenia
- Urlopy bezpłatne
- Okres choroby i urlopu macierzyńskiego/wychowawczego

Szczegółowe warunki wynagradzania określa dział trzeci Ustawy

Podstawy prawne

Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę

Art. 2 ust. 4. Wysokość minimalnego wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 3, podlega ogłoszeniu w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”, w drodze obwieszczenia Prezesa Rady Ministrów, w terminie do dnia 15 września każdego roku.

Rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę

Rok	Wynagrodzenie minimalne
2015	1750
2014	1680
2013	1600

Narzędzia wynagradzania = narzędzia motywowania

Finansowe

Niefinansowe

- Płaca
– Świadczenie obowiązkowe

- Premie
- Nagrody finansowe
- Dodatki
- Itp.



- Ulgi
- Ekwiwalenty
- Gadżety
- Świadczenia zdrowotne
- Ubezpieczenia dodatkowe
- Nagrody niefinansowe
- Itp.

Metody ustalania

Wola pracodawcy

Siatka płac

Ścieżka kariery

Wartość pracy

Wartość pracownika

Wartość
przedsiębiorstwa

Sytuacja na rynku pracy

Tradycje rynku / branży

Metody wartościowania pracy

1. **Szeregowanie porządkowe** – uszeregowanie stanowisk od najłatwiejszego do najtrudniejszego
2. **Kwalifikowanie do grup płac** – zaliczenie poszczególnych stanowisk do odpowiednich kategorii zaszeregowania
3. **Szeregowanie seryjne** - uszeregowanie stanowisk od najłatwiejszego do najtrudniejszego, ale w ramach danej grupy trudności, np. „prace fizyczne”
4. **Metody analityczno – punktowe** – punktowa ocena stanowisk pracy w zależności od stopnia trudności wykonywanych na nim prac