

Premia regulaminowa i jej zasady

Czwartek, 10 czerwiec 2021, 12:49, autor: Fakturowo.pl



Premia to dodatek do zasadniczego wynagrodzenia, jakie pracownik otrzymuje co miesiąc od swojego pracodawcy. Jest wypłacana zgodnie z określonymi w aktach prawnych zasadami. Jak to wygląda w przypadku premii regulaminowej? Kto i na jakich zasadach może ją otrzymać? Odpowiedź znajdziesz poniżej.

Warunki wynagradzania za pracę określają między innymi stawki, elementy oraz sposób obliczania wysokości honorarium, a także innych świadczeń. Regulują ponadto zasady ich wypłaty oraz termin, miejsce i formę ich wypłacenia. Poza wynagrodzeniem zasadniczym, które jest stałym elementem wynagrodzenia (wypłacanego co najmniej raz w miesiącu), są także składniki dodatkowe wynagrodzenia. Wśród nich: premia.

Premia, czyli dodatek do wynagrodzenia

Do składników, wypłacanych poza wynagrodzeniem zasadniczym, zaliczamy premie, nagrody, prowizje i dodatki. Jednym z rodzajów premii, jaką może otrzymać pracownik, a któremu przyglądamy się w tym artykule, jest tzw. premia regulaminowa. Warto zaznaczyć, że wypłata premii (jako uzupełniającego i niestałego składnika wynagrodzenia) jest uzależniona od określonych warunków, zawartych w regulaminie premiowania. Jeśli warunki te zostaną przez pracownika spełnione, wówczas premia mu przysługuje. Mówimy tu o premii regulaminowej, gdyż jest ona zgodna ze wspomnianym regulaminem. Co więcej, różni się ona od innego rodzaju premii, czyli premii uznaniowej. Ta jest bowiem traktowana przez prawo pracy jako nagrodę. Co ważne, premia ma charakter obowiązkowy. Oznacza to, że pracownik może wystąpić z żądaniem jej zapłaty (o ile spełnił wcześniej warunki jej wypłaty).

Premia regulaminowa - jakie są zasady jej przyznawania?

Zasady, które dotyczą przyznawania premii, najczęściej znajdują się albo w umowie o pracę, albo w regulaminie wynagradzania. Możliwe jest także ich określenie w układzie zbiorowym pracy albo stworzenie całkowicie oddzielnego regulaminu premiowania. W regulaminie określić należy nie tylko sam termin wypłaty premii, ale także tryb jej przyznawania. Jego tworzeniem z reguły zajmuje się pracodawca, choć warto zaznaczyć, że jeśli w obrębie zakładu pracy działają organizacje związkowe, to takie zapisy regulaminu trzeba z nimi skonsultować. Co ważne, wysokość premii regulaminowej może być określona w dwojaki sposób - kwotowo albo procentowo. Istotne jest to, by dokładnie określić podstawy jej naliczenia. Należy także podać maksymalną wartość, czyli jaka jest maksymalna stawka premii, o którą pracownik może zaważać. Ponadto trzeba wskazać, co może zadziałać w drugą stronę, czyli co może wpłynąć na obniżenie wysokości przyznanej premii regulaminowej. Każdy zapis, dotyczący zasad uzyskiwania i przydzielania premii, musi być jasny dla każdej ze stron. Nie może budzić wątpliwości zarówno dla pracodawcy, jak i zatrudnionego u niego pracownika.