

**DEFINICJE NAJWAŻNIEJSZYCH POJĘĆ  
STOSOWANYCH W SPRAWOZDAWCZOŚCI Z ZAKRESU RYNKU PRACY**  
(w badaniach prowadzonych poprzez przedsiębiorstwa i jednostki sfery budżetowej)

Bardziej szczegółowych informacji, dotyczących poszczególnych badań z zakresu rynku pracy należy szukać w zakładkach dedykowanych tym badaniom.

Zagadnienie	Objaśnienie
<b>PRACUJĄCY</b>	
<b>Pracujący</b>	<p>Przez <b>pracujących</b> w gospodarce narodowej w badaniach prowadzonych poprzez przedsiębiorstwa i jednostki sfery budżetowej rozumie się:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) osoby wykonujące pracę przynoszącą im zarobek (w formie wynagrodzenia za pracę) lub dochód, bez względu na czas i miejsce trwania tej pracy, na podstawie stosunku pracy bądź innego stosunku prawnego lub czynności prawnej, na podstawie której jest świadczona praca; bez osób pracujących na umowę zlecenie lub umowę o dzieło;</li> <li>2) osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą.</li> </ol> <p>Zgodnie z metodologią badań prowadzonych poprzez podmioty gospodarki narodowej do pracujących <b>zalicza się</b>:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy (umowa o pracę, powołanie, mianowanie lub wybór) lub stosunku służbowego, łącznie z sezonowymi i zatrudnionymi dorywczo oraz osoby zatrudnione za granicą na rzecz jednostek krajowych;</li> <li>2) pracodawców i pracujących na własny rachunek: <ol style="list-style-type: none"> <li>a) właścicieli, współwłaścicieli i dzierżawców gospodarstw indywidualnych w rolnictwie (łącznie z bezpłatnie pomagającymi członkami ich rodzin), tj. pracujących w gospodarstwach indywidualnych oraz indywidualnych właścicieli zwierząt gospodarskich nieposiadających użytków rolnych;</li> <li>b) właścicieli i współwłaścicieli (łącznie z bezpłatnie pomagającymi członkami ich rodzin; z wyłączeniem wspólników spółek, którzy nie pracują w spółce) podmiotów prowadzących działalność gospodarczą poza gospodarstwami indywidualnymi w rolnictwie;</li> <li>c) inne osoby pracujące na własny rachunek, np. osoby wykonujące wolne zawody (np. architekt, lekarz, adwokat);</li> </ol> </li> <li>3) osoby wykonujące pracę nakładczą;</li> <li>4) agentów (łącznie z pomagającymi członkami ich rodzin oraz osobami zatrudnionymi przez agentów);</li> <li>5) członków spółdzielni produkcji rolniczej (rolniczych spółdzielni produkcyjnych, innych spółdzielni zajmujących się produkcją rolną i spółdzielni kółek rolniczych);</li> <li>6) duchownych pełniących obowiązki duszpasterskie.</li> </ol> <p>W badaniach prowadzonych poprzez podmioty gospodarki narodowej do pracujących <b>nie zalicza się</b>:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego;</li> <li>2) uczniów szkół dla niepracujących oraz słuchaczy szkół wyższych odbywających praktyki wakacyjne lub dyplomowe;</li> <li>3) osób wykonujących pracę na podstawie umowy zlecenia lub umowy o dzieło;</li> </ol>

	<p>4) osób przebywających na urloпах wychowawczych w celu sprawowania opieki nad dzieckiem (także tych, które pobierają jednocześnie zasiłki macierzyńskie z tytułu urodzenia kolejnego dziecka), udzielonych w wymiarze powyżej 3 miesięcy (nieprzerwanie);</p> <p>5) osób, którym udzielono urloпów bezpłatnych w wymiarze powyżej 3 miesięcy;</p> <p>6) osób pobierających świadczenie rehabilitacyjne (z wyjątkiem kobiet w ciąży).</p> <p>Więcej informacji:  <a href="http://bydgoszcz.stat.gov.pl/files/gfx/bydgoszcz/pl/defaultstronaopisowa/1402/1/1/z03_faq_20161125.pdf">http://bydgoszcz.stat.gov.pl/files/gfx/bydgoszcz/pl/defaultstronaopisowa/1402/1/1/z03_faq_20161125.pdf</a></p>
<b>Właściciele, współwłaściciele i dzierżawcy</b>	Do grupy <b>właściciele, współwłaściciele i dzierżawców</b> zalicza się osoby wykonujące pracę na własny rachunek, tj. prowadzące własne przedsiębiorstwo bądź wykonujące wolny zawód, a także członków rodzin bezpłatnie pomagających w prowadzeniu rodzinnych działalności.
<b>Pracodawcy w sektorze prywatnym</b>	<b>Pracodawcami w sektorze prywatnym</b> są właściciele i współwłaściciele zakładów produkcyjnych lub usługowych, gospodarstw indywidualnych w rolnictwie (także dzierżawcy), spółek (z wyłączeniem wspólników spółek kapitałowych, którzy nie pracują w spółce), bądź też osoby wykonujące wolne zawody, jeśli zatrudniają co najmniej jednego pracownika najemnego.
<b>Pracujący na własny rachunek niezatrudniający pracowników</b>	<b>Pracujący na własny rachunek niezatrudniający pracowników</b> to osoby, które prowadzą własne gospodarstwo rolne albo prowadzą działalność gospodarczą na własny rachunek, bądź wykonują wolne zawody lub inną działalność i nie zatrudniają pracowników najemnych.
<b>Pomagający członkowie rodzin</b>	<b>Pomagający członkowie rodzin</b> to osoby, które bez umownego wynagrodzenia (bezpłatnie) pomagają w prowadzeniu rodzinnej działalności, w tym również w prowadzeniu gospodarstwa indywidualnego w rolnictwie.
<b>Osoby wykonujące pracę nakładczą</b>	Pod pojęciem <b>osób wykonujących pracę nakładczą</b> rozumie się osoby, z którymi zawarto umowę o pracę nakładczą, przewidującą wykonywanie określonych czynności na rzecz jednostki gospodarki narodowej, niezależnie od tego, czy podjęty one pracę w okresie sprawozdawczym, czy nie podjęty jej z uzasadnionych przyczyn (zwolnienia lekarskiego, urlopu wypoczynkowego, urlopu macierzyńskiego, przejściowego braku surowca, sezonowych prac polowych i in.), a które zgodnie z ogólnie obowiązującymi przepisami o zatrudnieniu nie mogą być skreślone z ewidencji zatrudnionych przy pracy nakładczej.
<b>Agenci</b>	Do <b>agentów zalicza się</b> osoby, z którymi zawarto umowę agencyjną lub umowę na warunkach zlecenia o prowadzenie placówek, których przedmiot działalności jest oznaczony w umowie. Agenci, łącznie z pomagającymi członkami ich rodzin i osobami zatrudnionymi przez agentów (na podstawie umowy o pracę), nie są pracownikami jednostki zlecającej działalność, lecz stanowią odrębną grupę osób pracujących. Do agentów <b>nie zalicza się</b> osób, które prowadzą własną działalność gospodarczą oraz tych pracujących, którzy w tym samym zakładzie czy jednostce otrzymują wynagrodzenie osobowe i jednocześnie otrzymują wynagrodzenie agencyjno-prowizyjne. Takie osoby są pracownikami zatrudnionymi na umowę o pracę.
<b>Główne miejsce pracy</b>	Pojęcie „ <b>główne miejsce pracy</b> ” stosowane jest w statystyce w celu obliczania liczby osób pracujących, przyjmując zasadę jednorazowego ujmowania osób pracujących w kilku miejscach pracy, tzn. osoby zatrudnione w dwóch lub więcej miejscach pracy powinny oświadczyć, które miejsce pracy uważają za główne, przyjmując za kryterium np. wymiar godzin, kwotę wynagrodzenia. Dla pracującego emeryta lub rencisty głównym miejscem pracy jest zakład pracy, a emerytura lub renta jest źródłem dochodu dla tej osoby.

## ZATRUDNIENI

### Zatrudnieni (pracownicy najemni)

**Zatrudnieni** w gospodarce narodowej to osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy na czas określony (w tym zatrudnione sezonowo i dorywczo) i nieokreślony, w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy, pracownicy najemni w gospodarstwach indywidualnych w rolnictwie oraz nauczyciele w stanie nieczynnym lub przebywający na urloпах zdrowotnych.

Pojęcie „pracownicy najemni” jest używane zamiennie z pojęciem „zatrudnieni”.

Przy ustalaniu stanu zatrudnienia na dany dzień w osobach fizycznych brane są pod uwagę osoby pełnozatrudnione oraz osoby niepełnozatrudnione, które wskazują daną jednostkę jako główne miejsce pracy.

W badaniach prowadzonych poprzez przedsiębiorstwa do zatrudnionych **zalicza się** osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy (umowy o pracę, powołania, mianowania, wyboru) lub stosunku służbowego, w tym również:

- osoby zatrudnione przy pracach interwencyjnych i robotach publicznych finansowanych z Funduszu Pracy,
- osoby młodociane pracujące na podstawie umowy o pracę, a nie w celu odbycia przygotowania zawodowego,
- osoby pracujące poza granicami kraju zatrudnione przez krajowe jednostki organizacyjne,
- osoby przebywające za granicą na podstawie delegacji służbowej, cudzoziemców zatrudnionych przez zakłady pracy lub osoby fizyczne, zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,
- nauczycieli w tzw. stanie nieczynnym,
- osoby zatrudnione w działalności finansowanej z zakładowego funduszu socjalnego (np. na koloniach i obozach dla dzieci i młodzieży),
- osoby pracujące w zakładach pracy w formie zorganizowanych grup roboczych (jednostki wojskowe, uczestnicy Ochotniczych Hufców Pracy, z wyjątkiem zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego,
- skazanych (więźniów) pracujących na podstawie zbiorowych umów o pracę, którzy powinni być wykazywani w zakładach, z którymi zawarta jest umowa i na rzecz których pracują, a nie w zakładach karnych, gdzie dokonywana jest wypłata wynagrodzeń.

### Nawiązanie stosunku pracy

Przez **nawiązanie stosunku pracy** pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem.

Kodeks pracy wyróżnia następujące sposoby/rodzaje nawiązania stosunku pracy:

- na podstawie umowy o pracę,
- na podstawie powołania – stosunek pracy powstały na podstawie aktu właściwego organu powołującego pracownika na określone stanowisko. Na podstawie powołania zatrudniani są pracownicy na stanowiskach kierowniczych określonych przepisami prawa. Powołanie może być poprzedzone konkursem, choćby przepisy szczególne nie przewidywały wymogu wyłonienia kandydata na stanowisko wyłącznie w wyniku konkursu,

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• na podstawie mianowania – stosunek pracy powstały na podstawie aktu właściwego organu mianującego pracownika, w przypadkach uzasadnionych szczególnym charakterem pracy i określonych w przepisach (dot.: nauczycieli, pracowników nauki, urzędników państwowych itp.),</li> <li>• na podstawie wyboru – stosunek pracy powstały na podstawie wyboru na określone stanowisko, z którym związany jest obowiązek wykonywania pracy w charakterze pracownika. Powstanie stosunku pracy na podstawie wyboru uprawnia niektóre organizacje do wnioskowania o udzielenie ich mandatariuszowi na czas trwania mandatu urlopu bezpłatnego w dotychczasowym zakładzie pracy,</li> <li>• na podstawie spółdzielczej umowy o pracę – stosunek pracy między spółdzielnią a jej członkiem, którego źródłem powstania jest spółdzielcza umowa o pracę.</li> </ul> <p>Więcej informacji:  <a href="http://bydgoszcz.stat.gov.pl/files/gfx/bydgoszcz/pl/defaultstronaopisowa/1404/1/1/z-06_faq_01.2017.pdf">http://bydgoszcz.stat.gov.pl/files/gfx/bydgoszcz/pl/defaultstronaopisowa/1404/1/1/z-06_faq_01.2017.pdf</a></p>
<p><b>Umowa o pracę</b></p>	<p><b>Umowa o pracę</b> może być zawarta na czas nieokreślony, na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy. Umowa o pracę określa strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, a w szczególności:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) rodzaj pracy,</li> <li>2) miejsce wykonywania pracy,</li> <li>3) wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia,</li> <li>4) wymiar czasu pracy,</li> <li>5) termin rozpoczęcia pracy.</li> </ol> <p>Rozróżnia się następujące rodzaje umów o pracę:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– na okres próbny – umowa poprzedzająca zawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony, na czas określony lub na czas wykonywania określonej pracy; może być zawarta tylko raz z tym samym pracodawcą;</li> <li>– na czas określony – umowa o pracę, którą charakteryzuje zamieszczenie w jej treści terminu lub wskazanie określonego faktu, do realizacji, którego ma obowiązywać;</li> <li>– na czas wykonywania określonej pracy – rodzaj terminowej umowy o pracę, której czas trwania wyznacza okres niezbędny do wykonania czynności, do których pracownika zatrudniono;</li> <li>– na czas nieokreślony – nie zawiera ona w swej treści daty ani terminu rozwiązania umowy, dopóki nie nastąpi wypowiedzenie albo wygaśnięcie z innych przyczyn.</li> </ul>
<p><b>Pracownicy pełnozatrudnieni oraz niepełnozatrudnieni</b></p>	<p>Ze względu na rodzaj zawartej umowy pracowników najemnych dzieli się na:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) pracowników pełnozatrudnionych: <ul style="list-style-type: none"> <li>• pracownicy stali,</li> <li>• pracownicy sezonowi,</li> <li>• pracownicy zatrudnieni dorywczo;</li> </ul> </li> <li>2) pracowników niepełnozatrudnionych.</li> </ol>
<p><b>Pracownicy pełnozatrudnieni</b></p>	<p><b>Pracownicy pełnozatrudnieni</b> to osoby, które pracują w pełnym wymiarze czasu pracy obowiązującym w danym zakładzie pracy lub na danym stanowisku pracy.</p>

	<p>Do tej grupy zalicza się również osoby, które zgodnie z obowiązującymi przepisami pracują w skróconym czasie pracy, np. z tytułu warunków szkodliwych dla zdrowia lub w przedłużonym czasie pracy, np. dozorczy mienia.</p> <p>Więcej informacji:  <a href="http://bydgoszcz.stat.gov.pl/files/gfx/bydgoszcz/pl/defaultstronaopisowa/1404/1/1/z-06_faq_01.2017.pdf">http://bydgoszcz.stat.gov.pl/files/gfx/bydgoszcz/pl/defaultstronaopisowa/1404/1/1/z-06_faq_01.2017.pdf</a></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>pracownicy stali</b></li> </ul>	<p><b>Pracownicy stali</b> są to pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>pracownicy sezonowi</b></li> </ul>	<p><b>Pracownicy sezonowi</b> to pracownicy, z którymi zawarto umowę na czas (sezon) wykonywania określonej pracy uzależnionej od pory roku lub warunków atmosferycznych, np. na okres kampanii cukrowniczej. W praktyce za pracowników sezonowych uważa się również członków zorganizowanych grup roboczych pracujących w zakładach pracy.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>pracownicy zatrudnieni dorywczo</b></li> </ul>	<p><b>Pracownicy zatrudnieni dorywczo</b> są to osoby zatrudnione na stosunkowo krótki okres (w zasadzie nie dłuższy niż 1 miesiąc) w celu wykonania określonych prac pomocniczych.</p>
<b>Pracownicy niepełnozatrudnieni</b>	<p><b>Pracownicy niepełnozatrudnieni</b> to osoby, które zgodnie z umową o pracę pracują stale w niepełnym wymiarze czasu pracy obowiązującym w danym zakładzie pracy lub na danym stanowisku pracy.</p> <p>Więcej informacji:  <a href="http://bydgoszcz.stat.gov.pl/files/gfx/bydgoszcz/pl/defaultstronaopisowa/1404/1/1/z-06_faq_01.2017.pdf">http://bydgoszcz.stat.gov.pl/files/gfx/bydgoszcz/pl/defaultstronaopisowa/1404/1/1/z-06_faq_01.2017.pdf</a></p>
<b>Zatrudnienie młodocianych</b>	<p><b>Młodocianym</b> w rozumieniu kodeksu pracy jest osoba, która ukończyła 16 lat, a nie przekroczyła 18 lat. Do pracy mogą być przyjęci tylko ci młodociani, którzy ukończyli co najmniej gimnazjum i przedstawili świadectwo lekarskie stwierdzające, że praca danego rodzaju nie zagraża ich zdrowiu.</p> <p>Młodociani posiadający kwalifikacje zawodowe, jak również zatrudnieni sezonowo i dorywczo, zawierają z zakładem pracy umowę o pracę i zaliczani są do pracowników zakładu. Młodociani nieposiadający kwalifikacji zawodowych mogą być zatrudnieni tylko w celu przygotowania zawodowego, z wyjątkiem osób zatrudnionych przy lekkich pracach. Zatrudnienie nie może powodować zagrożenia dla życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego młodocianego, a także nie może utrudniać młodocianemu wypełniania obowiązku szkolnego.</p> <p>Do młodocianych nie zalicza się uczniów szkół dla niepracujących, odbywających praktyczną naukę zawodu na podstawie umowy zawartej między szkołą a zakładem pracy.</p>
<b>Zatrudnienie obywateli polskich poza granicami kraju</b>	<p>Do zatrudnionych za granicą zalicza się:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– pracowników krajowych jednostek organizacyjnych pracujących za granicą na rzecz tych jednostek,</li> <li>– obywateli polskich pracujących za granicą na rzecz zagranicznych jednostek organizacyjnych.</li> </ul> <p><b>Osoby zatrudnione poza granicami kraju</b> to pracownicy wykonujący aktualnie pracę poza granicami kraju na rzecz jednostek gospodarki narodowej, w których są zatrudnieni.</p> <p>W szczególności są to pracownicy zatrudnieni przy wykonywaniu usług budowlanych, pracownicy polskich przedstawicielstw dyplomatycznych i urzędów konsularnych, pracownicy stałych polskich przedstawicielstw przy ONZ i innych misji za granicą oraz instytutów i ośrodków informacji i kultury za granicą, pracownicy polskich placówek handlowych za granicą, pracownicy spółek handlowych i innych polskich przedstawicielstw za granicą, pracownicy skierowani za granicę w celach szkoleniowych i badawczych.</p>

	<p>Do zatrudnionych za granicą nie zalicza się tych pracowników, którzy przebywają za granicą na podstawie delegacji służbowej i przez okres jej trwania otrzymują diety w walucie obcej, a równocześnie pobierają w kraju wynagrodzenie w złotych, bez względu na okres pobytu za granicą.</p> <p>W sprawozdawczości z zatrudnienia i wynagrodzeń wykazuje się tylko zatrudnionych za granicą na rzecz krajowych jednostek organizacyjnych, o ile szczegółowe postanowienia nie wyłączają tej grupy z niektórych badań.</p>
<b>Stan ewidencyjny zatrudnionych</b>	<p><b>Stan ewidencyjny zatrudnionych</b> określa liczbę pracowników ujętych w ewidencji zakładu pracy w danym dniu. Obejmuje wszystkie osoby zatrudnione, bez względu na obecność czy okresową nieobecność w pracy (np. urlopy, delegacje służbowe, zwolnienia lekarskie itp.). Podstawą zaliczenia pracownika przez zakład pracy do ewidencyjnego stanu zatrudnienia jest fakt zawarcia z nim umowy o pracę, natomiast podstawą skreślenia z ewidencji – rozwiązanie umowy o pracę. Istnieją przypadki, w których następuje skreślenie osób z ewidencji na pewien okres pomimo nie rozwiązania z nimi stosunku pracy. Dotyczy to w szczególności:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– kobiet korzystających z urlopów wychowawczych udzielonych na okres dłuższy niż 3 miesiące (nieprzerwanie),</li> <li>– osób otrzymujących świadczenia rehabilitacyjne z wyjątkiem kobiet w ciąży, które należy traktować jak osoby przebywające na zasiłku chorobowym jeśli pobierają świadczenie rehabilitacyjne, osób korzystających z urlopów bezpłatnych udzielonych na okres dłuższy niż 3 miesiące (nieprzerwanie).</li> </ul> <p>Przy obliczaniu liczby zatrudnionych, osoby te wyłącza się ze stanu ewidencyjnego. W niektórych przypadkach dla celów analitycznych badany jest również stan rzeczywisty, obejmujący zatrudnionych obecnych w danym dniu w zakładzie pracy, tj. z wyłączeniem nieobecnych bez względu na przyczyny nieobecności.</p>
<b>Zatrudnieni według stanu w dniu</b> (w osobach fizycznych)	<p>Informacje o <b>zatrudnionych według stanu w określonym dniu</b> dotyczą zarówno pracowników pełnozatrudnionych, jak również niepełnozatrudnionych, dla których dana jednostka jest głównym miejscem pracy, ujętych w ewidencji jednostki sprawozdawczej bez względu na to, czy osoby te w okresie sprawozdawczym były w pracy czy nie (niezależnie od przyczyn nieobecności – choroba, urlop, wyjazd służbowy). Osoby zatrudnione w dwóch lub więcej miejscach pracy powinny oświadczyć, które miejsce pracy uważają za główne, przyjmując jako kryterium wymiar godzin, a w przypadku równej ich liczby – kwotę wynagrodzenia. Informacje o głównym miejscu pracy pozwalają na zbilansowanie stanu zatrudnienia na określony dzień w osobach fizycznych (bez przeliczania na pełne etaty) w taki sposób, aby każda osoba pracująca była ujmowana w statystyce stanu zatrudnienia tylko jeden raz.</p>
<b>PRZECIĘTNE ZATRUDNIENIE</b>	
<b>Przeciętne zatrudnienie (etaty)</b>	<p><b>Przeciętne zatrudnienie</b> jest to średnia wielkość zatrudnienia obliczona dla badanego okresu (np. miesiąca, kwartału, roku) na podstawie ewidencyjnego stanu zatrudnienia.</p> <p>Do wyliczenia przeciętnego zatrudnienia uwzględnia się wszystkie zatrudnione osoby, bez względu na to czy jest to ich główne miejsce pracy, czy kolejne.</p> <p>Przeciętne zatrudnienie oblicza się po uprzednim przeliczeniu osób niepełnozatrudnionych na liczbę pełnozatrudnionych. Przy przeliczeniu osób niepełnozatrudnionych na liczbę osób pełnozatrudnionych stosuje się współczynnik przeliczeniowy, będący stosunkiem liczby godzin pracy osób niepełnozatrudnionych do liczby godzin pracy osób pełnozatrudnionych, czyli do nominalnego czasu</p>

pracy. Liczbę pracowników pełnozatrudnionych uzyskujemy w wyniku przemnożenia liczby pracowników niepełnozatrudnionych przez odpowiednie współczynniki przeliczeniowe. Sposób przeliczania liczby osób niepełnozatrudnionych na liczbę osób pełnozatrudnionych w danym zakładzie pracy ilustruje przykład.

*Przykład:*

*Nominalny czas pracy wynosi 40 godzin tygodniowo (Kodeks Pracy z dnia 1 stycznia 2008 r., Dział VI, Rozdz. II, art. 129, par. 1). Zakład zatrudnia 81 osób na pełnym etacie oraz 32 osoby w niepełnym wymiarze czasu pracy, z tego: 8 osób pracuje na ¼ etatu, tj. po 10 godzin tygodniowo, 15 osób na ½ etatu, tj. po 20 godzin, 7 osób na ¾ etatu, tj. po 30 godzin i 2 osoby na 7/8 etatu, tj. po 35 godzin tygodniowo.*

Po zastosowaniu współczynników przeliczeniowych, zaokrągleniu do liczb całkowitych otrzymanych wyników i ich zsumowaniu, uzyskuje się liczbę osób pełnozatrudnionych:

<i>Liczba osób niepełnozatrudnionych</i>	<i>Współczynnik przeliczeniowy</i>	<i>Liczba osób niepełnozatrudnionych po przeliczeniu na osoby pełnozatrudnione</i>
8	$10/40 = 0,25$	$8 \text{ osób} \times 0,25 \text{ etatu} = 2$
15	$20/40 = 0,50$	$15 \text{ osób} \times 0,50 \text{ etatu} = 7,5 \approx 8$
7	$30/40 = 0,75$	$7 \text{ osób} \times 0,75 \text{ etatu} = 5,25 \approx 5$
2	$35/40 = 0,875 = 0,88$	$2 \text{ osoby} \times 0,88 \text{ etatu} = 1,76 \approx 2$
<i>Razem 32</i>	<i>X</i>	<i>Razem 17</i>

*Po dodaniu liczby osób niepełnozatrudnionych po przeliczeniu na osoby pełnozatrudnione i liczby osób zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, otrzymuje się liczbę pełnozatrudnionych w danym zakładzie pracy:  $17 + 81 = 98$ .*

Więcej informacji:

[http://bydgoszcz.stat.gov.pl/files/gfx/bydgoszcz/pl/defaultstronaopisowa/1404/1/1/z-06\\_faq\\_01.2017.pdf](http://bydgoszcz.stat.gov.pl/files/gfx/bydgoszcz/pl/defaultstronaopisowa/1404/1/1/z-06_faq_01.2017.pdf)

[http://bydgoszcz.stat.gov.pl/files/gfx/bydgoszcz/pl/defaultstronaopisowa/1402/1/1/z03\\_faq\\_20161125.pdf](http://bydgoszcz.stat.gov.pl/files/gfx/bydgoszcz/pl/defaultstronaopisowa/1402/1/1/z03_faq_20161125.pdf)

#### **Przeciętne zatrudnienie w miesiącu**

**Przeciętną liczbę zatrudnionych w miesiącu** można obliczać stosując metodę średniej arytmetycznej, średniej chronologicznej lub metodę uproszczoną, tj. średnią z sumy dwóch stanów dziennych.

Więcej informacji:

[http://bydgoszcz.stat.gov.pl/files/gfx/bydgoszcz/pl/defaultstronaopisowa/1404/1/1/z-06\\_faq\\_01.2017.pdf](http://bydgoszcz.stat.gov.pl/files/gfx/bydgoszcz/pl/defaultstronaopisowa/1404/1/1/z-06_faq_01.2017.pdf)

[http://bydgoszcz.stat.gov.pl/files/gfx/bydgoszcz/pl/defaultstronaopisowa/1402/1/1/z03\\_faq\\_20161125.pdf](http://bydgoszcz.stat.gov.pl/files/gfx/bydgoszcz/pl/defaultstronaopisowa/1402/1/1/z03_faq_20161125.pdf)

- metoda średniej arytmetycznej**

Przy **metodzie średniej arytmetycznej** dodaje się stany zatrudnienia (pełnozatrudnionych w osobach fizycznych oraz niepełnozatrudnionych po przeliczeniu na pełne etaty) w poszczególnych dniach pracy w danym miesiącu, łącznie z przypadającymi w tym czasie niedzielami, świątami oraz dniami wolnymi od pracy (przyjmując dla tych dni stan zatrudnienia z dnia poprzedniego lub następnego, jeśli miesiąc rozpoczyna się dniem wolnym od pracy) i otrzymaną sumę dzieli się przez liczbę dni kalendarzowych miesiąca sprawozdawczego.

*Przykład: Stany zatrudnienia w poszczególnych dniach miesiąca sprawozdawczego w danym zakładzie pracy, np.:*

$98 + 96 + 95 + 91 + \dots + 96 + \dots + 93 + 96 + 91 + 90 = 2796 : 30 \text{ dni} = 93,2$ .

	<p>Po zaokrągleniu przeciętna liczba zatrudnionych w miesiącu = 93.</p> <p>Metodę tę powinno się stosować w przypadku znacznych ruchów kadrowych w okresie sprawozdawczym.</p> <p>Osób przebywających na urloпах bezpłatnych, wychowawczych oraz osób otrzymujących zasiłki chorobowe, macierzyńskie, ojcowskie, rodzicielskie i opiekuńcze nie należy liczyć do stanów dziennych w czasie trwania tych nieobecności z wyjątkiem osób, które łączą dodatkowy urlop macierzyński lub urlop rodzicielski z pracą w niepełnym wymiarze u pracodawcy udzielającego tego urlopu.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>metoda średniej chronologicznej</b></li> </ul>	<p>Przy <b>metodzie średniej chronologicznej</b> dodaje się połowę stanu zatrudnienia na początek miesiąca, stan zatrudnienia w 15 dniu miesiąca oraz połowę stanu w ostatnim dniu miesiąca i dzieli otrzymaną sumę przez 2.</p> <p><i>Przykład: Stan zatrudnienia w pierwszym dniu miesiąca w danym zakładzie pracy wynosi 98 etatów, stan zatrudnienia w 15 dniu miesiąca = 96, a w ostatnim dniu miesiąca = 90.</i></p> <p><i>Stosując powyższą metodę otrzyma się przeciętną liczbę zatrudnionych w miesiącu:</i></p> $0,5 \times 98 + 96 + 0,5 \times 90 = 190; 190 : 2 = 95.$ <p>Przy zastosowaniu tej metody (w stanach dziennych przyjmowanych do obliczeń) nie należy ujmować osób, które powyżej 14 dni nieprzerwanie w danym miesiącu przebywały na urloпах bezpłatnych, wychowawczych, otrzymywały zasiłki chorobowe, macierzyńskie, rodzicielskie, ojcowskie i opiekuńcze z wyjątkiem osób, które łączą dodatkowy urlop macierzyński lub urlop rodzicielski z pracą w niepełnym wymiarze u pracodawcy udzielającego tego urlopu.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>metoda uproszczona</b></li> </ul>	<p>W <b>metodzie uproszczonej</b>, tzn. przy średniej z dwóch stanów dziennych dodaje się stany zatrudnienia – na pierwszy i ostatni dzień miesiąca i dzieli przez 2.</p> <p><i>Przykład: Przyjmując stany zatrudnienia w danym zakładzie pracy z poprzedniego przykładu:</i></p> $98 + 90 = 188; 188 : 2 = 94.$ <p>Przy zastosowaniu tej metody (w stanach dziennych przyjmowanych do obliczeń) nie należy ujmować osób, które powyżej 14 dni nieprzerwanie w danym miesiącu przebywały na urloпах bezpłatnych, wychowawczych, otrzymywały zasiłki chorobowe, macierzyńskie, rodzicielskie, ojcowskie i opiekuńcze z wyjątkiem osób, które łączą dodatkowy urlop macierzyński lub urlop rodzicielski z pracą w niepełnym wymiarze u pracodawcy udzielającego tego urlopu.</p>
<b>Przeciętne zatrudnienie w kwartale</b>	<p><b>Przeciętną liczbę zatrudnionych w kwartale</b> oblicza się sumując przeciętne liczby zatrudnionych w poszczególnych miesiącach kwartału i dzieląc otrzymaną sumę przez 3.</p> <p><i>Przykład: Sumując przeciętne liczby zatrudnionych z trzech kolejnych miesięcy kwartału w danym zakładzie pracy, np.: <math>93 + 95 + 94 = 282</math> dzieli się przez 3 (liczbę miesięcy w kwartale) = 94.</i></p> <p>Jeżeli zakład pracował niepełny kwartał (np. 2 miesiące lub 1 miesiąc), wówczas należy dodać przeciętną liczbę zatrudnionych w miesiącach pracy w danym kwartale i otrzymaną sumę podzielić również przez 3.</p> <p><i>Przykład: Przyjmując przeciętną liczbę zatrudnionych z powyższego przykładu, jeżeli zakład pracy funkcjonował tylko w pierwszych dwóch miesiącach kwartału:</i></p> $93 + 95 = 188; 188 : 3 = 62,7 \text{ a po zaokrągleniu} = 63.$ <p>Więcej informacji:</p>



	<a href="http://bydgoszcz.stat.gov.pl/files/gfx/bydgoszcz/pl/defaultstronaopisowa/1402/1/1/z03_faq_20161125.pdf">http://bydgoszcz.stat.gov.pl/files/gfx/bydgoszcz/pl/defaultstronaopisowa/1402/1/1/z03_faq_20161125.pdf</a>
<b>Przeciętne zatrudnienie od początku roku do końca okresu sprawozdawczego (narastająco)</b>	<p>Obliczając <b>przeciętną liczbę zatrudnionych od początku roku do końca okresu sprawozdawczego</b> należy dodać przeciętne liczby zatrudnionych w poszczególnych miesiącach, które upłynęły od początku roku do końca miesiąca sprawozdawczego i otrzymaną sumę podzielić przez liczbę tych miesięcy. Jeżeli zakład pracy nie przepracował wszystkich miesięcy objętych okresem sprawozdawczym, wówczas należy dodać przeciętną liczbę zatrudnionych w okresie pracy danego zakładu, a otrzymaną sumę podzielić przez liczbę wszystkich miesięcy w danym okresie sprawozdawczym.</p> <p>Więcej informacji:  <a href="http://bydgoszcz.stat.gov.pl/files/gfx/bydgoszcz/pl/defaultstronaopisowa/1402/1/1/z03_faq_20161125.pdf">http://bydgoszcz.stat.gov.pl/files/gfx/bydgoszcz/pl/defaultstronaopisowa/1402/1/1/z03_faq_20161125.pdf</a></p>
<b>Przeciętne zatrudnienie w roku</b>	<p>Przy obliczaniu <b>przeciętnej liczby zatrudnionych w roku</b> należy dodać przeciętne liczby zatrudnionych w poszczególnych miesiącach i otrzymaną sumę podzielić przez 12.</p> <p>W przypadku, gdy zakład pracy nie przepracował pełnego roku, wówczas przeciętne zatrudnienie oblicza się dodając przeciętne zatrudnienie w miesiącach pracy danego zakładu i dzieląc otrzymaną sumę również przez 12.</p>
<b>RUCH ZATRUDNIONYCH</b>	
<b>Ruch zatrudnionych</b>	<p>Przez <b>ruch zatrudnionych</b> należy rozumieć zmiany w stanie zatrudnienia na skutek przyjęć i zwolnień z pracy pracowników pełnozatrudnionych (bez sezonowych i zatrudnionych dorywczo) oraz bez pracowników zmieniających wymiar etatu z pełnego na niepełny lub odwrotnie. Rozróżnia się ruch wewnętrzny i zewnętrzny zatrudnionych.</p> <p>Więcej informacji:  <a href="http://bydgoszcz.stat.gov.pl/files/gfx/bydgoszcz/pl/defaultstronaopisowa/1404/1/1/z-06_faq_01.2017.pdf">http://bydgoszcz.stat.gov.pl/files/gfx/bydgoszcz/pl/defaultstronaopisowa/1404/1/1/z-06_faq_01.2017.pdf</a></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>ruch wewnętrzny</b></li> </ul>	<b>Ruch wewnętrzny</b> to przemieszczanie się pracowników z jednego do drugiego działu, bądź z tytułu zmian zaszerogowania pracowników.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>ruch zewnętrzny</b></li> </ul>	<b>Ruch zewnętrzny</b> to przyjęcia nowych pracowników i zwolnienia. Podstawą zaliczenia pracowników do przyjętych lub zwolnionych z pracy jest nawiązanie lub rozwiązanie stosunku pracy.
<b>Przyjęci do pracy</b>	<p><b>Przyjęci do pracy</b> to pracownicy pełnozatrudnieni, z którymi w okresie sprawozdawczym został zawarty stosunek pracy. W badaniach wyróżnia się następujące źródła przyjęć do pracy:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– nabór osób podejmujących pracę po raz pierwszy,</li> <li>– nabór osób uprzednio pracujących,</li> <li>– powrót pracowników z urlopów wychowawczych bądź bezpłatnych</li> <li>– pozostali przyjęci do pracy.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>osoby podejmujące pracę po raz pierwszy</b></li> </ul>	<b>Osoby podejmujące pracę po raz pierwszy</b> to absolwenci szkół ponadpodstawowych oraz pozostałe osoby, które nie wykonywały dotychczas pracy zarobkowej. Za absolwentów podejmujących pracę po raz pierwszy uznaje się osoby, które uzyskały świadectwo szkoły: wyższej, policealnej, średniej zawodowej bądź ogólnokształcącej lub zasadniczej zawodowej, a praca w jednostce sprawozdawczej jest ich pierwszą pracą zawodową podjętą w okresie 12 miesięcy od ukończenia nauki oraz te osoby, które po ukończeniu w jednostce sprawozdawczej nauki zawodu otrzymały zaświadczenie o odbytej nauce i zostały przeniesione do grupy zatrudnionych.

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>osoby poprzednio pracujące</b></li> </ul>	<p><b>Osoby poprzednio pracujące</b> to osoby, które przed przyjęciem do pracy w jednostce sprawozdawczej były już zatrudnione w zakładach pracy, niezależnie jak długo trwała przerwa w zatrudnieniu.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>pracownicy powracający do pracy z urlopów</b></li> </ul>	<p><b>Pracownicy powracający do pracy z urlopów</b> wychowawczych bądź bezpłatnych, trwających powyżej 3 miesięcy, są traktowani w rozliczeniu bilansowym ruchu zatrudnionych jako przyjęci do pracy. Stosowanie takiej zasady jest konieczne z uwagi na to, że osoby, które uzyskały zgodę na urlop powyżej 3 miesięcy pozostają w ewidencji zakładu pracy, natomiast nie są ujmowane w liczbie pracujących.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>pozostałe osoby powracające do pracy</b></li> </ul>	<p>Jako przyjęci do pracy traktowane są też <b>pozostałe osoby powracające do pracy</b> po okresie nieobecności dłuższym niż 3 miesiące, jak np.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– po odbyciu kary pozbawienia wolności,</li> <li>– po okresie zatrudnienia za granicą,</li> <li>– w wyniku zawieszenia renty lub emerytury,</li> <li>– po powrocie z rehabilitacji lub renty.</li> </ul>
<p><b>Zwolnienia pracowników</b></p>	<p><b>Zwolnienia pracowników</b> mogą odbywać się w związku z:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– wypowiedzeniem umowy o pracę przez zakład pracy,</li> <li>– wypowiedzeniem pracy przez pracownika,</li> <li>– niezdolnością do pracy i rehabilitacją,</li> <li>– przejściem na emeryturę,</li> <li>– zgonem pracownika,</li> <li>– uzyskaniem zgody na urlop wychowawczy bądź bezpłatny w wymiarze powyżej 3 miesięcy (nieprzerwanie),</li> <li>– w związku z innymi przyczynami, np.: w wyniku porozumienia stron, aresztowaniem (powyżej 3 miesięcy), porzuceniem pracy.</li> </ul> <p>Rozwiązanie umowy o pracę przez zakład pracy może odbywać się w drodze wypowiedzenia przez zakład pracy bądź bez wypowiedzenia, np. z winy pracownika. W tym przypadku uwzględnia się również tzw. zwolnienia grupowe, będące formą zwolnień z pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy.</p>
<p><b>CZAS PRACY</b></p>	
<p><b>Czas pracy</b></p>	<p><b>Czas pracy</b> jest to czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy, w miejscu zatrudnienia lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Czas pracy obejmuje także okresy przerw, w których pracownik pozostawał w dyspozycji zakładu pracy (np.: przerwy regulaminowe na spożycie posiłku lub regeneracyjne, przestoje itp.), a także okresy przerw, w których pracownik był w dyspozycji zakładu pracy, jeśli przerwy te nastąpiły z mocy prawa lub za zgodą zakładu pracy (np. choroba pracownika, opieka nad chorym członkiem rodziny, wykonywanie obowiązków społecznych, załatwianie ważnych spraw rodzinnych), a także nieobecności nieusprawiedliwione.</p>
<p><b>Rodzaje czasu pracy</b></p>	<p>Rozróżnia się:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– podstawowy (ustawowy) czas pracy,</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– skrócony czas pracy,</li> <li>– przedłużony czas pracy,</li> <li>– czas pracy w ruchu ciągłym.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>ustawowy czas pracy</b></li> </ul>	<p><b>Czas ustawowy</b> stanowi podstawową normę czasu pracy. Obecnie w kodeksie pracy występują następujące normy czasu pracy (w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– dobowy, która nie powinna przekraczać 8 godzin,</li> <li>– średniotygodniowa, która nie powinna przekraczać w przyjętym okresie rozliczeniowym 40 godzin,</li> <li>– łączna tygodniowa, obejmująca pracę w normalnym czasie pracy i w godzinach nadliczbowych, która przeciętnie w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym nie może przekraczać 48 godzin.</li> </ul> <p>Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika wynosi co najmniej 6 godzin, pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut, wliczanej do czasu pracy.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>skrócony czas pracy</b></li> </ul>	<p><b>Skrócony czas pracy</b> jest to czas pracy krótszy niż 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo. Skrócenie czasu pracy przysługuje niektórym pracownikom z tytułu:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– przepisów o skróconym czasie pracy zatrudnionych w warunkach szczególnie szkodliwych dla zdrowia lub szczególnie uciążliwych. Skrócenie czasu pracy poniżej norm podstawowych dla pracowników zatrudnionych w warunkach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia może polegać na ustanowieniu przerw w pracy wliczanych do czasu pracy albo na obniżeniu tych norm, a w przypadku pracy monotonnej lub pracy w ustalonym z góry tempie polega na wprowadzeniu przerw w pracy wliczanych do czasu pracy. Wykaz stanowisk pracy objętych skróconym czasem pracy określa się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy.</li> <li>– przepisów o skróconym czasie pracy niektórych grup zatrudnionych (np. pracownicy młodociani, inwalidzi), dla pracownic w ciąży i pracowników opiekujących się dzieckiem do 4 lat.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>przedłużony czas pracy</b></li> </ul>	<p><b>Przedłużony czas pracy</b> jest to czas pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 24 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca. Przedłużyć w ten sposób czas pracy można jedynie określonym kategoriom pracowników, a mianowicie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– zatrudnionym przy pracach polegających na dozorze urządzeń lub związanych z częściowym pozostawianiem w pogotowiu do pracy, dopuszczalne jest przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 16 godzin w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca.</li> <li>– zatrudnionym przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób, a także pracownikom zakładowych straży pożarnych i zakładowych służb ratowniczych – dopuszczalne jest przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 24 godzin w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>czas pracy w ruchu ciągłym</b></li> </ul>	<p><b>Praca w ruchu ciągłym</b> jest to taka organizacja pracy, która zapewnia nieprzerwany przebieg procesu pracy przez 24 godziny na dobę i 7 dni w tygodniu, także w niedziele i święta. Przy pracach, które ze względu na technologię produkcji lub ze względu na konieczność ciągłego zaspokajania potrzeb ludności nie mogą być wstrzymane, dopuszczalne jest przedłużenie czasu pracy do 43 godzin przeciętnie na tydzień w okresie rozliczeniowym</p>

	nieprzekraczającym 4 tygodni, w tym okresie dobowy wymiar jednego dnia w niektórych tygodniach może być przedłużony do 12 godzin.
<b>Czas pracy pracowników młodocianych zatrudnionych w innym celu niż przygotowanie zawodowe</b>	Wymiar i <b>rozkład czasu pracy pracownika młodocianego</b> zatrudnionego przy pracach lekkich ustala pracodawca, uwzględniając tygodniową liczbę godzin nauki wynikającą z programu nauczania, a także z rozkładu zajęć młodocianego. Tygodniowy wymiar czasu pracy młodocianego w okresie odbywania zajęć szkolnych nie może przekraczać 12 godzin. W dniu, w którym młodociany uczestniczy w zajęciach szkolnych, wymiar jego czasu pracy nie może przekraczać 2 godzin. Dłuższy wymiar czasu pracy dla pracowników młodocianych przewidziany został tylko w okresie ferii. Wynosi on 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo. Do czasu pracy młodocianego wlicza się czas nauki w wymiarze wynikającym z obowiązującego programu zajęć szkolnych, bez względu na to, czy odbywa się ona w godzinach pracy. Dobowy wymiar czasu pracy młodocianego w wieku do 16 lat nie może przekroczyć 6 godzin. Czas pracy młodocianego w wieku powyżej 16 lat nie może przekroczyć 8 godzin na dobę. Pracownika młodocianego nie można zatrudniać w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych.
<b>Czas pracy niepełnosprawnych</b>	<b>Czas pracy pracowników niepełnosprawnych</b> podlega ograniczeniom określonym w art. 15 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 1997 r. nr 123 poz. 776, z późn. zm.). Czas pracy osoby niepełnosprawnej nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo. Czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo. Osoba niepełnosprawna nie może być zatrudniona w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych.
<b>Systemy i rozkłady czasu pracy</b>	Na podstawie regulaminów pracy lub w układach zbiorowych pracy mogą być wprowadzone zakładowe rozkłady czasu pracy, przewidujące elastyczne rozwiązania w zakresie dostosowania czasu pracy pracowników do potrzeb specyficznej organizacji pracy wynikającej z charakteru wykonywanej pracy.
<b>System równoważnego czasu pracy</b>	<b>Równoważny czas pracy</b> jest przekształconym ustawowym czasem pracy. W systemie równoważonego czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, dopuszczalne jest przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy. W szczególnie uzasadnionych przypadkach okres rozliczeniowy może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 3 miesięcy. Przy pracach uzależnionych od pory roku lub warunków atmosferycznych okres rozliczeniowy może być przedłużony nawet do 4 miesięcy. Przy pracach polegających na dozorcze urzędzeń lub związanych z częściowym pozostawianiem w pogotowiu do pracy może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 16 godzin w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca. Dozór urzędzeń to praca polegająca przede wszystkim na doглядaniu urzędzeń i maszyn, kontrolowaniu ich stanu, dokonywaniu bieżących, drobnych napraw. Pogotowie pracy polega na pozostawianiu w pełnej gotowości fizycznej oraz psychicznej do wykonywania czynności pracowniczych, takich, jak m.in. usuwanie skutków awarii. Dla pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób, a także pracowników zakładowych straży pożarnych

	<p>i zakładowych służb ratowniczych może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 24 godzin w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca.</p> <p>W systemie równoważnego czasu pracy pracownikowi przysługuje, bezpośrednio po każdym okresie wykonywania pracy w przedłużonym dobowym wymiarze, odpoczynek przez czas odpowiadający co najmniej liczbie przepracowanych godzin.</p>
<b>System przerywanego czasu pracy</b>	<p>Jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, może być stosowany <b>system przerywanego czasu pracy</b> według z góry ustalonego rozkładu przewidującego nie więcej niż jedną przerwę w pracy w ciągu doby, trwającą nie dłużej niż 5 godzin. Przerwy tej nie wlicza się do czasu pracy. System przerywanego czasu pracy wprowadza się w układzie zbiorowym pracy.</p>
<b>System zadaniowego czasu pracy</b>	<p>W przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy wymiar czasu pracy wyznaczany jest zadaniami, jakie pracownik ma wykonać, a nie czasem pracy. Powierzone zadania do wykonania powinny być tak określone, żeby pracownicy mogli je wykonać w obowiązującej normie czasu pracy nieprzekraczającego 40 godzin tygodniowo i 8 godzin na dobę.</p> <p>Pracownikowi objętemu zadaniowym czasem pracy nie przysługują nadgodziny chyba, że są one wynikiem ustalenia ilości zadań w taki sposób, iż nie jest możliwe ich wykonanie w ramach obowiązujących norm czasu pracy.</p>
<b>Indywidualny rozkład czasu pracy</b>	<p>Na pisemny wniosek pracownika pracodawca może ustalić indywidualny rozkład jego czasu pracy w ramach systemu czasu pracy, którym pracownik jest objęty.</p>
<b>System skróconego tygodnia pracy</b>	<p>Na pisemny wniosek pracownika może być do niego stosowany <b>system skróconego tygodnia pracy</b>. W tym systemie jest dopuszczalne wykonywanie pracy przez pracownika przez mniej niż 5 dni w ciągu tygodnia, przy równoczesnym przedłużeniu dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej niż do 12 godzin w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca.</p>
<b>System pracy weekendowej</b>	<p><b>System weekendowy</b> polega na tym, że praca jest świadczona wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta. W tym systemie jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca. System można wprowadzić tylko na wniosek pracownika.</p>
<b>Czterobrygadowa organizacja czasu pracy</b>	<p><b>Czterobrygadowa organizacja pracy</b> polega na zaangażowaniu w procesie pracy czterech zespołów pracowniczych, z których trzy pracują zmianowo po 8 godzin w ciągu doby, a czwarta odpoczywa. W tak określonej organizacji pracy czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym, nie dłuższym niż 4 miesiące. Praca w tym systemie przekraczająca te normy stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Czterobrygadową organizację pracy można stosować w ruchu ciągłym oraz w innych uzasadnionych przypadkach.</p>
<b>Praca zmianowa</b>	<p>Pod pojęciem <b>pracy zmianowej</b> rozumie się wykonywanie pracy według ustalonego rozkładu czasu pracy, przewidującego zmianę pory wykonywania pracy przez poszczególnych pracowników po upływie określonej liczby godzin, dni lub tygodni. Jest to praca wykonywana na dwóch lub więcej zmianach w celu lepszego wykorzystania maszyn i urządzeń. Praca zmianowa jest dopuszczalna bez względu na stosowany system czasu pracy.</p>

<b>Telepraca</b>	Praca może być wykonywana regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną. Warunki stosowania telepracy przez pracodawcę określa się w porozumieniu zawierającym między pracodawcą i zakładową organizacją związkową, a w przypadku, gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa – w porozumieniu między pracodawcą a tymi organizacjami.
<b>Nominalny czas pracy</b>	Pod pojęciem <b>nominalnego czasu pracy</b> rozumie się czas, który powinien być przepracowany w danym okresie rozliczeniowym w normalnym czasie pracy zgodnie z normami czasu pracy (dobową i średniotygodniową) obowiązującymi danego pracownika na podstawie przepisów prawa (zwłaszcza przepisów kodeksu pracy, ale także zgodnie z przepisami innych ustaw lub np. układów zbiorowych pracy). Nominalny czas pracy to kalendarzowy czas pracy pomniejszony o czas przypadający na dni ustawowo wolne od pracy (dni świąteczne i wolne soboty). Dla celów statystyki różni się nominalny czas pracy powszechnie obowiązujący i nominalny czas pracy obowiązujący w jednostce sprawozdawczej.
<b>Nominalny czas pracy powszechnie obowiązujący</b>	<b>Nominalny czas pracy powszechnie obowiązujący</b> jest ustawowym czasem pracy, przy przyjęciu za podstawę 40 godzinnego tygodnia pracy. Ustala się go, mnożąc liczbę dni roboczych przez dzienną liczbę godzin pracy (tj. 8 godzin lub określoną w umowie o pracę).
<b>Nominalny czas pracy obowiązujący w jednostce sprawozdawczej</b>	<p><b>Nominalny czas pracy obowiązujący w jednostce sprawozdawczej</b> oznacza nominalny czas pracy, który powinni pracownicy przepracować zgodnie z normami czasu pracy obowiązującymi w jednostce sprawozdawczej lub obowiązującymi poszczególne grupy pracowników.</p> <p>Jest to nominalny czas pracy pomniejszony o:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– skrócenie tygodniowej normy czasu pracy w stosunku do czasu ustawowego (np. pracowników młodocianych i pracowników zatrudnionych w warunkach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia),</li> <li>– skrócenie wynikające z układów zbiorowych przewidujących dodatkowy czas zwolnień od pracy oraz dodatkowe dni wolne od pracy bez obowiązku odpracowania, a także powiększony o przedłużenie czasu pracy osób zatrudnionych przy dozorze.</li> </ul> <p>Dla celów statystycznych w zakresie rynku pracy nominalny czas pracy stanowi sumę czasu przepracowanego w godzinach normalnych (tzn. w obowiązującym dniu roboczym lub w czasie pracy skróconym dla danej grupy pracowników), czasu nieprzepracowanego oraz urlopów wypoczynkowych i profilaktycznych.</p> <p>Miesięczny wymiar czasu pracy (czas nominalny) nauczyciela akademickiego wynosi 156 godzin, co daje tygodniowo ok. 36 godzin lub wymiar czasu pracy zgodny z uchwałą senatu uczelni. Tygodniowa norma czasu pracy nauczyciela obejmuje tzw. pensum (zajęcia dydaktyczne, wychowawcze opiekuńcze prowadzone bezpośrednio z uczniami albo na ich rzecz – art. 42 ust. 7a Karty Nauczyciela). Nauczycieli szkół niepublicznych, w tym o uprawnieniach publicznych, obowiązuje czas pracy określony przepisami Kodeksu Pracy. Jednak organy założycielskie mogą w statutach szkół lub innych przepisach określających prawa i obowiązki pracowników ustalić, że w stosunku do zatrudnionych nauczycieli będzie stosowany art. 42 Karty Nauczyciela w zakresie obowiązkowego wymiaru zajęć. W pełnym zakresie z przepisów ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (zmiany wprowadzone ustawą o zmianie Karty Nauczyciela z dnia 15 lipca 2004 r.) korzystają nauczyciele w publicznych placówkach.</p>

	Ferie letnie i zimowe nauczycieli zaliczamy do urlopów wypoczynkowych. Przerwy świąteczne i inne dni wolne dla nauczycieli zaliczamy do czasu nieprzepracowanego, opłaconego.
<b>Obliczanie wymiaru czasu pracy</b>	<p>Przepisy kodeksu pracy (art. 130) szczegółowo określają <b>zasady obliczania wymiaru czasu pracy</b> obowiązującego pracownika. Metoda obliczania nominalnego czasu pracy jest oparta na tygodniowej normie czasu pracy. Obliczając obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy należy:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- pomnożyć 40 godzin przez liczbę pełnych tygodni przypadających w okresie rozliczeniowym (np. 40 godzin razy 4 tygodnie, co daje 160 godzin),</li> <li>- dodać do otrzymanej liczby godzin iloczyn 8 godzin (tj. normy dobowej) i liczby dni pozostałych do końca okresu rozliczeniowego, przypadających od poniedziałku do piątku tzw. dni wystających poza pełne tygodnie (np. do 160 godzin dodać 24 godziny /8 godzin razy 3 dni/, co daje 184 godziny),</li> <li>- odjąć od otrzymanego wyniku – za każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela – 8 godzin (np. 184 godziny minus 8 godzin, daje 176 godzin).</li> </ul> <p>Każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela (także dwa w tygodniu) obniża wymiar czasu pracy o 8 godzin.</p> <p>Wymiar czasu pracy pracownika w okresie rozliczeniowym ulega w tym okresie obniżeniu o liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności w pracy, przypadających do przepracowania w czasie tej nieobecności zgodnie z przyjętym rozkładem czasu pracy. Zgodnie z przepisami kodeksu pracy podstawowy okres rozliczeniowy nie może przekraczać 4 miesięcy (zazwyczaj obejmuje 1 miesiąc), zaś w wyjątkowych przypadkach okres rozliczeniowy może być wydłużony do 6, a nawet do 12 miesięcy.</p> <p>Poniżej podajemy przykład obliczenia wymiaru czasu pracy dla 1 pracownika w dwunastomiesięcznym okresie rozliczeniowym (od stycznia do grudnia):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 40 godzin razy 52 tygodnie, co daje 2080 godzin,</li> <li>– plus 8 godzin razy ilość dni ponad 52 tygodnie w danym roku,</li> <li>– minus 8 godzin razy ilość dni świąt przypadających w inne dni niż niedziela.</li> </ul> <p>Dla potrzeb sprawozdawczości o czasie pracy dane o nominalnym czasie pracy, z tego o czasie przepracowanym, czasie nieprzepracowanym, urlopach wypoczynkowych i profilaktycznych, powinny wynikać z faktycznych stanów dziennych po wyeliminowaniu dni wolnych od pracy.</p>
<b>Czas maksymalnie możliwy do przepracowania (czas dysponowany)</b>	<b>Czasem dysponowanym</b> nazywa się nominalny czas pracy obowiązujący w jednostce sprawozdawczej zmniejszony o czas urlopów przysługujących pracownikom (urlopów wypoczynkowych i profilaktycznych), zgodnie z ustawodawstwem pracy.
<b>Efektywny czas pracy</b>	<b>Efektywny czas pracy</b> to czas przepracowany w godzinach normalnych oraz w godzinach nadliczbowych. W sprawozdawczości z zakresu wykorzystania czasu pracy czas ten nazywany jest czasem faktycznie przepracowanym ogółem.
<b>Czas przepracowany w godzinach normalnych</b>	<b>Czas przepracowany w godzinach normalnych</b> obejmuje czas przepracowany w dniu roboczym, w wymiarze czasu pracy obowiązującym daną grupę pracowników. Do normalnego czasu pracy zalicza się również godziny przepracowane przy wykonywaniu prac zastępczych, w przypadku wystąpienia przestoju na stanowisku pracy.

<p><b>Praca w godzinach nadliczbowych</b></p>	<p>Praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, za które pracownik nie otrzymuje dnia wolnego od pracy, natomiast otrzymuje dodatkowe wynagrodzenie – stanowi <b>pracę w godzinach nadliczbowych</b>. Kodeks pracy ustala 150-godzinny limit roczny godzin nadliczbowych jednak pracodawca w porozumieniu z organizacją związkową może zwiększyć limit maksymalnie do 416 godzin rocznie. Praca wykonywana w dni wyznaczone jako dodatkowe wolne od pracy jest pracą w godzinach nadliczbowych, chyba, że w zamian udzielono dnia wolnego w innym terminie. Godziny nadliczbowe dzielą się na przepracowane w ruchu ciągłym i poza ruchem ciągłym. Godziny nadliczbowe przepracowane w ruchu ciągłym są to godziny stanowiące przedłużony czas pracy (np. w soboty) oraz te godziny ruchu ciągłego, które w przypadku niepełnej obsady stanowisk na poszczególnych zmianach przypadają w niedziele i święta. Dla celów statystycznych z zakresu rynku pracy czas dyżurów (medycznych i innych) oraz godziny ponadwymiarowe nauczycieli zalicza się do godzin nadliczbowych.</p>
<p><b>Czas nieprzepracowany</b></p>	<p><b>Czas nieprzepracowany</b> obejmuje taką część nominalnego czasu pracy, w ciągu którego pracownik był nieobecny w pracy lub nie przystąpił do niej, bez względu na powód. Liczba godzin nieprzepracowanych ogółem stanowi sumę godzin poszczególnych nieobecności w pracy oraz przestoju.</p> <p>Więcej informacji:  <a href="http://bydgoszcz.stat.gov.pl/files/gfx/bydgoszcz/pl/defaultstronaopisowa/1404/1/1/z-06_faq_01.2017.pdf">http://bydgoszcz.stat.gov.pl/files/gfx/bydgoszcz/pl/defaultstronaopisowa/1404/1/1/z-06_faq_01.2017.pdf</a>  <a href="http://bydgoszcz.stat.gov.pl/files/gfx/bydgoszcz/pl/defaultstronaopisowa/1402/1/1/z03_faq_20161125.pdf">http://bydgoszcz.stat.gov.pl/files/gfx/bydgoszcz/pl/defaultstronaopisowa/1402/1/1/z03_faq_20161125.pdf</a></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>czas nieprzepracowany opłacony</b></li> </ul>	<p><b>Czas nieprzepracowany opłacony</b> oznacza część nominalnego czasu pracy, w ciągu którego pracownik był nieobecny w pracy lub nie przystąpił do niej, ale otrzymał za ten czas wynagrodzenie. Czas nieprzepracowany opłacony dotyczy zarówno czasu pracy opłaconego ze środków własnych zakładu pracy jak i czasu opłaconego z innych środków, tzw. obcych, m.in. ze środków ZUS (np. choroba powyżej 33 dni, opieka nad chorym, kwarantanna, urlopy macierzyńskie, zwolnienia do prac rolnych i na zawody sportowe, przestoje powstałe nie z winy pracownika). Dla potrzeb sprawozdawczości o czasie pracy, przy obliczaniu czasu nieprzepracowanego osób przebywających na zasiłkach chorobowych, macierzyńskich, ojcowskich, rodzicielskich i opiekuńczych, urlopow bezpłatnych i wychowawczych należy stosować jednolite zasady z przyjętymi przy wyliczaniu przeciętnego zatrudnienia.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>czas nieprzepracowany nieopłacony</b></li> </ul>	<p><b>Czasem nieprzepracowanym nieopłaconym</b> nazywa się czas nieprzepracowany z winy pracowników, którzy nie mogą usprawiedliwić swojej nieobecności w pracy zgodnie z obowiązującymi przepisami, czas przestoju powstałych na stanowisku pracy z winy pracowników oraz nieobecność usprawiedliwiona z tytułu osobistego sprawowania opieki nad chorym dzieckiem lub innym chorym członkiem rodziny, jeżeli nieobecność z tego tytułu przekroczyła okres, w którym pracownik jest uprawniony do zasiłku opiekuńczego (60 dni kalendarzowych w roku).</p>
<p><b>Przyczyny czasu nieprzepracowanego</b></p>	<p>Najczęstszymi <b>przyczynami czasu nieprzepracowanego</b> są:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– urlopy wypoczynkowe</li> <li>– niezdolność do pracy spowodowana chorobą, potwierdzoną zwolnieniem lekarskim;</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>– sprawowanie opieki nad chorym członkiem rodziny lub kwarantanna, potwierdzone zaświadczeniem lekarskim, względnie stacji sanitarno-epidemiologicznej; również w przypadku, gdy pracownik nie otrzymuje za ten czas zasiłku;</li> <li>– urlopy macierzyńskie i przerwy w pracy w ciągu dnia przysługujące matkom karmiącym (również zwolnienia wydane ojcu dziecka, w przypadku śmierci lub ciężkiej choroby matki);</li> <li>– zwolnienia w celach szkoleniowych, np. na przygotowanie i przystąpienie do egzaminów, udział w kursach zawodowych, szkoleniowych i doszkalających; natomiast kursy i szkolenia zatrudnionych pracowników organizowane przez pracodawcę w godzinach pracy na terenie zakładu pracy bądź na zewnątrz, zaliczamy do czasu przepracowanego;</li> <li>– zwolnienia do prac społecznych;</li> <li>– zwolnienia z powodów osobistych i rodzinnych;</li> <li>– przestoje płatne;</li> <li>– pozostałe zwolnienia i nieobecności usprawiedliwione;</li> <li>– nieobecności nieusprawiedliwione;</li> <li>– strajki.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>urlop wypoczynkowy</b></li> </ul>	<p><b>Urlop wypoczynkowy</b> jest to ustawowo zagwarantowana płatna przerwa w pracy, przysługująca corocznie pracownikowi w celu wypoczynku, której długość zależy jest od osiągnięcia przez pracownika określonego stażu pracy. Wymiar urlopu wynosi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 20 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat,</li> <li>– 26 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat.</li> </ul> <p>Wymiar urlopu dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika, biorąc za podstawę wymiar urlopu określony jego stażem pracy; niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę do pełnego dnia.</p> <p>Do stażu pracy, od którego zależy wymiar urlopu dolicza się okres nauki w szkole ponadpodstawowej lub wyższej w wymiarze przewidzianym Kodeksem pracy. Do okresu zatrudnienia, od którego zależy prawo do urlopu i wymiar urlopu, wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia, bez względu na przerwy w zatrudnieniu oraz sposób ustania stosunku pracy.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>urlop profilaktyczny</b></li> </ul>	<p><b>Urlop profilaktyczny</b> oznacza czas nieprzepracowany udzielony zatrudnionemu w warunkach szkodliwych dla zdrowia i przeznaczony na regenerację zdrowia.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>urlop zdrowotny</b></li> </ul>	<p><b>Urlop zdrowotny</b> jest to płatna przerwa w pracy na okres do jednego roku dla poratowania zdrowia nauczyciela. Czas pracy nauczyciela korzystającego z urlopu zdrowotnego jest uwzględniony w czasie nieprzepracowanym.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>urlop macierzyński</b></li> </ul>	<p><b>Urlop macierzyński</b> oznacza ustawowo zagwarantowaną płatną przerwę w pracy związaną z urodzeniem lub przysposobieniem dziecka.</p> <p>Wymiar podstawowego urlopu macierzyńskiego:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 20 tygodni (140 dni) – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie,</li> <li>• 31 tygodni (217 dni) – w przypadku urodzenia dwojga dzieci przy jednym porodzie,</li> <li>• 33 tygodnie (231 dni) – w przypadku urodzenia trojga dzieci przy jednym porodzie,</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>•35 tygodni (245 dni) – w przypadku urodzenia czworga dzieci przy jednym porodzie,</li> <li>•37 tygodni (259 dni) – w przypadku urodzenia pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie.</li> </ul> <p>Czas pracy osoby korzystającej z urlopu macierzyńskiego <u>uwzględnia się w czasie nieprzepracowanym</u>.</p> <p>Pracownica, po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego, ma prawo zrezygnować z pozostałej części tego urlopu; w takim przypadku niewykorzystanej części urlopu macierzyńskiego udziela się pracownikowi - ojcu wychowującemu dziecko, na jego pisemny wniosek.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>urlop rodzicielski</b></li> </ul>	<p>Po zmianie przepisów od 2 stycznia 2016 r. dodatkowy urlop macierzyński został włączony do urlopu rodzicielskiego co za tym idzie <b>urlop rodzicielski</b> został wydłużony a dodatkowy urlop macierzyński został zlikwidowany.</p> <p>Wymiar urlopu rodzicielskiego po zmianach od 2 stycznia 2016:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- do 32 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka,</li> <li>- do 34 tygodni w przypadku urodzenia większej liczby dzieci przy jednym porodzie.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>urlop wychowawczy</b></li> </ul>	<p>Pracownik zatrudniony co najmniej 6 miesięcy ma prawo do <b>urlopu wychowawczego</b> w wymiarze do 3 lat w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez nie 4 roku życia.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>urlop bezpłatny</b></li> </ul>	<p><b>Urlop bezpłatny</b> jest to okresowe zawieszenie przez strony obowiązków wynikających z umowy o pracę, mimo, że stosunek pracy trwa nadal. Urlopu bezpłatnego udziela się w przypadkach (i na okres) określonych w odpowiednich przepisach, np.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– pracownikom powołanym do pełnienia z wyboru funkcji w organizacjach społecznych,</li> <li>– na wniosek pracownika umotywowany ważnymi przyczynami.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>zwolnienia w celach szkoleniowych</b></li> </ul>	<p><b>Zwolnienia w celach szkoleniowych</b> oznaczają czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy, przeznaczony na podnoszenie kwalifikacji zawodowych własnych lub innych osób.</p> <p>Do zwolnień w celach szkoleniowych zalicza się:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– urlopy szkoleniowe (dyplomowe, przedegzaminacyjne itp.),</li> <li>– kursy zawodowe i szkolenia doksztalcające,</li> <li>– zwolnienia z części dnia pracy uczestników szkół i studiów wieczorowych (do 5 godzin tygodniowo),</li> <li>– zwolnienia pracowników młodocianych na doksztalcanie (do 18 godzin tygodniowo),</li> <li>– zwolnienia na czas odbywania szkolenia z zakresu BHP,</li> <li>– zwolnienia pracowników pełniących funkcje wykładowców,</li> <li>– zwolnienia na odbywanie aplikacji sądowej, arbitrażowej lub równorzędnej.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>zwolnienia do prac społecznych</b></li> </ul>	<p><b>Zwolnienia do prac społecznych</b> obejmują czas usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, przeznaczony na wykonywanie prac społecznych. Zalicza się tu w szczególności zwolnienia udzielane (płatnie lub bezpłatnie) w celu:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– wykonywania zadań nieurzędującego stale posła, senatora, członka organu rządowego lub samorządowego, ławnika, itp.,</li> <li>– uczestnictwa w akcjach zwalczania klęsk żywiołowych, gaszenia pożaru i ratunkowych oraz szkolenia członków straży pożarnej i GOPR,</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– pełnienia funkcji członka instancji związkowych, politycznych i organizacji społecznych poza zakładem pracy,</li> <li>– pełnienia funkcji kierowniczych, instruktorskich oraz wychowawczych na kursach i obozach harcerskich, również w placówkach wypoczynku wakacyjnego dzieci i młodzieży,</li> <li>– organizowania imprez sportowych i turystycznych oraz udziału w szkoleniach i zawodach sportowych,</li> <li>– udziału w akcji krwiodawstwa.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>zwolnienia z powodów osobistych i rodzinnych</b></li> </ul>	<p><b>Zwolnienia z powodów osobistych i rodzinnych</b> obejmują czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy, spowodowanej załatwianiem spraw osobistych i rodzinnych.</p> <p>Zwolnienia te obejmują w szczególności:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– zwolnienia na uroczystości rodzinne (np. z powodu ślubu pracownika lub dziecka, zgonu członka najbliższej rodziny, urodzenia się dziecka),</li> <li>– zwolnienia w związku z opieką nad dziećmi do lat 14 (2 dni w roku),</li> <li>– urlop na odwiedzenie rodziny (1 dzień w miesiącu) pracowników zatrudnionych w miejscowości, z której codzienny dojazd do miejsca zamieszkania jest niemożliwy i pracowników czasowo przeniesionych do innej miejscowości,</li> <li>– zwolnienia na badania lekarskie (bez zwolnień przewidzianych przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy), np. na badania pracowników przemysłu spożywczego i handlu artykułami spożywczymi oraz gastronomii – na okresowe badania lekarskie,</li> <li>– zwolnienia na poszukiwanie pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę (w czasie niezbędnym, ale nie dłuższym niż 3 dni),</li> <li>– urlop bezpłatny.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>przestoje płatne</b></li> </ul>	<p><b>Przestoje płatne</b> oznaczają czas niewykonywania pracy z przyczyn niezależnych od pracownika, a z winy zakładu pracy lub spowodowany warunkami atmosferycznymi, za który otrzymuje on wynagrodzenie (np. brak surowca, awarie maszyn i urządzeń, przerwa w dostawie energii, zła organizacja pracy itp.).</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>pozostałe zwolnienia i nieobecności usprawiedliwione</b></li> </ul>	<p>Do <b>pozostałych zwolnień i nieobecności usprawiedliwionych</b> zalicza się czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy na skutek:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– wezwania przez organ władzy lub administracji państwowej, sądu, prokuratury, policji,</li> <li>– wezwania w charakterze świadka, kuratora, biegłego, tłumacza, eksperta,</li> <li>– wezwania rewidenta finansowo-księgowego (w charakterze biegłego) do przeprowadzenia kontroli,</li> <li>– udziału w pracach komisji powoływanych przez naczelne organy władzy i administracji państwowej,</li> <li>– wezwania do rejestracji wojskowej, poboru, odbycia ćwiczeń wojskowych, zwolnienia przed zasadniczą służbą wojskową,</li> <li>– aresztu tymczasowego i odbywania kary pozbawienia wolności do momentu rozwiązania umowy o pracę,</li> <li>– przeprowadzania lekarskich badań okresowych przewidzianych przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz badań osób wykonujących niektóre zawody, a także okresowych badań lekarskich.</li> </ul>

<b>Nieobecności nieusprawiedliwione</b>	Czas nieprzepracowany z winy pracownika, który nie może usprawiedliwić swojej nieobecności w pracy oraz czas przestoju na stanowisku roboczym z winy pracownika nazywa się w sprawozdawczości <b>nieobecnościami nieusprawiedliwionymi</b> .
<b>WYNAGRODZENIA</b>	
<b>Wynagrodzenia</b>	<p><b>Wynagrodzenia</b> obejmują wypłaty pieniężne, wypłacane pracownikom lub innym osobom fizycznym, stanowiące wydatki ponoszone przez pracodawców na opłacenie wykonywanej pracy (z wyjątkiem pozycji wymienionych poniżej w punkcie 3), niezależnie od źródeł ich finansowania (ze środków własnych lub refundowanych) oraz bez względu na podstawę stosunku pracy bądź innego stosunku prawnego lub czynności prawnej, na podstawie których jest świadczona praca lub pełniona służba.</p> <p>Częściowe spełnienie wynagrodzenia w innej formie (w postaci papierów wartościowych oraz świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalentów) jest dopuszczalne tylko wówczas, gdy przewidują to ustawowe przepisy prawa pracy lub układ zbiorowy pracy.</p> <p>Dane o wynagrodzeniach podaje się w ujęciu brutto, tj. łącznie z zaliczkami na poczet podatku dochodowego od osób fizycznych oraz od 1999 r. ze składkami na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe, chorobowe) płaconymi przez ubezpieczonego pracownika.</p> <p>Więcej informacji:  <a href="http://bydgoszcz.stat.gov.pl/files/gfx/bydgoszcz/pl/defaultstronaopisowa/1404/1/1/z-06_faq_01.2017.pdf">http://bydgoszcz.stat.gov.pl/files/gfx/bydgoszcz/pl/defaultstronaopisowa/1404/1/1/z-06_faq_01.2017.pdf</a>  <a href="http://bydgoszcz.stat.gov.pl/files/gfx/bydgoszcz/pl/defaultstronaopisowa/1402/1/1/z03_faq_20161125.pdf">http://bydgoszcz.stat.gov.pl/files/gfx/bydgoszcz/pl/defaultstronaopisowa/1402/1/1/z03_faq_20161125.pdf</a></p>
<b>Składniki wynagrodzeń</b>	<p>Wynagrodzenia dzielą się na:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) wynagrodzenia osobowe,</li> <li>2) wynagrodzenia bezosobowe (z wyjątkiem honorariów),</li> <li>3) honoraria (wynagrodzenia z tytułu korzystania lub rozporządzania prawami autorskimi lub prawami pokrewnymi),</li> <li>4) wynagrodzenia agencyjno-prowizyjne,</li> <li>5) dodatkowe wynagrodzenia roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej,</li> <li>6) wypłaty z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej.</li> </ol>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>wynagrodzenia osobowe</b></li> </ul>	<p><b>Wynagrodzeniami osobowymi</b> są wynagrodzenia i inne świadczenia z tytułu pracy, wypłacane lub wydawane w naturze (odpowiednio przeliczone):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) pracownikom – należne z tytułu stosunku pracy lub stosunku służbowego,</li> <li>2) osobom wykonującym pracę nakładczą – należne z tytułu umowy o pracę nakładczą,</li> <li>3) młodocianym z tytułu umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego i osobom pełnoletnim, które kończą naukę zawodu na warunkach określonych dla młodocianych.</li> </ol> <p>Wynagrodzenia osobowe <b>obejmują</b> w szczególności:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) wynagrodzenia zasadnicze w formie czasowej, akordowej, prowizyjnej i innej,</li> <li>2) dodatki za staż pracy oraz inne dodatki (dodatkowe wynagrodzenia) za szczególne właściwości pracy, szczególne kwalifikacje lub warunki pracy,</li> </ol>

- 3) premie i nagrody regulaminowe i uznaniowe,
  - 4) dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych,
  - 5) wynagrodzenia dodatkowe za prace wykonywane w ramach obowiązującego wymiaru czasu pracy, lecz niewynikające z zakresu czynności,
  - 6) wynagrodzenia za czynności przewidziane do wykonania poza normalnymi godzinami pracy w zakładzie lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę (np. dyżury, pełnienie pogotowia domowego),
  - 7) wyrównanie do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę,
  - 8) wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, wypłacane ze środków pracodawców (wynagrodzenia za urlopy wypoczynkowe i dla poratowania zdrowia, za czas niezdolności do pracy wskutek choroby, za czas przestoju niezawinionego przez pracownika i in.), nagrody jubileuszowe, odprawy rentowe i emerytalne, ekwiwalenty pieniężne za niewykorzystany urlop wypoczynkowy i inne,
  - 10) uposażenia posłów i senatorów wraz z uposażeniem dodatkowym, odprawy emerytalne, rentowe i parlamentarne posłów i senatorów, odprawy pracowników biur klubów, kół poselskich i senatorskich oraz zespołów parlamentarnych w związku z zakończeniem kadencji Sejmu i Senatu, a także odprawy dla pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie wyboru, z którymi został rozwiązany stosunek pracy w związku z upływem kadencji,
  - 11) świadczenia o charakterze deputatowym (wartość świadczeń w części nieopłaconej przez pracownika) lub ich ekwiwalenty pieniężne (np. deputaty węglowe, energetyczne, środków spożywczych), a także ekwiwalenty za umundurowanie, jeśli obowiązek jego noszenia wynika z obowiązujących ustaw,
  - 12) świadczenia odszkodowawcze (w związku ze skróceniem okresu wypowiedzenia), dodatek wyrównawczy wypłacany pracownikom, których wynagrodzenie uległo obniżeniu wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej.
- Do wynagrodzeń osobowych nie zalicza się wynagrodzeń z tytułu rozporządzania przez pracowników prawami autorskimi do utworów stworzonych w ramach stosunku pracy.
- Do wynagrodzeń **nie zalicza się:**
- 1) świadczeń z tytułu ubezpieczenia społecznego finansowanych z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz ze środków budżetu państwa (zasiłki: chorobowe, opiekuńcze i macierzyńskie oraz świadczenia rodzinne),
  - 2) świadczeń finansowanych ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych i świadczeń urlopowych, wartości świadczeń rzeczowych, wynikających z przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy (w tym profilaktycznych posiłków i napojów) oraz dopuszczalnych ekwiwalentów pieniężnych za te świadczenia, a także ekwiwalentów za pranie odzieży roboczej wykonywane przez pracowników i ekwiwalentów pieniężnych za używanie własnej odzieży i obuwia roboczego,
  - 4) ekwiwalentów pieniężnych za użyte przy wykonywaniu pracy narzędzia, materiały lub sprzęt, stanowiące własność wykonawcy,
  - 5) wypłat należności z tytułu podróży służbowych,

6) świadczeń przysługujących pracownikom przeniesionym do pracy w innej miejscowości, a także należności z tytułu wyrównania wydatków ponoszonych przez pracownika w związku z wykonywaniem pracy poza stałym miejscem pracy lub poza stałym miejscem zamieszkania (m.in. dodatków i ryczałtów za rozłąkę, strawnego, dodatków dewizowych wypłacanych w rybołówstwie morskim oraz marynarzom, dodatków godzinowych wypłacanych na kolei pracownikom drużyn lokomotywowych i konduktorskich, diet godzinowych pracowników poczt ruchomych, zwrotu kosztów przejazdów sędziów i prokuratorów z miejsca zamieszkania do siedziby sądu lub prokuratury, kosztów wynajmu mieszkania), jednorazowych pożyczek na zagospodarowanie,

8) zasiłków na zagospodarowanie oraz zasiłków osiedleniowych,

9) ryczałtów pieniężnych za używanie do celów służbowych samochodów lub innych środków lokomocji niebędących własnością pracodawcy,

10) wartości środków wydawanych do spożycia pracownikom wyłącznie w czasie wykonywania pracy, bez prawa do ekwiwalentu z tego tytułu (m.in. w zakładach gastronomicznych, placówkach żywienia przykładowego, placówkach opiekuńczo-wychowawczych, zakładach dla nieletnich, służbie zdrowia, w domach pomocy społecznej, domach wczasowych, marynarzom i rybakom oraz dodatków kalorycznych wypłacanych na podstawie odrębnych przepisów),

11) wartości zakwaterowania oraz żywienia świadczonego bezpłatnie lub częściowo odpłatnie na kursach i szkoleniach,

12) wartości umundurowania, jeśli obowiązek jego noszenia wynika z obowiązujących ustaw, wypłat dokonywanych na rzecz twórców wynalazków, projektów racjonalizatorskich i wzorów użytkowych oraz nagród związanych z tymi projektami, a także nagród za osiągnięcie wymiernych efektów ekonomicznych wdrażania nowych rozwiązań technicznych i organizacyjnych, będących wynikami prac badawczych,

14) wypłat należności za przeniesienie na podstawie umowy sprzedaży majątkowego prawa autorskiego,

15) opłat licencyjnych lub innych należności za przeniesienie prawa lub ustanowienie prawa korzystania z niepracowniczego wynalazku lub wzoru użytkowego na rzecz jednostki gospodarki narodowej,

16) nagród o charakterze szczególnym, zwłaszcza nagród resortowych, nagród konkursowych, nagród za szczególne osiągnięcia w zakresie prac badawczych oraz zastosowania ich wyników w praktyce, nagród Prezesa Rady Ministrów za wyróżniające się rozprawy doktorskie i habilitacyjne oraz za działalność naukową, nagród za ratownictwo morskie, nagród za osiągnięcia w dziedzinie twórczości artystycznej, upowszechniania i ochrony kultury,

17) określonych ustawowo odpraw pieniężnych, odszkodowań, rekompensat lub innych świadczeń z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo restrukturyzacji zatrudnienia z przyczyn niedotyczących pracowników, odszkodowań przysługujących od pracodawcy za przedmioty utracone lub uszkodzone wskutek wypadku przy pracy,

19) zasądzonych i dobrowolnie wypłaconych odszkodowań w sprawach o roszczenia ze stosunku pracy,

20) prowizji od zysku przedsiębiorstwa państwowego,

21) dywidend wypłacanych akcjonariuszom,

	<p>22) diet wypłacanych posłom, senatorom, radnym, członkom Rady Służby Cywilnej, Rady Statystyki i innym,</p> <p>23) wypłat dla członków spółdzielni produkcyjnych oraz ich domowników, stanowiących element dochodu podzielnego spółdzielni,</p> <p>24) wypłat z nadwyżki bilansowej stanowiących oprocentowanie udziałów członkowskich w spółdzielniach oraz wypłat dokonywanych członkom spółdzielni niebędącym pracownikami,</p> <p>25) wartości polis ubezpieczeniowych na życie oraz składek podstawowych w ramach pracowniczego programu emerytalnego (III filar) wykupionych pracownikom przez pracodawcę, stypendiów, w tym dla sportowców oraz dopłat do czesnego dla czynnych nauczycieli studiujących na studiach niestacjonarnych, nauczycielskich dodatków mieszkaniowych dla nauczycieli zatrudnionych na terenie wiejskim oraz w miastach liczących do 5000 mieszkańców,</p> <p>28) wypłat przeznaczonych na pomoc zdrowotną dla nauczycieli,</p> <p>29) świadczeń przysługujących mianowanym urzędnikom państwowym w razie rozwiązania stosunku pracy, w przypadku reorganizacji urzędu lub jego likwidacji oraz świadczeń przysługujących urzędnikom służby cywilnej w razie rozwiązania stosunku pracy, w przypadku likwidacji urzędu,</p> <p>30) nagród i zapomóg oraz innych należności wypłacanych żołnierzom niezawodowym i funkcjonariuszom w służbie kandydackiej,</p> <p>31) ustawowych należności dla żołnierzy i funkcjonariuszy, takich jak: równoważniki za brak kwatery, równoważniki remontowe, pomoc mieszkaniowa, gratyfikacje urlopowe oraz należności za przejazd na urlop,</p> <p>32) świadczeń pieniężnych wypłacanych przez okres roku zwolnionym ze służby żołnierzom i funkcjonariuszom,</p> <p>33) rekompensat dla ławników niepozostających w stosunku pracy za czas wykonywania czynności w sądzie,</p> <p>34) ryczałtów wypłacanych kuratorom społecznym,</p> <p>35) wsparcia finansowego dla mieszkańców domów pomocy społecznej nieposiadających własnego dochodu,</p> <p>36) kieszonkowego otrzymywanego przez uczestnika warsztatu terapii zajęciowej,</p> <p>37) odpraw pośmiertnych,</p> <p>38) odszkodowań wynikających z umowy o zakazie konkurencji,</p> <p>39) środków otrzymywanych w zakładach pracy chronionej i zakładach aktywności zawodowej na rehabilitację zawodową, społeczną oraz leczniczą osób niepełnosprawnych, na podstawie odrębnych przepisów, ze środków zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych albo zakładowego funduszu aktywności, z wyłączeniem wynagrodzeń finansowanych ze środków tych funduszy.</p>
<p>➤ <b>wynagrodzenia zasadnicze</b></p>	<p><b>Wynagrodzenia zasadnicze</b> są podstawowym i koniecznym składnikiem wynagrodzeń. W skład wynagrodzeń zasadniczych wchodzi zagwarantowane, stałe składniki, które są wypłacane co miesiąc, bez względu na wyniki przedsiębiorstwa lub ocenę zatrudnionych osób. Mogą one również występować samodzielnie. Wówczas stanowią jedyny i obligatoryjny składnik wynagrodzeń. Często stanowią podstawę obliczania wysokości innych świadczeń czy dodatków przysługujących pracownikowi.</p> <p>Wynagrodzenia zasadnicze mogą być określane poprzez system wynagradzania:</p> <p>a) czasowy, w którym wynagrodzenie wypłacane jest za czas (godzinowy lub miesięczny) świadczenia pracy przez pracownika oraz jest niezależne od wydajności i efektywności pracy pracownika;</p>

	<p>b) akordowy, który jest przeciwieństwem systemu czasowego oraz wysokość wynagrodzenia akordowego zależy wyłącznie od efektów i wyników pracy, jakie osiągnął pracownik w określonym przedziale czasowym;</p> <p>c) prowizyjny - wysokość wynagrodzenia pracownika podwyższana (w zależności od wysokości zasług pracownika) jest o pewną kwotę (prowizję), obliczaną procentowo od wyników pracownika.</p>
➤ <b>dotatki za staż pracy</b>	<p><b>Dotatki za staż pracy</b> (tzw. dodatki za wieloletnią pracę) są to składniki wynagrodzeń osobowych, których przyznanie jest uzależnione od długości okresu przepracowanego przez pracownika. Przysługują one na mocy ustaw w jednostkach sfery budżetowej np. pracownikom urzędów państwowych, samorządowych, sądów i prokuratur oraz nauczycielom. W pozostałych jednostkach dodatki stażowe uzależnione są od decyzji pracodawcy, a zasady ich przyznawania, naliczania i wypłacania powinny być określone w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie wynagradzania.</p>
➤ <b>premie regulaminowe</b>	<p><b>Premie regulaminowe</b> to premie, co do których ustalono konkretne warunki ich przyznania, określone np. w regulaminie wynagradzania lub umowie o pracę. Ich wypłata jest uzależniona od spełnienia przez pracownika określonych kryteriów, a nie od uznania pracodawcy. Pracownikowi przysługuje roszczenie o wypłatę premii po spełnieniu kryteriów do jej przyznania. Warunki przyznawania premii, jak również fakt przyznania albo odmowy przyznania podlegają kontroli, w tym kontroli sądu pracy. Premie wchodzi do podstawy wynagrodzenia urlopowego i ekwiwalentu za niewykorzystany urlop.</p>
➤ <b>nagrody uznaniowe</b>	<p><b>Nagrody uznaniowe</b> są to świadczenia pieniężne, co do których brakuje zdefiniowanych i określonych kryteriów ich przyznawania. Ich wypłata uzależniona jest wyłącznie od uznania pracodawcy. Pracownikowi nie przysługuje roszczenie o wypłatę nagrody. Warunki przyznawania nagród, jak również fakt przyznania albo odmowy przyznania nie podlegają kontroli, w tym kontroli sądu pracy. Nagrody nie wchodzi do podstawy wynagrodzenia urlopowego i ekwiwalentu za niewykorzystany urlop.</p>
➤ <b>wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych</b>	<p><b>Wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych</b> to wynagrodzenia:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>wynikające z podstawowych zasad wynagradzania (stawek godzinowych, miesięcznych, akordowych, prowizyjnych) łącznie z dopłatami, dodatkami i innymi wypłatami z tytułu pracy przewidzianymi w układach zbiorowych pracy lub innych przepisach o wynagrodzeniach, a w szczególności: <ul style="list-style-type: none"> <li>- za pracę przekraczającą dobową i tygodniową normę czasu pracy oraz za nadliczbową pracę w niedziele i ustawowe dni świąteczne wolne od pracy,</li> <li>- za pracę w dodatkowych dniach wolnych od pracy,</li> <li>- za dyżury zakładowe, pracę w pomocy doraźnej, za pracę w godzinach nadliczbowych i ponadwymiarowych (w odniesieniu do Sekcji Q: Opieka zdrowotna i pomoc społeczna),</li> </ul> </li> <li>zryczałtowane - za wykonywanie czynności wchodzących w zakres obowiązków objętych umową o pracę w czasie przekraczającym obowiązującą normę czasu pracy.</li> </ol>
➤ <b>wynagrodzenia za czas choroby</b>	<p><b>Wynagrodzenia za czas choroby</b> to wynagrodzenia opłacane przez pracodawcę za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną trwającą łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego dla osób w wieku do 49 lat lub do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego dla osób, które ukończyły 50 lat,</li> </ol>



	2) wypadku przy pracy, wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby zawodowej lub choroby przypadającej w czasie ciąży - trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego dla osób w wieku do 49 lat lub do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego dla osób, które ukończyły 50 lat.
➤ <b>wynagrodzenia za czas przestojów</b>	<b>Wynagrodzenia za czas przestojów</b> to wynagrodzenia, które przysługują pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy. Kodeks pracy stanowi, że wynagrodzenia te wynikają z osobistego zaszeregowania pracownika, określonego stawką godzinową lub miesięczną. Jeżeli taki składnik wynagrodzeń nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania to pracodawca musi wypłacić pracownikowi 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenia te nie mogą być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.
➤ <b>wynagrodzenia za czas nieprzepracowany opłacone przez pracodawcę</b>	<b>Wynagrodzenia za czas nieprzepracowany opłacone przez pracodawcę</b> to wynagrodzenia, które przysługują pracownikowi za czas nieprzepracowany w przypadkach określonych w prawie pracy. W szczególności pracownik ma prawo do wynagrodzenia za czas: <ul style="list-style-type: none"> <li>- urlopu wypoczynkowego, okolicznościowego i szkoleniowego;</li> <li>- urlopu zdrowotnego nauczycieli;</li> <li>- płatnych przestojów;</li> <li>- choroby;</li> <li>- innych nieobecności (np. obowiązkowe badania lekarskie i szczepienia ochronne, zwolnienia na poszukiwanie pracy w okresie co najmniej dwutygodniowego wypowiedzenia umowy o pracę dokonanej przez pracodawcę).</li> </ul>
➤ <b>nagrody jubileuszowe</b>	<b>Nagrody jubileuszowe</b> przysługują pracownikom w związku z osiągnięciem określonego stażu pracy. Nagrody jubileuszowe nie są uregulowane w Kodeksie pracy, a więc nie należą się wszystkim pracownikom. Zasady i tryb ich wypłacania określają akty wykonawcze do ustaw obejmujących określone grupy zawodowe. Przyznawanie nagród jubileuszowych przewiduje m.in., ustawa o służbie cywilnej, ustawa o pracownikach samorządowych, ustawa o pracownikach urzędów skarbowych, ustawa o zakładach opieki zdrowotnej i Karta nauczyciela. Prawo do nagród na podstawie rozporządzeń mają również m.in. górnicy, pracownicy bibliotek czy osoby zatrudnione w instytucjach kultury. Pracodawcy spoza tych sfer zawodowych mogą oczywiście wprowadzić własne rozwiązania w zakresie jej przyznawania, które powinny zostać określone w wewnętrznych regulaminach wynagradzania. Nagrody jubileuszowe nie stanowią podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe pracowników.
➤ <b>odprawy emerytalno - rentowe</b>	<b>Odprawy emerytalno - rentowe</b> to jednorazowe, powszechne świadczenia pieniężne wypłacane pracownikom spełniającym warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, których stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę. Należy się ona także pracownikom przechodzącym na wcześniejszą emeryturę. Odprawy emerytalno-rentowe przysługują bez względu na długość okresu zatrudnienia u danego pracodawcy czy rodzaj umowy o pracę - obejmują więc umowy o pracę, powołanie, mianowanie i wybór. Dla nabycia do nich praw nie ma również znaczenia charakter renty czy przyczyna niezdolności do pracy i jej zakres.
• <b>wynagrodzenia bezosobowe</b>	<b>Wynagrodzenia z tytułu umowy zlecenia lub umowy o dzieło</b> , z wyjątkiem honorariów, o których mowa w punkcie 2.3, obejmują:

	<p>1) wynagrodzenia wypłacane na podstawie umowy zlecenia lub umowy o dzieło,  2) wynagrodzenia wypłacane na podstawie odrębnych przepisów osobom, które wykonują określone czynności na polecenie właściwych organów, np. biegłym w postępowaniu dochodzeniowym, sądowym i administracyjnym, wynagrodzenia, za czynności arbitrów,  3) wynagrodzenia wypłacane osobom fizycznym za udział w komisjach, radach nadzorczych, zarządach spółek, jury w konkursach, radach naukowych i naukowo-technicznych, niezależnie od sposobu ich powoływania,  4) dodatkowe wynagrodzenia radców prawnych z tytułu zastępstwa w postępowaniu sądowym, wypłacane na podstawie umowy cywilnoprawnej,  5) wynagrodzenia przysługujące członkom komisji wojewódzkiej do spraw służby zastępczej i członkom komisji do spraw służby zastępczej za udział w pracach tych komisji, wynagrodzenia dla pozaetatowych członków samorządowych kolegiów odwoławczych za udział w posiedzeniach oraz wynagrodzenia ryczałtowe dla pozaetatowych członków kolegiów regionalnych izb obrachunkowych.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• honoraria</li> </ul>	<p><b>Honoraria (wynagrodzenia z tytułu korzystania lub rozporządzania prawami autorskimi lub pokrewnymi)</b> obejmują w szczególności:</p> <p>1) wynagrodzenie przekazywane autorowi lub artyście wykonawcy z tytułu korzystania z utworu lub artystycznego wykonywania przez podmioty wypłacające wynagrodzenie, jeżeli utwór lub artystyczne wykonanie zostały stworzone przez pracowników na podstawie umowy o pracę lub przez osoby fizyczne na podstawie umowy zlecenia lub umowy o dzieło,  2) wynagrodzenia (tantiemy) wypłacane twórcom lub artystom wykonawcom przez organizacje zbiorowego zarządzania prawami autorskimi lub prawami pokrewnymi,  3) wynagrodzenia za opracowania naukowe i badawczo-rozwojowe, wykonywane przez pracowników jednostek naukowych i jednostek badawczo-rozwojowych, stanowiące wykładnik działalności twórczej.</p> <p>Honoraria obejmują także:</p> <p>1) wynagrodzenia i tantiemy wypłacane twórcom przez stowarzyszenia twórców,  2) wynagrodzenia za opracowania naukowo-badawcze i rozwojowe wykonywane przez pracowników placówek naukowych i szkół wyższych poza obowiązującym ich czasem pracy lub poza obowiązującym wymiarem zajęć – wyłącznie w zakresie prac twórczych.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• wynagrodzenia agencyjno-prowizyjne</li> </ul>	<p><b>Wynagrodzenia agencyjno-prowizyjne</b> obejmują wynagrodzenia osób fizycznych, należne za zleczone czynności, wykonywane na podstawie umowy agencyjnej, opłacane od dokonywanych transakcji kupna lub sprzedaży oraz wykonywanych usług według określonej wysokości stawki prowizyjnej.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• dodatkowe wynagrodzenia roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej</li> </ul>	<p><b>Dodatkowe wynagrodzenia roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej</b> obejmują wypłaty z wyodrębnionych na ten cel środków na wynagrodzenia, tworzonych na podstawie ustawy z 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej.</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>wypłaty z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej</b></li> </ul>	<p><b>Wypłaty z tytułu udziału w zysku</b> obejmują wypłaty dla pracowników z funduszu nagród, tworzonego na podstawie odrębnych przepisów w przedsiębiorstwach państwowych i innych jednostkach z zysku po opodatkowaniu. <b>Wypłaty z tytułu udziału w nadwyżce bilansowej</b> obejmują premie i nagrody dla członków spółdzielni będących pracownikami i pracowników spółdzielni, a w spółdzielniach pracy – także wypłaty dla członków z tytułu wkładu pracy.</p>
<p><b>Zaległości w wypłacie wynagrodzeń</b></p>	<p><b>Zaległości w wypłacie wynagrodzeń</b> to wynagrodzenia, które nie zostały wypłacone pracownikom w terminie ustalonym w Kodeksie Pracy.</p>
<p><b>WYNAGRODZENIE PRZECIĘTNE</b></p>	
<p><b>Przeciętne wynagrodzenie (przeciętna płaca)</b></p>	<p>Pojęcie <b>przeciętnej płacy</b> określa wynagrodzenie przeciętne w przeliczeniu na 1 zatrudnionego. Do obliczania przeciętnego wynagrodzenia (na podstawie sprawozdawczości) należy przyjąć dwie składowe, tj. sumę wynagrodzeń (licznik) oraz przeciętne zatrudnienie (mianownik), zgodnie z przytoczonymi niżej definicjami i wzorami:</p> <p>a) wynagrodzenia – wynikające ze stosunku pracy:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– wynagrodzenia osobowe, bez wynagrodzeń osób wykonujących pracę nakładczą, uczniów, zatrudnionych za granicą,</li> <li>– honoraria wypłacane niektórym grupom pracowników za pracę wynikającą z umowy o pracę (np. dziennikarzom, realizatorom filmów, programów radiowych i telewizyjnych),</li> <li>– wypłaty z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej,</li> <li>– dodatkowe wynagrodzenia roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej;</li> </ul> <p>b) przeciętne zatrudnienie – średnia wielkość zatrudnienia obliczona dla badanego okresu (np. miesiąca, kwartału, roku) na podstawie ewidencyjnego stanu zatrudnienia, po wyłączeniu osób zatrudnionych za granicą i po przeliczeniu osób niepełnozatrudnionych na pełnozatrudnione;</p> <p>c) sposób obliczania przeciętnych wynagrodzeń</p> <p>Przeciętne wynagrodzenia najczęściej wyznacza się w skali miesiąca, ale również dla okresów dłuższych niż miesiąc. Przeciętne wynagrodzenie miesięczne w przeliczeniu na 1 zatrudnionego jest obliczane w następujący sposób:</p> <p><u>– dla okresów miesięcznych (PWm)</u></p> <p>PW suma wynagrodzeń w miesiącu m = przeciętna liczba zatrudnionych w miesiącu</p> <p><i>Przykład: Jeżeli suma wynagrodzeń osobowych wynikających z umowy o pracę w danym zakładzie pracy w miesiącu sprawozdawczym = 231105,0 zł, a przeciętna liczba zatrudnionych w miesiącu wynosi 93, zatem <math>231105,0 : 93 = 2485,00</math> zł.</i></p> <p><u>– dla okresów kwartalnych (PWmkw)</u></p> <p>PW suma wynagrodzeń w kwartale mkw = przeciętna liczba zatrudnionych w kwartale : 3</p>

	<p><i>Przykład: Jeżeli suma wynagrodzeń osobowych wynikających z umowy o pracę w danym zakładzie pracy w kwartale = 702828,6 zł, a przeciętna liczba zatrudnionych w kwartale = 94, to dzieląc obie wartości przez siebie oraz przez liczbę miesięcy w kwartale, otrzymujemy przeciętne wynagrodzenie miesięczne w kwartale: <math>(702828,6 : 94) : 3 = 2492,30</math> zł.</i></p> <p><u>– dla okresów narastających (PWmn)</u></p> <p>PW suma wynagrodzeń w okresie narastającym mn = przeciętna liczba zatrudnionych w okresie narastającym : N, gdzie N – liczba miesięcy okresu narastającego</p> <p><i>Przykład: Jeżeli suma wynagrodzeń osobowych wynikających z umowy o pracę w danym zakładzie pracy w okresie I – VI = 1358267,7zł, a przeciętna liczba zatrudnionych w I półroczu = 92, to dzieląc obie wartości przez siebie oraz przez liczbę miesięcy w tym okresie, otrzymujemy przeciętne wynagrodzenie miesięczne w okresie narastającym: <math>(1358267,7 : 92) : 6 = 2460,63</math> zł.</i></p> <p><u>– dla okresów rocznych (PWmr)</u></p> <p>PW suma wynagrodzeń w roku mr = przeciętna liczba zatrudnionych w roku : 12</p> <p><i>Przykład: Jeżeli suma wynagrodzeń osobowych wynikających z umowy o pracę w danym zakładzie pracy w okresie I – XII = 2821500,0 zł, a przeciętna liczba zatrudnionych za rok = 95, to dzieląc obie wartości przez siebie oraz przez liczbę miesięcy w tym okresie, otrzymujemy przeciętne wynagrodzenie miesięczne w okresie I – XII: <math>(2821500,0 : 95) : 12 = 2475,00</math> zł.</i></p> <p>Więcej informacji:  <a href="http://bydgoszcz.stat.gov.pl/files/gfx/bydgoszcz/pl/defaultstronaopisowa/1404/1/1/z-06_faq_01.2017.pdf">http://bydgoszcz.stat.gov.pl/files/gfx/bydgoszcz/pl/defaultstronaopisowa/1404/1/1/z-06_faq_01.2017.pdf</a>  <a href="http://bydgoszcz.stat.gov.pl/files/gfx/bydgoszcz/pl/defaultstronaopisowa/1402/1/1/z03_faq_20161125.pdf">http://bydgoszcz.stat.gov.pl/files/gfx/bydgoszcz/pl/defaultstronaopisowa/1402/1/1/z03_faq_20161125.pdf</a></p>
<b>POPYT NA PRACĘ</b>	
<b>Popyt na pracę</b>	Przez <b>popyt na pracę</b> rozumiemy: 1) zagospodarowane miejsca pracy, określane aktualną liczbą pracujących, 2) wolne miejsca pracy.
<b>Wolne miejsca pracy</b>	<b>Wolne miejsca pracy</b> są to miejsca pracy powstałe w wyniku ruchu zatrudnionych, bądź nowo utworzone, w stosunku do których spełnione zostały jednocześnie trzy warunki: 1) miejsca pracy w dniu sprawozdawczym były faktycznie nieobsadzone, 2) pracodawca czynił starania, aby znaleźć osoby chętne do podjęcia pracy, 3) w przypadku znalezienia właściwych kandydatów, pracodawca byłby gotów do natychmiastowego przyjęcia tych osób. Więcej informacji: <a href="http://bydgoszcz.stat.gov.pl/gfx/bydgoszcz/userfiles/_public/osrodki/orp/formularze_i_objasnienia/z05_faq.pdf">http://bydgoszcz.stat.gov.pl/gfx/bydgoszcz/userfiles/_public/osrodki/orp/formularze_i_objasnienia/z05_faq.pdf</a>
<b>Nowo utworzone miejsca</b>	<b>Nowo utworzone miejsca pracy</b> to miejsca pracy powstałe w wyniku zmian organizacyjnych, rozszerzenia lub zmiany profilu działalności oraz wszystkie miejsca pracy w jednostkach nowopowstałych. Więcej informacji: <a href="http://bydgoszcz.stat.gov.pl/gfx/bydgoszcz/userfiles/_public/osrodki/orp/formularze_i_objasnienia/z05_faq.pdf">http://bydgoszcz.stat.gov.pl/gfx/bydgoszcz/userfiles/_public/osrodki/orp/formularze_i_objasnienia/z05_faq.pdf</a>

<b>Odsetek niewykorzystania wolnych miejsc pracy</b>	<b>Odsetek niewykorzystania wolnych miejsc</b> pracy to procentowy udział wolnych miejsc pracy w liczbie miejsc pracy, jakie oferuje gospodarka, tj. w łącznej liczbie zagospodarowanych i wolnych miejsc pracy.
<b>KOSZTY PRACY</b>	
<b>Koszty pracy</b>	<p><b>Koszty pracy</b> stanowią sumę wynagrodzeń brutto (łącznie z zaliczkami na poczet podatku dochodowego od osób fizycznych i ze składkami na obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe płaconymi przez ubezpieczonego pracownika) oraz pozapłacowych wydatków (m.in. składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i wypadkowe opłacanych przez pracodawcę, wydatków na doskonalenie, kształcenie i przekwalifikowanie kadr) poniesionych przez pracodawcę w celu pozyskania, utrzymania, przekwalifikowania i doskonalenia kadr.</p> <p>Koszty pracy obejmują następujące składniki:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– wynagrodzenia osobowe,</li> <li>– dodatkowe wynagrodzenia roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej,</li> <li>– wynagrodzenia z tytułu umowy zlecenia lub umowy o dzieło,</li> <li>– honoraria,</li> <li>– wydatki na doskonalenie, kształcenie i przekwalifikowanie kadr,</li> <li>– wydatki na delegacje służbowe,</li> <li>– składki na ubezpieczenie emerytalne, rentowe i wypadkowe opłacone przez pracodawcę,</li> <li>– składki na Fundusz Pracy,</li> <li>– wydatki związane z bezpieczeństwem i higieną pracy,</li> <li>– zakładowy fundusz świadczeń socjalnych (odpis w koszty),</li> <li>– pozostałe wydatki, m.in. wydatki przeznaczone na werbunek, rekrutację i nabór kadr, wydatki na dojazdy do pracy pracowników, wydatki poniesione przez pracodawcę na ubezpieczenia pracowników w trzecim filarze, jeżeli są wliczane w koszty działalności jednostki sprawozdawczej,</li> <li>– wypłaty z tytułu udziału w zysku do podziału lub z nadwyżki bilansowej w spółdzielniach.</li> </ul> <p>Więcej informacji:  <a href="http://bydgoszcz.stat.gov.pl/files/gfx/bydgoszcz/pl/defaultstronaopisowa/1401/1/1/z02_faq_20161220.pdf">http://bydgoszcz.stat.gov.pl/files/gfx/bydgoszcz/pl/defaultstronaopisowa/1401/1/1/z02_faq_20161220.pdf</a></p>
<b>Przeciętny miesięczny koszt pracy na 1 zatrudnionego</b>	<b>Przeciętny miesięczny koszt pracy na 1 zatrudnionego</b> jest obliczany jako stosunek kosztów pracy poniesionych w danym okresie do przeciętnego zatrudnienia w danym okresie w przeliczeniu na 1 miesiąc.
<b>Koszt pracy na 1 godzinę opłaconą</b>	<b>Koszt pracy na 1 godzinę opłaconą</b> określa stosunek kosztów pracy w danym okresie do liczby godzin opłaconych w tym samym okresie.
<b>Koszt pracy na 1 godzinę przepracowaną</b>	<b>Koszt pracy na 1 godzinę przepracowaną</b> jest obliczany jako stosunek kosztów pracy w danym okresie do liczby godzin przepracowanych w danym okresie.
<b>Indeks kosztów zatrudnienia (IKZ)</b>	<b>Indeks kosztów zatrudnienia (IKZ)</b> ilustruje procentowe zmiany w kosztach pracy w okresach kwartalnych w stosunku do roku bazowego.

<p><b>Czas pracy w badaniu kosztów pracy</b></p>	<p><b>W badaniu kosztów pracy</b> uwzględnia się następujące <b>kategorie czasu pracy:</b></p> <p>– <b>czas opłacony</b> – obejmujący czas <b>przepracowany</b> i <b>nieprzepracowany</b> opłacony ze środków jednostki sprawozdawczej; czas opłacony z innych środków, tzw. obcych, np. ze środków ZUS, Funduszu Pracy, PEFRON-u oraz z subsydiów pozyskanych na wypłatę wynagrodzeń nie jest uwzględniany,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>czas przepracowany</b> – obejmuje czas przepracowany w godzinach normalnych (obowiązujących daną grupę pracowników) oraz czas przepracowany w godzinach nadliczbowych,</li> <li>- <b>czas nieprzepracowany</b> – stanowi część nominalnego czasu pracy, w ciągu którego pracownik był nieobecny w pracy z powodu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą, przestojem płatnym, urlopem wypoczynkowym, urlopem okolicznościowym.</li> </ul> <p>Więcej informacji:  <a href="http://bydgoszcz.stat.gov.pl/files/gfx/bydgoszcz/pl/defaultstronaopisowa/1401/1/1/z02_faq_20161220.pdf">http://bydgoszcz.stat.gov.pl/files/gfx/bydgoszcz/pl/defaultstronaopisowa/1401/1/1/z02_faq_20161220.pdf</a></p>
<p><b>Wydatki na doskonalenie, kształcenie i przekwalifikowanie kadr</b></p>	<p><b>Wydatki na doskonalenie, kształcenie i przekwalifikowanie kadr</b> to świadczenia przyznane pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje zawodowe z inicjatywy pracodawcy albo za jego zgodą. W szczególności są to opłaty za kształcenie, przejazdy, podręczniki i zakwaterowanie.</p>
<p><b>Wydatki na delegacje służbowe</b></p>	<p><b>Wydatki na delegacje służbowe</b> to wydatki poniesione przez pracodawcę, które przysługują pracownikowi z tytułu podróży krajowej oraz podróży zagranicznej, odbywanej w terminie i miejscu określonym przez pracodawcę. Zaliczają się do nich diety oraz zwrot kosztów przejazdów, dojazdów środkami komunikacji miejscowej, noclegów oraz innych niezbędnych udokumentowanych wydatków, określonych lub uznanych przez pracodawcę odpowiednio do uzasadnionych potrzeb.</p>
<p><b>Obligatoryjne składki opłacone przez pracodawcę</b></p>	<p><b>Obligatoryjne składki opłacone przez pracodawcę</b> to składki odprowadzane od wynagrodzenia na ubezpieczenie emerytalne, rentowe i wypadkowe, składki na Fundusz Pracy oraz składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.</p> <p>W 2016 r. ich standardowa suma to 20,61% podstawy wymiaru. Wysokość poszczególnych składek wynosiła:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• emerytalne - 9,76%;</li> <li>• rentowe - 6,5%;</li> <li>• wypadkowe - 1,8%;</li> <li>• Fundusz Pracy (FP) - 2,45%;</li> <li>• Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (FGŚP) - 0,10%.</li> </ul> <p>Stopa procentowa składki na ubezpieczenie wypadkowe w wysokości 1,8% jest określana jako standardowa dla pracodawców zgłaszających nie więcej niż 9 ubezpieczonych pracowników. W innych przypadkach procent składki na to ubezpieczenie dla poszczególnych grup działalności ustala się w zależności od kategorii ryzyka ustalonej dla tej grupy.</p>

<b>Dobrowolne składki na ubezpieczenia społeczne opłacone przez pracodawcę</b>	<b>Dobrowolne składki na ubezpieczenia społeczne opłacone przez pracodawcę</b> to składki na dodatkowe systemy emerytalno-rentowe, w tym składki na pracownicze programy emerytalne.
<b>Wydatki związane z bezpieczeństwem i higieną pracy</b>	<b>Wydatki związane z bezpieczeństwem i higieną pracy</b> są to wydatki ponoszone na: <ul style="list-style-type: none"> <li>• zakup środków ochrony indywidualnej i zbiorowej oraz odzieży i obuwia roboczego, środków higieny osobistej;</li> <li>• zakup i wydawanie posiłków profilaktycznych, regeneracyjnych i wzmacniających bądź innych środków odżywczych oraz dopuszczalnych ekwiwalentów pieniężnych za te świadczenia;</li> <li>• ekwiwalenty za pranie odzieży roboczej wykonywane przez pracowników oraz za używanie własnej odzieży i obuwia roboczego;</li> <li>• dodatki pieniężne z powodu wykonywania prac w warunkach szkodliwych dla zdrowia i uciążliwych.</li> </ul>
<b>Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych</b>	<b>Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych</b> to fundusz utworzony z corocznego odpisu podstawowego, naliczonego na rok sprawozdawczy ze środków pracodawcy, zgodnie z ustawą z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Pracodawcy będący jednostkami budżetowymi lub samorządowymi zakładami budżetowymi tworzą zakładowy fundusz świadczeń socjalnych obligatoryjnie. Co do sfery pozabudżetowej, to decydującą przesłanką obowiązkowego tworzenia Funduszu jest stan zatrudnienia na 1 stycznia danego roku kalendarzowego.
<b>Świadczenia rzeczowe</b>	<b>Świadczenia rzeczowe</b> są to świadczenia na rzecz pracowników niezaliczone do wynagrodzeń, świadczeń socjalnych oraz świadczeń wynikających z przepisów bhp. Świadczenia rzeczowe to np.: <ul style="list-style-type: none"> <li>• produkty firmy przekazywane pracownikom bezpłatnie lub sprzedawane poniżej ceny rynkowej,</li> <li>• wydatki na utrzymanie mieszkań pracowniczych,</li> <li>• wydatki na utrzymanie samochodów służbowych przekazanych pracownikom na ich użytek własny,</li> <li>• ryczałty pieniężne za używanie do celów służbowych samochodów prywatnych,</li> <li>• zwrot kosztów przejazdów w celu służbowym czy zakup biletów na przejazd w celu wykonywania zadań służbowych,</li> <li>• opłaty za używanie telefonów służbowych w celach prywatnych,</li> <li>• opcje na akcje i systemy nabywania akcji.</li> </ul> Do świadczeń rzeczowych nie zalicza się: <ul style="list-style-type: none"> <li>• bonów, talonów i innych znaków, uprawniających do ich wymiany na towary lub usługi,</li> <li>• kosztów zakupu samochodów służbowych,</li> <li>• kosztów zakupu telefonów komórkowych.</li> </ul>
<b>Subsydia</b>	<b>Subsydia</b> (dotacje, subwencje) są to wszystkie kwoty otrzymywane przez pracodawcę w celu refundacji części lub całości kosztów wynagrodzenia podstawowego, ale nieprzeznaczone do pokrycia kosztów zabezpieczenia społecznego lub kształcenia zawodowego. Kwoty te nie obejmują zwrotów wypłacanych pracodawcy przez ZUS lub

	<p>dodatkowe fundusze ubezpieczeniowe. Źródłem subsydiów są instytucje rządowe, samorządowe lub instytucje Unii Europejskiej.</p>
<b>Struktura kosztów pracy</b>	<p><b>Podstawowa struktura kosztów pracy</b> przedstawia udział w kosztach pracy kosztów płacowych i kosztów pozapłacowych. <b>Udział kosztów płacowych</b> odzwierciedla udział wynagrodzeń osobowych, dodatkowych wynagrodzeń rocznych dla pracowników jednostek sfery budżetowej oraz nagród i premii z zysku w kosztach pracy. Z kolei <b>udział kosztów pozapłacowych</b> oznacza udział pozostałych kosztów pracy z wyłączeniem kosztów płacowych w kosztach pracy.</p>
<b>BEZROBOCIE REJESTROWANE</b>	
<b>Bezrobotni zarejestrowani w urzędach pracy</b>	<p>Definicja <b>bezrobotnego</b> wynika z zapisów w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która obowiązuje od 1 czerwca 2004 r. (Dz. U. Nr 99, poz. 1001, z późn. zm.)<sup>1</sup>. Zgodnie z tą ustawą w statystyce urzędów pracy osobą bezrobotną jest osoba niezatrudniona i niewykonująca innej pracy zarobkowej, zdolna i gotowa do podjęcia zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy obowiązującym w danym zawodzie lub służbie albo innej pracy zarobkowej, albo jeżeli jest osobą niepełnosprawną, zdolną i gotową do podjęcia zatrudnienia co najmniej w połowie tego wymiaru czasu pracy, nieuczącą się w szkole, z wyjątkiem uczącej się w szkole dla dorosłych lub przystępującej do egzaminu eksternistycznego z zakresu tej szkoły lub w szkole wyższej gdzie studiuje w formie studiów niestacjonarnych, zarejestrowaną we właściwym dla miejsca zameldowania stałego lub czasowego powiatowym urzędzie pracy oraz poszukującą zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, jeżeli m.in.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– ukończyła 18 lat,</li> <li>– nie ukończyła: kobieta – 60 lat, mężczyzna – 65 lat,</li> <li>– nie nabyła prawa do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy, renty szkoleniowej, renty socjalnej, renty rodzinnej w wysokości przekraczającej połowę minimalnego wynagrodzenia za pracę albo po ustaniu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, zaprzestaniu prowadzenia pozarolniczej działalności, nie pobiera zasiłku przedemerytalnego, świadczenia przedemerytalnego, świadczenia rehabilitacyjnego, zasiłku chorobowego, zasiłku macierzyńskiego lub zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego,</li> <li>– nie jest właścicielem lub posiadaczem (samoistnym lub zależnym) nieruchomości rolnej o powierzchni użytków rolnych powyżej 2 ha przeliczeniowych, nie podlega ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowemu z tytułu stałej pracy jako współmałżonek lub domownik w gospodarstwie rolnym o powierzchni użytków rolnych powyżej 2 ha przeliczeniowych,</li> <li>– nie uzyskuje przychodów podlegających opodatkowaniu podatkiem dochodowym z działów specjalnych produkcji rolnej, chyba, że dochodów z działów specjalnych produkcji rolnej, obliczony dla ustalenia podatku dochodowego od osób fizycznych, nie przekracza wysokości przeciętnego dochodu z pracy w indywidualnych gospodarstwach rolnych z 2 ha przeliczeniowych ustalonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o podatku rolnym, lub nie podlega ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tytułu stałej pracy jako współmałżonek lub domownik w takim gospodarstwie,</li> <li>– nie posiada wpisu do ewidencji działalności gospodarczej albo nie podlega, na podstawie odrębnych przepisów, obowiązkowi ubezpieczenia społecznego, z wyjątkiem ubezpieczenia społecznego rolników,</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>– nie jest osobą tymczasową aresztowaną lub nie odbywa kary pozbawienia wolności, z wyjątkiem kary pozbawienia wolności odbywanej poza zakładem karnym w systemie dozoru elektronicznego,</li> <li>– nie uzyskuje miesięcznie przychodu w wysokości przekraczającej połowę minimalnego wynagrodzenia za pracę, z wyłączeniem przychodów od środków pieniężnych zgromadzonych na rachunkach bankowych,</li> <li>– nie pobiera na podstawie przepisów o pomocy społecznej zasiłku stałego,</li> <li>– nie pobiera, na podstawie przepisów o świadczeniach rodzinnych, świadczenia pielęgnacyjnego lub dodatku do zasiłku rodzinnego z tytułu samotnego wychowania dziecka i utraty prawa do zasiłku dla bezrobotnych na skutek upływu ustawowego okresu jego pobierania,</li> <li>– nie pobiera po ustaniu zatrudnienia świadczenia szkoleniowego.</li> </ul> <p>Od 1997 r. za bezrobotnego zarejestrowanego nie uznaje się osoby odbywającej szkolenie lub staż u pracodawcy, a od czerwca 2004 r. – osoby odbywającej przygotowanie zawodowe w miejscu pracy.</p>
<b>Bezrobotni zarejestrowani w okresie do 12 miesięcy od dnia ukończenia nauki</b>	<p>Do grupy <b>bezrobotnych zarejestrowanych w okresie do 12 miesięcy od dnia ukończenia nauki</b> zaliczono osoby bezrobotne, które w ww. okresie ukończyły (potwierdzonej dyplomem, świadectwem lub innym dokumentem) naukę w szkole ponadgimnazjalnej (zasadniczej zawodowej i średniej), policealnej, wyższej, szkole specjalnej, dzienne kursy zawodowe trwające co najmniej 24 miesiące lub nabyły uprawnienia do wykonywania zawodu jako osoby niepełnosprawne.</p> <p>W kategorii tej wyróżnia się dodatkowo <b>bezrobotnych, którzy ukończyli szkołę wyższą do 27 roku życia</b> – to osoby zarejestrowane jako bezrobotne w okresie do 12 miesięcy od dnia określonego w dyplomie, świadectwie lub innym dokumencie poświadczającym ukończenie szkoły wyższej, które nie ukończyły 27 roku życia.</p>
<b>Osoby poprzednio pracujące</b>	<p><b>Osoby poprzednio pracujące</b> to osoby, które kiedykolwiek wykonywały pracę na podstawie stosunku pracy, stosunku służbowego, umowy o pracę nakładczą oraz inną pracę zarobkową, a także prowadziły pozarolniczą działalność.</p>
<b>Bezrobotni zwolnieni z przyczyn dotyczących zakładów pracy</b>	<p><b>Bezrobotni zwolnieni z przyczyn dotyczących zakładów pracy</b> – są to osoby zwolnione zgodnie z przepisami ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 r. Nr 90 poz. 844 z późn. zm.). Przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę (zatrudniającego co najmniej 20 pracowników) stosunków pracy, z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron w okresie nieprzekraczającym 30 dni. Dotyczy to zakładów pracy, w których następuje zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych lub w związku ze zmianami organizacyjnymi, produkcyjnymi albo technicznymi, a także w przypadku ogłoszenia upadłości zakładów lub ich likwidacji.</p>
<b>Napływ bezrobotnych</b>	<p><b>Napływ bezrobotnych</b> oznacza liczbę osób zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy w ciągu miesiąca, kwartału lub roku.</p>
<b>Stopa napływu do bezrobocia rejestrowanego</b>	<p><b>Stopę napływu do bezrobocia rejestrowanego</b> oblicza się jako stosunek nowo zarejestrowanych bezrobotnych do liczby cywilnej ludności aktywnej zawodowo, tj. bez osób odbywających czynną służbę wojskową oraz pracowników jednostek budżetowych prowadzących działalność w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego.</p>

<b>Odptyw bezrobotnych</b>	<b>Odptyw bezrobotnych</b> oznacza liczbę osób, które w ciągu roku zostały wykreślone z ewidencji urzędów pracy z różnych przyczyn, m.in. w związku z podjęciem pracy stałej, sezonowej, interwencyjnej lub robót publicznych, w wyniku niepotwierdzenia gotowości do pracy, podjęcia nauki, nabycia praw emerytalnych.
<b>Stopa odptywu z bezrobocia rejestrowanego</b>	<b>Stopę odptywu z bezrobocia rejestrowanego</b> oblicza się jako stosunek liczby bezrobotnych wyrejestrowanych w miesiącu sprawozdawczym do liczby bezrobotnych na koniec uprzedniego miesiąca.
<b>Osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy</b>	W ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wyróżniono kategorie osób, w stosunku do których mogą być dodatkowo stosowane takie działania, jak m.in.: przedstawienie propozycji zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, stażu, odbycia przygotowania zawodowego w miejscu pracy lub w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych. Są to następujące grupy bezrobotnych zarejestrowanych: bezrobotni do 25 roku życia, bezrobotni długotrwale lub kobiety, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka, bezrobotni powyżej 50 roku życia, bezrobotni bez kwalifikacji zawodowych, bez doświadczenia zawodowego lub bez wykształcenia średniego, bezrobotni samotnie wychowujący co najmniej jedno dziecko do 18 roku życia, bezrobotni, którzy po odbyciu kary pozbawienia wolności nie podjęli zatrudnienia oraz bezrobotni niepełnosprawni. Więcej informacji: <a href="http://bydgoszcz.stat.gov.pl/gfx/bydgoszcz/userfiles/_public/osrodki/orp/formularze_i_objasnienia/mpips-01_faq.pdf">http://bydgoszcz.stat.gov.pl/gfx/bydgoszcz/userfiles/_public/osrodki/orp/formularze_i_objasnienia/mpips-01_faq.pdf</a>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>bezrobotni do 25 roku życia</b></li> </ul>	<b>Bezrobotni do 25 roku życia</b> to osoby bezrobotne, które do dnia zastosowania wobec nich usług lub instrumentów rynku pracy nie ukończyły 25 roku życia (do końca października 2005 r. były to osoby, które w roku kalendarzowym nie ukończyły 25 lat).
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>długotrwale bezrobotni</b></li> </ul>	<b>Długotrwale bezrobotni</b> to bezrobotni pozostający w rejestrze powiatowego urzędu pracy łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich 2 lat, z wyłączeniem okresów odbywania stażu i przygotowania zawodowego dorosłych.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>bezrobotni powyżej 50 roku życia</b></li> </ul>	<b>Bezrobotni powyżej 50 roku życia</b> do tej grupy zalicza się bezrobotnych, którzy w dniu zastosowania wobec nich usług lub instrumentów rynku pracy ukończyli co najmniej 50 lat życia (do października 2005 r. były to osoby, które w roku kalendarzowym ukończyły 50 lat).
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>bezrobotni bez kwalifikacji zawodowych</b></li> </ul>	<b>Bezrobotni bez kwalifikacji zawodowych</b> są to bezrobotni nieposiadający kwalifikacji do wykonywania jakiegokolwiek zawodu, poświadczonych dyplomem, świadectwem, zaświadczeniem instytucji szkoleniowej lub innym dokumentem uprawniającym do wykonywania zawodu. Od listopada 2005 r. do grupy tej włączono osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym nieposiadające kwalifikacji zawodowych.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>bezrobotni samotnie wychowujący co najmniej jedno dziecko do 7 roku życia</b></li> </ul>	<b>Bezrobotni samotnie wychowujący co najmniej jedno dziecko do 7 roku życia</b> kategoria ta dotyczy bezrobotnych samotnie wychowujących co najmniej jedno dziecko w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>bezrobotni niepełnosprawni</b></li> </ul>	<b>Bezrobotni niepełnosprawni</b> to osoby niepełnosprawne zarejestrowane w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotne, spełniające warunki określone w art. 2 ust.1 pkt. 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku

	<p>pracy oraz art. 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 1997 r. Nr 123, poz. 776, z późn. zm.).</p> <p>Więcej informacji:  <a href="http://bydgoszcz.stat.gov.pl/gfx/bydgoszcz/userfiles/_public/osrodki/orp/formularze_i_objasnienia/mpips-07_faq.pdf">http://bydgoszcz.stat.gov.pl/gfx/bydgoszcz/userfiles/_public/osrodki/orp/formularze_i_objasnienia/mpips-07_faq.pdf</a></p>
<b>Aktywne formy pomocy bezrobotnym</b>	<b>Aktywne formy pomocy bezrobotnym</b> to działania zmierzające do ograniczenia wielkości bezrobocia na danym terenie. Wśród nich wyróżnia się w szczególności: szkolenia, staż u pracodawcy, prace interwencyjne i roboty publiczne.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>szkolenia</b></li> </ul>	<b>Szkolenia</b> to pozaszkolne zajęcia edukacyjne mające na celu uzyskanie lub uzupełnienie umiejętności i kwalifikacji zawodowych oraz ogólnie potrzebnych do wykonywania pracy, w tym umiejętności poszukiwania zatrudnienia.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>staż u pracodawcy</b></li> </ul>	<b>Staż u pracodawcy</b> oznacza nabywanie umiejętności praktycznych potrzebnych do wykonywania pracy przez wykonywanie zadań w miejscu pracy bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>prace interwencyjne</b></li> </ul>	<b>Prace interwencyjne</b> oznaczają zatrudnienie bezrobotnego przez pracodawcę, które nastąpiło w wyniku umowy zawartej ze starostą i ma na celu wsparcie osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Prace te są częściowo finansowane ze środków Funduszu Pracy.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>roboty publiczne</b></li> </ul>	<b>Roboty publiczne</b> to prace organizowane dla bezrobotnych przez gminy, organizacje pozarządowe lub instytucje użyteczności publicznej na okres nie dłuższy niż 12 miesięcy. Prace te są częściowo finansowane ze środków Funduszu Pracy.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>zasiłek dla bezrobotnych</b></li> </ul>	<b>Zasiłek dla bezrobotnych</b> jest świadczeniem przyznawanym osobom bezrobotnym zarejestrowanym w urzędach pracy. Pochodzi ze środków Funduszu Pracy. Warunki określające przyznanie prawa i okres pobierania zasiłku reguluje ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Od 1 sierpnia 2004 r. zasiłki przedemerytalne i świadczenia przedemerytalne są wypłacane ze środków ZUS na podstawie ustawy z 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. z 2004 r. Nr 120, poz. 1252).
	<p>Więcej informacji:  <a href="http://bydgoszcz.stat.gov.pl/files/gfx/bydgoszcz/pl/defaultstronaopisowa/1409/1/1/mpips-02_faq.pdf">http://bydgoszcz.stat.gov.pl/files/gfx/bydgoszcz/pl/defaultstronaopisowa/1409/1/1/mpips-02_faq.pdf</a></p>