

ZASADY USTALANIA PODSTAWY WYMIARU SKŁADEK NA UBEZPIECZENIA EMERYTALNE I RENTOWE OSÓB PRZEBYWAJĄCYCH NA URLOPACH WYCHOWAWCZYCH

Jeśli Twój pracownik korzysta z urlopu wychowawczego, masz obowiązek składać za niego dokumenty rozliczeniowe. W dokumentach tych wykazujesz m.in. składki i podstawy wymiaru składek.

Jaka kwota stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe

Dla osób, które przebywają na urloпах wychowawczych, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe stanowi kwota 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego. Jednocześnie podstawa ta nie może być wyższa niż przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za 12 miesięcy poprzedzających urlop wychowawczy i nie może być niższa niż 75% kwoty minimalnego wynagrodzenia.

Jak ustalić przeciętne miesięczne wynagrodzenie

Przy ustalaniu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia uwzględnij wynagrodzenie, które wypłaciłeś pracownikowi za 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających urlop wychowawczy, o ile to wynagrodzenie stanowiło podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie chorobowe. Wynagrodzenie, które wypłaciłeś za dany miesiąc, może nie być tożsame z podstawą wymiaru składek za ten miesiąc.

Przykład

Pani Ewa jest na urlopie wychowawczym od 1 czerwca 2018 r. Pracodawca uwzględnia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne za okres od czerwca 2017 r. do maja 2018 r. Pani Ewa otrzymuje stałe wynagrodzenie miesięczne w wysokości 9 000 zł. Od 1 czerwca 2018 r. podstawa wymiaru składek z tytułu przebywania na urlopie wychowawczym odpowiada 60% prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia (tj. 2 665,80 zł).

Ważne!

Jeśli udzieliłeś urlopu wychowawczego swojemu pracownikowi, to do podstawy wymiaru składek przyjmij wynagrodzenie, które pracownik uzyskał tylko w Twojej firmie. Jedynie w przypadku, gdy zakład pracy lub jego część przeszedł na innego pracodawcę w trybie określonym w art. 23¹ Kodeksu pracy, to przy ustalaniu podstawy wymiaru składek weź pod uwagę także wynagrodzenie u poprzedniego pracodawcy. Jeśli zatrudniasz pracownika bez przerwy na podstawie kolejno po sobie następujących umów o pracę, dodaj wynagrodzenia z tytułu tych umów.

Ponieważ przeciętne wynagrodzenie ustalasz z 12 miesięcy **kalendarzowych**, które poprzedzają urlop wychowawczy, nie bierz pod uwagę miesiąca, w trakcie którego pracownik rozpoczął urlop. Wyjątek stanowi sytuacja, w której umowę o pracę zawarliście w trakcie miesiąca, a pracownik rozpoczął urlop w miesiącu następnym. W takim przypadku podstawę wymiaru składek z tytułu przebywania na urlopie wychowawczym stanowi wynagrodzenie pracownika za miesiąc, w którym rozpoczął urlop, po uzupełnieniu.

Ważne!

Jeśli Twój pracownik skorzystał z urlopu wychowawczego albo przestał z niego korzystać w trakcie miesiąca, zmniejsz proporcjonalnie kwotę ustalonej podstawy wymiaru składek. Dotyczy to wszystkich przypadków – gdy kwota ta odpowiada:

- kwocie przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających urlop,
- kwocie równej 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego,
- kwocie równej 75% minimalnego wynagrodzenia.

Przykład

Pani Agata pracuje od 20 maja 2018 r. Od 12 czerwca 2018 r. jest na urlopie wychowawczym. Z tytułu pracy otrzymuje wynagrodzenie w stałej miesięcznej wysokości. Gdyby przepracowała wszystkie dni w czerwcu 2018 r. otrzymałaby wynagrodzenie w wysokości 2 700 zł. Podstawę wymiaru składek z tytułu urlopu wychowawczego za czerwiec stanowi kwota 1 688,34 zł, czyli proporcjonalnie pomniejszona kwota 60% prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia $[(2\ 665,80\ \text{zł} : 30) \times 19 = 1\ 688,34\ \text{zł}]$.

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ustal, dzieląc wynagrodzenie pracownika przez liczbę miesięcy, w których to wynagrodzenie osiągnął. W przypadku, gdy ubezpieczony rozpoczął korzystanie z urlopu wychowawczego przed upływem 12 miesięcy kalendarzowych zatrudnienia, uwzględnij jego wynagrodzenie uzyskane w Twojej firmie za pełne miesiące kalendarzowe zatrudnienia.

Przykład

Pan Jarek pracuje od 20 czerwca 2017 r. Od 5 czerwca 2018 r. przebywa na urlopie wychowawczym. Pracodawca ustala jego przeciętne miesięczne wynagrodzenie, uwzględniając wynagrodzenie za okres od lipca 2017 r. do maja 2018 r. Wynagrodzenia za czerwiec 2017 r. nie uwzględnia, ponieważ jest to niepełny kalendarzowy miesiąc zatrudnienia.

Ważne!

„Pełny miesiąc kalendarzowy” to także miesiąc, w którym zatrudniłeś pracownika od **pierwszego dnia roboczego**.

Przykład

Pani Urszula pracuje od 2 stycznia 2018 r. 1 stycznia jest dniem wolnym od pracy. Do ustalenia podstawy wymiaru składek pracodawca uwzględni także wynagrodzenie za styczeń 2018 r.

Jak ustalić przeciętne wynagrodzenie, jeśli pracownik nie przepracował części miesiąca z przyczyn usprawiedliwionych

Jeżeli w okresie, za który uwzględniasz wynagrodzenie przy ustalaniu podstawy wymiaru składek, pracownik nie dostał pełnego wynagrodzenia, ponieważ nie przepracował części miesiąca z przyczyn usprawiedliwionych:

- nie uwzględniaj wynagrodzenia za miesiące, w których pracownik przepracował mniej niż połowę obowiązującego go w danym miesiącu czasu pracy,
- przyjmij, po uzupełnieniu według zasad opisanych dalej, wynagrodzenie za miesiące, w których pracownik przepracował co najmniej połowę obowiązującego go w danym miesiącu czasu pracy.

Ważne!

Na równi z dniami, w których pracownik świadczył pracę, traktuj dni urlopu wypoczynkowego i inne dni nieobecności w pracy, za które pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Przykład

Pani Barbara jest zatrudniona w ramach stosunku pracy od 5 listopada 2017 r. Od 20 czerwca 2018 r. jest na urlopie wychowawczym. W marcu 2018 r. przez 18 dni była na urlopie wypoczynkowym, a 2 dni była nieobecna w pracy z powodu ślubu (nieobecność usprawiedliwiona). Pracodawca do ustalenia podstawy wymiaru składek przyjmuje wynagrodzenie od grudnia 2017 r. do maja 2018 r. Nie uwzględnia tylko wynagrodzenia za listopad 2017 r., gdyż jest to pierwszy niepełny kalendarzowy miesiąc zatrudnienia.

Przykład

Pani Magda jest na urlopie wychowawczym od 13 lipca 2018 r. Jest zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy. W okresie poprzedzającym urlop wychowawczy:

- od 26 września 2017 r. do 14 stycznia 2018 r. pobierała zasiłek chorobowy,
- od 15 stycznia 2018 r. do 17 maja 2018 r. przebywała na urlopie macierzyńskim i dodatkowym urlopie macierzyńskim,
- od 18 maja 2018 r. do 4 lipca 2018 r. była na urlopie wypoczynkowym.

Pracodawca nie uwzględnia wynagrodzenia za maj 2018 r., ponieważ w tym miesiącu pani Magda przepracowała mniej niż połowę obowiązującego ją w tym miesiącu czasu pracy (na równi z dniami, w których pracownik świadczył pracę, traktuje się dni urlopu wypoczynkowego).

Za czerwiec 2018 r. wypłacone wynagrodzenie wyniosło 3 200 zł.

Pracodawca nie uwzględnia wynagrodzenia za lipiec 2018 r., ponieważ w tym miesiącu rozpoczął się urlop wychowawczy pani Magdy.

Podstawę wymiaru składek z tytułu przebywania na urlopie wychowawczym stanowi kwota 60% prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia (2 665,80 zł), ponieważ przeciętne wynagrodzenie pani Magdy wyniosło 3 200 zł, a więc przekroczyło kwotę maksymalną.

Jeżeli w okresie, który przyjmiesz do ustalenia podstawy wymiaru składek, pracownik w każdym miesiącu przepracował mniej niż połowę obowiązującego go czasu pracy z przyczyn usprawiedliwionych, to uwzględnij wynagrodzenia za wszystkie te miesiące, po odpowiednim uzupełnieniu według zasad opisanych niżej. Pamiętaj

jednak, że podstawa nie może być wyższa niż kwota 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego przyjętego do ustalenia kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Jednocześnie nie może być niższa niż 75% kwoty minimalnego wynagrodzenia. Uwzględnij też zasadę, że kwotę ustalonej podstawy wymiaru składek zmniejsza się proporcjonalnie w przypadku, gdy urlop wychowawczy rozpoczął się lub zakończył w trakcie miesiąca.

Jak uzupełnić wynagrodzenie pracownika – wynagrodzenie stałe

Jeżeli w ciągu 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających urlop wychowawczy wynagrodzenie Twojego pracownika jest mniejsze z przyczyn usprawiedliwionych, to przy ustalaniu podstawy wymiaru składek z tytułu przebywania na tym urlopie przyjmij:

- 1) wynagrodzenie miesięczne określone w umowie o pracę lub w innym akcie nawiązującym stosunek pracy – jeżeli wynagrodzenie przysługuje w stałej miesięcznej wysokości;
- 2) wynagrodzenie, które pracownik osiągnąłby, gdyby przepracował pełny miesiąc kalendarzowy – jeżeli otrzymuje wynagrodzenie zmienne.

Ważne!

Wynagrodzenie określone w stawce godzinowej traktuj jak wynagrodzenie stałe.

Przykład

Pani Anna pracuje w pełnym wymiarze czasu pracy od 1 stycznia 2014 r.:

- pobierała zasiłek chorobowy od 11 maja 2017 r. do 21 grudnia 2017 r.,
- pobierała zasiłek macierzyński od 22 grudnia 2017 r. do 10 maja 2018 r.,
- korzystała z urlopu wypoczynkowego od 11 maja 2018 r. do 18 czerwca 2018 r.,
- pobierała zasiłek chorobowy od 19 czerwca 2018 r. do 30 czerwca 2018 r.,
- korzystała z urlopu wypoczynkowego od 1 do 26 lipca 2018 r.

Od 27 lipca 2018 r. pani Anna jest na urlopie wychowawczym.

Pracodawca przy ustalaniu podstawy wymiaru składek bierze pod uwagę wynagrodzenie za okres od lipca 2017 r. do czerwca 2018 r. Zgodnie z umową o pracę pani Annie przysługuje wynagrodzenie w stałej miesięcznej wysokości 2 150 zł. Pracodawca uwzględni wynagrodzenie za maj i za czerwiec 2018 r. ponieważ pani Anna przepracowała co najmniej połowę obowiązującego w tych miesiącach czasu pracy (na równi z dniami, w których pracownik świadczył pracę, traktuje się dni urlopu wypoczynkowego). Podstawę wymiaru składek z tytułu przebywania na urlopie wychowawczym od lipca 2018 r. stanowi kwota 2 150 zł $[(2\ 150 + 2\ 150) : 2]$.

Jak uzupełnić wynagrodzenie pracownika – wynagrodzenie zmienne

Wynagrodzenie miesięczne zmienne, które pracownik osiągnąłby, gdyby przepracował cały miesiąc, ustal w jeden z poniższych sposobów:

- 1) podziel wynagrodzenie, jakie pracownik osiągnął za przepracowane dni robocze, przez liczbę tych dni i pomnóż przez liczbę dni, które pracownik był obowiązany przepracować w danym miesiącu – jeżeli przepracował choćby jeden dzień;
- 2) przyjmij kwotę zmiennych składników wynagrodzenia w przeciętnej miesięcznej wysokości, które wypłaciłeś za ten miesiąc pracownikom zatrudnionym na takim samym lub podobnym stanowisku – jeżeli pracownik nie osiągnął w danym miesiącu żadnego wynagrodzenia.

Przykład

Pani Agnieszka otrzymuje z tytułu stosunku pracy wynagrodzenie zmienne. Od 1 lipca 2018 r. jest na urlopie wychowawczym. Pracodawca do ustalenia podstawy wymiaru składek uwzględnił wynagrodzenie za okres od 1 lipca 2017 r. do 30 czerwca 2018 r. W maju 2018 r. pani Agnieszka była przez 10 dni na urlopie wypoczynkowym i otrzymała z tego tytułu wynagrodzenie, które stanowiło podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w wysokości 1 100 zł. W tym miesiącu przepracowała 8 dni i otrzymała wynagrodzenie za pracę w wysokości 970 zł, które również stanowiło podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne. W okresie od 15 do 18 maja 2018 r. (4 dni) opiekowała się chorym dzieckiem. Aby uwzględnić wynagrodzenie za ten miesiąc przy ustalaniu podstawy wymiaru składek na urlopie wychowawczym, pracodawca musi je uzupełnić. Uzupełnia wynagrodzenie w następujący sposób: $(1\ 100\ \text{zł} + 970\ \text{zł}) : 18\ \text{dni} \times 22\ \text{dni} = 2530\ \text{zł}$.

Przykład

Pani Joanna w maju 2018 r., czyli w miesiącu, za który wynagrodzenie przyjmowane jest do ustalenia jej podstawy wymiaru składek z tytułu przebywania na urlopie wychowawczym, otrzymała wynagrodzenie zmienne. W tym miesiącu miała obowiązek przepracować 22 dni, a przepracowała tylko 16 dni. Za pozostałe dni otrzymała wynagrodzenie z tytułu niezdolności do pracy z powodu choroby. Jej przychód za maj wyniósł 1 830 zł. Wynagrodzenie, które pani Joanna osiągnęłaby, gdyby przepracowała wszystkie dni robocze w tym miesiącu, wynosi 2 516,25 zł (1830 zł : 16 dni x 22 dni).

Ważne!

W przypadku pracownika, który otrzymuje honorarium, wynagrodzenie miesięczne, które osiągnąłby, gdyby przepracował cały miesiąc, ustal w następujący sposób: przyjmij, że liczba dni, które pracownik miał obowiązek przepracować, jest równa liczbie dni kalendarzowych miesiąca. Jeżeli jednak dla pracownika określono inną liczbę dni, którą ma obowiązek przepracować w danym miesiącu, przyjmij tę liczbę dni.

Kiedy nie uzupełniasz wynagrodzenia

Jeśli Twój pracownik nie uzyska wynagrodzenia za część miesiąca z **przyczyn nieusprawiedliwionych**, to do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu przebywania na urlopie wychowawczym przyjmij tylko jego wynagrodzenie w tym miesiącu – bez uzupełniania za dni nieusprawiedliwionej nieobecności. W liczbie dni, które pracownik miał obowiązek przepracować, nie uwzględniaj dni nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Przykład

Pan Marcin otrzymuje wynagrodzenie zmienne. Jego wynagrodzenie w styczniu 2018 r. (miesiąc, za który pracodawca uwzględnia w podstawie wymiaru składek z tytułu przebywania na urlopie wychowawczym) za 13 dni pracy wyniosło 1 430 zł. W tym miesiącu pan Marcin był jeden dzień nieobecny w pracy z przyczyn nieusprawiedliwionych. Przez pozostałe dni chorował i dostał wynagrodzenie z tytułu niezdolności do pracy. Pan Marcin miał obowiązek przepracować w styczniu 2018 r. 22 dni robocze. Wynagrodzenie, które osiągnąłby, gdyby pracował we wszystkie dni robocze, wynosi 2 310 zł (1 430 zł : 13 dni = 110 zł) x 21 dni = 2 310 zł).

Ważne!

Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, które stanowi podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie chorobowe, uwzględnij w podstawie wymiaru składek z tytułu urlopu wychowawczego, w kwocie faktycznej, bez uzupełniania.

Ważne!

Jeśli pracownik:

- zawarł umowę agencyjną, zlecenia, o świadczenie usług albo umowę o dzieło z pracodawcą, z którym pozostaje w stosunku pracy;
- w ramach umowy agencyjnej, zlecenia, o świadczenie usług albo umowy o dzieło świadczy pracę na rzecz swojego pracodawcy

i wykonuje którąś z tych umów w okresie przyjmowanym do ustalenia podstawy wymiaru składek, to wynagrodzenie uzyskiwane z takiej umowy uwzględnij w przeciętnym miesięcznym wynagrodzeniu – bez uzupełniania.

Jak wymiar czasu pracy wpływa na wysokość podstawy wymiaru składek

Jeśli zatrudniasz pracownika w pełnym wymiarze czasu pracy, przez co ma on zagwarantowane minimalne wynagrodzenie, to podstawa wymiaru składek z tytułu przebywania na urlopie wychowawczym nie może być niższa niż aktualnie obowiązujące minimalne wynagrodzenie.

Jeśli zatrudniasz pracownika w niepełnym wymiarze czasu pracy, który w umowie o pracę ma zagwarantowaną kwotę minimalnego wynagrodzenia odpowiednio zmniejszoną proporcjonalnie do tego wymiaru, podstawę wymiaru składek stanowi odpowiednio pomniejszona kwota aktualnego minimalnego wynagrodzenia. Nie może być ona niższa niż 75% minimalnego wynagrodzenia.

Przykład

Pani Agata pracuje w pełnym wymiarze czasu pracy. W latach 2015–2017 otrzymywała minimalne wynagrodzenie. Od stycznia 2018 r. przebywa na urlopie wychowawczym. Podstawa wymiaru składek za

okres od stycznia 2018 r. do zakończenia urlopu wychowawczego będzie równa kwocie minimalnego wynagrodzenia, jakie obowiązuje w danym okresie. Od 1 stycznia 2018 r. jest to kwota 2 100 zł.

Przykład

Pani Renata pracuje w pełnym wymiarze czasu pracy od 2017 r. Rozpoczęła urlop wychowawczy 16 stycznia 2018 r. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za 12 miesięcy kalendarzowych, jakie poprzedzają jej urlop wychowawczy, wynosi 2 088,30 zł.

Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe z tytułu przebywania na urlopie wychowawczym od 1 stycznia 2018 r. wynosi 2 100 zł (tyle, ile wynosi w 2018 r. minimalne wynagrodzenie).

Przykład

Pani Matylda od 1 stycznia 2018 r. pracuje w połowie wymiaru czasu pracy. Od 1 lipca 2018 r. jest na urlopie wychowawczym. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacane jej od stycznia do czerwca 2018 r., (czyli za 6 miesięcy kalendarzowych poprzedzających urlop wychowawczy) wyniosło 1 500 zł.

Podstawa wymiaru składek pani Matyldy na ubezpieczenia emerytalne i rentowe z tytułu przebywania na urlopie wychowawczym wynosi 1 575 zł (czyli jest równa 75% minimalnego wynagrodzenia w 2018 r.).

Ważne!

Podstawę wymiaru składek obliczasz na nowo, jeżeli w trakcie urlopu wychowawczego pracownik wrócił do pracy na co najmniej 3 miesiące kalendarzowe. Bez znaczenia jest, że w przerwie pomiędzy urloпами nastąpiła zmiana wymiaru czasu pracy.

Przykład

Pani Eliza była na urlopie wychowawczym od 1 czerwca 2017 r. do 31 grudnia 2017 r. Od 1 stycznia 2018 r. do 31 maja 2018 r. wróciła do pracy i otrzymywała wynagrodzenie. Od 1 czerwca 2018 r. ponownie jest na urlopie wychowawczym. Podstawę wymiaru składek za okres od 1 czerwca 2018 r. pracodawca ustala na podstawie wynagrodzenia za miesiące od stycznia do maja 2018 r.

Zmiana wymiaru czasu pracy nie wpływa na zmianę zasad ustalania przeciętnego wynagrodzenia za 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających urlop wychowawczy. To oznacza, że do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia przyjmuj zarówno wynagrodzenie z okresu przed, jak i po zmianie wymiaru czasu pracy.

Przykład

Pan Jan jest na urlopie wychowawczym od 12 czerwca 2018 r. Do 31 grudnia 2017 r. był zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, a od 1 stycznia 2018 r. – w połowie wymiaru czasu pracy. Do ustalenia podstawy wymiaru składek pana Jana pracodawca przyjmuje wynagrodzenie za okres od czerwca 2017 r. do maja 2018 r.

Jakie składniki wynagrodzenia uwzględniasz przy ustalaniu przeciętnego wynagrodzenia

Przy ustalaniu przeciętnego wynagrodzenia za 12 miesięcy kalendarzowych uwzględnij **wszystkie składniki przychodu, które pracownik uzyskał ze stosunku pracy** i które nie zostały wyłączone z podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie chorobowe. **Nie wyłączaj** w szczególności:

- nagród uznaniowych;
- dodatków stażowych;
- dodatków służbowych i funkcyjnych;
- nagród za ukończenie przez pracownika szkoły (studiów), jednorazowych nagród z okazji ślubu pracownika lub z okazji urodzenia się dziecka pracownika;
- kosztów wynajmu przez pracownika mieszkania, które jako pracodawca sfinansujesz lub dofinansujesz,
- swoich dopłat do dodatkowego ubezpieczenia pracownika;
- bonów lub wypłat w gotówce, które przyznajesz w jednakowej wysokości lub jednakowym wskaźnikiem procentowym w stosunku do płacy pracownika określonej w umowie o pracę, wszystkim pracownikom lub grupom pracowników, z okazji uroczystych dni, świąt, rocznicy powstania firmy itp.;
- składników wynagrodzenia, które nie są zależne bezpośrednio od indywidualnego wkładu pracy pracownika, ale od wyników grupy pracowników lub całego zakładu pracy.

Przykład

Pani Elżbieta jest na urlopie wychowawczym od 1 czerwca 2018 r. Podstawę wymiaru składek stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie pani Elżbiety od 1 czerwca 2017 r. do 31 maja 2018 r. W tym okresie otrzymała wynagrodzenie zasadnicze oraz dodatek służbowy. Pracodawca uwzględni w podstawie wymiaru składek oprócz wynagrodzenia również dodatek służbowy.

Przykład

Pan Konstanty w okresie, z którego wynagrodzenie stanowi podstawę wymiaru składek z tytułu urlopu wychowawczego, otrzymywał miesięczne nagrody uznaniowe. Stanowiły one podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne. Pracodawca powinien uwzględnić te nagrody w podstawie wymiaru składek z tytułu urlopu wychowawczego.

Ważne!

Zasiłek wyrównawczy, pomimo że nie stanowi on podstawy wymiaru składek, potraktuj na równi z wynagrodzeniem za pracę przy ustalaniu podstawy wymiaru składek z tytułu urlopu wychowawczego. Uwzględnij go przy ustalaniu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia wypłaconego za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających urlop wychowawczy.

Premie, nagrody i inne składniki wynagrodzenia za okresy miesięczne uwzględnij przy ustalaniu podstawy wymiaru składek w kwocie wypłaconej pracownikowi za te miesiące kalendarzowe, z których wynagrodzenie przyjmujesz do podstawy wymiaru składek z tytułu przebywania na urlopie wychowawczym. W przypadku, gdy przysługują one za okresy kwartalne, wlicz je do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w wysokości 1/12 kwot, które wypłaciłeś pracownikowi za cztery kwartały poprzedzające miesiąc, w którym rozpoczął urlop wychowawczy. Jeśli przysługują za okresy roczne, uwzględnij je w wysokości, która stanowi 1/12 kwoty wypłaconej pracownikowi za rok poprzedzający miesiąc, w którym rozpoczął urlop wychowawczy. Zasady te stosuj odpowiednio do składników wynagrodzenia, które wypłacisz za inne okresy.

Przykład

Pani Marta jest na urlopie wychowawczym od 6 kwietnia 2018 r. Pracodawca wypłaca premie kwartalne. Za II kwartał 2017 r. pani Marta nie otrzymała premii (nie przysługiwała jej). Do ustalenia podstawy wymiaru składek z tytułu urlopu wychowawczego pracodawca przyjmuje premie za III i IV kwartał 2017 r. i I kwartał 2018 r. w wysokości 1/12 łącznej kwoty.

Ważne!

Zmiana wymiaru czasu pracy w ciągu 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających urlop wychowawczy nie wpływa na zmianę zasad wliczania składników wynagrodzenia przysługujących za okresy dłuższe niż miesiąc.

Przykład

Pani Edyta do 31 marca 2018 r. była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy, natomiast od 1 kwietnia 2018 r. jest zatrudniona w wymiarze $\frac{3}{4}$ etatu. Od 6 lipca 2018 r. jest na urlopie wychowawczym. Oprócz wynagrodzenia miesięcznego otrzymuje także premię kwartalną, która nie przysługuje za okresy niezdolności do pracy. W podstawie wymiaru składek pracodawca uwzględni przeciętne miesięczne wynagrodzenie od lipca 2017 r. do czerwca 2018 r. Do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za ten okres dolicza 1/12 sumy premii kwartalnych wypłaconych za III i IV kwartał 2017 r. oraz I i II kwartał 2018 r.

Jeżeli pracownik ma prawo do składników wynagrodzenia, które powinieneś uwzględnić w podstawie wymiaru składek, ale ich nie wypłaciłeś, to do podstawy wymiaru składek za 12 miesięcy kalendarzowych przed urlopem wychowawczym przyjmij te składniki w wysokości, w jakiej wypłaciłeś je za poprzednie okresy. Jeśli wypłacisz te składniki wynagrodzenia po ustaleniu podstawy wymiaru składek z tytułu urlopu wychowawczego, nie ustalasz ponownie tej podstawy.

Przykład

Pan Aleksander jest na urlopie wychowawczym od 2 stycznia 2018 r. Do ustalenia podstawy wymiaru składek pracodawca przyjmuje wynagrodzenie od stycznia 2017 r. do grudnia 2017 r. oraz premię miesięczną za te miesiące. Pracodawca nie wypłacił panu Aleksandrowi premii za grudzień do dnia sporządzania dokumentów rozliczeniowych za styczeń 2018 r. Do podstawy wymiaru składek przyjął premię wypłaconą za miesiące od stycznia do października 2017 r. oraz premię za listopad 2017 r. w podwójnej wysokości.

Ważne!

Nie musisz ponownie ustalać podstawy wymiaru składek z tytułu przebywania na urlopie wychowawczym w sytuacji, gdy:

- w trakcie urlopu wychowawczego wygaśnie prawo do określonego składnika wynagrodzenia, który uwzględniłeś w przeciętnym miesięcznym wynagrodzeniu i który w myśl umowy o pracę lub innego aktu nawiązującego stosunek pracy przysługiwał do określonego terminu (np. dodatek służbowy);
- przestaniesz wypłacać jakiś składnik wynagrodzenia.

Nie ma znaczenia, czy taki składnik wynagrodzenia włączyłeś w całości lub w części do innego lub zamieniłeś na inny składnik wynagrodzenia.