

## Z-06 Najczęściej zadawane pytania (FAQ)

### 1. Gdzie można otrzymać informację na temat zasad metodycznych?

Wszystkie informacje na temat zasad metodycznych umieszczone są w zeszycie „Zasady metodyczne statystyki rynku pracy i wynagrodzeń”, w objaśnieniach do sprawozdania Z-06, w Portalu Sprawozdawczym, na stronie internetowej Głównego Urzędu Statystycznego, a także w niniejszym opracowaniu.

<https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/zasady-metodyczne-rocznik-pracy/zeszyt-metodologiczny-statystyka-ryнку-pracy-i-wynagrodzen,1,3.html>

### 2. Kto może robić sprawozdanie zbiorcze?

Dane zbiorcze przekazywać mogą jednostki z sekcji Edukacja oraz banki. Jednakże banki tylko na podstawie wcześniejszego pisemnego pozwolenia Głównego Urzędu Statystycznego i na poziomie oddziałów działających w obrębie województwa.

### 3. Czy do pracujących i wynagrodzeń należy zaliczyć umowę-zlecenie oraz umowę o dzieło?

Osób zatrudnionych na podstawie takich umów nie wykazujemy w pracujących, wykazujemy je jedynie w dziale 4 wierszach 18 i 20 jeśli nie posiadały w innej firmie stosunku pracy. Każdorazowo wykazujemy natomiast wynagrodzenia wynikające z takich umów w dziale 2 wierszu 09.

### 4. Czy jednostka przejęta w ciągu roku przez inną jednostkę ma obowiązek sprawozdawczy?

Jeżeli jednostka przejmowana przez inną jednostkę otrzymała powiadomienie o obowiązku sprawozdawczym, to ten obowiązek musi dopełnić na swoim nr Regon wykazując dane do dnia przejęcia. Jednostka przejmująca, która otrzymała powiadomienie o obowiązku sprawozdawczym, wykazuje dane dotyczące swojej firmy za cały okres sprawozdawczy oraz dane przejętej firmy od daty przejęcia jednostki do końca roku sprawozdawczego.

### 5. Czy do wyliczenia przeciętnego zatrudnienia zalicza się wszystkich zatrudnionych pracowników, czy tylko tych, dla których jest to główne miejsce pracy?

Przy wyliczaniu przeciętnego zatrudnienia uwzględnia się wszystkie zatrudnione osoby zatrudnione na umowę o pracę bez względu na to czy jest to ich główne miejsce pracy czy kolejne.

### 6. Przykłady wyliczania przeciętnego zatrudnienia wg obowiązującej zasady wprowadzonej w 2013r.

**Metoda chronologiczna:** osoba (pełny etat) była na zasiłku chorobowym (macierzyńskim, opiekuńczym, rodzicielskim, ojcowskim, wychowawczym i bezpłatnym) mniej niż 14 dni nieprzerwanie - od 1 do 13 danego miesiąca wyliczamy **w 1. dniu = 0,5 etatu, w 15. dniu = 1 etat i w ostatnim dniu = 0,5 etatu**

$0,5+1+0,5 = 2/2=1$

osoba (pełny etat) była na zasiłku chorobowym (macierzyńskim, opiekuńczym, rodzicielskim, ojcowskim, bezpłatnym, wychowawczym) powyżej 14 dni nieprzerwanie - od 1 do 16 danego miesiąca wyliczamy **w 1. dniu = 0, w 15. dniu = 0 i w ostatnim dniu = 0,5**

$0+0+0,5 = 0,5/2=0,25$

**Metoda uproszczona** (ta sama sytuacja co powyżej): zasiłek chorobowy (macierzyński, ojcowski, rodzicielski, opiekuńczy, bezpłatny i wychowawczy) od 1 do 13 - wyliczamy **w 1. dniu = 1 etat, w ostatnim dniu = 1 etat**

$1+1 = 2/2=1$  zasiłek chorobowy (macierzyński, ojcowski, rodzicielski, opiekuńczy, bezpłatny i

wychowawczy) od 1 do 16 - wyliczamy **w 1. dniu = 0 etat, w ostatnim dniu = 1 etat**

$0+1 = 1/2=0,5$

### 7. Jak należy wykazywać osoby, które przeszły na urlop rodzicielski i podjęły dodatkową pracę?

W przeciętnym zatrudnieniu, wynagrodzeniach oraz w czasie pracy należy uwzględnić te osoby tj. należy podać wymiar w jakim te osoby faktycznie świadczą pracę i wykazać wynagrodzenie jakie za tę pracę otrzymują, czas pracy podać w pozycji czas przepracowany; należy również wykazać je w pracujących w głównym miejscu pracy.

### 8. Czy w sprawozdaniu należy wykazać nauczycieli w „stanie nieczynnym”?

Tak, nauczycielom mianowanym, jak też zatrudnionym na podstawie umowy o pracę, przysługuje prawo do przejścia w stan nieczynny. Skorzystanie z tego uprawnienia może nastąpić tylko w konkretnych sytuacjach - tj. np. w przypadku częściowej likwidacji szkoły albo w razie określonych zmian

organizacyjnych. Nauczyciel przeniesiony w stan nieczynny zachowuje prawo do comiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego i innych świadczeń do czasu wygaśnięcia stosunku pracy.

#### 9. W jaki sposób traktować na sprawozdaniu tzw. dopełnienie etatu (godziny ponadwymiarowe)?

##### • czas pracy

Normy czasu pracy pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy są takie same, jak normy osób zatrudnionych na pełnym etacie. Jeżeli np. pracownik zatrudniony w wymiarze ½ etatu, pracuje 4 godziny dziennie, pracę w godzinach nadliczbowych z powodu przekroczenia dobowej normy czasu pracy rozpoczyna po 8-ej godzinie, a praca nadliczbowa z tytułu przekroczenia normy średniotygodniowej występuje po 40-ej godzinie pracy.

Dla tych pracowników w sprawozdaniu należy podać liczbę godzin faktycznie przepracowanych.

##### • przeciętna liczba zatrudnionych

Osoby, które zatrudnione są w zakładzie na niepełny etat (4 godziny) i w ramach dopełnienia etatu pracują jeszcze dodatkowo np. 4 godziny dziennie (ta ilość godzin określona jest w umowie o pracę) należy traktować w tych dniach w przeciętnym zatrudnieniu jako pracujące na pełny etat.

##### • pracujący

Pracownika (niepełnozatrudnionego), który ma w umowie klauzulę o dopełnieniu etatu proszę wykazać w dziale 4 jako niepełnozatrudnionego.

#### Godziny nadliczbowe a ponadwymiarowe (KP art. 151).

**Godziny nadliczbowe** to te, które pracownik wykonuje poza obowiązujące go normy czasu pracy i **dotyczą osób zatrudnionych na pełny etat**. Wymiar czasu pracy nie może przekroczyć 8 godzin na dobę i 40 godzin w przeciętnym, pięciodniowym tygodniu pracy.

Natomiast **godziny ponadwymiarowe** to te, które pracownik wykonuje poza obowiązujące go normy czasu pracy określone w umowie w przypadku zatrudnienia na **niepełny etat**. Przekroczenie wskazanego limitu daje pracownikowi prawo do dodatkowego wynagrodzenia.

#### 10. Co oznacza dopełnienie etatu w przypadku nauczyciela?

**Dopełnienie godzin** do pełnego etatu np. godzinami świetlicowymi, jest sposobem utrzymania zatrudnienia nauczyciela według rodzaju jego stosunku pracy. Dopełnienia dokonuje dyrektor szkoły w ramach dotychczasowego stosunku pracy bez zmiany jego warunków i w ramach posiadanych przez nauczyciela kwalifikacji. Obowiązkiem nauczyciela jest rzetelnie realizować zadania związane z powierzonym mu stanowiskiem (zgodnie z Kartą Nauczyciela)

#### 11. Co to jest uzupełnienie etatu w przypadku nauczyciela?

**Uzupełnienie etatu** – zgodnie z Kartą Nauczyciela – to działanie stosowane przez organ prowadzący szkołę, który może nałożyć na nauczyciela obowiązek podjęcia pracy w innej szkole lub szkołach i na tym samym lub – za jego zgodą – na innym stanowisku, w celu uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych w wymiarze nie większym niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć.

Istota tej regulacji polega na tym, że nauczyciel mimo zatrudnienia w jednej szkole, realizuje swoje obowiązki nauczycielskie w kilku szkołach (przynajmniej dwóch) w celu uzupełnienia obowiązkowego wymiaru zajęć. Zastosowanie uzupełnienia godzin do pełnego etatu nie powoduje konieczności nawiązania dodatkowego stosunku pracy w szkole w której etat jest uzupełniany.

Takiego pracownika wykazujemy w szkole, w której został zatrudniony a nie, w której ma uzupełnienie etatu.

#### 12. Jak należy traktować nieobecność usprawiedliwioną niepłatną oraz nieobecność nieusprawiedliwioną?

Nieobecność usprawiedliwioną niepłatną/kalendarzową, nieusprawiedliwioną należy traktować jako nieobecność obniżającą przeciętne zatrudnienie.

#### 13. Kto powinien wykazać wynagrodzenie skazanych skierowanych do pracy?

Skazanych oraz wynagrodzenia za wykonywaną pracę wykazuje ten zakład, który zatrudnia pracownika mimo, że wynagrodzenia wypłacane są przez Zakład Karny.

**14. Czy dodatki spisowe należy wykazywać w wynagrodzeniach ogółem w sprawozdaniu? [1,1]**

Tak, pod warunkiem, że prace są wykonywane w ramach umowy o pracę. Jeżeli jednak na prace spisowe została zawarta dodatkowa umowa-zlecenie, to w sprawozdaniu Z-06 należy wykazać w dziale 2 wynagrodzenia bezosobowe.

**15. Czy odprawa wojskowa wypłacana pracownikowi powołanemu do przygotowawczej służby wojskowej powinna być wykazana w sprawozdaniu Z-06? [1]**

Wypłat tych nie wykazujemy w sprawozdaniu Z-06 zgodnie z pkt. 30 „wypłat, które nie są zaliczane do wynagrodzeń” *Zasad Metodycznych Statystyki Rynku Pracy*.

**16. Czy wartość bonów towarowych należy zaliczyć do wynagrodzeń osobowych? [1,1]**

Równowartość wydawanych pracownikom bonów towarowych należy zaliczać do wynagrodzeń osobowych, o ile nie są one finansowane z funduszu socjalnego.

**17. Czy dodatkowe wynagrodzenie roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej może być wykazane w szkołach wyższych PKD 85.42.B (od 2018 r. PKD 85.42.Z) - jednostkach samofinansujących, nie będących jednostką budżetową? [1,1]**

Tak, dopuszczone jest wykazywanie dodatkowego wynagrodzenia rocznego dla pracowników jednostek sfery budżetowej w szkołach wyższych PKD 85.42.B (od 2018 r. PKD 85.42.Z) mimo, że forma finansowania jest równa 1.

**18. Czy Zakładowy Fundusz Nagród utworzony w jednostkach badawczo-rozwojowych powinien być wykazany w wynagrodzeniach brutto ogółem? [1,1]**

Tak, należy wykazać te wynagrodzenia w wynagrodzeniach brutto.

**19. Gdzie wykazać wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe i doraźne nauczycieli wypłacone w okresie ferii letnich i zimowych? Jest to wynagrodzenie wyliczone jako średnia z godzin nadwymiarowych i doraźnych faktycznie wypracowanych w okresie roku szkolnego. [1,1]**

Wynagrodzenie wyliczone jako średnia z godzin nadwymiarowych i doraźnych wypracowanych w okresie roku szkolnego, a wypłacane nauczycielowi w okresie ferii letnich, tj. w lipcu i sierpniu powinno być wykazane w dziale 2 w wierszu 01 "Wynagrodzenia osobowe" oraz w dziale 1. Nie należy wykazywać tych wypłat w dziale 2 w wierszu 02 "za pracę w godzinach nadliczbowych" ani liczby godzin w dziale 3 w wierszu 2 "Czas faktycznie przepracowany ogółem w tym w godzinach nadliczbowych".

**20. Czy dopłaty do czesnego udzielane funkcjonariuszom aresztu przez dyrektora jednostki wykazywać w wynagrodzeniach? [1,1]**

Tak, pomoc finansową w formie dopłat do czesnego, dla funkcjonariuszy aresztu należy wykazać w wynagrodzeniach w sprawozdaniu Z-06.

**21. Czy w wynagrodzeniach osobowych wykazujemy nagrody z okazji Dnia Edukacji Narodowej? [1,1]**

Nagrody dla nauczycieli wypłacane z okazji Dnia Edukacji Narodowej wykazujemy w wynagrodzeniach osobowych.

**22. Jak traktować na sprawozdaniu osoby zatrudnione na kontraktach menedżerskich? [1,1]**

Kontrakt menedżerski jest umową nienazwaną, opierającą się kształtem o umowę-zlecenie. W wątpliwych sytuacjach należy sprecyzować jaki charakter ma zawarta umowa i na tej podstawie wykazać dane.

**23. Jak należy traktować zwolnienia lekarskie sędziów przy liczeniu przeciętnego zatrudnienia, ponieważ nie podlegają pod system ubezpieczeń ZUS, więc nie jest im wypłacany zasiłek chorobowy tylko wynagrodzenie za czas choroby w wysokości 80%? Jak należy ujmować nieobecności sędziów z powodu choroby przy liczeniu czasu pracy faktycznie przepracowanego w sprawozdaniu Z-06? [1,1]**

Jeżeli zasiłek chorobowy wypłacany jest z funduszu zakładu pracy, to takie fundusze wykazujemy w wynagrodzeniach, a osoba jest liczona do przeciętnego zatrudnienia. Czas pracy dla tej osoby powinien być wykazany jako czas nieprzepracowany opłacony przez zakład pracy.

**24. Gdzie należy ująć składniki płac jakimi są nieodpłatne świadczenie z tytułu używania samochodu służbowego w celach prywatnych oraz nieodpłatne świadczenie z tytułu używania telefonu komórkowego? Składnik ten jest traktowany w ujęciu podatkowym jako przychód ze stosunku pracy i istnieje obowiązek odprowadzenia od niego podatku i składek ZUS.** [1,1]

Świadczenia te należy wykazać w wynagrodzeniach osobowych.

**25. Czy w sprawozdaniu wykazujemy wartość dofinansowania do przewozów pracowniczych?** [2,2]

Tak, wartość takiego dofinansowania wykazujemy w wynagrodzeniach osobowych.

**26. Czy w sprawozdaniu wykazujemy odprawy pieniężne w związku z odwołaniem ze stanowiska na podstawie art. 12 Ustawy o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi?** [1,2]

Odprawy te wykazujemy w wynagrodzeniach osobowych jedynie osób zatrudnionych na podstawie wyboru, ale tylko dla pracowników samorządowych, z którymi rozwiązano stosunek pracy w związku z upływem kadencji. W innych przypadkach w sprawozdaniu wykazujemy jedynie odprawy emerytalne i rentowe.

**27. Nawiązanie stosunku pracy na podstawie powołania.** [1]

Powołanie jako źródło nawiązania stosunku pracy należy odróżnić od „powołania” używanego w potocznym tego słowa znaczeniu. Wielokrotnie w literaturze i orzecznictwie podkreślano, że „powołanie” bywa używane w znaczeniu, które nie może być utożsamiane z powołaniem w rozumieniu art. 68 § 1 kp. Powołanie (w statystyce) nie może oznaczać powierzenia odpowiedniej funkcji w organach spółek. Takie powołanie może być i najczęściej bywa połączone z nadaniem odpowiednich uprawnień i nie pozostaje w jakimkolwiek związku z powołaniem w rozumieniu art. 68 kp. Powołane do pełnienia odpowiednich funkcji mogą być bowiem osoby, które w ogóle nie pozostają w stosunku pracy, lecz świadczą pracę na podstawie umowy prawa cywilnego. Najczęściej dotyczy to osób zasiadających w organach spółek, którym w drodze powołania powierza się odpowiednie funkcje. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 28 lipca 1999 r., sygn. I PKN171/99, powołanie członka zarządu spółki przez właściwy organ nie zawsze oznacza nawiązanie stosunku pracy w drodze powołania w rozumieniu art. 68 kp. W dziale 1 wykazujemy osoby, które nawiązały stosunek pracy na podstawie powołania w rozumieniu art. 68 kp i które otrzymują wynagrodzenia osobowe.

**28. Czy odprawy z tytułu „dobrowolnych odejść” należy wykazywać w wynagrodzeniach?** [1,1]

Wypłaty świadczeń z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika nie powinny być wykazywane w wynagrodzeniach na sprawozdaniu Z-06.

**29. Kim jest pracownik obcy?** [1]

Osoba, która w okresie sprawozdawczym nie była już pracownikiem jednostki, np. byłym pracownikiem, a która otrzymała wynagrodzenie za okres, w którym była z danym zakładem w stosunku pracy.

**30. Czy fundusze unijne należy wykazywać w wynagrodzeniach ogółem w sprawozdaniu?** [1,1]

Tak, pod warunkiem, że prace są wykonywane w ramach umowy o pracę. Jeżeli jednak, na prace opłacone z tych funduszy została zawarta dodatkowa umowa-zlecenie, to w sprawozdaniu Z-06 należy to wykazać w dziale 2 w wynagrodzeniach bezosobowych.

**31. Czy tzw. pakiety zdrowotne dla pracownika, od których pobierane są składki i podatek należy wykazywać w wynagrodzeniach osobowych?** [1,1]

Tak, pakiety medyczne należy wykazywać w wynagrodzeniach osobowych.

**32. Czy w wynagrodzeniach wykazuje się jednorazowe odszkodowanie z tytułu ubytku na zdrowiu wypłacane z wynagrodzeń osobowych, z którego nie pobiera się składki i podatku oraz zapomogi losowe wypłacane z wynagrodzeń osobowych, z których nalicza się tylko podatek?** [1,1]

Zarówno jednorazowych odszkodowań jak i zapomóg nie zaliczamy do wynagrodzeń.

**33. Czy w sprawozdaniu należy wykazywać wynagrodzenie inkasentów, którzy na podstawie Uchwał Rad Miast lub Gmin pobierają opłatę targową?** [1]

Jeżeli inkasenci pobierający opłatę targową działają na podstawie podjętych Uchwał Rad Miast lub Gmin, nie posiadając umów np. agencyjno-prowizyjnych, nie należy wykazywać ich w sprawozdaniu Z-06. Jeśli osoby te zarejestrowane są jako osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą mogą zostać powołane do sporządzenia sprawozdania SP-3.

**34. Gdzie należy wykazać wynagrodzenie osoby zatrudnionej na podstawie umowy zlecenia ale otrzymującej wynagrodzenie agencyjno-prowizyjne?**

Wynagrodzenie takiej osoby należy wykazać jako wynagrodzenia z tytułu umowy-zlecenia w dziale 2 wiersz 09.

**35. Czy dodatkowe wynagrodzenie roczne dla funkcjonariuszy (np. Państwowej Straży Pożarnej), którzy zgodnie z ustawą o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej otrzymują nagrodę roczną a nie dodatkowe wynagrodzenie roczne powinno być wykazywane w sprawozdaniu Z-06?**

Tak, powinno być wykazane w pozycji dodatkowe wynagrodzenie roczne.

**36. Czy dopłaty rządowe do wynagrodzeń pracowników (w sytuacji epidemicznej) należy ujmować w wynagrodzeniach brutto?**

Tak, należy ujmować pełne wynagrodzenie pracownika z dopłatą rządową. Wynagrodzenia obejmują wypłaty pieniężne wypłacane pracownikom lub innym osobom fizycznym, stanowiące wydatki ponoszone przez pracodawców na opłacenie wykonywanej pracy (z wyjątkami opisanymi w zeszycie metodologicznym „Statystyka rynku pracy i wynagrodzeń”), niezależnie od źródeł ich finansowania (ze środków własnych lub refundowanych). Jednostki, które zostały zwolnione ze składek w trybie art. 31zo ust. 2 ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, powinny w sprawozdaniach wykazywać pełne składki na ubezpieczenie, tak jak miało to miejsce do tej pory – niezależnie od korzystania przez jednostkę z tarczy antykryzysowej.

Pomoc adresowana jest do płatnika składek i to jest zwolnienie z nieopłaconych składek. Płatnik potrąca wartość składek (opłacanych za pracownika) z wynagrodzenia ubezpieczonego, tak jak robił to do tej pory. Nie przekazuje jednak tych kwot do ZUS, ponieważ jest zwolniony z całości składek. Poprzez zwolnienie ze składek ubezpieczony nic nie traci, ponieważ **składki zostaną sfinansowane w całości** z budżetu państwa. W przypadku pracownika wszystkie zwolnione składki traktowane są tak, jakby zostały opłacone i pracownik zachowuje prawo do wszystkich świadczeń i ma ciągłość ubezpieczenia. Dlatego też **zwolnienie ze składek nie powinno mieć wpływu na sytuację ubezpieczonego i na jego wynagrodzenie.**

**37. Czy wpłaty na PPK podstawowe i dodatkowe (Pracownicze Plany Kapitałowe) finansowane przez pracodawcę należy traktować jako wynagrodzenie brutto?**

Wpłata na PPK nie należy ujmować w wynagrodzeniach brutto.

**38. Czy ryczałt odpowiadający przewidywanym kosztom ponoszonym przez pracownika w związku z wykonywaniem pracy zdalnej jest zaliczany do wynagrodzeń brutto?**

Ryczałt odpowiadający przewidywanym kosztom ponoszonym przez pracownika w związku z wykonywaniem pracy zdalnej **nie jest zaliczany do wynagrodzeń brutto.**

**39. Gdzie wykazać wypłacony pracownikowi ekwiwalent za urlop lub dodatki stażowe gdy był nieobecny w pracy cały rok z powodu np.: urlopu rodzicielskiego, wychowawczego?**

W takiej sytuacji pracowników, którzy przez cały rok nie wystąpili w przeciętnym zatrudnieniu należy potraktować jako „pracowników obcych”, a wypłacony ekwiwalent za urlop, czy dodatki stażowe należy ująć w dz.2 w 04.

**40. Gdzie należy ująć diety radnych?**

Diety radnych nie ujmujemy w sprawozdaniu Z06, ponieważ nie są wynagrodzeniem.

**41. Co oznacza „honorarium wynikające z umowy o pracę”?**

Jest to wynagrodzenie przysługujące „twórcy” w ramach umowy o pracę. Wypłacane są wówczas 50% koszty uzyskania przychodu i to ta część przychodu stanowi „honorarium z umowy o pracę”.

Wynagrodzenie to należy doliczyć do wynagrodzeń ogółem (dział 1 wiersz 1 rubryka 2), natomiast nie jest ono składnikiem wynagrodzeń osobowych (dział 2 wiersz 1):

Art. 22 ust. 9 pkt 3 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych:

„... 9. Koszty uzyskania niektórych przychodów określa się: ..

... 3) z tytułu korzystania przez twórców z praw autorskich i artystów wykonawców z praw pokrewnych, w rozumieniu odrębnych przepisów, lub rozporządzania przez nich tymi prawami – w wysokości 50%



uzyskanego przychodu, z zastrzeżeniem ust. 9a i 9b, z tym że koszty te oblicza się od przychodu pomniejszonego o potrącone przez płatnika w danym miesiącu składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe oraz na ubezpieczenie chorobowe, o których mowa w art. 26 ust. 1 pkt 2 lit. b, których podstawę wymiaru stanowi ten przychód;...

... Przepis ust. 9 pkt 3 stosuje się do przychodów uzyskiwanych z tytułu: ...

8) działalności badawczo-rozwojowej, naukowej, naukowo-dydaktycznej, badawczej, badawczo-dydaktycznej oraz prowadzonej w uczelni działalności dydaktycznej ...”

#### **42. Czy delegacje służbowe należy zaliczyć do czasu przepracowanego? ■**

Wyjazdy na delegacje służbowe zalicza się do czasu przepracowanego.

#### **43. Czy do czasu przepracowanego należy zaliczyć godziny nadliczbowe? ■**

Tak, należy wykazać czas faktycznie przepracowany, czyli sumę godzin przepracowanych w godzinach normalnych i nadliczbowych.

#### **44. Jak należy wykazać pracę w godzinach nadliczbowych jeśli rozliczenie liczby wypracowanych godzin nadliczbowych może nastąpić w formie rekompensaty pieniężnej lub odbioru godzin? ■**

W takim wypadku należy wykazać tylko te nadgodziny, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie. Nie należy wykazywać godzin, za które pracownik otrzymał czas wolny. Jeśli w danym roku sprawozdawczym pracownik otrzymał wynagrodzenie za czas wypracowany w roku poprzednim należy również wykazać te godziny pamiętając, by nie powielić danych w następnym roku sprawozdawczym.

#### **45. Jaki tygodniowy wymiar czasu pracy należy przyjąć dla nauczyciela akademickiego? ■**

Zgodnie z ustawą o szkolnictwie wyższym z 20.07.2018 r. nauczyciela akademickiego obowiązuje system zadaniowego czasu pracy (Dz.U.2018.0.1668, Art. 127). Dla celów statystycznych normę czasu dla nauczyciela akademickiego przyjmuje się 36h na etat na tydzień.

#### **46. Jaki tygodniowy wymiar czasu pracy należy przyjąć dla dyrektora szkoły? ■**

Dla celów sprawozdawczych dyrektorzy szkół i ich zastępcy traktowani są jako pracownicy administracyjni i ich tygodniowy wymiar czasu pracy wynosi 40 godzin. Przy wyliczeniu czasu nieprzepracowanego z powodu urlopu dla tych pracowników przyjmuje się 26 dni urlopu po 8 godzin.

#### **47. Czy kursy i szkolenia podnoszące kwalifikacje zawodowe zalicza się do czasu przepracowanego? ■**

Czas kursów i szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe, organizowane przez pracodawców na terenie zakładu pracy bądź na zewnątrz, przypadające na normalne godziny pracy pracownika są traktowane jako czas przepracowany.

#### **48. Gdzie wykazać zwolnienia w celach szkoleniowych? ■**

Zwolnienia w celach szkoleniowych, np. przygotowanie i przystąpienie do egzaminów, udział w kursach zawodowych, szkoleniowych i doszkalających wykazujemy jako czas nieprzepracowany opłacony.

Do zwolnień w tym celu zaliczamy m.in.:

- urlopy szkoleniowe (dyplomowe, przedegzaminacyjne),
- zwolnienia uczestników szkół i studiów wieczorowych,

Natomiast kursy i szkolenia zatrudnionych pracowników organizowane przez pracodawcę w godzinach pracy na terenie zakładu pracy bądź na zewnątrz, zaliczamy do czasu przepracowanego.

#### **49. Jak rozliczać zadaniowy system czasu pracy? ■**

Należy oszacować dane (dla celów statystycznych) i podać liczbę godzin przepracowanych przez pracownika zatrudnionego w zadaniowym systemie czasu pracy.

#### **50. Czy w sprawozdaniu Z-06 wykazujemy osoby pracujące na kontraktach w głównym miejscu pracy? ■**

Nie wykazujemy osób zatrudnionych na kontraktach, ponieważ mają one zarejestrowaną działalność gospodarczą i jako osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą sporządzają sprawozdanie SP-3. Wykazujemy je natomiast informacyjnie w dziale 4 w wierszu 17 w danej jednostce.

#### **51. Czy w sprawozdaniu Z-06 wykazujemy osoby fizyczne prowadzące działalność? ■**

Tak, osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą są wykazywane w sprawozdaniu w dziale 4 wierszu 07.

**52. Czy funkcjonariuszy celnych ujmujemy w sprawozdaniu Z-06? **

Tak, funkcjonariuszy celnych należy ująć w sprawozdaniu.

**53. Czy agentów zatrudnionych na warunkach zlecenia należy wykazać w pracujących? **

Agentów wykonujących czynności na podstawie umowy agencyjnej, opłacanych według określonej stawki prowizyjnej wykazujemy w pracujących w głównym miejscu pracy.

**54. W jaki sposób można ustalić czy dana firma jest głównym miejscem pracy dla zatrudnionego? **

Główne miejsce pracy można ustalić:

- na podstawie oświadczenia zatrudnionej osoby,
- na podstawie większego wymiaru czasu pracy,
- na podstawie wyższego wynagrodzenia,
- w ostateczności na podstawie ilości godzin przepracowanych w zakładzie.

**55. Co jest głównym miejscem pracy dla pracującego emeryta lub rencisty (pobierającego świadczenie emerytalne lub rentowe i jednocześnie wynagrodzenie ze stosunku pracy)?**

Dla pracującego emeryta lub rencisty głównym miejscem pracy jest zakład pracy, w którym osoba jest zatrudniona.

**56. Czy nauczycieli przebywających na urlopie zdrowotnym należy uwzględnić w sprawozdaniu? **

Nauczyciele przebywający na urloпах zdrowotnych powinni być uwzględnieni w danych dotyczących przeciętnego zatrudnienia, wynagrodzeń, pracujących oraz czasie nieprzepracowanym.

**57. Czy należy ujmować pracownika w okresie wypowiedzenia, zwolnionego przez pracodawcę ze świadczenia pracy z prawem do wynagrodzenia?  **

Pracownik do końca okresu wypowiedzenia powinien być ujmowany w pracujących, przeciętnym zatrudnieniu, wynagrodzeniach oraz czasie nieprzepracowanym.

**58. Czy w pracujących wykazujemy pracowników zatrudnionych poza granicami kraju? **

Osoby zatrudnione poza granicami kraju na rzecz jednostki sprawozdawczej wykazywane są w dziale 4 w wierszu 3 lub 5 w zależności od rodzaju zawartej umowy, a także w dziale 6 w siedzibie jednostki.

**59. Czy w pracujących wykazujemy pracowników udostępnionych przez agencję pracy tymczasowej? **

Nie, pracownicy zatrudnieni przez agencję pracy tymczasowej i udostępniani innym jednostkom wykazywani są jako osoby pracujące w agencjach pracy tymczasowej, a nie w zakładach, w którym wykonują pracę. Firma, która zatrudnia takich pracowników wykazuje ich tylko informacyjnie w dziale 4 w wierszu 16.

**60. Czy polska firma mająca oddział poza granicami kraju zatrudniającą obcokrajowców powinna wykazywać ich w sprawozdaniu?  **

Osób takich nie wykazujemy w sprawozdaniu Z-06, nawet jeśli mają zawartą umowę o pracę.

**61. Czy należy czasowo skreślić z ewidencji pracownika przebywającego na urlopie bezpłatnym udzielonego na okres powyżej 3 miesięcy, lecz którego długość była krótsza niż 3 miesiące w danym roku sprawozdawczym?  **

Jeśli osoba, której został udzielony urlop bezpłatny zadeklarowała, że jego długość przekroczy okres 3 miesięcy to należy ją czasowo skreślić z ewidencji już od pierwszego dnia. Dotyczy to również przypadku, w którym okres nieobecności jest krótszy niż 3 miesiące w danym roku sprawozdawczym, ponieważ rozpoczął się w roku poprzednim lub będzie kontynuowany w roku następnym.

**62. Czy nieobecności, które powodują czasowe skreślenie z ewidencji podlegają sumowaniu?  **

Urlop bezpłatny i wszystkie inne rodzaje urlopów bezpłatnych udzielanych na podstawie odrębnych przepisów, urlop wychowawczy i świadczenie rehabilitacyjne - wszystkie te nieobecności podlegają łączeniu i muszą być w ciągłości. W przypadku złożenia deklaracji o urlopie bezpłatnym lub wychowawczym trwającym powyżej 3 miesięcy nie należy liczyć pracownika do pracujących od pierwszego dnia faktycznej nieobecności w pracy.

**63. Kiedy następuje czasowe skreślenie pracownika z ewidencji? **

Czasowe skreślenie pracownika z ewidencji dotyczy:

- osób przebywających na urloпах wychowawczych udzielonych w wymiarze powyżej 3 miesięcy nieprzerwanie;

- osób, którym udzielono urlopy bezpłatne w wymiarze powyżej 3 miesięcy nieprzerwanie,
- osób pobierających świadczenia rehabilitacyjne (z wyjątkiem kobiet w ciąży) już od pierwszego dnia,
- aresztowanych powyżej 3 miesięcy.

**64. Czy nadal obowiązuje załącznik do Z-06 „Sprawozdanie o zatrudnieniu i wynagrodzeniach nauczycieli akademickich”**

Załącznik do Z-06 dot. nauczycieli akademickich obowiązywał po raz ostatni w sprawozdaniu za rok 2013. Od 2014 roku za zgodą Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego został wykreślony z Programu Badań Statystycznych Statystyki Publicznej.

**65. Czy placówka oświatowa prowadzona przez fundacje, stowarzyszenia lub podobne organizacje społeczne, objęta obowiązkiem sprawozdawczym sprawozdania Z-06 zobowiązana jest do złożenia sprawozdania?**

Tak, fundacje, stowarzyszenia lub podobne organizacje społeczne zobowiązane są do wydzielenia etatów, wynagrodzeń i czasu pracy w ramach działalności edukacyjnej i przekazania ich na regonie placówki objętej obowiązkiem sprawozdawczym.

**66. Czy w sprawozdaniu Z06 należy wykazać sędziego w stanie spoczynku? ■■**

Mimo, iż osiągnął wiek emerytalny co miesiąc otrzymuje wynagrodzenie z Sądu (łącznie z dodatkowym wynagrodzeniem rocznym) i w każdej chwili może zostać wezwany do pracy. Wynagrodzenie to będzie otrzymywał do końca życia.

Nie należy wykazywać sędziego w stanie spoczynku.

**67. Pracownik banku był powołany do obrony terytorialnej. W związku z tym dostał urlop bezpłatny z zachowaniem praw pracowniczych. Za obronę terytorialną dostał „odprawę terytorialną”. Pytanie, czy taką odprawę należy włączyć do wynagrodzeń w sprawozdaniu? ■**

Tych wypłat nie należy uwzględniać w wynagrodzeniach.

**68. Jak klasyfikować czas pracy dla nowych sytuacji pojawiających się w stanie epidemii? ■**

Klasyfikowanie czasu pracy dla nowych sytuacji pojawiających się w stanie epidemii:

- okres pracy zdalnej - powinien być zaliczany do czasu przepracowanego;
- okres przebywania na zaskutku opiekuńczym - powinien być zaliczany do czasu nieprzepracowanego;
- okres pozostawiania pracowników do dyspozycji pracodawcy w domu oraz dyżury w normalnych godzinach pracy, za które pracownicy otrzymują wynagrodzenie - powinny być zaliczane do czasu przepracowanego;
- okres zawieszenia działalności jednostki sprawozdawczej na czas epidemii i całkowite zaprzestanie działań wszystkich pracowników - powinien być zaliczany do czasu nieprzepracowanego.

**69. Czy urlop opiekuńczy w wymiarze 5 dni wprowadzony do Kodeksu Pracy w 2023 r. zaliczany do czasu nieprzepracowanego? ■**

Urlop opiekuńczy, **w wymiarze 5 dni**, w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych **jest zaliczany do czasu nieprzepracowanego**.

**70. Czy zwolnienie od pracy, w wymiarze 2 dni lub 16 godzin, z powodu działania siły wyższej wprowadzone do Kodeksu Pracy w 2023 r. zaliczamy do czasu nieprzepracowanego? ■**

Zwolnienie od pracy, w wymiarze 2 dni albo 16 godzin, z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem **jest zaliczany do czasu nieprzepracowanego**.

**71. Czy osoby korzystające ze zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej zaliczamy do przeciętnego zatrudnienia? ■**

Osoby korzystające ze zwolnienia od pracy w wymiarze 2 dni albo 16 godzin z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, należy zaliczać do **przeciętnego zatrudnienia**, przy zastosowaniu każdej metod.

**72. Na czym polega praca zdalna? ■**

Praca zdalna polega na wykonywaniu pracy w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość.



**73. Który rodzaj pracy zdalnej wykazujemy w sprawozdaniu? 4**

Należy wykazać pracowników, którzy zgodnie z obowiązującą w dniu 31 XII ewidencją mieli uzgodnione z pracodawcą wykonywanie **pracy zdalnej całkowicie lub częściowo** lub **wykonywali ją na polecenie pracodawcy** (niezależnie od tego czy świadczyli ją 31 XII czy np. przebywali na urlopie).

**74. Czy wykazujemy pracowników wykonujących pracę zdalną okazjonalną? 4**

**Nie należy wykazywać** pracowników wykonujących pracę zdalną **okazjonalnie**.

**75. Co to jest urlop rehabilitacyjny nieujmowany w czasie nieprzepracowanym? 4**

**Urlop rehabilitacyjny** jest to okres niezbędny do przywrócenia zdolności do pracy pracownika, trwający nie dłużej niż przez 12 miesięcy (dotyczy pracowników ubezpieczonych), którym zostało przyznane przez ZUS świadczenie rehabilitacyjne. W sprawozdawczości do godzin nieprzepracowanych nie zalicza się urlopów rehabilitacyjnych.

**76. Czy ujmujemy w wynagrodzeniach ustawowe odsetki od wypłat wynagrodzeń po terminie? 4**

**Nie należy wykazywać** ustawowych odsetek od wypłat wynagrodzeń po terminie, ponieważ nie są od nich odprowadzane składki.

**77. Jak wykazujemy pracowników, którzy nabyli prawa do urlopu energetycznego lub górniczego? 1, 4**

Pracowników, którzy nabyli prawa do urlopu energetycznego lub górniczego **nie ujmujemy w przeciętnym zatrudnieniu, wynagrodzeniach i czasie pracy**. Pracownicy w tym czasie nie świadczą pracy i otrzymują świadczenie socjalne a nie wynagrodzenie. Natomiast **należy wykazać ich w pracujących**, ponieważ ich stosunek pracy ulega rozwiązaniu z dniem przejścia na emeryturę.

**78. Czy wykazujemy jednorazowe odprawy pieniężne w wysokości 12-krotności miesięcznego wynagrodzenia? 4**

Jednorazowych odpraw pieniężnych w wysokości 12-krotności miesięcznego wynagrodzenia, nie wykazujemy, ponieważ zgodnie z zasadami metodologicznymi nie zaliczamy ich do wynagrodzeń.