

Z-03 Najczęściej zadawane pytania (FAQ)

1. **Czy można wykazywać zbiorczo dane z Edukacji?**
Od 2010 r. można przekazywać dane zbiorcze w ramach **działu PKD=85**.
2. **Czy do pracujących należy zaliczyć osoby zatrudnione na umowę – zlecenie?**
Nie, osób zatrudnionych na podstawie umowy - zlecenia nie wykazuje się na sprawozdaniu Z-03.
3. **Czy do pracujących należy zaliczyć osoby nieobecne w pracy przebywające na zasiłku chorobowym?**
Tak, osoby przebywające na zasiłku chorobowym (opłacone przez ZUS) należy wliczyć do pracujących.
4. **Kto powinien wykazać wynagrodzenie skazanych skierowanych do pracy?**
Mimo iż wynagrodzenie za pracę skazanego, zewnątrzni przedsiębiorcy przekazują do Zakładu Karnego, powinni wykazać skazanych oraz wartość ich wynagrodzenia w danych swojej jednostki.
5. **Czy agentów zatrudnionych na warunkach zlecenia należy wykazać w pracujących?**
Agenci są wynagradzani prowizyjnie z funduszu bezosobowego i należy ich ująć w pracujących w głównym miejscu pracy.
6. **Czy w sprawozdaniu Z-03 wykazujemy osoby pracujące na kontraktach?**
Nie wykazujemy osób zatrudnionych na kontraktach, ponieważ mają one zarejestrowaną działalność gospodarczą i jako osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą sporządzają sprawozdanie SP-3.
7. **Czy funkcjonariuszy celnych ujmujemy w sprawozdaniu Z-03?**
Tak, funkcjonariuszy celnych należy ująć w sprawozdaniu.
8. **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 bez względu na to czy jest to ich główne miejsce pracy czy kolejne.
9. **Kiedy następuje czasowe skreślenie pracownika z ewidencji?**
Czasowe skreślenie pracownika z ewidencji dotyczy:
osób przebywających na urloпах wychowawczych udzielonych w wymiarze powyżej trzech miesięcy nieprzerwanie
osób, którym udzielono urloпов bezpłatnych w wymiarze powyżej trzech miesięcy
osób pobierających świadczenia rehabilitacyjne (z wyjątkiem kobiet w ciąży).
10. **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.
11. **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.
12. **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 razy 8 godzin.
13. **Czy do czasu przepracowanego należy zaliczyć godziny nadliczbowe?**
Tak, należy wykazać czas faktycznie przepracowany czyli sumę godzin przepracowanych w godzinach normalnych i nadliczbowych (bez urloпов wypoczynkowych i chorób).
14. **Czy nauczycieli przebywających na urlopie zdrowotnym należy uwzględnić w sprawozdaniu?**
Nauczyciele przebywający na urloпах zdrowotnych powinni być uwzględnieni w danych dotyczących przeciętnego zatrudnienia, wynagrodzeń oraz pracujących.

15. **Czy dodatki spisowe należy wykazywać w wynagrodzeniach ogółem w sprawozdaniu Z-03?**
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-03 tych danych nie wykazujemy. Należy je wykazać w rocznym sprawozdaniu Z-06 w dziale 2 w wynagrodzeniach bezosobowych.
16. **Czy wartość bonów towarowych należy zaliczyć do wynagrodzeń osobowych?**
Równowartość wydawanych pracownikom bonów towarowych należy zaliczać do wynagrodzeń osobowych, o ile nie są one finansowane z funduszu socjalnego.
17. **Czy wydatki poniesione przez pracodawcę na zakup pracownikom polisy ubezpieczeniowej lub wykupienia ubezpieczenia w III filarze, powinny być wliczane do wynagrodzeń?**
Wydatki poniesione przez pracodawcę na zakup pracownikom polisy ubezpieczeniowej bądź wykupione ubezpieczenia w III filarze nie powinny być wliczane do wynagrodzeń.
18. **Czy dodatkowe wynagrodzenie roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej może być wykazane w szkołach wyższych PKD 8542B (od 2018 r. PKD 8542Z) - jednostkach samofinansujących nie będących jednostką budżetową?**
Tak, dodatkowe wynagrodzenia roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej - pozycja 7 może być wypełniona przez szkoły wyższe PKD=8542B (od 2018 r. PKD 8542Z).
19. **Czy Zakładowy Fundusz Nagród utworzony w jednostkach badawczo-rozwojowych powinien być wykazany w wynagrodzeniach brutto ogółem?**
Tak, należy wykazać te wynagrodzenia w pozycji - Wynagrodzenia brutto.
20. **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.
21. **Czy delegacje służbowe należy zaliczyć do czasu przepracowanego?**
Wyjazdy na delegacje służbowe zalicza się do czasu przepracowanego.
22. **Które pozycje należy wypełnić w przypadku braku zatrudnienia na umowę o pracę, a pracujący to jedynie właściciele lub członkowie Rolniczych Spółdzielni Produkcyjnych?**
W przypadku właścicieli podmiotów sprawozdawczych lub członków Rolniczych Spółdzielni Produkcyjnych należy wypełnić tylko pozycję - Pracujący w głównym miejscu pracy.
23. **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 pozycjach: 3 - Pracujący, 2 - Przeciętna liczba zatrudnionych i 5 - Wynagrodzenia brutto.

Pytania od jednostek sprawozdawczych:

24. **Sprawozdanie wykonywane jest za pierwszy kwartał roku czyli zgodnie ze stanem z dnia 31 marca. Pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę udzielony został urlop bezpłatny w okresie od 1 stycznia do 31 marca. Ponieważ okres urlopu bezpłatnego to równe 3 miesiące, pracownik nie spełnia kryterium korzystania z urlopu bezpłatnego w wymiarze powyżej 3 miesięcy. Czy pracownika należy zaliczyć do stanu pracujących na podstawie stosunku pracy pomimo tego, że przez cały kwartał nie był obecny w pracy?**
Pracownik powinien być wykazany w sprawozdaniu Z-03 za I kw. w pozycji 3 - Pracujący w głównym miejscu pracy. Stan w dniu 31 marca.

25. Pracownikowi udzielony został urlop bezpłatny w okresie od 1 stycznia do 1 kwietnia. W tym przypadku urlop pracownika trwa 3 miesiące i 1 dzień, czyli zgodnie z objaśnieniami, pracownik nie powinien być wliczany do stanu pracujących na podstawie stosunku pracy. Niemniej jednak sprawozdanie wykonywane jest zgodnie ze stanem z dnia 31 marca, w którym to dniu urlop pracownika nie trwa jeszcze dłużej niż 3 miesiące. Czy w takim przypadku pracodawca powinien zaliczyć pracownika do stanu pracujących na podstawie stosunku pracy zgodnie ze stanem z 31 marca? Czy też powinien on uwzględnić swoją wiedzę, że urlop pracownika ostatecznie trwać będzie jednak dłużej i w związku z tym nie wliczać go do liczby pracujących w I kwartale roku?
W tym przypadku nie należy wykazywać tego pracownika w pozycji 3 - Pracujący w głównym miejscu pracy. Stan w dniu 31 marca.
26. Czy w wynagrodzeniu należy również ująć ekwiwalent za niewykorzystany urlop pracownika, który zmarł?
W sprawozdaniu Z-03 w pozycji 5 - Wynagrodzenia brutto, należy wykazać wynagrodzenia wynikające z umowy o pracę wypłacone rodzinie za pracownika, który zmarł (również ekwiwalent za niewykorzystany urlop). Nie należy natomiast uwzględniać odpraw pośmiertnych.
27. Dyrektor aresztu udziela wybranym funkcjonariuszom pomocy finansowej na kształcenie w ramach ich samodoskonalenia zewnętrznego (podnoszenie kwalifikacji zawodowych). Czy pomoc finansową należy wykazać w wynagrodzeniach w sprawozdaniu Z-03?
Tak, pomoc finansową w formie dopłat do chesnego, dla wybranych funkcjonariuszy aresztu, należy wykazać w wynagrodzeniach w sprawozdaniu Z-03.
28. Czy należy wykazać dodatek za staż pracy wypłacany przez zakład pracy, gdy osoba przebywa na dłuższym (kilkumiesięcznym) zasiłku chorobowym, a więc nie będzie wykazana w zatrudnieniu oraz nie będzie jej wynagrodzenia, ponieważ płatne jest przez ZUS”?
Należy potraktować tą sytuację podobnie jak w przypadku dodatkowego wynagrodzenia rocznego wypłaconego w czasie nieobecności pracownika i wykazać ten dodatek w sprawozdaniu rocznym Z-06.
29. Urlop rodzicielski od 06.08.2015 r. do 03.02.2016 r., następnie urlop wypoczynkowy od 04.02.2016 r. do 07.04.2016 r., później urlop wychowawczy od 08.04.2016 r. do 30.09.2016 r., dodatkowe pytanie czy urlop rodzicielski w dniu 03.02.2016 r. ulega odliczeniu od przeciętnej liczby zatrudnionych, a wychowawczy 15.04.2016 r.?
Pracownik przebywał na urlopie rodzicielskim od 06.08.2015 do 03.02.2016 - w miesiącu lutym należy liczyć go do przeciętnego zatrudnienia, ponieważ nieobecność trwała poniżej 14 dni nieprzerwanie w danym miesiącu. Następnie pracownik przebywał na urlopie wypoczynkowym od 04.02.2016 do 07.04.2016 - w trakcie trwania urlopu wypoczynkowego pracownik powinien być liczony do przeciętnej liczby zatrudnionych. Następnie pracownik przebywał na urlopie wychowawczym od 08.04.2016 do 30.09.2016 - w tym okresie pracownika należy liczyć do przeciętnego zatrudnienia tylko w pierwszym dniu kwietnia - przy postępowaniu się metodą uproszczoną lub metodą średniej chronologicznej (zgodnie z objaśnieniami nie należy ujmować osób, które powyżej 14 dni nieprzerwanie w danym miesiącu przebywały na urloпах bezpłatnych, wychowawczych, otrzymywały zasiłki chorobowe, macierzyńskie, rodzicielskie i opiekuńcze z wyjątkiem osób, które łączą dodatkowy urlop macierzyński lub urlop rodzicielski z pracą w niepełnym wymiarze u pracodawcy udzielającego tego urlopu).
30. Opieka nad chorym dzieckiem 19.02.2016, następnie zwolnienie lekarskie od 23.02.2016 do 04.03.2016 oraz zwolnienie lekarskie od 16.03.2016 do 25.03.2016, ponownie opieka nad chorym dzieckiem 29.03.2016 i zwolnienie lekarskie 30.03.2016 r. do 03.06.2016 r. W których okresach należy liczyć pracownika do przeciętnej zatrudnienia?
Pracownik korzystał z opieki nad chorym dzieckiem w dniach: 19.02.2016, 29.03.2016 -należy liczyć do przeciętnej liczby zatrudnionych. Pracownik przebywał również na zwolnieniu lekarskim od 23.02.2016 do 04.03.2016 oraz od 16.03.2016 do 25.03.2016 oraz od 30.03.2016 do 03.06.2016 (nie określono w pytaniu czy chodzi o wynagrodzenie chorobowe czy zasiłek chorobowy). W przypadku wynagrodzenia chorobowego w każdym przypadku pracownik powinien być liczony do przeciętnej liczby zatrudnionych, natomiast w przypadku zasiłku chorobowego nie należy ujmować osób, które powyżej 14 dni nieprzerwanie w danym miesiącu otrzymywały zasiłki chorobowe.

31. Zwolnienie lekarskie od 15.01.2015 r. do 13.06.2016r., następnie świadczenie rehabilitacyjne od 14.06.2016r. 12.02.2016 r. W których okresach należy liczyć pracownika do przeciętnego zatrudnienia?
Pracownik przebywał na zwolnieniu lekarskim od 15.01.2015 do 13.06.2016, następnie na świadczeniu rehabilitacyjnym trwającym od 14.06.2016. (nie sprecyzowano w pytaniu jak długo było pobierane świadczenie rehabilitacyjne). Zakłada się, że pracownik przebywał na świadczeniu chorobowym przedłużonym o świadczenie rehabilitacyjne do końca czerwca. W takim przypadku należy ujmować go do obliczenia przeciętnego zatrudnienia jedynie w stanie 01.01.2015.
32. Czy odliczeniu ulega nieobecność usprawiedliwiona niepłatna trwająca od 16.05.2016 r. do 30.06.2016 r.?
Nieobecność usprawiedliwiona niepłatna trwająca od 16.05.2016 do 30.06.2016 - w tym okresie należy liczyć pracownika do przeciętnej liczby zatrudnionych tylko w pierwszym i w 15 dniu maja (postępując się metodą uproszczoną lub metodą średniej chronologicznej), ponieważ nieobecność trwała powyżej 14 dni nieprzerwanie w danym miesiącu.
33. Urlop bezpłatny od 20.06.2016 r. do 31.12.2016 r., czy ulega odliczeniu już w dniu 30 czerwca 2016 r., czy dopiero po upływie 3 miesięcy tj. 30.09.2016 r.?
Do stanu pracujących na podstawie stosunku pracy nie zalicza się osób korzystających z urlopów bezpłatnych i wychowawczych w wymiarze powyżej 3 miesięcy nieprzerwanie oraz osób przebywających na świadczeniach rehabilitacyjnych co oznacza, że w przypadku złożenia deklaracji o urlopie bezpłatnym lub wychowawczym trwającym powyżej 3 miesięcy nie należy liczyć pracownika do pracujących od pierwszego dnia nieobecności.
34. Świadczenie rehabilitacyjne od 02.05.2016 r. do 30.07.2016 r., czy ulega odliczeniu już w dniu 31 maja 2016 r.?
W przypadku osób pobierających świadczenie rehabilitacyjne nie należy wykazywać ich w pracujących od pierwszego dnia nieobecności.
35. Czy czas przepracowany należy przeliczyć w sposób następujący: od wartości godzin z harmonogramu odjąć jedynie wartości godzin w dni nieobecności nieuwzględnionych w przeciętnym zatrudnieniu a następnie pomnożyć przez wartość przeciętnego zatrudnienia?
Czas faktycznie przepracowany należy wykazać bez czasu nieprzepracowanego.
36. Czy czas przepracowany w miesiącu lutym 2016 r. osoby zatrudnionej na pełny etat w okresie od dnia 01.02.2016 r. oraz zwolnionej z dniem 11.02.2016 r. bez żadnych nieobecności, należy policzyć w sposób następujący: przeciętna liczba zatrudnionego obliczana metodą średniej chronologicznej wynosi 0,25, czy w związku z powyższym czas przepracowany wyniesie: $0,25 * (21 \text{ dni} * 8 \text{ h}) = 0,25 * 168 \text{ h} = 42 \text{ h}$ a rzeczywisty czas pracy wyniósł: $11 \text{ dni pracy} * 8 \text{ h} = 88 \text{ h}$?
Czas przepracowany w miesiącu lutym 2016 r. osoby zatrudnionej na pełny etat w okresie od dnia 01.02.2016 r. oraz zwolnionej z dniem 11.02.2016 r. bez żadnych nieobecności: przeciętna liczba zatrudnionego obliczana metodą średniej chronologicznej wnosi 0,25, faktyczny czas pracy wyniósł: $1 \text{ etat} * 9 \text{ dni pracy} * 8 \text{ h} = 72 \text{ h}$.
37. Czy czas przepracowany w miesiącu styczniu 2016 r. osoby zatrudnionej na pełny etat od dnia 16.01.2016 r. bez żadnych nieobecności, należy policzyć w sposób następujący: przeciętna liczba zatrudnionego obliczana metodą średniej chronologicznej wnosi 0,25 czy w związku z powyższym czas przepracowany wyniesie: $0,25 * (19 \text{ dni} * 8 \text{ h}) = 0,25 * 152 \text{ h} = 38 \text{ h}$ a rzeczywisty czas pracy wyniósł: $10 \text{ dni roboczych} * 8 \text{ h} = 80 \text{ h}$?
Czas przepracowany w miesiącu styczniu 2016 r. osoby zatrudnionej na pełny etat od dnia 16.01.2016 r. bez żadnych nieobecności: przeciętna liczba zatrudnionego obliczana metodą średniej chronologicznej wnosi 0,25, faktyczny czas pracy wyniósł: $1 \text{ etat} * 10 \text{ dni pracy} * 8 \text{ h} = 80 \text{ h}$.

38. Czy czas przepracowany w miesiącu styczniu 2016 r. osoby, która miała zwolnienie lekarskie od 02.11.2015 r. do 15.01.2016 r. (zasitek chorobowy od dnia 05.11.2015 r. do dnia 15.01.2016 r.), następnie urlop wypoczynkowy od 18.01.2016 r. do dnia 28.01.2016 r., należy policzyć w sposób następujący: przeciętna liczba zatrudnionego obliczana metodą średniej chronologicznej wnosi 0,25 czy w związku z powyższym czas przepracowany wyniesie: $0,25 * ((19 \text{ dni} - 9 \text{ dni urlopu}) * 8 \text{ h}) = 0,25 * 80 \text{ h} = 20 \text{ h}$ jednakże rzeczywisty czas pracy wyniósł: 1 dzień pracy * 8 h = 8 h?
Czas przepracowany w miesiącu styczniu 2016 r. osoby, która miała zwolnienie lekarskie od 02.11.2015 r. do 15.01.2016 r. (zasitek chorobowy od dnia 05.11.2015 r. do dnia 15.01.2016 r.), następnie urlop wypoczynkowy od 18.01.2016 r. do dnia 28.01.2016 r.: przeciętna liczba zatrudnionego obliczana metodą średniej chronologicznej wynosi 0,25, faktyczny czas pracy wyniósł: 1etat * 1 dzień pracy * 8 h = 8 h.
39. Czy placówka oświatowa prowadzona przez fundację, stowarzyszenia lub podobne organizacje społeczne, objęta obowiązkiem sprawozdawczym sprawozdania Z-03 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.
40. Czy w sprawozdaniu Z03 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.
41. 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-03?
Tak, powinno być wykazane w pozycji dodatkowe wynagrodzenie roczne.
42. Jaki jest wymiar czasu pracy 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).
43. 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.
44. 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
45. 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 zasiłku 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**.

46. 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.**

47. Informacja dla jednostek składających sprawozdanie w kontekście zmian Kodeksu Pracy

W związku z wprowadzonymi zmianami do Kodeksu Pracy (Ustawa z dnia 9 marca 2023 o zmianie ustawy – Kodeks Pracy oraz niektórych innych ustaw) informujemy, że w sprawozdaniu Z-03:

- 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 oraz
- zwolnienie od pracy, w wymiarze 2 dni albo 16 godzin, z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, nie są zaliczane do czasu przepracowanego.

Do wyliczenia **przeciętnego zatrudnienia**, stosując *metodę średniej arytmetycznej*: osób przebywających na urloпах bezpłatnych, wychowawczych, **urloпах opiekuńczych** 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.

Przy zastosowaniu metody *uproszczonej lub średniej chronologicznej* (w stanach dziennych przyjmowanych do obliczeń) nie należy ujmować osób (w czasie trwania absencji), które powyżej 14 dni nieprzerwanie w danym miesiącu przebywały na urloпах bezpłatnych, wychowawczych, otrzymywały zasiłki chorobowe, macierzyńskie, rodzicielskie i opiekuńcze z wyjątkiem osób, które łączą dodatkowy urlop macierzyński lub urlop rodzicielski z pracą w niepełnym wymiarze u pracodawcy udzielającego tego urlopu. Osoby przebywające na urlopie opiekuńczym w wymiarze do 5 dni należy ująć w przeciętnym zatrudnieniu.

Natomiast przy stosowaniu każdej z ww. metod obliczeń, 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.**

Ponadto, wypłacony ryczałt odpowiadający przewidywanym kosztom ponoszonym przez pracownika w związku z wykonywaniem pracy zdalnej nie jest zaliczany do wynagrodzeń brutto.

