

Trzynastki za 2024 rok – kalkulator, przykłady liczbowe, 18 odpowiedzi ekspertów



portalkadrowy.pl
KADRY • PŁACE • ZUS • HR



e-book

NOWOŚĆ!

AKADEMIA PORTALU KADROWEGO

Nie stój w miejscu! Postaw na stały rozwój zawodowy z doświadczonymi ekspertami z Twojej branży.

Skorzystaj z certyfikowanych szkoleń online. Zadbaj o swój komfort i efektywność pracy, czerp satysfakcję z tego, co robisz.



Certyfikaty:

Odbierz imienny certyfikat, który potwierdzi zdobyte umiejętności



Szkolenia i kursy:

Weź udział w szkoleniach warsztatowych prowadzonych przez ekspertów, którzy pomogli wielu firmom w skutecznym wdrażaniu przepisów



Materiały dodatkowe:

Skorzystaj z kompleksowo opracowanych materiałów: prezentacji, instrukcji, check-list, gotowych procedur i wzorów dokumentów



Czym jest Akademia Portalu Kadrowego?

Akademia to innowacyjna platforma certyfikowanych szkoleń online dla pracowników działów kadr, HR i płac.

Współpracujemy z najlepszymi ekspertami, którzy stoją za sukcesem wdrożeń przepisów w wielu firmach. Ich praktyczne wskazówki zastosujesz od razu w swojej pracy. Zbudujesz profesjonalną markę osobistą, co otworzy Ci drogę do awansu zawodowego.

Zdobywaj nową wiedzę w swoim tempie, kiedy i gdzie chcesz. Zaczynamy!

1

Bezpieczeństwo i zgodność z przepisami

Złożone i niejasne przepisy utrudniają ich stosowanie. Akademia dostarcza praktyczne wskazówki i porady, które możesz od razu zastosować w swojej pracy. Dzięki temu zyskasz pewność, że Twoje działania są zgodne z obowiązującym prawem, co zwiększa bezpieczeństwo firmy w razie kontroli z Państwowej Inspekcji Pracy czy ZUS.

2

Rzetelna wiedza od najlepszych ekspertów

Dzięki warsztatom prowadzonym przez czołowych specjalistów w dziedzinie prawa pracy, płac, ZUS i HR, masz pewność, że zdobywasz najnowsze i najbardziej rzetelne informacje. Nasi eksperci to profesjonaliści z wieloletnim doświadczeniem, którzy pomogli wielu firmom w skutecznym wdrażaniu zmian w prawie pracy oraz innych przepisów np.: RODO, Omnibus, DSA, sygnaliści – to gwarancja 100% konkretnych i praktycznych rozwiązań.

3

Elastyczność, wygoda, systematyczność i wsparcie

Otrzymujesz stały dostęp do szkoleń i materiałów edukacyjnych, w tym dokumentacji i procedur, gotowych do natychmiastowego zastosowania w Twojej pracy. Możesz uczyć się w swoim tempie – gdzie i kiedy chcesz – co pozwala na efektywne zarządzanie czasem i dostosowanie nauki do własnych potrzeb. Co miesiąc otrzymujesz link do nowego szkolenia, ale zawsze możesz wrócić do poprzednich. Gwarantujemy również poszkoleniową opiekę eksperta, któremu możesz zadać dodatkowe pytania.

4

Satysfakcja z wykonywanej pracy

Każda praca przestaje być atrakcyjna, jeśli wkradnie się w nią rutyna. Nie pozwól na to! Systematyczne poszerzanie swoich kompetencji dzięki Akademii Portalu Kadrowego to klucz do sukcesu i gwarancja satysfakcji z wykonywanej pracy.

Wejdź na portalkadrowy.pl

lub skontaktuj się z Centrum Obsługi Klienta: 22 518 29 29, e-mail: cok@wip.pl

[Kup książkę](#)

Trzynastki za 2024 rok

WSTĘP

Trzynastka stanowi przychód ze stosunku pracy. Sprawdź, czy kwota wypłaconej trzynastki podlega opodatkowaniu i oskładkowaniu. Dowiedz się, z jakich składników ustalać podstawę wymiaru trzynastki. Przeczytaj, jakie sytuacje pozbawiają prawa do trzynastki i jak ustalać minimalny 6-miesięczny okres, od którego zależy prawo do trzynastki. Sprawdź także, czy obowiązek przepracowania 6 miesięcy ma pracownik, który przebywał na urlopie wychowawczym.



Renata Kajewska
redaktor prowadząca

**Pobierz Kalkulator dodatkowego wynagrodzenia rocznego
(trzynastki)**

Trzynastki za 2024 rok – kalkulator, przykłady liczbowe, 18 odpowiedzi ekspertów

Trzynastka to 8,5% wynagrodzenia za pracę otrzymanego przez pracownika w ciągu roku kalendarzowego, za który ono przysługuje. Uwzględnia się przy tym również inne świadczenia ze stosunku pracy, przyjmowane do obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, a także wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy oraz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przysługujące pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy.

Prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego, czyli tzw. trzynastki, przysługuje pracownikom sfery budżetowej po przepracowaniu co najmniej 6 miesięcy rozumianych jako 180 dni. Licząc ten okres, trzeba przyjąć, że miesiąc jest równy 30 dniom. Przepisy nie uzależniają prawa do trzynastki od zajmowanego stanowiska, wymiaru etatu oraz źródła finansowania wpłat.

Wielkość trzynastej pensji wynosi 8,5% wynagrodzenia za pracę otrzymanego przez pracownika w ciągu roku kalendarzowego, za który ono przysługuje (art. 4 ustawy o wynagrodzeniu rocznym). Uwzględnia się przy tym również inne świadczenia ze stosunku pracy, przyjmowane do obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, a także wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy oraz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przysługujące pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy.

■ WAŻNE

W sytuacji gdy pracownik nie przepracował całego roku kalendarzowego u danego pracodawcy, wysokość trzynastki ustala się proporcjonalnie do okresu przepracowanego u tego pracodawcy.

Trzynastki za 2024 rok

Dodatkowe wynagrodzenie roczne: podatek i składki

Trzynastka stanowi przychód ze stosunku pracy. Sposób jego rozliczenia z ZUS i z fiskusem jest taki sam jak świadczeń z tytułu wynagrodzenia (art. 12 ustawy o PIT). W związku z tym dodatkowe wynagrodzenie roczne za 2024 rok, wypłacone w 2025 roku, będzie przychodem pracownika w miesiącu wypłaty.

Dodatkowe wynagrodzenie roczne jest oskładkowane. Wynika to z faktu, że wymiar składek na ubezpieczenia społeczne stanowi przychód w rozumieniu przepisów ustawy o PIT, osiągany przez pracowników u pracodawcy z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy. Od tego świadczenia należy również naliczyć składkę na ubezpieczenie zdrowotne. Potwierdzają to:

- art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy systemowej oraz
- art. 66 ust. 1 pkt 1 lit. a ustawy zdrowotnej.

Podstawa wymiaru trzynastki – z jakich składników

Podstawą trzynastki jest wynagrodzenie wraz z innymi świadczeniami ze stosunku pracy, z wyłączeniem:

- jednorazowych lub nieperiodycznych wypłat za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie,
- wynagrodzenia za czas gotowości do pracy oraz za czas niezawinionego przez pracownika przestoju,
- gratyfikacji (nagród) jubileuszowych,
- wynagrodzenia za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy (nie dotyczy to jednak wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego),
- ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy,
- dodatkowego wynagrodzenia radcy prawnego z tytułu zastępstwa sądowego,
- wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,
- kwoty wyrównania do wynagrodzenia za pracę do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę,
- nagród z zakładowego funduszu nagród, dodatkowego wynagrodzenia rocznego, należności przysługujących z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej,
- odpraw emerytalnych lub rentowych albo innych odpraw pieniężnych,
- wynagrodzenia i odszkodowania przysługującego w razie rozwiązania