



**Zeszyt metodologiczny**  
**Struktura wynagrodzeń według zawodów**  
Methodological report  
Structure of wages and salaries by occupations

**Główny Urząd Statystyczny** Statistics Poland

**Warszawa, Warsaw 2020**

**Opracowanie merytoryczne**

Content-related works

Główny Urząd Statystyczny, Departament Rynku Pracy

**Zespół autorski**

Editorial team

Agnieszka Kołak, Andrzej Maciej Piwowarczyk, Hanna Strzelecka, Anna Wolska

**Kierujący**

Supervisor

Agnieszka Zgierska

**Zeszyt metodologiczny zaopiniowany przez Komisję Metodologiczną Głównego Urzędu Statystycznego**

Methodological report approved by Statistics Poland Methodological Commission

**Publikacja dostępna na stronie**

Publication available on website

<http://stat.gov.pl/>

**Przy publikowaniu danych GUS prosimy o podanie źródła**

When publishing Statistics Poland data — please indicate the source

## Metadane

<b>Tytuł zeszytu metodologicznego</b>	<b>Zeszyt metodologiczny Struktura wynagrodzeń według zawodów</b>
<b>Autor</b>	Departament Rynku Pracy, Główny Urząd Statystyczny
<b>Zakres podmiotowy badania</b>	<p>Definicja populacji badanej – wylosowane do badania struktury wynagrodzeń według zawodów podmioty gospodarki narodowej, w których liczba pracujących wynosi 10 i więcej osób.</p> <p>Osoby: zatrudnione w jednostce sprawozdawczej na podstawie stosunku pracy, które znajdowały się w ewidencji jednostki w okresie od 1 października do 31 października 2018 r. w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy obowiązującym w danym zakładzie pracy lub na danym stanowisku; wylosowane do badania struktury wynagrodzeń według zawodów.</p> <p>Operat - podmioty zaklasyfikowane:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- prowadzące działalność przeważającą lub drugorzędną zaklasyfikowaną wg PKD 2007 do sekcji: A, B, C, D, E, F, G, H, I, J, K, L, M, N, O, P, Q, R, S - wg jednostek lokalnych.</li> </ul> <p>Jednostki analizy statystycznej i jednostki obserwacji:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- wszystkie podmioty gospodarki narodowej o liczbie pracujących 10 osób i więcej, bez indywidualnych gospodarstw rolnych, fundacji, stowarzyszeń, partii politycznych, związków zawodowych, organizacji społecznych, organizacji pracodawców, samorządu gospodarczego i zawodowego, kościoła katolickiego, innych kościołów i związków wyznaniowych, przedstawicielstw zagranicznych.</li> </ul>
<b>Zakres przedmiotowy badania</b>	Wynagrodzenia brutto.
<b>Rodzaj i metoda badania</b>	<p>Badanie reprezentacyjne.</p> <p>Dobór próby – schemat losowania dwustopniowego z warstwowaniem na pierwszym stopniu.</p> <p>Wybór respondentów – na podstawie Bazy Jednostek Statystycznych (BJS).</p>
<b>Narzędzia zbierania danych/źródła danych</b>	<p>Rodzaj narzędzia – program offline</p> <p>Zestaw danych: Z-12 - sprawozdanie o strukturze wynagrodzeń według zawodów.</p>
<b>Prezentacja rezultatów badania</b>	<p>Publikacje:</p> <p><a href="https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/">https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/</a></p>
<b>Wykorzystywane klasyfikacje</b>	<p>Polska Klasyfikacja Działalności PKD 2007 – spójna z NACE Rev.2</p> <p><a href="https://stat.gov.pl/Klasyfikacje/doc/pkd_07/pkd_07.htm">https://stat.gov.pl/Klasyfikacje/doc/pkd_07/pkd_07.htm</a></p> <p>Klasyfikacja Zawodów i Specjalności</p> <p><a href="https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/klasyfikacja-zawodow-i-specjalnosci">https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/klasyfikacja-zawodow-i-specjalnosci</a></p>
<b>Data opracowania zeszytu metodologicznego</b>	18-09-2020

## Metadata

<b>Title of the methodological report</b>	<b>Methodological report</b> <b>Structure of wages and salaries by occupations</b>
<b>Authors</b>	Labour Market Department, Statistics Poland
<b>Subjective scope of the survey</b>	<p>Definition of the surveyed population - entities of the national economy selected for the survey on structure of wages and salaries by occupations – national economy entities with 10 or more employed persons.</p> <p>Persons: employed in the reporting unit based on an employment relationship, who were in the entity's records in the period from October 1 to October 31, 2018 in full or part-time work in force in a given workplace or a given position; randomly selected for the survey on structure of wages and salaries by occupations.</p> <p>Sampling frame:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- conducting predominant or secondary activity classified according to PKD 2007 to sections: A, B, C, D, E, F, G, H, I, J, K, L, M, N, O, P, Q, R, S - by local units.</li> </ul> <p>Units of statistical analysis and units under observation :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- all national economy entities, excluding private agricultural farms, foundations, associations, political parties, trade unions, social organizations, employers' organizations, economic and vocational self-government, Catholic Church, other Churches and religious denominations, foreign representations.</li> </ul>
<b>Objective scope of the survey</b>	Gross wages and salaries.
<b>The type and method of survey</b>	<p>Type of the survey – sample survey.</p> <p>Selection of the sample – Two-stage sampling scheme with stratification at the first stage.</p> <p>Selection of respondents – based on the National Business Register.</p>
<b>Data collection tools/data sources</b>	<p>Tools of data collection – off line program.</p> <p>Data sets: Z-12 - report on the structure of wages and salaries by occupation</p>
<b>Presentation of the survey</b>	<p>Publications:</p> <p><a href="https://stat.gov.pl/en/topics/labour-market/">https://stat.gov.pl/en/topics/labour-market/</a>.</p>
<b>Classifications used</b>	<p>Polish Classification of Activities (PKD 2007) – consistent with NACE Rev.2 <a href="https://stat.gov.pl/en/metainformations/classifications/#Polish%20Classification%20of%20Activities%20(PKD)">https://stat.gov.pl/en/metainformations/classifications/#Polish%20Classification%20of%20Activities%20(PKD)</a>.</p> <p>Polish Classification of Occupations and Specialities (no English version) <a href="https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/klasyfikacja-zawodow-i-specjalnosci">https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/klasyfikacja-zawodow-i-specjalnosci</a></p>
<b>Date of methodological report</b>	18-09-2020

# Spis treści

## Contents

<b>Metadane</b>	3
<b>Metadata</b>	4
<b>Ważniejsze skróty</b>	7
<b>Main abbreviations</b>	7
<b>Wstęp</b>	8
<b>Introduction</b>	9
<b>1. Historia badania</b>	10
<b>1. Survey history</b>	10
<b>2. Zakres podmiotowy badania</b>	10
<b>2. Subjective scope of the survey</b>	10
<b>3. Zakres przedmiotowy badania</b>	11
<b>3. Objective scope of the survey</b>	11
<b>4. Rodzaj i metoda badania</b>	11
<b>4. Survey type and metod</b>	11
4.1. Metoda badania i okres referencyjny	11
4.1. Survey method and reference period	11
4.2. Dobór próby	11
4.2. Sampling	11
4.2.1. Schemat losowania próby	11
4.2.1. Sample drawing scheme	11
4.2.2. Metoda uogólniania wyników	14
4.2.2. Method of results generalization	14
4.3. Precyzja/dokładność oszacowań wyników	15
4.3. Precision/accuracy of the estimations results	15
<b>5. Narzędzia zbierania danych</b>	17
<b>5. Data collection tools</b>	17
<b>6. Zmienne występujące w badaniu</b>	17
<b>6. Variables present in the survey</b>	17
6.1. Główne zmienne w badaniu	17
6.1. Main variables in the survey	17
6.2. Definicje podstawowych pojęć	19
6.2. Definitions of basic concepts	19
6.3. Mierniki, wskaźniki i ich definicje	22
6.3. Measures, indicators and their definitions	22
6.4. Klasyfikacje	27
6.4. Classifications	27
<b>7. Organizacja i zarządzanie realizacją badania</b>	27
<b>7. Organisation and management of the survey</b>	27
7.1. Obowiązek udziału w badaniu	27
7.1. Obligation to participate in the survey	27
7.2. Częstotliwość przeprowadzania badania	28
7.2. Frequency of conducting the survey	28
7.3. Tajemnica statystyczna	28
7.3. Statistical confidentiality	28

## Spis treści (dok.)

### Contents (cont.)

7.4. Jednostki statystyki publicznej prowadzące badanie	28
7.4. Units of official statistics conducting the survey	28
7.5. Proces pozyskiwania danych	28
7.5. The process of obtaining data	28
7.6. Opracowywanie wyników	28
7.6. Processing results	28
<b>8. Sposób prezentacji wyników badania</b>	<b>29</b>
<b>8. Presentation of the survey results</b>	<b>29</b>
8.1. Podstawowe wyniki badania	29
8.1. Basic results of the survey	29
8.2. Prezentacja wyników	29
8.2. Presentation of results	29
8.3. Ograniczenia dotyczące publikowania wyników	30
8.3. Restrictions on the publication of results	30
8.4. Zasady udostępniania danych	30
8.4. Rules of data dissemination	30
8.5. Wykorzystywanie wyników i użytkownicy danych	31
8.5. Use of the results and data users	31
<b>9. Ocena jakości badania</b>	<b>31</b>
<b>9. Assessment of the survey quality</b>	<b>31</b>
<b>Bibliografia</b>	<b>32</b>
<b>Bibliography</b>	<b>32</b>
<b>Załączniki</b>	<b>33</b>
<b>Annexes</b>	<b>33</b>
<b>Załącznik 1. Wykaz obowiązujących aktów prawnych</b>	<b>33</b>
<b>Annex 1. List of binding legal acts</b>	<b>33</b>
<b>Załącznik 2. Formularz Z-12 „Sprawozdanie o strukturze wynagrodzeń według zawodów” za 2018 rok</b>	<b>34</b>
<b>Annex 2. Form Z-12 „Report on structure of wages and salaries by occupations” for 2018</b>	<b>34</b>

## Ważniejsze skróty

### Main abbreviations

**BJŚ** – Baza Jednostek Statystycznych.

**ESS** – Europejski System Statystyczny

**Eurostat** – Urząd Statystyczny Unii Europejskiej

**GUS** – Główny Urząd Statystyczny

**ISCO** – Międzynarodowy Standard Klasyfikacji Zawodów

**KZiS** – Klasyfikacja Zawodów i Specjalności

**NACE** – Statystyczna Klasyfikacja Rodzajów Działalności Gospodarczych w Unii Europejskiej

**PBSSP** – Program Badań Statystycznych Statystyki Publicznej

**PKD** – Polska Klasyfikacja Działalności

**REGON** – Krajowy Rejestr Urzędowy Podmiotów Gospodarki Narodowej

**SES** - Structure of Earnings Survey

**UE** – Unia Europejska

**WE** – Wspólnota Europejska



## Wstęp

W ramach niniejszego zeszytu zaprezentowane zostały zasady metodologiczno-organizacyjne dotyczące badania struktury wynagrodzeń według zawodów, które opisują jego stan organizacyjny do 2020 r. włącznie.

Badanie struktury wynagrodzeń według zawodów jest jednym z badań prowadzonych przez Główny Urząd Statystyczny poprzez zakłady pracy. Należy podkreślić, iż jest ono jedynym wieloprzekrojowym badaniem wynagrodzeń w Polsce, umożliwiającym analizę zróżnicowania poziomu wynagrodzeń brutto (przeciętnych miesięcznych i godzinowych) i ich struktury według cech osób zatrudnionych, takich jak: płeć, wiek, poziom wykształcenia, staż pracy, wykonywany zawód oraz cech charakteryzujących zakłady pracy tych osób, a więc: województwo, w którym znajduje się siedziba zakładu pracy, sektor własności, rodzaj działalności oraz wielkość jednostek według liczby pracujących. Wyniki badania pozwalają na opis struktury zatrudnienia według wyżej wymienionych cech. W oparciu o wyniki badania opracowywane są rozkłady zatrudnionych według wysokości wynagrodzenia brutto, a także podstawowe mierniki zróżnicowania płac brutto.

Badanie to prowadzone jest metodą reprezentacyjną, a od 2002 roku realizowane jest z częstotliwością dwuletnią i obejmuje podmioty gospodarki narodowej o liczbie pracujących 10 lub więcej osób.

Podstawą prawną prowadzenia badania w Polsce jest ustawa z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej (Dz. U. z 1995 r. Nr 88, poz. 439 wraz z późniejszymi zmianami) oraz rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie programu badań statystycznych statystyki publicznej na dany rok. Z uwagi na to, że badanie realizuje także zobowiązania wynikające z członkostwa w Unii Europejskiej, obowiązujące są również akty prawne regulujące prowadzenie europejskiego badania struktury wynagrodzeń (Structure of Earnings Survey, SES). Podstawowym aktem prawnym wprowadzającym badanie struktury wynagrodzeń w krajach Unii Europejskiej jest Rozporządzenie Rady (WE) NR 530/1999 z dnia 9 marca 1999 r. dotyczące statystyk strukturalnych odnoszących się do zarobków i kosztów pracy, któremu towarzyszą regulacje, a także rekomendacje zawierające zasady i wytyczne odnośnie metod prowadzenia badania czy wymaganej precyzji wyników. Stosowanie się do wytycznych zawartych w regulacjach unijnych sprawia, że badanie to jest spójne z metodologią stosowaną w skali międzynarodowej.

Niniejsze opracowanie składa się z dziewięciu rozdziałów. W pierwszym przedstawiono rys historyczny badania, w drugim i trzecim zakres podmiotowy i przedmiotowy badania. Rozdział czwarty opisuje kwestie związane z szeroko rozumianą metodologią badania struktury wynagrodzeń, natomiast w rozdziale piątym omówiono narzędzia do realizacji badania. W rozdziale szóstym opisane są zmienne, ich definicje i mierniki, a także klasyfikacje wykorzystywane w badaniu. W rozdziale siódmym opisane zostały kwestie organizacji badania m.in. tajemnicy statystycznej. W rozdziale ósmym opisano podstawowe zasady upowszechniania wyników tego badania, a rozdział dziewiąty zawiera ocenę jego jakości.

Punktem wyjścia jest opis metodologii obowiązującej dla badania dotyczącego 2018 roku. Przewidywana jest też systematyczna aktualizacja elektronicznej wersji Zeszytu.

## Introduction

Within the scope of this methodological report there are presented methodological-organisational principles regarding the survey on structure of wages and salaries by occupations, which shows the organisational status up to 2020.

The survey on the structure of wages and salaries by occupations is one of the surveys carried out by the Statistics Poland through establishments. It should be indicated that this survey is the only one multidimensional survey on earnings in Poland allowing the analysis on the differentiation of the level of gross earnings (average monthly and hourly ones) and their structure by the characteristics of employed persons, such as sex, age, level of education, work seniority, performed occupation, and the characteristics of establishments being working place of these persons, i.a.: voivodship of the establishment premises, ownership sector, kind of activity and the size of units by the number of employed persons. The survey results allow a description of the structure of employment by the above mentioned characteristics. On the basis of the survey results, there are compiled distributions of the employed by the amount of gross earnings, as well as basic measures of gross earnings differentiation.

The survey has been carried out through the sample survey method, and since 2002 it has been conducted with biennial frequency and it covers entities of the national economy with the number of the employed 10 persons or more.

The legal base for the survey implementation in Poland is the law of 29 June 1995 on public statistics (Journal of Laws of 1995, No. 88, item 439 with later amendments) and the Regulation of the Council of Ministers regarding The statistical survey programme of official statistics for a given year. Due to the fact that the survey also executes obligations pursuant to the European Union membership, there are also obligatory legal acts regulating implementation of European Structure of Earnings Survey (SES). The basic legal act implementing the survey on earnings in the European Union countries is Regulation of the Council (EC) No. 530/1999 of 9 March 1999 concerning structural statistics on earnings and on labour costs, which is accompanied by regulations and recommendations including principles and terms of reference regarding the methods of survey implementation or required precision of the results. Compliance with the guidelines included in the Community regulations results in the survey consistency with the methodology applied on an international scale.

The presented publication consists of nine chapters. The first chapter presents a historical overview of the survey, the second and third chapters define the subjective and objective scope of the survey. The fourth chapter describes the issue concerning widely understood methodology of a survey on the structure of earnings, the fifth chapter presents the tools for the survey implementation. The sixth chapter describes the variables, their definitions and measures, as well as classifications used in the survey. The seventh chapter describes principles of the survey organisation, i.a. statistical confidentiality. The eighth chapter included the basic principles of the survey results dissemination, while the ninth chapter comprises the assessment of the survey quality.

The starting point is a description of the methodology obligatory for the survey concerning the year Ia 2018. There is also assumed systematic updating of the electronic version of the Report.

# 1. Historia badania

## 1. Survey history

Pierwsze informacje o rozkładach liczby pełnozatrudnionych według wysokości płac, uzyskane z pełnego badania Głównego Urzędu Statystycznego (GUS), zostały ogłoszone w 1955 roku. Od tego momentu do 1998 roku GUS publikował dane dotyczące rozkładów liczby pracowników pełnozatrudnionych według wysokości płac/wynagrodzeń za miesiąc wrzesień poprzedniego roku. Od 1981 do 1997 roku badania przeprowadzono metodą reprezentacyjną. Pewnych informacji o strukturze płac/wynagrodzeń wyodrębnionych grup pracowników pełnozatrudnionych dostarczyły m.in.:

- spisy kadrowe w latach 1958, 1964, 1968 czy 1973 r.;
- pilotażowe badania struktury wynagrodzeń według wybranych zawodów za wrzesień: 1977, 1978, 1979 roku oraz za marzec: 1981, 1983, 1985, 1986, 1987 roku;
- reprezentacyjne badania wynagrodzeń według zawodów za marzec 1996 r. i październik 1998 roku.

Obecnie informacje zbierane są na podstawie reprezentacyjnego badania struktury wynagrodzeń według zawodów realizowanego za pomocą formularza o symbolu Z-12. W okresie od 1999 do 2019 roku przeprowadzono – w wylosowanych zakładach pracy – 11 edycji tego badania, obejmujących dane dla miesiąca października – jako okresu referencyjnego, a począwszy od edycji dotyczącej 2004 r. – badanie obejmowało także zmienne odnoszące się do całego roku.

W 2004 roku zmieniono formułę badania struktury wynagrodzeń, dostosowując ją do wymagań Komisji Europejskiej (Eurostat) tak, aby zagwarantować jednolitość (spójność) pod względem zakresu i metody z badaniami realizowanymi w pozostałych krajach unijnych. Najważniejsze zmiany to:

- od 2004 r. – włączenie zmiennych dotyczących także całego roku;
- od 2006 r. – objęcie zakresem badania jednocześnie pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy razem z dotychczas badanymi osobami pełnozatrudnionymi.

## 2. Zakres podmiotowy badania

### 2. Subjective scope of the survey

Do operatu badania, czyli wykazu elementów populacji generalnej będących podmiotem obserwacji statystycznej, wybierane są podmioty gospodarki narodowej o liczbie pracujących 10 lub więcej osób – zarówno jednostki macierzyste, jak i lokalne<sup>1</sup>.

Od momentu wylosowania tych podmiotów i powstania obowiązku sprawozdawczego używane jest w stosunku do nich określenie jednostki sprawozdawczej.

Badaniem objęte są wszystkie rodzaje podmiotów gospodarki narodowej o liczbie pracujących 10 lub więcej osób, bez indywidualnych gospodarstw rolnych, fundacji, stowarzyszeń, partii politycznych, związków zawodowych, organizacji społecznych, organizacji pracodawców, samorządu gospodarczego i zawodowego, kościoła katolickiego, innych kościołów i związków wyznaniowych, przedstawicielstw zagranicznych.

---

<sup>1</sup> **Jednostka lokalna** - zorganizowana całość (zakład, oddział, filia) położona w miejscu zidentyfikowanym odrębnym adresem, pod którym lub z którego prowadzona jest działalność przez co najmniej jedną osobę pracującą. Wykonuje zadania powierzone przez **jednostkę macierzystą**, pod jej nadzorem i kontrolą. (Szczegółowe wyjaśnienia metodologiczne można znaleźć pod adresem: <https://stat.gov.pl/metainformacje/slownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/818,pojcie.html>).

## 3. Zakres przedmiotowy badania

### 3. Objective scope of the survey

Przedmiotem badania struktury wynagrodzeń według zawodów są:

1) informacje o jednostce sprawozdawczej:

- położenie geograficzne (województwo),
- sektor własności (prywatny lub publiczny),
- rodzaj działalności (według PKD, na poziomie sekcji),
- wielkość zakładu (liczba osób pracujących według stanu na koniec października badanego roku),
- sposób ustalania wynagrodzeń za pracę,

2) informacje demograficzne i społeczno-zawodowe o osobach zatrudnionych, takie jak:

- płeć,
- wiek,
- poziom wykształcenia,
- wykonywany zawód (według KZiS),
- staż pracy (ogółem, w tym w jednostce sprawozdawczej),
- rodzaj umowy o pracę
- system czasu pracy
- struktura wynagrodzeń za rok, w tym za październik badanego roku, w podziale na:
  - wynagrodzenia osobowe (w tym zasadnicze, za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych, dodatki za pracę zmianową, premie i nagrody),
  - honoraria mające charakter wynagrodzenia pracowniczego, dodatkowe wynagrodzenia roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej, wypłaty z tytułu udziału w zysku lub nadwyżce bilansowej w spółdzielniach,
- struktura czasu pracy za rok, w tym za październik badanego roku, czyli godziny opłacone ogółem, z tego:
  - za czas faktycznie przepracowany (w godzinach nominalnych i nadliczbowych),
  - za czas nieprzepracowany (godziny opłacone (przez zakład pracy lub ze środków ZUS) oraz nieopłacone),
    - w tym za czas nieprzepracowany opłacony tylko przez zakład pracy.

## 4. Rodzaj i metoda badania

### 4. Survey type and metod

#### 4.1. Metoda badania i okres referencyjny

##### 4.1. Survey method and reference period

W PBSSP badanie *Struktury wynagrodzeń według zawodów* ujęte jest jako badanie stałe, kontynuowane cyklicznie. Badanie struktury wynagrodzeń według zawodów przeprowadzane jest co dwa lata metodą reprezentacyjną, polegającą na przebadaniu reprezentatywnej części populacji, czyli odpowiednio dobranej próby losowej, umożliwiającej uogólnienie wyników badania na populację generalną. Dane obejmują osoby pełnozatrudnione oraz niepełnozatrudnione, które przepracowały cały miesiąc październik badanego roku. Informacje dotyczące struktury wynagrodzeń według zawodów zbierane są na formularzu Z-12 równocześnie za październik oraz za cały badany rok.

## 4.2. Dobór próby

### 4.2. Sampling

#### 4.2.1. Schemat losowania próby

##### 4.2.1. Sample drawing scheme

W celu wylosowania próby zastosowany został schemat losowania dwustopniowego z warstwowaniem na pierwszym stopniu. Jednostkami losowania pierwszego stopnia były zakłady pracy o liczbie pracujących 10 osób i więcej, natomiast na drugim stopniu losowano pracowników zatrudnionych przez cały miesiąc październik badanego roku.

#### I stopień losowania:

Operat do badania tworzony jest na podstawie Bazy Jednostek Statystycznych (BJS), która z kolei aktualizowana jest danymi z Krajowego Rejestru Urzędowego Podmiotów Gospodarki Narodowej (REGON). Populację badania odwzorowaną w operacie losowania I stopnia podzielono na zbiorowości. Przez zbiorowość rozumiemy zbiór zakładów pracy określony przez:

- 1 – sekcję PKD\_2007,
- 2 – sektor własności (publiczny lub prywatny).

Po analizie liczebności operatu przyjęto następujący podział na zbiorowości, który uwzględnia większy poziom szczegółowości w ramach rodzajów działalności PKD 2017 (tzn. grupy, działy), czyli:

- 1) w sekcjach F, G, H, I, J, K, L, M, N, P, Q, R, S prywatnego sektora własności w warstwach 1 i 2 zbiorowość stanowią poszczególne działy PKD,
- 2) w sekcji C prywatnego sektora własności w warstwach od 1 do 5 zbiorowość stanowią poszczególne działy PKD
- 3) w sekcjach O, P, Q, R publicznego sektora własności w warstwach 1 i 2 zbiorowość stanowią poszczególne grupy PKD
- 4) w sekcjach G, P, Q prywatnego sektora własności zbiorowość stanowią poszczególne grupy PKD.

W badaniu za 2018 r. łącznie wystąpiły 184 zbiorowości.

W ramach każdej ze 184 zbiorowości zakłady pogrupowane zostały na 14 warstw ze względu na liczbę pracujących. Charakterystyka warstw podana została w tabelicy 1. Dla każdej warstwy ustalono wartość  $N_h$ , tj. liczbę jednostek sprawozdawczych (zakładów pracy) w  $h$ -tej warstwie danej zbiorowości.

Tabl. 1. Warstwy w badaniu na I stopniu losowania (zakładów pracy)

Numer warstwy (h)	Pracujący od – do	Założona frakcja $F_{1h}$
1	10 – 40 osób	$0,180 \div 1,0$
2	41 – 176	$0,230 \div 1,0$
3	177 – 396	$0,330 \div 1,0$
4	397 – 704	$0,433 \div 1,0$
5	705 – 1100	$0,532 \div 1,0$
6	1101 – 1584	1, 0
7	1585 – 2156	1, 0
8	2157 – 2816	1, 0
9	2817 – 3564	1, 0
10	3565 – 4400	1, 0
11	4401 – 5324	1, 0
12	5325 – 6336	1, 0
13	6337 – 7436	1, 0
14	7437 i więcej osób	1, 0

Losowanie zakładów pracy przeprowadzone zostało oddzielnie w każdej z 14 warstw danej zbiorowości, z tym że w warstwach od (6) do (14) do próby włączone zostały wszystkie zakłady pracy należące do tych warstw. Z kolei, w warstwach od (1) do (5) wylosowano założoną frakcję  $F1_h$ . Frakcje dobierane były tak, aby wylosować w tych warstwach 10% pracujących. Jeżeli liczba jednostek w warstwie była na tyle mała, że uniemożliwiało wylosowanie dwóch jednostek do próby, to z tej warstwy do próby włączane były wszystkie jednostki.

Zakłady pracy losowane były z BJS. Z populacji podmiotów (235 tys. zakładów pracy) o liczbie pracujących 10 osób i więcej, wylosowano próbę, która liczyła 47,0 tys. jednostek, co stanowiło ok. 20,0% populacji.

W opracowaniu wyników badania struktury wynagrodzeń według zawodów za 2018 rok uwzględniano zrealizowane ankiety od ok. 51% jednostek spośród wszystkich przedsiębiorstw wylosowanych do badania. Wskaźnik realizacji próby był zatem o około 8% niższy niż w edycji badania za 2016 rok.

## II stopień losowania:

Losowanie pracowników przeprowadzone zostało dwiema metodami. W pierwszej metodzie w zakładach pracy, pracowników losowano przy pomocy programu off-line, opracowanego w Centrum Informatyki Statystycznej, który był udostępniony na stronie internetowej GUS. Program off-line został wykorzystany przez wszystkie jednostki sprawozdawcze. Lecz tą pierwszą metodą (*znacznie dokładniejszą*) losowanie pracowników wykonało prawie 36% jednostek sprawozdawczych. Pomimo tak niewielkiego tego wskaźnika, 72% zatrudnionych osób zostało wylosowane tą pierwszą metodą. W tej metodzie uporządkowanie zatrudnionych spełniających warunki badania (*patrz Załącznik nr 2 str. 37 w Zeszytach metodologicznym*) wykonywano według następującego klucza, czyli według kolejności czterech danych o pracowniku: symbolu zawodu (pole B3), symbolu płci (pole B4), symbolu poziomu wykształcenia (pole B5) oraz roku i miesiąca urodzenia (pole B8).

Parametrem wejściowym do programu była wartość  $P_i$  – liczba zatrudnionych w i-tym zakładzie pracy (zatrudnieni przepracowali cały miesiąc październik 2018 r.). W zależności od faktycznej liczby zatrudnionych, którzy przepracowali cały miesiąc październik 2018 roku, ustalana była frakcja losowania prostego pracowników w tym zakładzie równa odwrotności wartości mnożnika  $M2$ . Wartości  $M2$  w zależności od liczby zatrudnionych w danym zakładzie podane zostały w tablicy 2.

Tabl. 2. Mnożniki uogólniające na II stopniu losowania (pracowników) dla wyznaczonych warstw

Numer warstwy (h)	$P_i$ – liczba zatrudnionych w i-tym wylosowanym zakładzie od – do	$M2$ - mnożnik uogólniający dla pracownika w i-tym wylosowanym zakładzie
1	Do 40 osób	1
2	41 – 176	2
3	177 – 396	3
4	397 – 704	4
5	705 – 1100	5
6	1101 – 1584	6
7	1585 – 2156	7
8	2157 – 2816	8
9	2817 – 3564	9
10	3565 – 4400	10
11	4401 – 5324	11
12	5325 – 6336	12
13	6337 – 7436	13
14	7437 i więcej osób	14

Drugą metodę stosowano, jeżeli zakład pracy z różnych powodów nie mógł korzystać z opisanego wyżej programu do losowania. Losowanie pracowników odbywało się wówczas w drodze doboru systematycznego (patrz w tym zeszycie str. 37 i 38). Tą drugą metodą (uproszczoną) losowanie pracowników wykonało prawie 64% jednostek sprawozdawczych. Pomimo tak znacznego tego wskaźnika, tylko 28% zatrudnionych osób zostało wylosowane tą drugą metodą. W tej metodzie uporządkowanie zatrudnionych spełniających warunki badania wykonywano według następującego klucza, czyli tylko według kolejności dwóch symboli: zawodu (pole B3) oraz płci (pole B4).

## 4.2.2. Metoda uogólniania wyników

### 4.2.2. Method of results generalization

Podstawowym parametrem szacowanym na podstawie wyników badania jest liczba pracujących z cechą wyróżnioną. Parametr ten szacowany jest według wzoru:

$$(1) \quad \hat{x} = \sum_k \sum_h \sum_i W_{khi} * x_{khi}$$

gdzie:

$x_{khi}$  – liczba pracujących z cechą wyróżnioną w i-tym zakładzie, h-tej warstwy, k-tej zbiorowości,

$W_{khi}$  – waga przypisana pracownikowi wylosowanemu do badania w i-tym zakładzie pracy, h-tej warstwy, k-tej zbiorowości.

Gdyby badanie było kompletne, to waga przypisana pracownikowi wylosowanemu do badania w i-tym zakładzie pracy, h-tej warstwy, k-tej zbiorowości podana we wzorze (1) byłaby postaci:

$$(2) \quad W_{khi} = \frac{M2_{khi}}{F1_h},$$

gdzie:

$M2_{khi}$  – odwrotność frakcji losowania pracowników w i-tym zakładzie, h-tej warstwy, k-tej zbiorowości,

$F1_h$  – frakcja zakładów pracy losowanych z h-tej warstwy.

Ze względu na to, że badanie nie jest kompletne z różnych (podanych poniżej) powodów waga  $W_{khi}$  miała postać:

$$(3) \quad W_{khi} = \frac{M2_{khi}}{F1_h} * \frac{P_{1kh} + P_{2kh} + u_{kh} * P_{3kh}}{P_{1kh}},$$

przy czym:

$$(4) \quad u_{kh} = \frac{P_{1kh} + P_{2kh}}{P_{1kh} + P_{2kh} + P_{4kh}},$$

gdzie:

$P_{1kh}$  – oszacowana liczba pracujących w jednostkach zbadanych w h-tej warstwie, k-tej zbiorowości,

$P_{2kh}$  – oszacowana liczba pracujących w jednostkach niezbadanych z powodu odmowy wypełnienia ankiety w h-tej warstwie, k-tej zbiorowości,

$P_{3kh}$  – oszacowana liczba pracujących w jednostkach niezbadanych z powodu braku kontaktu w h-tej warstwie, k-tej zbiorowości,

$P_{4kh}$  – oszacowana liczba pracujących w jednostkach niezbadanych z powodu braku aktywności, likwidacji jednostki, upadłości, itp. w h-tej warstwie, w k-tej zbiorowości.

Powyższe wartości szacowane były na podstawie danych o liczbie pracujących zapisanych w operacie losowania, którym jest BJS. Ze wzorów (3) i (4) wynika, że korekta wag uwzględniała braki odpowiedzi spowodowane odmowami oraz proporcjonalnie do liczby zbadanych podmiotów i odmów, braki odpowiedzi wynikające z braku kontaktu z wylosowaną jednostką.

### 4.3. Precyzja/dokładność oszacowań wyników

#### 4.3. Precision/accuracy of the estimations results

Precyzję danych z badania reprezentacyjnego, ocenia się na podstawie analizy błędów losowych i nielosowych. Ograniczanie i eliminowanie tych błędów wpływa w dużej mierze na poprawę jakości wnioskowania oraz prawidłową interpretację wyników.

Błędy nielosowe dotyczą nadmiernego pokrycia przez jednostki sprawozdawcze (5÷15%) i są związane z aktualizacją BJS, stanowiącej operat losowania próby badanych podmiotów. W celu zmniejszenia błędów nielosowych, rozpoznawane w trakcie badania nieaktywne jednostki zgłaszane są do zasobów BJS. Zasada ta zawężona jest do błędów związanych ze strukturą próby, natomiast pomijane są tu błędy nielosowe związane z realizacją, co w przypadku tego badania dotyczy np. błędów przy wypełnianiu formularza.

Błędy losowe są związane z niedoskonałością samego schematu losowania. Wynikają one z faktu, że przedmiotem badania jest losowa próba jednostek, a nie cała populacja. W związku z tym wyniki badania reprezentacyjnego stanowią jedynie przybliżenie (oszacowanie) nieznanymi parametrów populacji. Należy więc z jednej strony dopuścić możliwość występowania różnic pomiędzy ocenami parametrów uzyskanymi z próby i prawdziwymi wartościami tych parametrów w populacji (które można by ustalić jedynie po przeprowadzeniu badania pełnego), a z drugiej strony należy tak postępować, aby różnice te minimalizować poprzez odpowiedni dobór próby i właściwe ustalenie jej liczebności.

Wymienione uwarunkowania zostały uwzględnione w badaniu struktury wynagrodzeń według zawodów. Wylosowana do badania próba odzwierciedlała strukturę całej zbiorowości i była próbą reprezentatywną.

Błąd standardowy jest miarą precyzji danych. Im mniejszy jest błąd standardowy tym większa precyzja i odwrotnie, im większy jest błąd standardowy tym mniejsza precyzja.

Przykładowe informacje o względnym błędzie standardowym przeciętnych wynagrodzeń ogółem brutto za październik 2018 r. zaprezentowano w poniższej tablicy 3 oraz na wykresie 1, a także w publikacji *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2018 r.*, w Tabl. 16. *Oszacowanie względnych błędów standardowych przeciętnych wynagrodzeń ogółem brutto pracowników zatrudnionych według sekcji PKD 2007, grup zawodów oraz płci.*

Tabl. 3. Oszacowanie względnych błędów standardowych przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń brutto zatrudnionych według „wielkich” grup zawodów w październiku 2018 roku

Symbol i nazwa „wielkiej” grupy zawodów według KZiS	Ogółem	Płeć		Sektor	
		mężczyźni	kobiety	publiczny	prywatny
	w %				
OGÓŁEM	<b>0,5</b>	<b>0,6</b>	<b>0,5</b>	<b>0,8</b>	<b>0,6</b>
1. Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	1,3	1,2	1,7	1,2	1,7
2. Specjaliści	0,6	0,9	0,4	0,5	1,0
3. Technicy i inny średni personel	0,9	1,3	0,7	1,5	1,1
4. Pracownicy biurowi	0,9	1,2	0,8	2,3	1,0
5. Pracownicy usług i sprzedawcy	1,1	1,4	1,3	1,5	1,3
6. Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	3,7	4,0	5,7	4,7	4,6
7. Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	0,8	0,8	1,2	2,3	0,8
8. Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	1,0	1,1	0,9	2,9	0,8
9. Pracownicy wykonujący prace proste	0,7	1,0	0,6	0,6	0,9



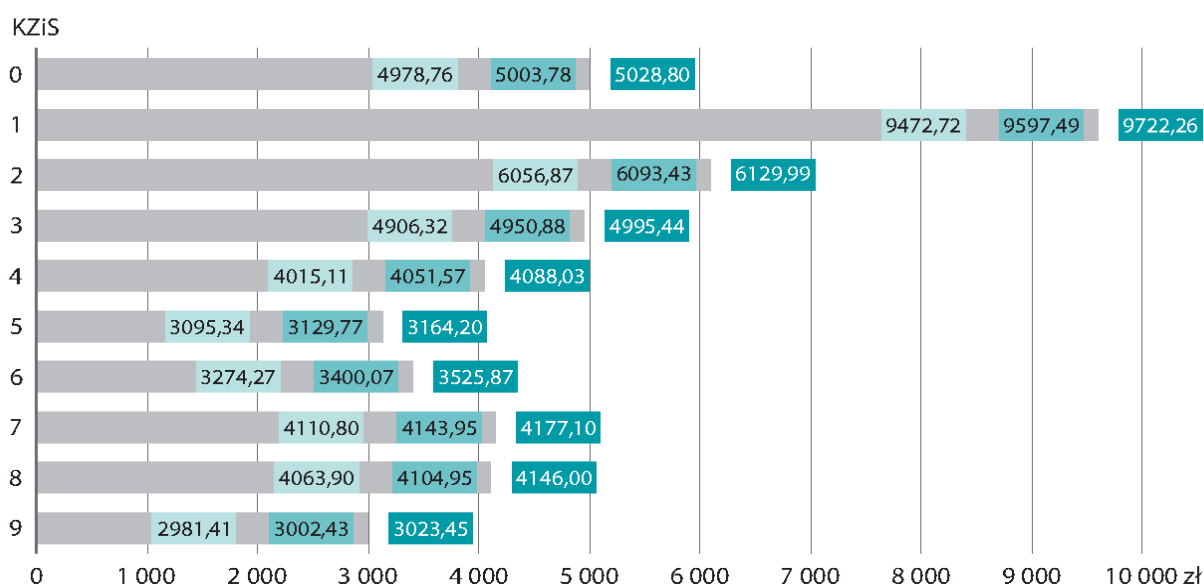
Na przykład w październiku 2018 r. przeciętne wynagrodzenie pracowników zatrudnionych w:

⇒ wielkiej grupie zawodów o symbolu 2–Specjaliści wynosiło 6093,43 zł, a z powyższego zestawienia wynika, że średni błąd względny dla tej pozycji wynosił 0,6%. Oznacza to, że średni błąd oszacowania (na plus albo na minus) wynosił 36,56 zł, tj. 0,6%. Wielkości te można przedstawić następująco: 6093,43 zł ± 36,56 zł czyli oszacowanie przeciętnego wynagrodzenia mieści się w granicach od 6056,87 zł do 6129,99 zł;

⇒ sekcji PKD 2007 – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne oraz wielkiej grupie zawodów o symbolu 1–Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy wynosiło 8666,07 zł, a z tabl. 16 wynika, że średni błąd względny dla tej pozycji wynosił 1,4%, czyli 121,32 zł. Wielkości te można przedstawić następująco: 8666,07 zł ± 121,32 zł, czyli oszacowanie przeciętnego wynagrodzenia mieści się w granicach od 8544,75 zł do 8787,39 zł. Oznacza to, że najlepszą oceną jest 8666,07 zł, a średni błąd oszacowania (na plus albo na minus) wynosił 121,32 zł, tj. 1,4%. Należy liczyć się z błędem losowym dochodzącym do 1,4% szacowanej wielkości.

Analogicznie należy interpretować pozostałe wielkości błędów względnych (standardowych).

Wykr. 1. Średnie oszacowania (na plus albo na minus, w złotych) przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń ogółem brutto za październik 2018 roku dla „wielkich” grup zawodów



gdzie:

	<b>Graficzne przedstawienie przeciętnego wynagrodzenia ogółem brutto w złotych, dla „wielkiej” grupy zawodów</b>
	9472,72 Wysokość przeciętnego wynagrodzenia ogółem brutto w złotych, dla „wielkiej” grupy zawodów
	9597,49 Oszacowanie (w zł) lewostronnej granicy przedziału przeciętnego wynagrodzenia
	9722,26 Oszacowanie (w zł) prawostronnej granicy przedziału przeciętnego wynagrodzenia

**Symbol i nazwa „wielkiej” grupy zawodów według KZiS:**

**OGÓŁEM**

1. Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy
2. Specjaliści
3. Technicy i inny średni personel
4. Pracownicy biurowi
5. Pracownicy usług i sprzedawcy
6. Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy
7. Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy
8. Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń
9. Pracownicy wykonujący prace proste

## 5. Narzędzia zbierania danych

### 5. Data collection tools

Badanie struktury wynagrodzeń prowadzone jest w oparciu o formularz Z-12 (załącznik nr 2), który jest przekazywany (przez wszystkie jednostki) do GUS elektronicznie, poprzez program off-line.

Dane zbierane są co dwa lata według stanu na 31 października (w formularzu Z-12 zmienne C1:C13) oraz na koniec roku (zmienne D1:D17). Zakończenie roku referencyjnego dla potrzeb badania na formularzu Z-12 następuje po wypłacie np. dodatkowego wynagrodzenia w jednostkach sfery budżetowej, tj. najczęściej w lutym następnego roku. W związku z tym ostateczny termin przekazania danych według formularza Z-12 do GUS przypada na ostatni roboczy dzień marca roku następującego po roku referencyjnym (dla badania za 2018 r. to był 29 marca 2019 r.).

Badanie struktury wynagrodzeń według zawodów prowadzone jest z wykorzystaniem narzędzi elektronicznych w wylosowanych zakładach pracy, a sporządzone i skontrolowane sprawozdanie przekazywane jest do urzędu specjalizującego (obecnie Urzędu Statystycznego w Bydgoszczy) poprzez portal sprawozdawczy.

Pracownicy tego urzędu udzielają wszelkiej niezbędnej pomocy przy wypełnianiu sprawozdań, również drogą telefoniczną.

Formularz Z-12 do badania struktury wynagrodzeń według zawodów za 2018 rok dostępny jest na stronie internetowej GUS pod adresem: <http://form.stat.gov.pl/formularze/2019/passive/Z-12.pdf> oraz został zamieszczony w załączniku nr 2 do niniejszej publikacji.

## 6. Zmienne występujące w badaniu

### 6. Variables present in the survey

#### 6.1. Główne zmienne w badaniu

##### 6.1. Main variables in the survey

Zakres, treść i układ pytań znajdujących się na formularzu Z-12 (patrz załącznik nr 2) wynika z zestawu zmiennych obowiązujących w europejskim badaniu dotyczącym struktury wynagrodzeń według zawodów (SES), a także potrzeb krajowych użytkowników danych.

##### **Zmienne znajdujące się w formularzu Z-12**

Zasadnicza część Z-12 podzielona jest na 2 części. Pierwsza część dotyczy jednostki sprawozdawczej wylosowanej na pierwszym stopniu losowania (warstwowego), natomiast druga część dotyczy osób wylosowanych na drugim stopniu losowania, w jednostce sprawozdawczej.

##### **Część I. Dane dotyczące jednostki sprawozdawczej – według stanu w dniu 31 października 2018 r.**

- A1 - Pracujący w osobach
- A2 - Zatrudnieni w osobach (spełniający warunki badania po uwzględnieniu wykluczeń, patrz objaśnienia do formularza)
- A3 - Sposób ustalania wynagrodzeń za pracę
- A4 - Liczba dni roboczych w październiku 2018 r. w jednostce sprawozdawczej
- A5 - Liczba dni roboczych w 2018 r. w jednostce sprawozdawczej

##### **Część II. Dane dotyczące osób wylosowanych do badania**

##### ***Według stanu w dniu 31 X 2018 r.:***

- B1 - Numer wylosowanego pracownika
- B2 - Nazwa zawodu wykonywanego
- B3 - Symbol zawodu wykonywanego – specjalności (6 cyfr)
- B4 - Symbol płci

- B5 - Symbol poziomu ukończonego wykształcenia
- B6 - Symbol rodzaju umowy o pracę
- B7 - Symbol systemu czasu pracy
- B8 - Rok i miesiąc urodzenia
- B9 - Staż pracy ogółem ( $B9 \geq B10$ )
- B10 - Staż pracy w jednostce sprawozdawczej

#### **Za październik 2018 r.:**

- C1 - Miesięczny wskaźnik wymiaru czasu pracy za październik 2018 r.
- C2 - Liczba dni roboczych w październiku 2018 r. dla pracownika

#### **Czas pracy w X 2018 r.**

- C3 - Tygodniowa liczba godzin obowiązkowego pełnego wymiaru czasu pracy

##### Czas faktycznie przepracowany

- C4 - w godzinach nominalnych
- C5 - w godzinach nadliczbowych

##### Czas nieprzepracowany

- C6 - ogółem – godziny opłacone (przez zakład pracy lub ze środków ZUS) oraz nieopłacone ( $C6 \geq C7$ )
  - C7 - w tym opłacony tylko przez zakład pracy

#### **Wynagrodzenia brutto za X 2018 r.**

- C8 - Wynagrodzenia osobowe ogółem brutto za październik 2018 r. ( $C8 = C9 + C13$ )  
z tego

##### Za czas nominalny (bez nagród i premii uznaniowych)

- C9 - razem ( $C9 \geq C10 + C11 + C12$ )

w tym

- C10 - wynagrodzenie zasadnicze
- C11 - dodatki za pracę zmianową
- C12 - premie regulaminowe

##### Za pracę w godzinach nadliczbowych

- C13 - wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych

#### **Za rok 2018:**

- D1 - Roczny wskaźnik wymiaru czasu pracy za 2018 r.
- D2 - Liczba dni roboczych w 2018 r. dla pracownika

#### **Czas pracy w 2018 r.**

- D3 - Roczna liczba godzin obowiązkowego pełnego wymiaru czasu pracy

##### Czas faktycznie przepracowany

- D4 - w godzinach nominalnych
- D5 - w godzinach nadliczbowych

##### Czas nieprzepracowany (bez dni wolnych od pracy)

- D6 - ogółem – godziny opłacone (przez zakład pracy lub ze środków ZUS) oraz nieopłacone ( $D6 \geq D7$ )
  - D7 - w tym opłacony tylko przez zakład pracy ( $D7 \geq D8$ )
    - D8 - w tym opłacony za przestoje ekonomiczne
- D9 - Liczba dni urlopów wypoczynkowych wykorzystanych w 2018 r.

#### **Wynagrodzenia brutto za 2018 r.**

- D10 - Wynagrodzenia osobowe ogółem brutto za 2018 r. ( $D10 = D11 + D14$ )  
z tego

##### Za czas nominalny

- D11 - razem ( $D11 > D12 + D13$ )

w tym

- D12 - premie regulaminowe
- D13 - nagrody i premie uznaniowe

##### Za pracę w godzinach nadliczbowych

- D14 - wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych

- D15 - Honoraria – mające charakter wynagrodzenia pracowniczego za 2018 r.
- D16 - Dodatkowe wynagrodzenia roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej za 2018 r.
- D17 - Wypłaty z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej w spółdzielniach za 2018 r.

Na początku formularza znajdują się podstawowe informacje o jednostce, konieczne do przeprowadzenia badania, a następnie utworzenia bazy danych z jego wynikami.

Formularz zamykają pytania o czas poświęcony na przygotowanie i wypełnienie danych, które służą oszacowaniu obciążenia respondentów w związku z realizacją obowiązku sprawozdawczego.

## 6.2. Definicje podstawowych pojęć

### 6.2. Definitions of basic concepts

#### 1. Pojęcie wynagrodzeń brutto

Wynagrodzenia 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.

Częściowa wypłata wynagrodzenia w formie niepieniężnej (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.

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.

#### 2. Składniki wynagrodzeń brutto uwzględniane w badaniu struktury wynagrodzeń

**Na wynagrodzenia składają się:**

- 1) wynagrodzenia osobowe,
- 2) honoraria (wynagrodzenia wypłacone za pracę twórczą wynikającą tylko z umowy o pracę),
- 3) dodatkowe wynagrodzenia roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej,
- 4) wypłaty z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej w spółdzielniach.

##### 2.1. Wynagrodzenia osobowe

Wynagrodzeniami osobowymi są wynagrodzenia i inne świadczenia z tytułu pracy, wypłacane lub wydawane w naturze (odpowiednio przeliczone) pracownikom – należne z tytułu stosunku pracy lub stosunku służbowego.

Wynagrodzenia osobowe obejmują w szczególności:

- 1) wynagrodzenia zasadnicze w formie czasowej, akordowej, prowizyjnej i innej,
- 2) dodatki za staż pracy oraz inne dodatki (dodatkowe wynagrodzenia) za szczególne właściwości pracy, szczególne kwalifikacje lub warunki pracy,
- 3) premie i nagrody uznaniowe oraz premie regulaminowe,
- 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.),

- 9) 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,
- 10) 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.

## **2.2. Honoraria**

Honoraria (wynagrodzenia wypłacone za pracę twórczą wynikającą tylko z umowy o pracę) obejmują w szczególności:

- 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,
- 2) wynagrodzenia za opracowania naukowe i badawczo-rozwojowe, wykonywane przez pracowników jednostek naukowych i jednostek badawczo-rozwojowych,
- 3) wynagrodzenia za opracowania naukowo-badawcze i rozwojowe wykonywane przez pracowników placówek naukowych i szkół.

## **2.3. Dodatkowe wynagrodzenia roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej**

Dodatkowe wynagrodzenia roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej obejmują wypłaty z wyodrębnionych na ten cel środków na wynagrodzenia, tworzonych na podstawie odrębnych przepisów.

## **2.4. Wypłaty z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej w spółdzielniach**

Wypłaty z tytułu udziału w zysku obejmują wypłaty dla pracowników z funduszu nagród, tworzonego na podstawie odrębnych przepisów w przedsiębiorstwach państwowych i innych jednostkach z zysku po opodatkowaniu. Wypłaty z tytułu udziału w nadwyżce bilansowej obejmują premie i nagrody dla członków spółdzielni będących pracownikami i pracowników spółdzielni, a w spółdzielniach pracy – także wypłaty dla członków z tytułu wkładu pracy.

## **3. Wykaz wypłat, które nie są zaliczane do wynagrodzeń**

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,
- 3) 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),
- 7) 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 przyzakładowego, 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,
- 13) 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 nie dotyczących pracowników,
- 18) 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,
- 22) diet wypłacanych posłom, senatorom, radnym, członkom Rady Służby Cywilnej, Rady Statystyki i innym,
- 23) wypłat dla członków spółdzielni produkcyjnych oraz ich domowników, stanowiących element dochodu podzielnego spółdzielni,
- 24) wypłat z nadwyżki bilansowej stanowiących oprocentowanie udziałów członkowskich w spółdzielniach oraz wypłat dokonywanych członkom spółdzielni niebędącym pracownikami,
- 25) wartości polis ubezpieczeniowych na życie oraz składek podstawowych w ramach pracowniczego programu emerytalnego (III filar) wykupionych pracownikom przez pracodawcę,
- 26) stypendiów, w tym dla sportowców oraz dopłat do czesnego dla czynnych nauczycieli studiujących na studiach niestacjonarnych,
- 27) nauczycielskich dodatków mieszkaniowych dla nauczycieli zatrudnionych na terenie wiejskim oraz w miastach liczących do 5000 mieszkańców,
- 28) wypłat przeznaczonych na pomoc zdrowotną dla nauczycieli,
- 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,
- 30) nagród i zapomóg oraz innych należności wypłacanych żołnierzom niezawodowym i funkcjonariuszom w służbie kandydackiej,
- 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,
- 32) świadczeń pieniężnych wypłacanych przez okres roku zwolnionym ze służby żołnierzom i funkcjonariuszom,
- 33) rekompensat dla ławników niepozostających w stosunku pracy za czas wykonywania czynności w sądzie,
- 34) ryczałtów wypłacanych kuratorom społecznym,

- 35) wsparcia finansowego dla mieszkańców domów pomocy społecznej nieposiadających własnego dochodu,
- 36) kieszonkowego otrzymywanego przez uczestnika warsztatu terapii zajęciowej,
- 37) odpraw pośmiertnych,
- 38) odszkodowań wynikających z umowy o zakazie konkurencji,
- 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.

## 6.3. Mierniki, wskaźniki i ich definicje

### 6.3. Measures, indicators and their definitions

#### 1. Szeregi rozdzielcze

Najprostszą metodą analizy rozkładu wynagrodzeń brutto jest przedstawienie danych o zatrudnionych według wysokości wynagrodzeń w postaci **szeregu rozdzielczego** (w liczbach bezwzględnych lub w odsetkach ogółu zatrudnionych). Rozpiętość przedziałów wynagrodzeń występujących w szeregu ustala się w zależności od potrzeb analitycznych. W praktyce statystycznej ostatni przedział jest na ogół otwarty, np. 100001 zł i więcej.

W publikacji „Struktura wynagrodzeń według zawodów” prezentowane są szeregi rozdzielcze z przedziałami wynagrodzeń ustalonymi na podstawie krotności przeciętnego wynagrodzenia ogółem brutto za październik dla Polski (zmiennego, tj. aktualnego dla danego roku). Przedziały procentowe zostały domknięte prawostronnie (np. przedział 50–75% obejmuje wynagrodzenia stanowiące od 50,01% do 75,00% przeciętnego wynagrodzenia). Na przykład procentowy przedział 50–75% przeciętnego wynagrodzenia ogółem brutto, które za październik 2018 roku wynosiło 5003,78 zł, odpowiednio stanowił przedział wynagrodzeń 2501,90 zł – 3752,84 zł. W badaniu struktury wynagrodzeń ostatni przedział jest domknięty najwyższym wynagrodzeniem dla danego przekroju.

*Dla celów porównawczych (między kolejnymi okresami lub między zbiorowościami zatrudnionych) stosuje się w statystyce mierniki zróżnicowania i koncentracji wynagrodzeń.*

#### 2. Mierniki zróżnicowania

Wśród mierników zróżnicowania wynagrodzeń brutto wyróżnia się: parametry przeciętne i pozycyjne (bezwzględne), wskaźniki względne oparte na decylach i kwartylach, mierniki nierówności rozkładu i miary asymetrii.

##### 2.1. Miary pozycyjne

Do pozycyjnych miar położenia należą **Kwantyle**, które dzielą badaną zbiorowość pracowników (uporządkowaną pod względem wysokości wynagrodzenia od najniższego do najwyższego) na równe części zwane **Grupami Kwantylowymi**, np. na dwie grupy (mediana) lub na cztery grupy (trzy kwartyle), dziesięć grup (dziewięć decyli), sto grup (99 centyli). W analizie wynagrodzeń najbardziej interesujące są pierwszy, środkowy oraz ostatni kwantyl, które informują o najniższych, środkowych oraz najwyższych zarobkach.

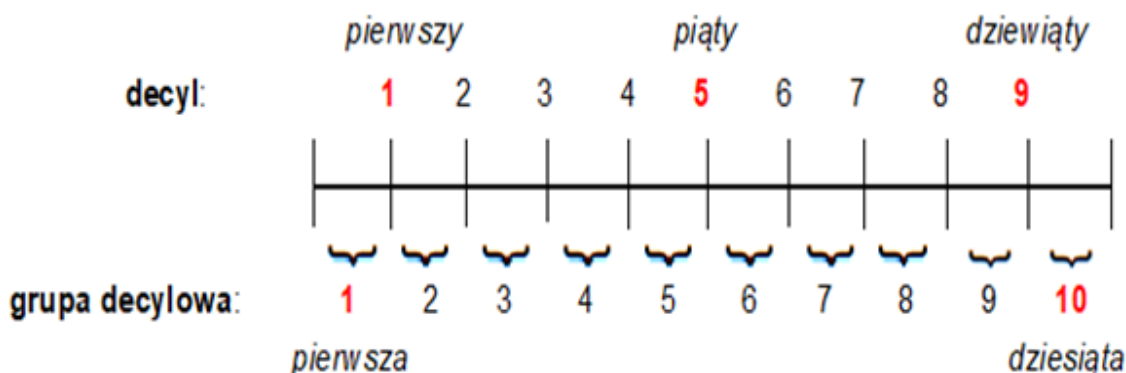
Kwantylami stosowanymi przy porównywaniu wynagrodzeń są **Centyle**, które wyznaczają 100 równych przedziałów danej zbiorowości pracowników i pozwalają na bardziej szczegółowe analizy.

Innymi często wykorzystywanymi parametrami pozycyjnymi są **Kwartyle**, które otrzymujemy na podstawie podziału zbiorowości na 4 równe części (4 **Grupy Kwartyłowe**). Wśród kwartyli wyróżniamy pierwszy oraz trzeci, nazywając je również dolnym oraz górnym. W przypadku danych za październik 2018 r. pierwszy kwantyl, czyli dolny wynosił 2912,81 zł, co znaczy, że 25% pracujących zarabiał poniżej 2912,81 zł, a 75% powyżej. Kwartył górny wynosił natomiast 5717,78 zł i mówi to o tym, że 75% zatrudnionych zarobiło w październiku 2018 r. poniżej tej kwoty, a 25% powyżej. Podział kwartyłowy informuje także o tym, że 50% czyli połowa osób pracujących otrzymywała wynagrodzenie pomiędzy 2912,81 zł a 5717,78 zł.

Bardzo często stosowany jest podział na 10 równych części zwanych **Grupami Decylowymi**, które są wyznaczane

przez **Decyle**, gdzie decyl stanowi najwyższą wartość w grupie decylowej. Na przykład w październiku 2018 r. pierwszy decyl wynosił 2224,17 zł, co oznacza, że 10% zbiorowości pracowników (grupa decylowa pierwsza) zarabiała poniżej tej wartości, a dziwiasy decyl informuje o tym, że 90% pracowników zarabiała poniżej tej wartości, która w październiku 2018 roku wynosiła 8239,84 zł, oraz że 10% pracowników (grupa decylowa dziesiąta) otrzymało wynagrodzenie wyższe od tej wartości.

Wykr. 2. Decyle – podział uporządkowanego zbioru wynagrodzeń na 10 równych części:



Dzieląc zbiorowość na dwie równe części otrzymujemy **Medianę (wynagrodzenie środkowe)**, która w październiku 2018 roku wyniosła 4094,98 zł, zatem połowa, tj. 50% pracujących zarobiło poniżej 4094,98 zł oraz 50% zarobiło powyżej tej kwoty. Z powyższego wynika, że **pięćdziesiąty centyl, piąty decyl oraz drugi kwartył równe są medianie**.

## 2.2. Miary przeciętne

Do mierników tych zalicza się przeciętne wynagrodzenie oraz dominantę.

**Przeciętne wynagrodzenie** było wyliczane jako średnia arytmetyczna wszystkich otrzymanych w badaniu wartości wynagrodzeń. Zatem jeśli w otrzymanym rozkładzie wystąpi duże zróżnicowanie wynagrodzeń, gdzie np. tylko kilka osób zarabia najwięcej, wartość przeciętna będzie o wiele większa niż dominanta, ponieważ liczba wystąpień dużych wartości będzie znikoma, natomiast wartość średniej arytmetycznej znacznie się podniesie.

**Dominanta** zwana **modą lub wartością modalną** jest to wartość (w złotych), która występuje najczęściej w badanej zbiorowości statystycznej (dominuje). W przypadku szeregu rozdzielczego przedziałowego (wartości wynagrodzeń, które wystąpiły w przeprowadzonym badaniu, uporządkowane rosnąco i podzielone na przedziały o ustalonej, jednakowej rozpiętości. Dominanta za październik 2018 roku została wyliczona na podstawie 80 przedziałów wynagrodzeń ogółem brutto. Przedziały wykorzystane do obliczenia dominanty miały rozpiętość 10% przeciętnego wynagrodzenia ogółem brutto dla gospodarki narodowej za październik 2018 r. (nie uwzględniając ostatniego przedziału o najwyższych wartościach). Każdemu z tych przedziałów odpowiadała liczba osób zatrudnionych, które otrzymały wynagrodzenia brutto za czas opłacony z danego przedziału. Dominanta zawiera się w takim przedziale, w którym występuje największa liczba zatrudnionych zarabiających kwoty z tego przedziału. Po ustaleniu najliczniejszego przedziału wyliczana była kwota jednostkowa ze wzoru (podanego poniżej) na dominantę dla szeregu rozdzielczego przedziałowego:

$$D = x_0 + \frac{n_0 - n_{-1}}{(n_0 - n_{-1}) + (n_0 - n_{+1})} \cdot c_0$$



gdzie:

- $x_0$  – dolna granica przedziału najliczniejszego (dominanty)
- $n_0$  – liczebność przedziału najliczniejszego
- $n_{-1}$  – liczebność przedziału poprzedzającego przedział najliczniejszy
- $n_{+1}$  – liczebność przedziału następującego po przedziale najliczniejszym
- $c_0$  – rozpiętość (długość) przedziału w szeregu rozdzielczym

Dominanta może także uzyskać znacząco rozbieżne wartości w przypadku ustalenia różnych długości przedziałów w szeregu rozdzielczym.

Tabl. 4. Przykład liczbowy dla dominanty wynagrodzeń za październik 2018 r. w Polsce

Wyszczególnienie	Liczby przedziałów w szeregu rozdzielczym wynagrodzeń:		
	12	40	80
	o długości/rozpiętości:		
	25%	20%	10%
	przeciętnego wynagrodzenia ogółem brutto dla gospodarki narodowej za październik 2018 roku (tj. 5003,78 zł):		
<b>Dominanta (w zł)</b>	<b>3407,19</b>	<b>2821,95</b>	<b>2379,68</b>

Ustalenie długości przedziałów szeregu rozdzielczego wynagrodzeń ma bardzo istotny wpływ na wartość dominanty. Jak widać z powyższej tablicy, zależnie od tego jak długie ustalimy przedziały wynagrodzeń, otrzymamy inne wyniki dla dominanty, ponieważ wartości wynagrodzeń w podanych trzech przypadkach dzielone są na przedziały o różnych długościach i najliczniej występujące wynagrodzenia wpadają do przedziałów o różnych wartościach początku i końca przedziału, co decyduje o dalszych wyliczeniach wartości dominanty, z powyższego wzoru, który opiera się m.in. na długości oraz wartości początkowej przedziału najliczniej zaobserwowanych wynagrodzeń.

Niezależnie jednak od możliwych zróżnicowań podczas obliczeń, rozkład wynagrodzeń w Polsce w październiku 2018 r. jest rozkładem **prawostronnie skośnym**. Otóż, jeśli w rozkładzie zachodzi nierówność:

$$D < M < \bar{x}$$

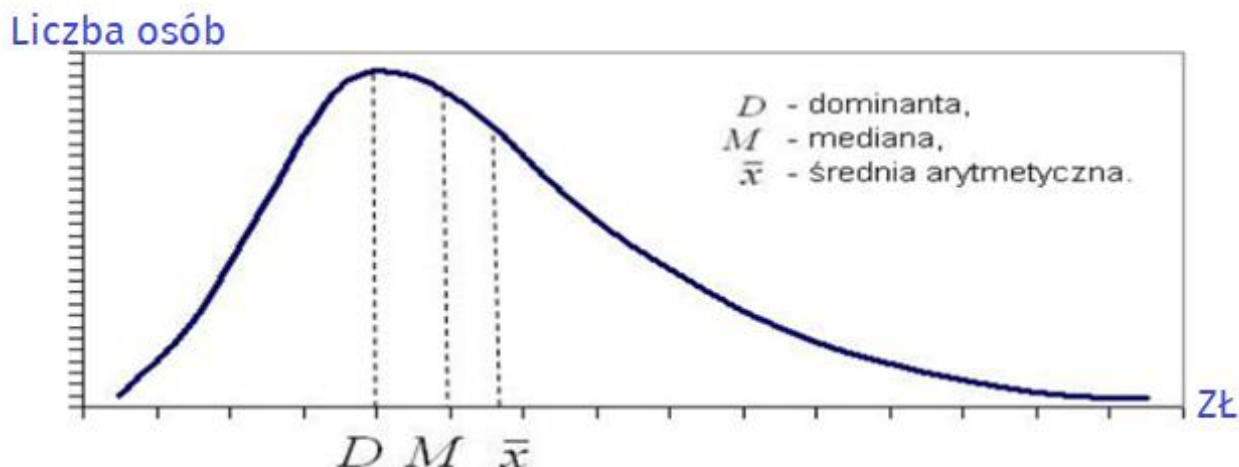
czyli, jeżeli dominanta jest mniejsza od mediany i mediana jest mniejsza od średniej arytmetycznej, co w przypadku polskich wynagrodzeń miało miejsce:

$$2379,68 \text{ zł} < 4094,98 \text{ zł} < 5003,78 \text{ zł}$$

to rozkład wynagrodzeń w Polsce w październiku 2018 r. był **prawostronnie skośny**.

Graficznym obrazem tego zjawiska jest wydłużone prawe ramię rozkładu.

Wykr. 3. Prawostronnie skośny rozkład wynagrodzeń w Polsce w październiku 2018 roku.



Powodem wydłużenia prawego ramienia rozkładu jest fakt, że bardzo niewielki odsetek osób ma zarobki z najwyższych przedziałów wynagrodzeń. Na przykład w październiku 2018 r. miesięczne wynagrodzenie brutto **co najmniej równe dwukrotnemu przeciętnemu wynagrodzeniu miesięcznemu** ogółem brutto w gospodarce narodowej (tzn.  $\geq 10007,56$  zł) otrzymało jedynie **6,1%** ogółu zatrudnionych, podczas gdy pracownicy otrzymujący miesięczne wynagrodzenie ogółem brutto **mniejsze lub równe przeciętnemu wynagrodzeniu miesięcznemu** w gospodarce narodowej (tzn.  $\leq 5003,78$  zł) stanowili aż **66,0%** ogółu pracowników, co widać na wykresie jako wysokie wartości wystąpień wynagrodzeń na lewo od  $\bar{x} = 5003,78$  zł.

### 2.3. Wskaźniki względne oparte na decylach i kwartylach

W grupie wskaźników względnych opartych na decylach i kwartylach zdefiniowano następujące:

- **wskaźnik wahanía decylowego** informuje o relacji poziomu wynagrodzeń niskich i wysokich w stosunku do wynagrodzenia środkowego i liczony jest, jako relacja różnicy bezwzględnej między decylem IX i decylem I do wartości mediany ( $M = \text{decyl V}$ ),

$$\frac{D9 - D1}{M}$$

- **wskaźnik wahanía kwartyłowego** oblicza się jako iloraz różnicy między kwartyłem III i I, do wartości mediany ( $M = \text{kwartył II}$ ),

$$\frac{K3 - K1}{M}$$

- **współczynnik zróżnicowania decylowego**, inaczej *wskaźnik dyspersji*  $D9/D1$  informuje o rozpiętości wynagrodzeń i liczony jest, jako iloraz decyla IX i decyla I.

$$\frac{D9}{D1}$$

- **współczynnik zróżnicowania kwartyłowego** oblicza się jako iloraz kwartyła III i kwartyła I:

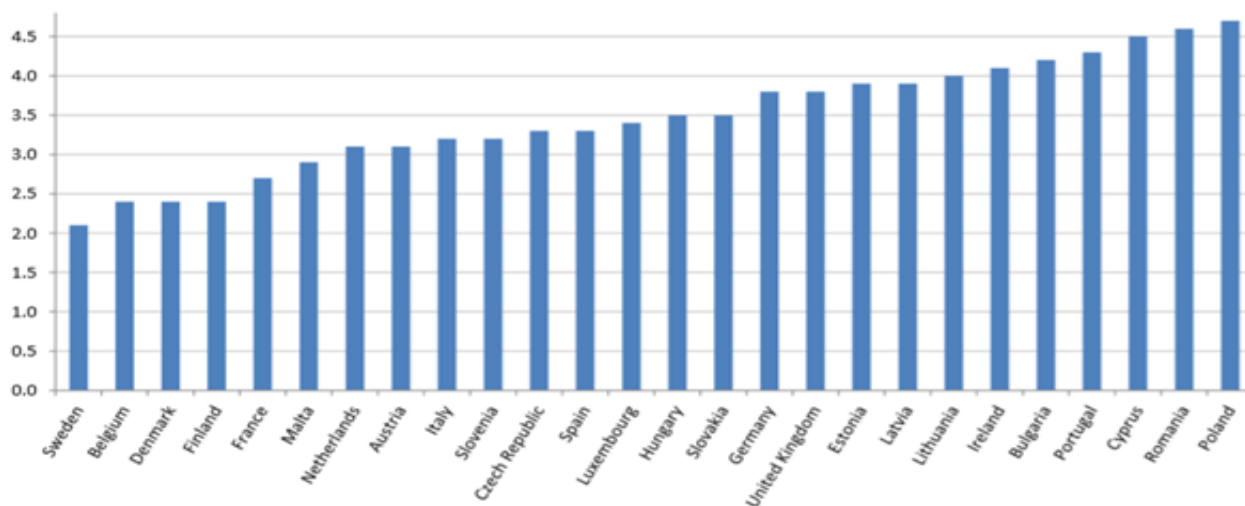
$$\frac{K3}{K1}$$

- **relacja przeciętnego wynagrodzenia dla grupy decylowej dziesiątej do przeciętnego wynagrodzenia dla grupy decylowej pierwszej (w %)** informuje o skali zróżnicowania wielkości odpowiedniego przeciętnego wynagrodzenia w grupie decylowej najwyższej do przeciętnego wynagrodzenia dla grupy decylowej najniższej.

Z powyższych wzorów widać, że im większa będzie różnica pomiędzy najwyższymi i najniższymi wynagrodzeniami (licznik) w stosunku do mediany (mianownik) oraz im większa będzie różnica pomiędzy wysokimi wynagrodzeniami (licznik) a niskimi (mianownik), tym wyższe będą wartości wskaźników wahań i zróżnicowania kwantylowego.

Dla przykładu - zgodnie z ostatnimi dostępnymi danymi w Eurostat - Polska w 2014 r. miała najwyższy wskaźnik dyspersji D9/D1 spośród 26 krajów Unii Europejskiej. Natomiast najniższe zróżnicowania wynagrodzeń według tego wskaźnika miały miejsce w Szwecji, Belgii, Danii oraz Finlandii.

Wykr. 4. Wskaźniki dyspersji D9/D1 w 26 krajach Unii Europejskiej w 2014 roku



Grecja i Chorwacja: dane niedostępne

Źródło: <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7766821/3-12122016-AP-EN.pdf/910ee81b-3d8f-43a5-aa14-745dc76bc670>

W Polsce w 2014 r. wskaźnik dyspersji osiągnął on wartość 4,7 co oznacza, że najlepiej zarabiający pracownicy zarabiali blisko 5 razy więcej niż najstłbiej opłacani. W krajach skandynawskich jest to wartość poniżej 2,5 razy.

#### 2.4. Miernik nierównomierności rozkładu

W celu wykonania szczegółowej analizy wynagrodzeń niższych od przeciętnej i wyższych od przeciętnej stosuje się miernik nierównomierności rozkładu. Wskaźnik nierównomierności rozkładu wynagrodzeń określa relację średniej z wynagrodzeń wyższych od przeciętnego wynagrodzenia do średniej z wynagrodzeń niższych od przeciętnego. Miernik ten informuje ile razy średnia z wynagrodzeń wyższych od przeciętnego przewyższa **średnią** z wynagrodzeń **niższych** od przeciętnego.

#### 2.5. Miary asymetrii (skośności)

Z uwagi na fakt, że rozkłady wynagrodzeń wykazują z reguły asymetryczność, pomocne jest zastosowanie mierników skośności. Asymetria rozkładu polega na tym, że jednostki należące do badanej zbiorowości (zatrudnieni) nie są równomiernie rozłożone w całym obszarze zmienności cechy (wynagrodzeń) ani też nie skupiają się w okolicach środka tego obszaru, ciężą natomiast ku dolnej lub górnej jego granicy (tj. ku wynagrodzeniom niskim lub wysokim). Jeżeli liczebnie przeważają jednostki (zatrudnieni) o niskich wartościach (wynagrodzeniach), to mamy do czynienia z **asymetrią prawostronną**, w przeciwnym zaś przypadku – z **asymetrią lewostronną**. Miary asymetrii (zwane także miarami skośności) służą do pomiaru zarówno kierunku asymetrii (prawostronny lub lewostronny) jak i jej siły.

**Miernik asymetrii (klasyczny)** informuje, którzy pracownicy przeważają liczebnie w szeregu rozdzielczym. Jest on obliczany, jako iloraz momentu trzeciego rzędu do trzeciej potęgi odchylenia standardowego. W przypadku

rozkładu symetrycznego miernik ten przyjmuje wartość 0, dla asymetrii prawostronnej przybiera wartość z przedziału  $(0;+\infty)$ , a dla asymetrii lewostronnej z przedziału  $(-\infty;0)$ .

### 3. Wskaźniki koncentracji

Wśród wskaźników koncentracji zdefiniowano: odsetki funduszu wynagrodzeń według grup decylowych, wskaźnik maksymalnego wyrównania oraz współczynnik Lorenza (Giniego).

#### 3.1. Odsetki funduszu wynagrodzeń według grup decylowych

Odsetki funduszu wynagrodzeń według grup decylowych informują o koncentracji wynagrodzeń. Gdyby rozkład wynagrodzeń był równomierny, to na każdą grupę decylową przypadłoby 10% funduszu wynagrodzeń, natomiast odchylenia od tej wartości *in plus* wskazują na występowanie koncentracji wynagrodzeń w danej grupie.

#### 3.2. Mierniki syntetyczne

Wykorzystywane są następujące mierniki syntetyczne:

- **wskaźnik maksymalnego wyrównania** informuje ile procent funduszu wynagrodzeń stanowi nadwyżkę ponad równomierne rozłożenie funduszu, czyli jaki procent funduszu należałoby przenieść z grup decylowych posiadających więcej niż 10% funduszu do grup decylowych posiadających mniej niż 10%, aby nie wystąpiła koncentracja,
- **współczynnik koncentracji (Lorenza)** informuje o stopniu rozłożenia ogólnego funduszu wynagrodzeń pomiędzy wyznaczone grupy pracowników. Współczynnik ten, przyjmuje wartości z przedziału  $(0;1)$  i wraz ze wzrostem koncentracji wartość współczynnika rośnie.

## 6.4. Klasyfikacje

### 6.4. Classifications

Klasyfikacje stosowane w badaniu struktury wynagrodzeń (obowiązujące w roku 2018):

1. Dane dotyczące grup zawodów są opracowywane w oparciu o **Klasyfikację Zawodów i Specjalności 2014**. Klasyfikacja ta została wprowadzona rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 roku (Dz.U. 2014, poz. 1145 z późn. zm.) na podstawie międzynarodowej klasyfikacji ISCO.
2. Informacje o rodzaju działalności podmiotów gospodarki narodowej prezentowane są w układzie **Polskiej Klasyfikacji Działalności 2007** wprowadzonej rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 24 grudnia 2007 roku (Dz. U. Nr 251, poz. 1885 z późn. zm.) w sprawie Polskiej Klasyfikacji Działalności. PKD 2007 została opracowana na podstawie statystycznej klasyfikacji działalności gospodarczej NACE Rev. 2.

## 7. Organizacja i zarządzanie realizacją badania

### 7. Organisation and management of the survey

#### 7.1. Obowiązek udziału w badaniu

##### 7.1. Obligation to participate in the survey

Badanie struktury wynagrodzeń według zawodów w październiku 2018 r. było badaniem obowiązkowym dla 47,0 tys. podmiotów gospodarki narodowej wylosowanych do jego realizacji. W badaniu uczestniczyły wylosowane z BJS **jednostki lokalne**.

## 7.2. Częstotliwość przeprowadzania badania

### 7.2. Frequency of conducting the survey

Badanie struktury wynagrodzeń realizowane jest z częstotliwością dwuletnią. Dane dotyczą stanu na 31 października oraz na koniec roku w latach parzystych.

## 7.3. Tajemnica statystyczna

### 7.3. Statistical confidentiality

Pracownicy służb statystyki publicznej prowadzący i nadzorujący badanie „Struktura wynagrodzeń według zawodów” zobowiązani są, stosownie do art. 10 ustawy z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej, do zachowania w tajemnicy informacji uzyskanych od jednostek w odpowiedziach na wszystkie pytania zawarte w formularzu.

Art. 10 wspomnianej ustawy brzmi następująco: *Dane jednostkowe identyfikowalne zebrane w badaniach statystycznych podlegają bezwzględnej ochronie. Dane te mogą być wykorzystywane wyłącznie do opracowań, zestawień i analiz statystycznych oraz do tworzenia przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego operatu do badań statystycznych; udostępnianie lub wykorzystywanie tych danych dla innych niż podane w ustawie celów jest zabronione (tajemnica statystyczna).*

## 7.4. Jednostki statystyki publicznej prowadzące badanie

### 7.4. Units of official statistics conducting the survey

Pracami związanymi z przygotowaniem i prowadzeniem badania struktury wynagrodzeń kieruje Departament Rynku Pracy Głównego Urzędu Statystycznego wspólnie z Urzędem Statystycznym w Bydgoszczy. Badanie przygotowywane jest we współpracy z Departamentem Programowania i Koordynacji Badań GUS.

Obsługę informatyczną badania prowadzi Urząd Statystyczny w Bydgoszczy, przy wsparciu Centrum Informatyki Statystycznej Zakład w Radomiu.

## 7.5. Proces pozyskiwania danych

### 7.5. The process of obtaining data

Pozyskiwanie danych w ramach badania poprzedzone jest przygotowaniem odpowiednich narzędzi badawczych oraz utworzeniem kartoteki zawierającej dane jednostek sprawozdawczych. Przygotowaniem narzędzi do badania zajmuje się Urząd Statystyczny w Bydgoszczy we współpracy z Departamentami GUS: Programowania i Koordynacji Badań oraz Rynku Pracy.

Urząd Statystyczny w Bydgoszczy przy pomocy Generatora Kartotek określa algorytm wyboru kartoteki do badania, na podstawie którego prowadzone są dalsze etapy organizacji badania (struktura kartoteki, struktura operatu). W Generatorze Kartotek zostaje utworzony operat do badania, z którego losowane są jednostki tworzące próbę. Kartoteka po zatwierdzeniu w Generatorze Kartotek jest zamieszczana na Portalu Sprawozdawczym GUS.

Zbieranie danych od jednostek sprawozdawczych prowadzone jest za pośrednictwem Portalu Sprawozdawczego GUS.

## 7.6. Opracowywanie wyników

### 7.6. Processing results

Zbierane w danym cyklu badania (w roku nieparzystym za rok parzysty) dane podlegają bieżącej kontroli. Kontrola danych w zakładzie pracy przy pomocy formularza elektronicznego odbywa się na podstawie założeń do kontroli logiczno-rachunkowej dla formularza off-line, tworzonych co 2 lata. Po przeprowadzeniu testowania

formularza Z-12 (zgodnie z harmonogramem badania) wprowadzane są ewentualne korekty. W kolejnym etapie kontrola prowadzona jest przez koordynatorów badania w Urzędzie Statystycznym w Bydgoszczy oraz pracowników Departamentu Rynku Pracy – sprawdzana jest poprawność oraz kompletność informacji, dokonywana jest także analiza naliczonych tablic kontrolnych. Zaakceptowane tablice są podstawą do opracowania krajowego zbioru danych dla danego cyklu badania. Po kontroli zbioru oraz zatwierdzeniu tablic kontrolnych przygotowanych na podstawie danych nieuogólnionych, Departament Programowania i Koordynacji Badań opracowuje wagi konieczne do uogólnienia wyników badania na populację generalną. Wagi są odwrotnościami prawdopodobieństw ich wyboru do próby i zostają włączone do zbioru danych jednostkowych. W dalszej kolejności wagi są korygowane z uwzględnieniem występowania w badanej próbie odmów, braków kontaktu oraz jednostek poza zakresem badania. Następnie na danych uogólnionych zostają ponownie przygotowane tablice kontrolne. Ich akceptacja umożliwia przystąpienie do opracowywania informacji wynikowych za październik oraz za cały badany rok parzysty, jak również do przygotowania m.in. zbioru nieidentyfikowanych danych jednostkowych, który na późniejszym etapie jest udostępniany kluczowym użytkownikom (wymienionym w punkcie 8.5. *Wykorzystywanie wyników i użytkownicy danych*).

W każdym cyklu badania opracowuje się zestawy tablic:

- wynikowych służących do analiz i utworzenia pliku transmitowanego do Eurostat;
- uogólnionych ogólnopolskich służących do przygotowania informacji sygnałnej z wynikami badania za październik roku parzystego, dla Polski ogółem, w postaci najważniejszych mierników i wskaźników;
- publikacyjnych do opracowania danych prezentowanych w publikacji *Struktura wynagrodzeń według zawodów*;
- z wynikami badania dla województw, do wykorzystania przez wojewódzkie ośrodki badań regionalnych.

## 8. Sposób prezentacji wyników badania

### 8. Presentation of the survey results

#### 8.1. Podstawowe wyniki badania

##### 8.1. Basic results of the survey

Badanie struktury wynagrodzeń według zawodów stanowi bazę do analiz różnicowania poziomu przeciętnych wynagrodzeń (miesięcznych i godzinowych) oraz ich struktury z uwzględnieniem:

**cech osób fizycznych**, takich jak:

- płeć,
- wiek,
- poziom wykształcenia,
- staż pracy,
- wykonywany zawód (według KZiS),

oraz **cech charakteryzujących zakłady pracy** tych osób, takich jak:

- rodzaj działalności (według PKD),
- sektor własności (prywatny lub publiczny),
- wielkość zakładu (liczba pracujących),
- położenie geograficzne (województwa).

#### 8.2. Prezentacja wyników

##### 8.2. Presentation of results

Informacje wynikowe za październik roku parzystego upowszechniane są zasadniczo w ramach:

1. Szybkiej informacji sygnałnej zawierającej podstawowe wstępne dane, wskaźniki i rozkłady wynagrodzeń brutto i dostępnej w listopadzie roku następującego po zakończeniu roku referencyjnego, gdzie zakończenie

roku referencyjnego ma miejsce w lutym-marcu roku następnego, tj. po wypłaceniu trzynastej pensji, wliczanej do kwoty wynagrodzenia rocznego.

2. Publikacji analitycznej pt. „**Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2018 r.**” zawierającej ogólną charakterystykę wyników badania oraz 16 tablic i 29 wykresów prezentujących dane wynikowe w różnych przekrojach oraz obliczone rozkłady zróżnicowania wynagrodzeń brutto wraz z innymi wybranymi miernikami obrazującymi strukturę wynagrodzeń w Polsce. Jest ona dostępna na stronie <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/struktura-wynagrodzen-wedlug-zawodow-w-pazdzierniku-2018-roku,4,9.html>. Opracowania za lata 2004, 2006, 2008, 2010, 2012, 2014 oraz 2016 znajdują się na powyższej stronie w zakładce *Archiwum*.

Informacje wynikowe z badania publikowane są również w następujących zbiorczych wydawnictwach GUS:

- *Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej*,
- *Mały Rocznik Statystyczny Polski*,
- *Rocznik Statystyczny Pracy*,
- *Rocznik Statystyczny Przemysłu*,

oraz opracowaniach tematycznych, np. *Różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w Polsce w 2016 r. czy Kapitał Ludzki w Polsce w latach 2014-2018 lub Wybrane aspekty rynku pracy 2018*.

### 8.3. Ograniczenia dotyczące publikowania wyników

#### 8.3. Restrictions on the publication of results

Przy analizie i publikowaniu danych z badania struktury wynagrodzeń według zawodów należy brać pod uwagę ograniczenia, które wynikają z reprezentacyjnej metody badania. Ograniczenia te powodują, że:

- najniższym poziomem podziału administracyjnego, na którym są udostępniane dane jest województwo,
- dane dotyczące zawodów publikowane są według KZiS na poziomie grup: wielkiej, dużej i średniej (do trzech znaków), bez uwzględnienia poziomu grup: elementarnej oraz zawodu/specjalności,
- dane dotyczące rodzaju działalności wg PKD prezentowane są na poziomie sekcji.

Ze względu na ograniczenia wynikające z reprezentacyjnej metody zalecane jest prezentowanie danych o liczbie zatrudnionych z badania struktury wynagrodzeń według zawodów w tysiącach osób z dokładnością do 1 miejsca po przecinku.

### 8.4. Zasady udostępniania danych

#### 8.4. Rules of data dissemination

Zgodnie z ustawą o statystyce publicznej udostępnianie danych polega na zapewnieniu równoprawnego, równorzędnego i równoczesnego dostępu do wynikowych informacji statystycznych, a w szczególności do podstawowych wielkości i wskaźników.

Zbierane i gromadzone w badaniu dane są poufne i podlegają szczególnej ochronie. Dane te mogą być wykorzystywane wyłącznie do opracowań, zestawień i analiz statystycznych, a ich udostępnianie lub wykorzystywanie dla innych niż wyżej podane celów jest zabronione (tajemnica statystyczna). Z danymi jednostkowymi w badaniu mamy do czynienia jedynie na etapie zbierania danych od jednostek sprawozdawczych – są one konieczne ze względów organizacyjnych, umożliwiając przeprowadzenie badania. Po zebraniu danych baza danych pozbawiana jest zmiennych umożliwiających identyfikację podmiotów i dalej przetwarzana jest jako zbiór nieidentyfikowanych danych jednostkowych.

Dane udostępniane są przede wszystkim w formie uogólnionych, zagregowanych informacji wynikowych. W przypadku badań prowadzonych przez ośrodki naukowe, jak również na potrzeby analiz prowadzonych przez jednostki administracji rządowej, dla realizacji których niezbędne są dane jednostkowe, dopuszcza się udostępnienie takich danych w formie zbiorów nieidentyfikowanych danych jednostkowych.

## 8.5. Wykorzystywanie wyników i użytkownicy danych

### 8.5. Use of the results and data users

Wyniki badania struktury wynagrodzeń są jedynym źródłem, udostępniającym dane do analiz zróżnicowania poziomu przeciętnych wynagrodzeń brutto (miesięcznych i godzinowych) oraz ich struktury z uwzględnieniem cech osób fizycznych, takich jak: płeć, wiek, poziom wykształcenia, staż pracy, wykonywany zawód, a także cech charakteryzujących zakłady pracy tych osób, takich jak: rodzaj działalności, sektor własności, wielkość zakładu i położenie geograficzne. W wyniku badania charakteryzowana jest również struktura zatrudnienia według wyżej wymienionych cech. Na podstawie wyników badania opracowywane są rozkłady zatrudnionych według wysokości wynagrodzenia brutto oraz podstawowe mierniki zróżnicowania płac brutto.

Użytkowników danych można podzielić na następujące grupy:

a) użytkownicy krajowi:

- instytucje rządowe (np. Kancelaria Prezydenta RP, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej), Narodowy Bank Polski,
- ośrodki badawcze, Polska Akademia Nauk, uczelnie wyższe,
- media,
- sądy,
- pracodawcy, związki zawodowe,
- studenci, uczniowie i inne osoby prywatne,

b) użytkownicy międzynarodowi:

- organizacje Unii Europejskiej, w tym Eurostat,
- organizacje międzynarodowe, takie jak Międzynarodowa Organizacja Pracy (ILO), Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD), UNICEF, Bank Światowy, Międzynarodowy Fundusz Walutowy,
- zagraniczne ośrodki badawcze, uczelnie i placówki naukowe,
- studenci i inne osoby prywatne.

## 9. Ocena jakości badania

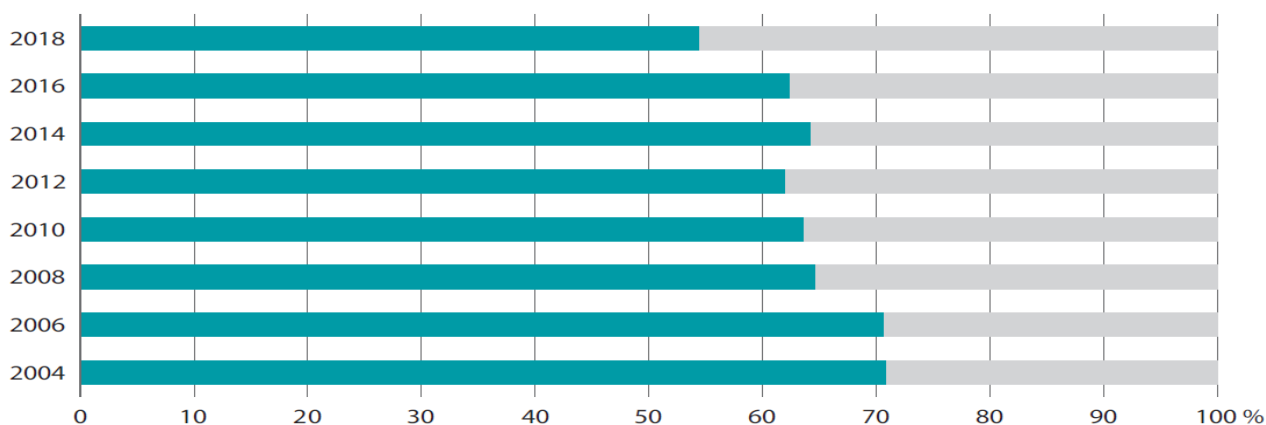
### 9. Assessment of the survey quality

Kompletność badania, rozumiana jako stopień przebadania jednostek sprawozdawczych, podlega stałemu monitoringowi na poziomie centralnym. Stosowane są m.in. następujące parametry służące sprawdzaniu kompletności badania: liczba jednostek, które zrealizowały badanie (wypełnione sprawozdanie) oraz liczba jednostek nieuczestniczących w badaniu. Analizowane są także przyczyny braku realizacji sprawozdania w podziale na przyczyny: brak działalności (sezonowość, działalność nierozpoczęta lub w budowie, w zawieszeniu, w likwidacji lub upadłości, podmiot zlikwidowany), odmowa wypełnienia sprawozdania, zdarzenie losowe, brak kontaktu, nieaktywność jednostki w momencie realizacji badania.

Monitoring kompletności (oraz jednostkowych braków odpowiedzi) ma istotne znaczenie ze względu na fakt, iż są one później uwzględniane w obliczaniu wag podczas uogólniania wyników badania na populację generalną, a zbyt niski próg realizacji może negatywnie wpłynąć na precyzję (dokładność wyników), a tym samym obniżyć możliwości interpretacji późniejszych danych.



Wykr. 5. Wskaźnik kompletności (w %), czyli udział liczby jednostek, które złożyły sprawozdanie Z-12, w liczbie jednostek wylosowanych do badania struktury wynagrodzeń według zawodów za październik w latach 2004–2018



Na potrzeby oceny jakości badania przygotowywane są raporty krajowe oraz raporty jakości przekazywane do Eurostat. Raporty sporządzane są po zakończeniu badania dla danego okresu sprawozdawczego w terminach określonych przez Eurostat (raporty europejskie) oraz Urząd Statystyczny w Łodzi (raporty krajowe).

Raport krajowy składa się z kilku części, każda poświęcona jest analizie wybranego komponentu jakości. Każdy raport zawiera: opis komponentu, pomiar jakości (mierniki oceny jakości), wnioski poprawiające jakość w danym komponentcie. Wymiary jakości poddawane ocenie to: przydatność danych, dokładność danych, terminowość i punktualność danych, dostępność i przejrzystość, porównywalność, spójność, koszty i obciążenia respondentów, poufność, transparentność oraz bezpieczeństwo danych. Raport zawiera także podsumowanie, w którym przedstawiane są propozycje wzmocnienia jakości wybranych obszarów wymagających poprawy. Struktura raportu jakości dostosowana jest do standardów ESS, a obowiązek ich sporządzania określa Zarządzenie wewnętrzne Prezesa GUS nr 35 z dnia 28.12.2011 r. w sprawie pomiaru, oceny oraz monitorowania jakości badań statystycznych w służbach statystyki publicznej.

Raport na potrzeby Eurostat przygotowany jest również zgodnie ze standardem struktury raportów jakości ESS, a ocena jakości dokonywana jest w ramach analogicznych wymiarów jakości jak w przypadku raportu krajowego. W raportach jakości dla Eurostat kraje odnoszą się w zwięzły sposób wyłącznie do wybranych komponentów jakości badania, tj. trafności, dokładności, terminowości, dostępności i przejrzystości, porównywalności i spójności danych. Przekazywanie raportów jakości z badania do Eurostat odbywa się na podstawie Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 453/2008, uzupełnionego przez Rozporządzenie Komisji (WE) nr 1062/2008.

## Bibliografia

### Bibliography

Jan Kordos. *Metody analizy i prognozowania rozkładów płac i dochodów ludności*. Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa, 1973.

*Zasady metodyczne statystyki pracy, wynagrodzeń i świadczeń społecznych*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa, 1986.

*Kompendium wiedzy z jakości w statystyce publicznej*

[https://bip.stat.gov.pl/files/gfx/bip/pl/defaultstronaopisowa/668/1/1/kompendium\\_zew.pdf](https://bip.stat.gov.pl/files/gfx/bip/pl/defaultstronaopisowa/668/1/1/kompendium_zew.pdf)

# Załączniki

## Annexes


### Załącznik 1. Wykaz obowiązujących aktów prawnych

#### Annex 1. List of binding legal acts

1. Obowiązek przekazywania danych wynika z art. 30 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej (Dz. U. z 2018 r. poz. 997, z późn. zm.) oraz rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 19 grudnia 2017 r. w sprawie programu badań statystycznych statystyki publicznej na rok 2018 (Dz. U. poz. 2471, z późn. zm.).
2. Realizacja zobowiązań wynikających z przepisów prawa międzynarodowego:
  - rozporządzenie Rady (WE) nr 530/1999 z dnia 9 marca 1999 r. dotyczące statystyk strukturalnych odnoszących się do zarobków i kosztów pracy (Dz. Urz. WE L 63 z 12.03.1999, str. 6, z późn. zm.; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 3, str. 341, z późn. zm.);
  - rozporządzenie Komisji (WE) nr 698/2006 z dnia 5 maja 2006 r. wykonujące rozporządzenie Rady (WE) nr 530/1999 w zakresie oceny jakości statystyk strukturalnych dotyczących kosztów pracy i zarobków (Tekst mający znaczenie dla EOG) (Dz. Urz. UE L 121 z 06.05.2006, str. 30, z późn. zm.);
  - rozporządzenie Komisji (WE) nr 1022/2009 z dnia 29 października 2009 r. zmieniające rozporządzenia (WE) nr 1738/2005, (WE) nr 698/2006 i (WE) nr 377/2008 w odniesieniu do Międzynarodowego Standardu Klasyfikacji Zawodów (ISCO) (Tekst mający znaczenie dla EOG) (Dz. Urz. UE L 283 z 30.10.2009, str. 3).

## Załącznik 2. Formularz Z-12 „Sprawozdanie o strukturze wynagrodzeń według zawodów” za 2018 rok

Annex 2. Form Z-12 „Report on structure of wages and salaries by occupations” for 2018

 <b>GŁÓWNY URZĄD STATYSTYCZNY</b> , al. Niepodległości 208, 00-925 Warszawa		www.stat.gov.pl	
Nazwa i adres jednostki sprawozdawczej	Numer identyfikacyjny – REGON (stan w dniu 31 X 2018 r.) _____	<b>Z-12</b>  <b>Sprawozdanie o strukturze wynagrodzeń według zawodów</b>  za 2018 r.	Portal sprawozdawczy GUS www.stat.gov.pl
	Symbol rodzaju przeważającej działalności wg PKD 2007 (stan w dniu 31 X 2018 r.) _____		Urząd Statystyczny 85- 950 Bydgoszcz ul. Konarskiego 1-3
			Przekazać do dnia 29 marca 2019 r.

Obowiązek przekazywania danych wynika z art. 30 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej (Dz. U. z 2018 r. poz. 997, z późn. zm.).

## Część I. Dane dotyczące jednostki sprawozdawczej – według stanu w dniu 31 października 2018 r.

Pracujący	Zatrudnieni (spełniający warunki badania po uwzględnieniu wykluczeń; patrz objaśnienia)	Sposób ustalania wynagrodzeń za pracę (należy wpisać właściwy symbol):	Liczba dni roboczych w październiku 2018 r. w jednostce sprawozdawczej (w dniach, bez znaków po przecinku)	Liczba dni roboczych w 2018 r. w jednostce sprawozdawczej (w dniach, bez znaków po przecinku)
W osobach		1 – w ponadzakładowym układzie pracy, 2 – w zakładowym układzie pracy, 3 – na podstawie innych przepisów wynagradzania.		
A1	A2	A3	A4	A5

## Część II. Dane dotyczące osób wylosowanych do badania

		0	1	2	3	4	5	6	7	
Stan w dniu 31 X 2018 r.	Numer wylosowanego pracownika	B1								
	Nazwa zawodu wykonywanego	B2								
	Symbol	zawodu wykonywanego – specjalności (6 cyfr)	B3							
		płci <sup>a)</sup>	B4							
		poziomu ukończonego wykształcenia <sup>b)</sup>	B5							
		rodzaju umowy o pracę <sup>c)</sup>	B6							
		systemu czasu pracy <sup>d)</sup>	B7							
	Rok i miesiąc urodzenia (wpisać dwie ostatnie cyfry roku i miesiące na dwóch znakach po przecinku)	B8								
	Staż pracy ogółem (B9≥B10)	B9								
	w tym w jednostce sprawozdawczej	B10								
Październik 2018 r.	Miesięczny wskaźnik wymiaru czasu pracy za październik 2018 r. (z trzema znakami po przecinku)	C1								
	Liczba dni roboczych w październiku 2018 r. dla pracownika (w dniach, bez znaków po przecinku)	C2								
	Czas pracy w X 2018 r. (w godzinach, z dwoma znakami po przecinku)	Tygodniowa liczba godzin obowiązkowego pełnego wymiaru czasu pracy	C3							
		Czas faktycznie przepracowany	w godzinach nominalnych	C4						
			w godzinach nadliczbowych	C5						
		Czas nieprzepracowany	ogółem – godziny opłacone (przez zakład pracy lub ze środków ZUS) oraz nieopłacone (C6≥C7)	C6						
		w tym opłacony tylko przez zakład pracy	C7							
	Wynagrodzenia za X 2018 r. (w złotych, z dwoma znakami po przecinku)	Wynagrodzenia osobowe ogółem brutto za październik 2018 r. (C8=C9+C13)	C8							
		z tego	razem (C9≥C10+C11+C12)	C9						
			za czas nominalny (bez nagród i premii uznaniowych)	w tym wynagrodzenie zasadnicze	C10					
				dodatki za pracę zmianową	C11					
				premie regulaminowe	C12					
		wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych	C13							
Rok 2018	Roczny wskaźnik wymiaru czasu pracy za 2018 r. (z trzema znakami po przecinku)	D1								
	Liczba dni roboczych w 2018 r. dla pracownika (w dniach, bez znaków po przecinku)	D2								
	Czas pracy w 2018 r. (w godzinach, z dwoma znakami po przecinku)	Roczna liczba godzin obowiązkowego pełnego wymiaru czasu pracy	D3							
		Czas faktycznie przepracowany	w godzinach nominalnych	D4						
			w godzinach nadliczbowych	D5						
		Czas nieprzepracowany (bez dni wolnych od pracy)	ogółem – godziny opłacone (przez zakład pracy lub ze środków ZUS) oraz nieopłacone (D6≥D7)	D6						
			w tym opłacony tylko przez zakład pracy (D7≥D8)	D7						
		w tym opłacony za przestoje ekonomiczne	D8							
	Liczba dni urlopów wypoczynkowych wykorzystanych w 2018 r. (w dniach, bez znaków po przecinku)	D9								
	Wynagrodzenia za 2018 r. (w złotych, z dwoma znakami po przecinku)	Wynagrodzenia osobowe ogółem brutto za 2018 r. (D10=D11+D14)	D10							
		z tego	razem (D11>D12+D13)	D11						
			za czas nominalny	w tym premie regulaminowe	D12					
				nagrody i premie uznaniowe	D13					
			wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych	D14						
Honoraria – mające charakter wynagrodzenia pracowniczego za 2018 r.		D15								
Dodatkowe wynagrodzenia roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej za 2018 r.		D16								
Wyплаты z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej w spółdzielniach za 2018 r.		D17								

<sup>a)</sup> 1 – mężczyzna, 2 – kobieta.

- <sup>b)</sup> 1 – wyższe ze stopniem naukowym co najmniej doktora, 2 – wyższe z tytułem magistra, lekarza lub równorzędnym, 3 – wyższe z tytułem inżyniera, licencjata, dyplomowanego ekonomisty lub równorzędnym, 4 – policealne, 5 – średnie zawodowe, 6 – średnie ogólnokształcące, 7 – zasadnicze zawodowe, 8 – gimnazjalne, 9 – podstawowe i niepełne podstawowe.  
<sup>c)</sup> 1 – na czas nieokreślony, 2 – na czas określony, 3 – na czas wykonywania określonej pracy, 4 – na okres próbny.  
<sup>d)</sup> 10 – podstawowy, 21 – równoważny – wersja podstawowa (w wymiarze do 12 godz.), 22 – równoważny – wersja szczególna (w wymiarze do 16 godz.), 23 – równoważny – wersja szczególna (w wymiarze do 24 godz.), 30 – przerywany, 40 – zadaniowy, 50 – praca w skróconym tygodniu pracy, 60 – praca w ruchu ciągłym.

## Część II. Dane dotyczące osób wylosowanych do badania (dokończenie)

0			8	9	10	11	12	13	14	
Stan w dniu 31 X 2018 r.	Numer wylosowanego pracownika		B1							
	Nazwa zawodu wykonywanego		B2							
	Symbol	zawodu wykonywanego – specjalności (6 cyfr)		B3						
		płci <sup>a)</sup>		B4						
		poziomu ukończonego wykształcenia <sup>b)</sup>		B5						
		rodzaju umowy o pracę <sup>c)</sup>		B6						
		systemu czasu pracy <sup>d)</sup>		B7						
	Rok i miesiąc urodzenia (wpisać dwie ostatnie cyfry roku i miesiące na dwóch znakach po przecinku)			B8						
	Staż pracy ogółem (B9≥B10)		w latach i miesiącach		B9					
	w tym w jednostce sprawozdawczej		(miesiące na dwóch znakach po przecinku)		B10					
Październik 2018 r.	Miesięczny wskaźnik wymiaru czasu pracy za październik 2018 r. (z trzema znakami po przecinku)		C1							
	Liczba dni roboczych w październiku 2018 r. dla pracownika (w dniach, bez znaków po przecinku)		C2							
	Czas pracy w X 2018 r. (w godzinach, z dwoma znakami po przecinku)	Tygodniowa liczba godzin obowiązkowego pełnego wymiaru czasu pracy		C3						
		Czas faktycznie przepracowany	w godzinach nominalnych		C4					
			w godzinach nadliczbowych		C5					
		Czas nieprzepracowany	ogółem – godziny opłacone (przez zakład pracy lub ze środków ZUS) oraz nieopłacone (C6≥C7)		C6					
			w tym opłacony tylko przez zakład pracy		C7					
	Wynagrodzenia za X 2018 r. (w złotych, z dwoma znakami po przecinku)	Wynagrodzenia osobowe ogółem brutto za październik 2018 r. (C8=C9+C13)		C8						
		z tego	za czas nominalny (bez nagród i premii uznaniowych)	razem (C9≥C10+C11+C12)		C9				
				w tym	wynagrodzenie zasadnicze	C10				
			dodatki za pracę zmianową		C11					
			premie regulaminowe		C12					
		wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych		C13						
Rok 2018	Roczny wskaźnik wymiaru czasu pracy za 2018 r. (z trzema znakami po przecinku)		D1							
	Liczba dni roboczych w 2018 r. dla pracownika (w dniach, bez znaków po przecinku)		D2							
	Czas pracy w 2018 r. (w godzinach, z dwoma znakami po przecinku)	Roczna liczba godzin obowiązkowego pełnego wymiaru czasu pracy		D3						
		Czas faktycznie przepracowany	w godzinach nominalnych		D4					
			w godzinach nadliczbowych		D5					
		Czas nieprzepracowany (bez dni wolnych od pracy)	ogółem – godziny opłacone (przez zakład pracy lub ze środków ZUS) oraz nieopłacone (D6≥D7)		D6					
			w tym opłacony tylko przez zakład pracy (D7≥D8)		D7					
	w tym opłacony za przestoje ekonomiczne		D8							
	Liczba dni urlopów wypoczynkowych wykorzystanych w 2018 r. (w dniach, bez znaków po przecinku)		D9							
	Wynagrodzenia za 2018 r. (w złotych, z dwoma znakami po przecinku)	Wynagrodzenia osobowe ogółem brutto za 2018 r. (D10=D11+D14)		D10						
		z tego	za czas nominalny	razem (D11>D12+D13)		D11				
				w tym	premie regulaminowe	D12				
			nagrody i premie uznaniowe		D13					
wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych			D14							
Honoraria – mające charakter wynagrodzenia pracowniczego za 2018 r.		D15								
Dodatkowe wynagrodzenia roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej za 2018 r.		D16								
Wyплаты z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej w spółdzielniach za 2018 r.		D17								

<sup>a)</sup> 1 – mężczyzna, 2 – kobieta.

<sup>b)</sup> 1 – wyższe ze stopniem naukowym co najmniej doktora, 2 – wyższe z tytułem magistra, lekarza lub równorzędnym, 3 – wyższe z tytułem inżyniera, licencjata, dyplomowanego ekonomisty lub równorzędnym, 4 – policealne, 5 – średnie zawodowe, 6 – średnie ogólnokształcące, 7 – zasadnicze zawodowe, 8 – gimnazjalne, 9 – podstawowe i niepełne podstawowe.

<sup>c)</sup> 1 – na czas nieokreślony, 2 – na czas określony, 3 – na czas wykonywania określonej pracy, 4 – na okres próbny.

<sup>d)</sup> 10 – podstawowy, 21 – równoważny – wersja podstawowa (w wymiarze do 12 godz.), 22 – równoważny – wersja szczególna (w wymiarze do 16 godz.), 23 – równoważny – wersja szczególna (w wymiarze do 24 godz.), 30 – przerywany, 40 – zadaniowy, 50 – praca w skróconym tygodniu pracy, 60 – praca w ruchu ciągłym.

Proszę podać szacunkowy czas przeznaczony na przygotowanie danych dla potrzeb wypełnianego formularza (w godzinach, z dwoma znakami po przecinku)	1	
Proszę podać szacunkowy czas przeznaczony na wypełnienie formularza (w godzinach, z dwoma znakami po przecinku)	2	

(e-mail sekretariatu jednostki sporządzającej sprawozdanie – WYPEŁNIAĆ WIELKIMI LITERAMI)

(e-mail kontaktowy w zakresie sporządzonego sprawozdania – WYPEŁNIAĆ WIELKIMI LITERAMI)

(telefon kontaktowy  
w zakresie sporządzonego sprawozdania)

(miejscowość, data)

## Objaśnienia do formularza Z-12

Przedmiotem badania jest struktura wynagrodzeń według zawodów (z uwzględnieniem cech społeczno-zawodowych) oraz czas pracy i wynagrodzenia pracowników pełnozatrudnionych i niepełnozatrudnionych w październiku i za rok 2018.

Dane statystyczne objęte zakresem przedmiotowym sprawozdania Z-12 należy przekazać w wersji elektronicznej za pomocą aplikacji off-line (umożliwiającej pracę w systemach operacyjnych: Microsoft Windows lub Linux), którą można pobrać przez INTERNET ze strony: <http://www.stat.gov.pl/>.

Aplikacja off-line służy do rejestracji danych zawartych na formularzu Z-12, umożliwia import pliku danych przygotowany w określony sposób i w określonym formacie zgodnie z opisaną specyfikacją zawartą w dokumentacji programu oraz uporządkowanie pracowników lub przeprowadzenie losowania, skontrolowanie poprawności danych, wydruk sprawozdania i zapis sprawozdania w celu przekazania do Urzędu Statystycznego w Bydgoszczy.

### **Część I. Dane dotyczące jednostki sprawozdawczej – według stanu w dniu 31 października 2018 r.**

**W pozycji A1** należy podać **liczbę osób pracujących w wylosowanej jednostce sprawozdawczej** (w osobach), bez względu na to, czy jest to dla nich główne miejsce pracy, czy też nie. Jednostki sprawozdawcze zobowiązane są do podania liczby osób pracujących łącznie z pracującymi w filiach, oddziałach, które nie mają statystycznego numeru identyfikacyjnego REGON.

W przypadku wylosowania do badania Zespołu Szkół lub szkoły wchodzącej w skład Zespołu – należy zawsze sporządzić jedno sprawozdanie zbiorcze i wykazać pracowników całego Zespołu, tj. administracji i obsługi oraz nauczycieli wszystkich szkół wchodzących w skład Zespołu.

Podobnie w przypadku wylosowania do badania np. Zespołu Opieki Zdrowotnej lub jednostki lokalnej wchodzącej w skład Zespołu – należy zawsze sporządzić jedno sprawozdanie zbiorcze i wykazać wszystkich pracowników całego Zespołu, tj. administracji i obsługi oraz personel medyczny.

Jeżeli pracownik jest zatrudniony w badanej jednostce na podstawie więcej niż jednego stosunku pracy, należy wykazać nie jedną, lecz dwie lub trzy osoby pracujące (tzn. tyle razy, ile zawartych jest umów o pracę). Zasada ta obowiązuje również przy ustalaniu liczby osób zatrudnionych w pozycji A2.

Dotyczy to np. nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy (na 1,00 etat) oraz dodatkowo w niepełnym wymiarze czasu pracy (na 0,50 etatu, także w październiku 2018 r.) w jednej jednostce sprawozdawczej, jeżeli osoba ta zostanie wylosowana dwa razy, to należy wypełnić wszystkie części formularza oddzielnie dla każdego etatu (tę sytuację należy traktować jak dwie oddzielne osoby pracujące).

#### **Do pracujących zalicza się:**

- 1) osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy (tj. umowy o pracę, powołania, mianowania lub wyboru), łącznie z sezonowymi lub zatrudnionymi dorywczo;
- 2) pracodawców i pracujących na własny rachunek;

- a) właścicieli i współwłaścicieli (łącznie z pomagającymi członkami ich rodzin) jednostek prowadzących działalność gospodarczą (z wyłączeniem wspólników spółek, którzy nie pracują w spółce), tj. zakładów, spółek, przedsiębiorstw zagranicznych itp.;
- b) osoby pracujące na własny rachunek;
- 3) osoby wykonujące pracę nakładczą;
- 4) agentów pracujących na podstawie umów agencyjnych i umów na warunkach zlecenia o prowadzenie placówek handlowych, usługowych lub o wykonywanie zleconych czynności (łącznie z pomagającymi członkami ich rodzin oraz osobami zatrudnionymi przez agentów);
- 5) członków spółdzielni produkcji rolniczej oraz powstałych na ich bazie spółdzielni o innym profilu produkcyjnym, w odniesieniu do których funkcjonuje prawo spółdzielcze, a także członków spółdzielni kółek rolniczych;
- 6) osoby otrzymujące zasiłki chorobowe, macierzyńskie i opiekuńcze;
- 7) nauczycieli przebywających na urloпах zdrowotnych lub „będących czasowo w stanie nieczynnym”;
- 8) osoby wykonujące pracę w Polsce, a także za granicą na rzecz jednostek, w których zostały zatrudnione, niezależnie od czasu trwania tego zatrudnienia (np. przy realizacji usług eksportowych, jako pracownicy polskich przedstawicielstw dyplomatycznych, urzędów centralnych, polskich przedstawicielstw przy ONZ oraz innych misji);
- 9) osoby skierowane za granicę w celach szkoleniowych i badawczych;
- 10) skazanych (więźniów) pracujących na podstawie zbiorowych umów o pracę.

#### **Do pracujących nie zalicza się osób:**

- 1) skreślonych czasowo z ewidencji, z którymi nie rozwiązano umowy o pracę;
- 2) korzystających z urloпów bezpłatnych w wymiarze powyżej 3 miesięcy (nieprzerwanie);
- 3) korzystających z urloпów wychowawczych w wymiarze powyżej 3 miesięcy (nieprzerwanie);
- 4) przebywających na świadczeniach rehabilitacyjnych;
- 5) pracujących na umowę zlecenia lub umowę o dzieło;

- 6) zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego;
- 7) pracowników udostępnianych (zatrudnionych) przez agencję pracy tymczasowej;
- 8) pracowników zatrudnionych na kontraktach, których umowa nie ma charakteru umowy o pracę.

**W pozycji A2 należy podać liczbę osób zatrudnionych w jednostce sprawozdawczej (w osobach). Za pracowników zatrudnionych należy uważać osoby, które na podstawie stosunku pracy znajdowały się w ewidencji jednostki w okresie od 1 października do 31 października 2018 r. w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy obowiązującym w danym zakładzie pracy lub na danym stanowisku.**

Przy ustalaniu liczby osób zatrudnionych w pozycji A2 należy **wykluczyć te osoby, które w październiku 2018 roku:**

- 1) byli powyżej 10 dni roboczych opłaconych przez zakład pracy m.in. na:
  - zwolnieniach lekarskich,
  - urlopach wypoczynkowych,**nieobecność z ww. powodów należy liczyć łącznie;**
- 2) miały powyżej 2 dni roboczych nieopłaconych przez zakład pracy, np. z tytułu:
  - urlopu bezpłatnego,
  - urlopu macierzyńskiego, ojcowskiego lub rodzicielskiego, z wyjątkiem osób, które łączą dodatkowy urlop macierzyński lub urlop rodzicielski z pracą w niepełnym wymiarze u pracodawcy udzielającego tego urlopu,
  - urlopu wychowawczego w celu sprawowania opieki nad dzieckiem,
  - zwolnienia lekarskiego (opłaconego przez ZUS),
  - opieki nad chorym dzieckiem lub dorosłym członkiem rodziny (opłaconej przez ZUS),
  - nieobecności nieusprawiedliwionej,
  - strajku,
  - wezwania do sądu,**nieobecność z ww. powodów należy liczyć łącznie;**
- 3) zostały objęte przestojem, w tym ekonomicznym;
- 4) były na emeryturze i jednocześnie pracowały w jednostce sprawozdawczej;
- 5) były zatrudnione na podstawie umowy o pracę nakładczą, kontraktu menedżerskiego, w formie samozatrudnienia czy pracy tymczasowej lub weekendowej;
- 6) miały z jednostką sprawozdawczą zawartą umowę agencyjną lub na warunkach zlecenia o prowadzenie placówek (tj. agentów łącznie z osobami współpracującymi i zatrudnionymi przez agentów);
- 7) były zatrudnione przy pracach interwencyjnych i robotach publicznych;
- 8) uczestniczyły w grupach roboczych zorganizowanych przez inne jednostki i delegowano je do pracy w jednostce sprawozdawczej (np. osoby skazane, uczestnicy hufców pracy);

- 9) powołano do pełnienia z wyboru funkcji w organizacjach społecznych poza zakładem pracy zatrudniającym pracownika;
- 10) skierowano do szkół stacjonarnych, na studia doktoranckie itp.;
- 11) były w szkołach lub na studiach i odbywały praktyki zawodowe;
- 12) przebywały za granicą z tytułu otrzymania stypendium w zagranicznych placówkach, wyższych uczelniach itp.;
- 13) były zatrudnione poza granicami kraju (w tym również na zasadzie eksportu robót i usług), z wyjątkiem osób przebywających za granicą na podstawie delegacji służbowej;
- 14) korzystali z urlopu profilaktycznego, dla poratowania zdrowia dla nauczycieli.

#### **Uwaga**

Suma nieobecności (dni i godzin) z powodów wykazanych w pkt. 1) i 2) nie może być większa niż 12 dni roboczych.

Po wykonaniu powyższych wykluczeń należy tak ustaloną liczbę osób zatrudnionych wpisać do pola w pozycji A2. Jeżeli liczba zatrudnionych (spełniających warunki badania) jest mniejsza bądź równa 40, to badaniem objęte są wszystkie osoby. Na formularzu należy wykazać wszystkich pracowników w dowolnej kolejności, następnie wykonać programowo uporządkowanie pracowników.

W przypadku, gdy w pozycji A2 liczba zatrudnionych (spełniających warunki badania) jest większa od 40 – należy wówczas przeprowadzić losowanie pracowników, tj. wykonać następujące czynności w podanej niżej kolejności:

- a) pracowników z pozycji A2, uszeregować według rosnących 6-cyfrowych symboli zawodów, a w danym zawodzie – według rosnących 1-cyfrowych symboli płci (najpierw trzeba wykazać „1” – mężczyzn, a następnie „2” – kobiety).

#### **Przykład**

Kierownictwo jednostki stanowią: dyrektor generalny – kobieta (zawód – 112007, płęć – 2), kierownicy działów informatyki (zawód – 133001) – trzech mężczyzn (płęć – 1) i jedna kobieta (płęć – 2) oraz kierownicy działów finansowych (zawód – 121103) – dwie kobiety (płęć – 2) i dwóch mężczyzn (płęć – 1); pracowników tych należy uszeregować w następującej kolejności: (zawód → płęć) 112007 → 2, 121103 → 1, 121103 → 1, 121103 → 2, 121103 → 2, 133001 → 1, 133001 → 1, 133001 → 1, 133001 → 2;

- b) uszeregowanym w powyższy sposób pracownikom, nadać numery porządkowe od „1 do N”;
- c) na tak sporządzonej liście, zaznaczyć (tj. wylosować – w zależności od liczby N w polu w pozycji A2) numery pracowników wylosowanych do badania. W związku z tym w zależności od N – liczby

zatrudnionych, spełniających warunki badania, każda jednostka powinna objąć badaniem:

wszystkie osoby → czyli 1, 2, 3, 4 itd.	$N \leq$	40
co drugą osobę → czyli 1, 3, 5, 7 itd.	$41 \leq N \leq$	176
co 3 → czyli 1, 4, 7, 10, 13 itd.	$177 \leq N \leq$	396
co 4 → czyli 1, 5, 9, 13, 17 itd.	$397 \leq N \leq$	704
co 5 → czyli 1, 6, 11, 16, 21 itd.	$705 \leq N \leq$	1100
co 6 → czyli 1, 7, 13, 19, 25 itd.	$1101 \leq N \leq$	1584
co 7 → czyli 1, 8, 15, 22, 29 itd.	$1585 \leq N \leq$	2156
co 8 → czyli 1, 9, 17, 25, 33 itd.	$2157 \leq N \leq$	2816
co 9 → czyli 1, 10, 19, 28, 37 itd.	$2817 \leq N \leq$	3564
co 10 → czyli 1, 11, 21, 31, 41 itd.	$3565 \leq N \leq$	4400
co 11 → czyli 1, 12, 23, 34, 45 itd.	$4401 \leq N \leq$	5324
co 12 → czyli 1, 13, 25, 37, 49 itd.	$5325 \leq N \leq$	6336
co 13 → czyli 1, 14, 27, 40, 53 itd.	$6337 \leq N \leq$	7436
co 14 osobę → czyli 1, 15, 29 itd.	$7437 \leq N$	

Osoba z numerem 1 musi być wykazana w sprawozdaniu; np. jeżeli liczba zatrudnionych  $N=113$ , to jednostka wylosuje – co drugą osobę i badaniem będzie objętych 57 osób o numerach: 1, 3, 5, 7, ... ,107, 109, 111, 113. A te numery wylosowanych pracowników należy w tej kolejności wpisać do wiersza B1.

Losowanie pracowników będzie wykonywane automatycznie w programie.

**W pozycji A3** należy podać właściwy **symbol sposobu ustalania wynagrodzeń za pracę**. W przypadku układu pracy ponadzakładowego „1” lub zakładowego „2” (zawartego dla przeważającej liczby osób pracujących w jednostce sprawozdawczej). Dla pozostałych jednostek należy wpisać symbol „3” (np. gdy jednostka sprawozdawcza wykaże w pozycji A1 liczbę mniejszą niż 20 osób lub w przypadku jednostek o symbolu PKD=84).

**Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy** to dwustronna umowa, zawierana przez partnerów społecznych w drodze rokowań. Ponadzakładowy układ obejmuje pracowników zatrudnionych przez pracodawców jednej branży zrzeszonych w organizacji pracodawców. Układ stanowi podstawę ustalania w indywidualnych umowach o pracę uprawnień pracowników do wynagrodzeń i świadczeń związanych z pracą, a także umożliwia dochodzenie roszczeń w tym zakresie.

**Zakładowy układ zbiorowy pracy** jest umową - zbiorem norm prawnych regulujących treść indywidualnych umów o pracę oraz stosunki pracy w danym przedsiębiorstwie – w miejscu zatrudnienia. Jest umową zawieraną pomiędzy pracodawcą lub organizacją pracodawców a związkiem zawodowym (lub częścią organizacji związkowej wchodzącej w jego skład, albo też organizacją obejmującą więcej niż jeden związek zawodowy).

**Pozycję A4** należy wypełnić, jeżeli w jednostce sprawozdawczej wszystkich pracowników (zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy) **obowiązywała taka sama liczba dni roboczych** w październiku 2018 r.

Jeżeli wszystkich pracowników w jednostce w październiku 2018 r. obowiązywała **taka sama liczba dni roboczych** i wypełnione zostało pole A4, to wiersz C2 w formularzu elektronicznym zostanie wypełniony automatycznie, a na formularzu papierowym wypełnienie tego wiersza nie jest obowiązkowe.

W przypadku, **gdy liczba dni roboczych** w październiku 2018 r. dla wylosowanych pracowników **była różna**, to pole A4 powinno zostać niewypełnione, natomiast należy wypełnić wiersz C2.

**Pozycję A5** należy wypełnić, jeżeli w jednostce sprawozdawczej wszystkich pracowników (zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy) **obowiązywała taka sama liczba dni roboczych** w roku 2018.

Ta sama liczba dni roboczych dotyczy także pracowników, którzy:

- byli zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy,
- nie byli zatrudnieni przez cały rok 2018 (tj. **którzy na podstawie stosunku pracy** nie znajdowali się w ewidencji jednostki w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2018 r.).

Jeżeli wszystkich pracowników w jednostce w 2018 roku obowiązywała **taka sama liczba dni roboczych** i wypełnione zostało pole A5, to wiersz D2 w formularzu elektronicznym zostanie wypełniony automatycznie, a na formularzu papierowym wypełnienie tego wiersza nie jest obowiązkowe.

W przypadku, **gdy liczba dni roboczych** w roku 2018 dla wylosowanych pracowników **była różna**, to pole A5 powinno zostać niewypełnione, natomiast należy wypełnić wiersz D2.

## Część II. Dane dotyczące osób wylosowanych do badania

**Wiersz B1** – pole wypełniane automatycznie w przypadku wykonania opcji programowej: uporządkuj (dla jednostek, które w polu A2 wykazały 40 lub mniej osób zatrudnionych) lub wykonaj losowanie (dla jednostek, które w polu A2 wykazały więcej niż 40 osób zatrudnionych). W przypadku losowania ręcznego w wierszu B1 należy wykazać **numer pracownika wylosowanego do badania** (np.: 1, 3, 5, ...).

### Wiersze B2–B10 dotyczą stanu w dniu 31 października 2018 roku

**W wierszu B2** (dotyczy wyłącznie formularza papierowego) należy wpisać **nazwę zawodu wykonywanego (specjalności)**, która musi odpowiadać 6-cyfrowemu symbolowi zawodu (specjalności), wykazanemu w wierszu B3.

**W wierszu B3** należy wpisać **6-cyfrowy symbol zawodu wykonywanego (specjalności)**, z klasyfikacji zawodów i specjalności wprowadzonej rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz. U. poz. 1145, z późn. zm.).

**W wierszach B4–B7** należy wpisać właściwe **symbole**:

- **ptci**,
- **najwyższego poziomu ukończonego wykształcenia**,
- **rodzaju umowy o pracę**,
- **systemu czasu pracy**.

Symbole te znajdują się:

- w formularzu elektronicznym – w rozwinięciu każdego z wierszy,
- w formularzu papierowym – w dolnej jego części.

#### **Uwaga**

W przypadku jednostek nie wymagających do dokumentacji kadrowej świadectw (dyplomów) ukończenia szkoły, czy uczelni, należy dla wylosowanego pracownika ustalić ten faktyczny posiadany najwyższy poziom ukończonego wykształcenia.

**W wierszu B8** należy podać **rok i miesiąc urodzenia** (dwie ostatnie cyfry roku urodzenia, miesiąc na dwóch znakach po przecinku).

#### **Przykład**

Rok i miesiąc urodzenia w wierszu B8 należy zapisywać w następujący sposób:

- a) 53,02 = luty 1953 roku,
- b) 88,12 = grudzień 1988 roku,

czyli miesiące od 1 do 9 należy poprzedzić cyfrą „0”.

**W wierszu B9 – staż pracy ogółem** – należy podać łączną liczbę lat i miesięcy (miesiące na dwóch znakach po przecinku) przepracowanych we wszystkich okresach, w których osoba ta zatrudniona była jako pracownik najemny u wszystkich pracodawców lub pracowała na własny rachunek.

Do stażu pracy wlicza się wszystkie okresy, za które była opłacana składka na ubezpieczenie społeczne lub zaopatrzenie emerytalne, z wyłączeniem okresów zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego, umowy zlecenia lub o dzieło (z wyjątkiem własnych niektórych grup pracowników, którzy otrzymują honoraria za pracę wynikające z umowy o pracę).

W przypadku braku informacji w jednostce sprawozdawczej na temat wszystkich poprzednich okresów, w których pracownik był zatrudniony najemnie lub pracował na własny rachunek, należy podać w wierszu B9 staż pracy w jednostce sprawozdawczej (wiersz B9=B10).

**W wierszu B10 – staż pracy w jednostce sprawozdawczej** – należy podać liczbę lat i miesięcy (miesiące na dwóch znakach po przecinku) przepracowanych przez pracownika w tej jednostce.

Dla pracowników jednostek sfery budżetowej, staż pracy w jednostce sprawozdawczej należy ustalić na podstawie umowy obowiązującej w październiku 2018 roku.

#### **Przykład**

Lata stażu pracy w wierszach B9 i B10 należy zapisywać w następujący sposób:

- a) 0,06 = 6 miesięcy,
  - b) 2,11 = 2 lata i 11 miesięcy,
  - c) 12,00 = 12 lat i 0 miesięcy,
  - d) 12,05 = 12 lat i 5 miesięcy,
- czyli przepracowane miesiące od 1 do 9 należy poprzedzić cyfrą „0”.

#### **Wiersze od C1 do C13 dotyczą października 2018 roku**

W październiku 2018 r. (przy 40,00-godzinnym tygodniu i 8,00-godzinnym dniu pracy, dla osób pełnozatrudnionych) **czas nominalny, czyli obowiązująca norma czasu pracy** dla większości pracowników wynosiła **184,00** godzin, tj. **23** dni roboczych (**4,6** tygodnia=23 dni / 5 dni robocze w tygodniu), a np. dla nauczyciela o **18,00**-godzinnym tygodniu czasu pracy zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy → **23\*18,00/5 = 82,80** godzin.

**W wierszu C1** należy podać **miesięczny wskaźnik wymiaru czasu pracy** za październik 2018 r. (z trzema znakami po przecinku) wyliczony według poniższego wzoru:

$$w.C1=(w.C4+w.C6)/[w.C2*(w.C3/5)]$$

gdzie do wyliczeń przyjęto:

- sumę liczb godzin przepracowanych i nieprzepracowanych w X 2018 r. (w.C4+w.C6)
- nominalny czas pracy obowiązujący wylosowanego pracownika w X 2018 r. → iloczyn dni roboczych (w. C2) i liczby godzin obowiązujących każdego roboczego dnia pracy (w.C3/5).

Wskaźnik ten nie może być wyższy niż 1,000.

**W wierszu C2** dla pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy należy wykazać **liczbę dni roboczych** w październiku 2018 r. (bez znaków po przecinku) obowiązujących danego pracownika tylko wtedy, gdy jest ona różna dla poszczególnych pracowników i nie wypełniono pozycji A4.

Natomiast dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy do celów sprawozdawczych należy przyjąć 23 dni.

W przypadku, gdy wszystkich pracowników w jednostce w październiku 2018 r. obowiązywała taka sama liczba dni roboczych i wypełnione zostało pole A4, to wiersz C2 w formularzu elektronicznym zostanie wypełniony



automatycznie, a na formularzu papierowym wypełnienie tego wiersza nie jest obowiązkowe.

**W wierszach C3–C8** należy podać czas pracy w październiku 2018 r. w godzinach, z 2 znakami po przecinku, tj. zamienia się liczbę minut z ułamka zwykłego na dziesiętny.

#### Przykład

- a) 44 minuty =  $44/60 = 0,73$  godziny,  
b) 155 godz. i 19 minut =  $(155 + 19/60) = 155 + 0,32 = 155,32$  godz.

**W wierszu C3** należy podać **liczbę godzin tygodniowego** (5 dni roboczych) **pełnego wymiaru czasu pracy**, niezależnie od wykazanego w wierszu C1 wskaźnika wymiaru czasu pracy danego pracownika.

#### Przykład 1

Przy 5-dniowym i 8,00-godzinnym czasie pracy należy wpisać 40,00 godzin zarówno dla pracownika, dla którego C1 = 1,000, jak również np. dla: C1 = 0,335, C1 = 0,500, czy C1 = 0,756 itp.

#### Przykład 2

Przy 5-dniowym i 7,20-godzinnym czasie pracy należy wpisać 36,00 godzin zarówno dla pracownika, dla którego C1 = 1,000, jak również np. dla: C1 = 0,255, C1 = 0,330, C1 = 0,756.

#### Uwaga

Dla celów sprawozdawczych należy przyjąć, iż tygodniowy pełny wymiar czasu pracy wynosił dla:

- a) nauczyciela akademickiego – 36,00 godzin,  
b) nauczyciela szkoły – tzw. pensum (zgodnie z Kartą Nauczyciela odpowiednia tygodniowa liczba godzin obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych, opiekuńczych), np. 18,00 godzin,  
c) dyrektora i jego zastępców (w tym wszystkich typów szkół) – 40,00 godzin.

**W wierszu C4** należy podać **liczbę** (z dwoma znakami po przecinku) **godzin optaconych przez zakład pracy za czas faktycznie przepracowany w godzinach nominalnych** w październiku 2018 roku (w tym także na delegacji służbowej). Nominalny czas pracy obowiązujący w jednostce sprawozdawczej jest to czas pracy, który powinni pracownicy przepracować zgodnie z normami czasu pracy obowiązującymi w jednostce sprawozdawczej lub normami ustalonymi dla poszczególnych grup pracowników.

#### Uwaga

W wierszu C4 **nie należy** uwzględniać godzin odpracowywanych w październiku z poprzednich miesięcy.

Natomiast **należy** uwzględnić godziny nieprzepracowane w październiku, a odpracowane w następnych miesiącach, np. z powodu wyjść prywatnych.

**W wierszu C5** należy podać **liczbę godzin optaconych za pracę w godzinach nadliczbowych** w październiku

2018 roku (wynikających z umowy o pracę). Czas przepracowany w godzinach nadliczbowych jest to czas przepracowany ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy.

Dla potrzeb badania godziny dyżurów zakładowych i godziny pracy w pomocy doraźnej pracowników służby zdrowia oraz godziny ponadwymiarowe nauczycieli należy potraktować jako godziny nadliczbowe.

**W wierszu C6** należy wykazać **liczbę godzin nieprzepracowanych ogółem - optaconych i nieoptaconych** w październiku 2018 roku bez względu na powód łącznie do 12 dni (np. zwolnienia lekarskie, urlopy wypoczynkowe, urlopy szkoleniowe, okolicznościowe).

#### Przykład

Jeżeli w październiku pracownik zatrudniony na cały etat, był 5 dni na urlopie wypoczynkowym i 3 dni na zwolnieniu lekarskim, to czas nieprzepracowany należy obliczyć w następujący sposób: 5 (dni urlopu) \* 8,00 (godzin obowiązujących pracownika) + 3 (dni zwolnienia)\*,00 (godzin obowiązujących pracownika) = 64,00 godziny nieprzepracowane ogółem.

**W wierszu C7** należy wykazać **liczbę godzin nieprzepracowanych, ale optaconych ze środków zakładu pracy** za październik 2018 roku bez względu na powód (np. zwolnienia lekarskie optacone przez zakład pracy, urlopy wypoczynkowe, szkoleniowe, okolicznościowe).

#### Uwaga

W przypadku osoby, która łączy dodatkowo urlop macierzyński lub urlop rodzicielski z pracą w niepełnym wymiarze u pracodawcy udzielającego tego urlopu, należy wykazać czas pracy w tym niepełnym wymiarze etatu i wynagrodzenia brutto za ten czas, bez wypłaconego zasiłku.

#### Przykład wypełnionych wierszy od C1 do C4:

*W przypadku pracownika zatrudnionego w specjalności 233012–nauczyciel języka polskiego (tygodniowo 18,00 godzin, przy pełnym wymiarze czasu pracy i 23 dniach roboczych) w liceum ogólnokształcącym:*

- w niepełnym wymiarze czasu pracy (0,33 etatu) w okresie od 1 października do 16 października 2018 roku tylko od środy do piątku po 2,00 godz., czyli  $6*2=12,00$  godzin,
- w pełnym wymiarze czasu pracy w okresie od 17 października do 31 października 2018 roku (11 dni roboczych), czyli  $11*18/5=39,60$  godzin,

*jednostka sprawozdawcza powinna wpisać:*

w wierszu C1 – miesięczny wskaźnik wymiaru czasu pracy w X 2018 r. =  $0,623 = \frac{[(12,00+39,60)+0,0]}{[23*(18/5)]}$ ,

w wierszu C2 – liczbę dni roboczych = 23,

w wierszu C3 – liczbę godzin tygodniowego pełnego wymiaru czasu pracy = 18,00,

w wierszu C4 – czas faktycznie przepracowany w godzinach nominalnych w X 2018 r. = 51,60 godzin.

#### **Przykład wypełnionych wierszy od C1 do C7:**

*W przypadku pracownika na pełnym etacie, pracującego 40,00 godzin tygodniowo, 8,00 godzin dziennie od poniedziałku do piątku, który w październiku 2018 przebywał 2 dni na urlopie wypoczynkowym i 1 dzień na urlopie bezpłatnym (który nie miał w tym miesiącu godzin nadliczbowych), należy wykazać:*

w wierszu C1 – miesięczny wskaźnik wymiaru czasu pracy w X 2018 r. = 1,000  
= $[160,00+(16,00+8,00)]/(23*40/5)$

w wierszu C2 – liczbę dni roboczych = 23,

w wierszu C3 – liczbę godzin tygodniowego pełnego wymiaru czasu pracy = 40,00 godzin,

w wierszu C4 – czas faktycznie przepracowany w godzinach nominalnych w X 2018 r. = 160,00 godzin,

w wierszu C5 – czas przepracowany w godzinach nadliczbowych = 0,00 godzin,

w wierszu C6 – czas nieprzepracowany ogółem w X 2018 r. =  $2*8,00+8,00=24,00$  godzin,

w wierszu C7 – czas nieprzepracowany opłacony przez zakład pracy w X 2018 r. =  $2*8,00=16,00$  godzin.

**W wierszach C8–C13 oraz D10–D17** należy wykorzystać szczegółowy „Zakres składników wynagrodzeń w gospodarce narodowej obowiązujący od 1 stycznia 2000 r., stanowiący poniżej załącznik do objaśnień.

Dane dotyczące wynagrodzeń należy podać w ujęciu brutto (w złotych i groszach), bez potrąceń obowiązkowych składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe i chorobowe, opłaconych przez ubezpieczonego oraz zaliczek z tytułu podatku dochodowego od osób fizycznych. Wynagrodzenia osobowe brutto powinny być podane niezależnie od źródeł finansowania wypłat, tj. zarówno ze środków własnych, jak i refundowanych, np. z Funduszu Pracy, Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

**W wierszu C8** należy wykazać **wynagrodzenia osobowe brutto za czas opłacony** za październik 2018 r., które stanowią sumę wynagrodzeń i świadczeń z tytułu pracy, wypłaconych lub wydawanych w naturze (odpowiednio przeliczonych na 1 miesiąc), np.: dokonanych na rzecz pracowników wypłat wynagrodzeń zasadniczych, dodatków stałych i przejściowych (w tym motywacyjnych), premii regulaminowych (bez premii i nagród uznaniowych), wynagrodzeń za pracę w godzinach nadliczbowych.

#### **Uwaga**

Do wynagrodzeń **C8–C13**:

- a) należy zaliczyć kwoty, które były wypłacone po 31 października 2018 r. z tytułu wyrównań uposażenia za październik 2018 r.
- b) nie należy uwzględniać:
  - kwot wypłaconych w październiku 2018 r. z tytułu wyrównań uposażeń za poprzednie miesiące,
  - wypłat mających charakter jednorazowy lub sporadyczny, tj. nagród jubileuszowych, gratyfikacji, odpraw wypłacanych przy przejściu na emeryturę, ekwiwalentów za niewykorzystane urlopy oraz dodatkowych wynagrodzeń rocznych dla pracowników jednostek sfery budżetowej, wypłat z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej w spółdzielniach, a także honorariów.

**W wierszu C9** należy wykazać **wynagrodzenia osobowe brutto** za październik 2018 r. **za czas nominalny** tzn. łącznie:

- za czas faktycznie przepracowany w godzinach nominalnych, m.in.: wynagrodzenie zasadnicze, dodatki za pracę zmianową, tylko premie regulaminowe (czyli bez nagród i premii uznaniowych), dodatki: funkcyjne, za staż pracy, za szczególne właściwości pracy, szczególne kwalifikacje lub warunki pracy.
- oraz za czas nieprzepracowany w godzinach nominalnych m.in.: wynagrodzenie za czas choroby wypłacone przez zakład pracy, wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy.

W wierszu tym nie należy wykazywać wynagrodzeń za prace w godzinach nadliczbowych.

**W wierszu C10** należy wykazać **wynagrodzenie zasadnicze brutto** za październik 2018 r. (za czas nominalny), np. ustalone na podstawie obowiązującej stawki za jednostkę pracy (odpowiednio do systemu i formy wynagradzania) i czasu pracy obowiązującego w jednostce w październiku 2018 r.

**W wierszu C11** należy podać **dodatki brutto za pracę zmianową** wykonaną w październiku 2018 r. (za czas nominalny). Praca zmianowa to wykonywanie pracy według ustalonego rozkładu czasu pracy, przewidującego zmianę pory wykonywania pracy przez poszczególnych pracowników po upływie określonej liczby godzin, dni lub tygodni; dopuszczalna w każdym systemie czasu pracy. Nie należy wykazywać dodatków za pracę świadczoną incydentalnie (np. zastępstwo).

**W wierszu C12** należy wykazać **wynagrodzenie brutto tylko z tytułu premii regulaminowej** za październik 2018 r. (bez nagród i premii uznaniowych), np. 1/3 premii za IV kwartał 2018 roku, 1/12 premii rocznej.

Za premie regulaminowe należy uważać świadczenia periodyczne, czyli wypłacane z pewną regularnością. Świadczenia te gwarantują przepisy płacowe (np. w sferze budżetowej mogą to być układy zbiorowe pracy,

regulaminy wynagradzania, a nawet ustawy), z których musi wynikać roszczeniowy charakter tego składnika.

**W wierszu C13 należy wykazać wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych brutto** w październiku 2018 r., które powinny być ustalane, np. na podstawie godzin przepracowanych w czasie nadliczbowym (wykazany w wierszu C5) i stawki zasadniczego wynagrodzenia, **łącznie z odpowiednimi dodatkami.**

### Wiersze D1–D17 dotyczą roku 2018

Dla roku 2018 (przy 40,00-godzinym tygodniu i 8,00-godzinym dniu czasu pracy, dla osób pełnozatrudnionych), czas nominalny, czyli obowiązująca norma czasu pracy wynosiła, dla większości pracowników, **2000,00** godzin (norma dobowo 8,00 godzin), tj. **250** dni robocze (**50,0** tygodni = 250 dni / 5 dni roboczych w tygodniu; norma tygodniowa 40,00 godzin). Przy 37,92-godzinym tygodniu czasu pracy (norma tygodniowa 37 godzin i 55 minut), czas nominalny dla roku 2018 wyniósł 1896,00 godzin.

Dla poszczególnych 12 miesięcy w 2018 roku liczby dni roboczych oraz wymiary czasu nominalnego, np. dla pracowników pełnozatrudnionych np. przy 40,00-godzinym lub przy 37,92-godzinym tygodniu czasu pracy wyniosły odpowiednio:

Miesiąc	Liczba dni	Liczba godzin	
Styczeń	21 dni	168,00 godz.	159,26 godz.
Luty	20 dni	160,00 godz.	151,68 godz.
Marzec	22 dni	176,00 godz.	166,85 godz.
Kwiecień	20 dni	160,00 godz.	151,68 godz.
Maj	20 dni	160,00 godz.	151,68 godz.
Czerwiec	21 dni	168,00 godz.	159,26 godz.
Lipiec	22 dni	176,00 godz.	166,85 godz.
Sierpień	22 dni	176,00 godz.	166,85 godz.
Wrzesień	20 dni	160,00 godz.	151,68 godz.
Październik	23 dni	184,00 godz.	174,43 godz.
Listopad	20 dni	160,00 godz.	151,68 godz.
Grudzień	19 dni	152,00 godz.	144,10 godz.
Rok 2018	250 dni	2000,00 godz.	1896,00 godz.

**W wierszu D1** należy podać **roczny wskaźnik wymiaru czasu pracy** za 2018 r. (z trzema znakami po przecinku) osoby wykazanej w wierszu B1 (tj. wylosowanego pracownika) wyliczony według poniższego wzoru:

$$w.D1=12*(w.D4+w.D6)/(w.D3)$$

gdzie do wyliczeń przyjęto:

- sumę liczb godzin przepracowanych i nieprzepracowanych w roku 2018 (w.D4+w.D6),
- roczną liczbę godzin obowiązkowego pełnego wymiaru czasu pracy (w.D3).

Roczny wskaźnik wymiaru czasu pracy za 2018 r. nie może być wyższy niż 12,000.

**W wierszu D2** należy wykazać **liczbę dni roboczych** w roku 2018 (bez znaków po przecinku) obowiązujących

danego pracownika tylko wtedy, **gdy była ona różna dla poszczególnych pracowników i nie wypełniono pozycji A5.**

W przypadku, gdy **wszystkich pracowników w jednostce** w 2018 roku **obowiązywała taka sama liczba dni roboczych i wypełnione zostało pole A5**, to wiersz D2 w formularzu elektronicznym zostanie wypełniony automatycznie, a na formularzu papierowym wypełnienie tego wiersza nie jest obowiązkowe.

**W wierszach D3–D8** należy podać czas pracy w 2018 roku w godzinach, z 2 znakami po przecinku.

**W wierszu D3** należy podać **roczną liczbę godzin obowiązkowego pełnego wymiaru czasu pracy** niezależnie od wykazanego w wierszu D1 rocznego wskaźnika wymiaru czasu pracy za 2018 r.

#### Uwaga 1

Jeżeli dla danego pracownika wykazano tygodniową liczbę godzin obowiązkowego pełnego wymiaru czasu pracy równą 40,00 godzin, a:

- pracownik zatrudniony był w niepełnym wymiarze czasu pracy,
- lub pracownik nie był zatrudniony przez cały rok,
- lub jednostka sprawozdawcza nie prowadziła działalności przez cały 2018 rok,

to w wierszu D2 powinna być wykazana liczba dni roboczych, obowiązujących danego pracownika w roku 2018, np. 250 dni robocze, a wtedy w wierszu D3 należy wpisać 2000,00 godzin.

#### Uwaga 2

Dla nauczycieli zatrudnionych w ciągu roku w niepełnym wymiarze czasu pracy, przy np. *tygodniowej liczbie wymiaru czasu pracy wykazanej w wierszu C3=18,00 godz.*, do celów sprawozdawczych należy przyjąć 900,00 godzin, a w wierszu D2 powinna być wykazana liczba 250 dni robocze.

**W wierszu D4** należy podać **liczbę godzin opłaconych przez zakład pracy za czas faktycznie przepracowany w godzinach nominalnych** w 2018 roku (w tym także na delegacji służbowej).

**W wierszu D5** należy podać **liczbę godzin opłaconych za pracę w godzinach nadliczbowych** w 2018 roku wynikających z umowy o pracę.

**W wierszu D6** należy wykazać **liczbę godzin nieprzepracowanych ogółem – opłaconych i nieopłaconych** (w tym także opłaconych ze środków ZUS oraz bezpłatnych) za 2018 rok bez względu na powód (np. zwolnienia lekarskie, urlopy wypoczynkowe, urlopy macierzyńskie, ojcowskie, rodzicielskie, profilaktyczne, szkoleniowe, okolicznościowe, dla poratowania zdrowia dla nauczycieli oraz bezpłatne lub przestoje, w tym ekonomiczne).

### Uwaga 1

Dla celów sprawozdawczych należy przyjąć, iż tygodniowy pełny wymiar czasu pracy wynosi dla:

- a) nauczyciela akademickiego – 36,00 godzin,
- b) nauczyciela szkoły – tzw. pensum (zgodnie z Kartą Nauczyciela odpowiednia tygodniowa liczba godzin obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych, opiekuńczych), np. 18,00 godzin,
- c) dyrektora i jego zastępców (w tym wszystkich typów szkół) – 40,00 godzin.

### Uwaga 2

W przypadku osoby, która łączy dodatkowy urlop macierzyński lub urlop rodzicielski z pracą w niepełnym wymiarze u pracodawcy udzielającego tego urlopu, nie należy wykazywać czasu nieprzepracowanego z powodu niniejszego urlopu.

Należy natomiast wykazać czas pracy w tym niepełnym wymiarze etatu i wynagrodzenia brutto za ten czas, bez wypłaconego zasiłku.

**W wierszu D7** należy wykazać **liczbę godzin nieobecności** w pracy w 2018 roku **opłaconych wyłącznie przez zakład pracy** z powodu przestoju, w tym ekonomicznych, urlopów wypoczynkowych (w tym zaległych), zwolnień lekarskich do 14 dni – dla osób, powyżej 50 roku życia lub do 33 dni – dla osób w wieku do 50 lat włącznie, urlopów okolicznościowych itp.

**W wierszu D8** należy wykazać **liczbę godzin nieobecności** w pracy w 2018 roku opłaconych **wyłącznie przez zakład pracy z powodu przestoju ekonomicznych, wprowadzonych ustawą** z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy (Dz. U. z 2017 r. poz. 842).

### Przykład wypełnionych wierszy od D1 do D8:

*W przypadku pracownika, w wieku powyżej 50 lat, zatrudnionego jako kierownik przedsiębiorstwa transportowego (132406) np. w pełnym wymiarze czasu pracy (tygodniowo np. 40,00 godzin) w okresie od 2 stycznia do 30 listopada 2018 roku w jednostce oraz będącego:*

- 2 miesiące na zwolnieniach lekarskich od 1 lutego do 31 marca (tj. 42 dni robocze),
- 1 miesiąc na urlopie bezpłatnym w okresie od 1 do 30 czerwca (tj. 21 dni roboczych),
- 1 miesiąc na urlopie wypoczynkowym od 2 do 31 lipca (tj. 22 dni robocze),
- 8 dni roboczych w listopadzie na przestoju ekonomicznym,

jednostka sprawozdawcza powinna wpisać:

w wierszu D1 – roczny wskaźnik wymiaru czasu pracy =  $11,088 = \{12 \cdot (1104,00 + 744,00) / 2000,00\}$ ,

w wierszu D2 – liczbę dni roboczych = 250,

w wierszu D3 – roczną liczbę godzin obowiązkowego pełnego wymiaru czasu pracy = 2000,00,

w wierszu D4 – czas faktycznie przepracowany w godzinach nominalnych = 1104,00,

w wierszu D6 – czas nieprzepracowany ogółem 744,00 godziny, czyli wynik dodawania odpowiednich liczb godzin nieprzepracowanych z powodu: zwolnień lekarskich (za luty i marzec 336,00 godziny = 42 dni \* 8,00 godzin), urlopu bezpłatnego (za czerwiec 168,00 godzin = 21 dni \* 8,00 godzin) oraz urlopu wypoczynkowego (za lipiec 176,00 godzin = 22 dni \* 8,00 godzin), przestoju ekonomicznych (za listopad 64,00 godzin = 8 dni \* 8,00 godzin), czyli łączny czas nieprzepracowany = 336,00 + 168,00 + 176,00 + 64,00 = 744,00 godziny,

w wierszu D7 – czas nieprzepracowany opłacony przez zakład pracy 352,00 godzin, czyli wynik dodawania odpowiednich liczb godzin nieprzepracowanych z powodu: zwolnień lekarskich (112,00 godzin = 14 dni \* 8,00 godzin; pozostałe godziny zwolnień lekarskich opłaca ZUS) oraz urlopu wypoczynkowego (za lipiec 176,00 godzin = 22 dni \* 8,00 godzin), przestoju ekonomicznych (64,00 godzin = 8 dni \* 8,00 godzin), czyli łączny czas nieprzepracowany opłacony przez zakład = 112,00 + 176,00 + 64,00 = 352,00 godzin,

w wierszu D8 – czas nieprzepracowany opłacony przez zakład pracy z powodu: przestoju ekonomicznych 64,00 godzin (8 dni \* 8,00 godzin).

**W wierszu D9** należy wykazać **liczbę** (bez znaków po przecinku) **dni nieobecności** w pracy w 2018 roku **z powodu urlopów wypoczynkowych**. W pozycji tej należy także uwzględnić zaległe urlopy z lat ubiegłych, a realizowane w 2018 r.

### Uwaga 1

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.

### Uwaga 2

Zgodnie z ustawą z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. z 2017 r. poz. 2183) nauczycielowi akademickiemu przysługuje prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 36 dni roboczych w ciągu roku.

### Przykład

Dla pracownika, który przepracował cały 2018 rok i wykorzystał cały należny urlop wypoczynkowy, zatrudnionego na:

- a) ½ etatu – w wierszu D9 trzeba wpisać 13 dni (26 dni urlopu przypadających na cały etat\*0,500 etatu danego pracownika),
- b) ⅓ etatu – w wierszu D9 trzeba wpisać 12 dni (35 dni urlopu przypadające na cały etat nauczyciela\*0,333 etatu). Liczba godzin nieprzepracowanych z powodu urlopu wypoczynkowego dla tego nauczyciela wynosić będzie, np.  $12*25,00/5=60,00$  godz.

**Wiersze D10–D17** dotyczą **wynagrodzeń za rok 2018**, które należy podać bez przeliczania na jeden miesiąc.

Do tych wynagrodzeń należy zaliczyć kwoty, które były wypłacone w 2019 r., a dotyczyły roku 2018.

Nie należy natomiast zaliczać kwot wypłaconych w 2018 r., a dotyczących roku 2017.

**W wierszu D10** należy podać sumę **wynagrodzeń osobowych brutto za czas opłacony** wypłaconych za 2018 rok. Wiersz ten obejmuje wynagrodzenia:

- 1) za czas nominalny:
  - wynagrodzenia za czas faktycznie przepracowany (w tym na delegacjach służbowych, także premie regulaminowe oraz premie i nagrody uznaniowe),
  - wynagrodzenia za czas nieprzepracowany (np. zwolnienia lekarskie opłacone przez zakład pracy do 14 dni – dla osób, powyżej 50 roku życia lub do 33 dni – dla osób w wieku do 50 lat włącznie, urlopy wypoczynkowe, szkoleniowe, okolicznościowe, dla poratowania zdrowia dla nauczycieli),
- 2) wynagrodzenia za godziny nadliczbowe.

**W wierszu D10 nie należy wykazywać:**

- wypłat mających charakter jednorazowy lub sporadyczny (tj. nagród jubileuszowych, gratyfikacji, odpraw wypłacanych przy przejściu na emeryturę, ekwiwalentów za niewykorzystane urlopy),
- wypłat ze środków ZUS,
- honorariów,
- dodatkowych wynagrodzeń rocznych dla pracowników jednostek sfery budżetowej,
- wypłat z tytułu udziału w zysku lub nadwyżce bilansowej w spółdzielniach.

**W wierszu D11** należy wykazać sumę **wynagrodzeń osobowych brutto za czas nominalny** (bez wynagrodzeń za godziny nadliczbowe) wypłaconych za 2018 rok, w tym premii regulaminowych oraz premii i nagród uznaniowych.

**W wierszu D12** należy wykazać sumę **premi regulaminowych brutto** wypłaconych za 2018 rok. Za premie regulaminowe należy uważać świadczenia periodyczne, czyli wypłacane z pewną regularnością. Świadczenia te gwarantują przepisy płacowe (np. w sferze budżetowej mogą to być układy zbiorowe pracy,

regulaminy wynagradzania, a nawet ustawy), z których musi wynikać roszczeniowy charakter tego składnika.

**W wierszu D13** należy wykazać sumę **premi i nagród uznaniowych brutto** wypłaconych za 2018 rok (np. nagrody i premie nieperiodyczne wypłacone pracownikom w różnych miesiącach, w tym nagrody dla nauczycieli wypłacone z okazji Dnia Komisji Edukacji Narodowej).

**W wierszu D14** należy wykazać sumę **wynagrodzeń brutto za prace w godzinach nadliczbowych**, np. ustalanych na podstawie godzin przepracowanych w czasie nadliczbowym (wykazanych w wierszu D5) i stawek zasadniczego wynagrodzenia, **łącznie z odpowiednimi dodatkami**, wypłaconych za 2018 rok.

**W wierszu D15** powinna być wykazana suma **honorariów** za rok 2018, wypłaconych pracownikom za pracę wynikającą **tylko z umowy o pracę**, tj. m.in.:

- 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,
- wynagrodzenia za opracowania naukowe i badawczo-rozwojowe wykonywane przez pracowników jednostek naukowych i jednostek badawczo-rozwojowych,
- wynagrodzenia za opracowania naukowo-badawcze i rozwojowe wykonywane przez pracowników placówek naukowych i szkół wyższych.

**W wierszu D16** należy wykazać **dodatkowe wynagrodzenia roczne** za rok 2018 wyłącznie **dla pracowników jednostek sfery budżetowej**.

Do tych wynagrodzeń **należy zaliczyć kwoty**, które były wypłacone w 2019 r., a dotyczyły roku 2018.

**Nie należy natomiast zaliczać kwot** wypłaconych w 2018 r., a dotyczących roku 2017.

**W wierszu D17** należy wykazać sumę **wypłat z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej w spółdzielniach** (dokonywane również w postaci obligacji bądź akcji) dotyczących 2018 roku.

**Załącznik do objaśnień**  
**Zakres składników wynagrodzeń w gospodarce narodowej obowiązujący od 1 stycznia 2000 r.**  
**(zaktualizowany w 2003 r. i 2005 r.)**

**I. Wynagrodzenia**

1. Wynagrodzenia obejmują wypłaty pieniężne, wypłacane pracownikom lub innym osobom fizycznym, stanowiące wydatki ponoszone przez pracodawców na opłacenie wykonywanej pracy (z wyjątkami, o których mowa w rozdziale VIII), 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.
2. 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.
3. Wynagrodzenia dzielą się na:
  - 1) wynagrodzenia osobowe;
  - 2) wynagrodzenia bezosobowe (z wyjątkiem honorariów);
  - 3) honoraria (wynagrodzenia z tytułu korzystania lub rozporządzania prawami autorskimi lub prawami pokrewnymi);
  - 4) wynagrodzenia agencyjno-prowizyjne;
  - 5) dodatkowe wynagrodzenia roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej;
  - 6) wypłaty z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej.

**II. Wynagrodzenia osobowe**

1. Wynagrodzeniami osobowymi są wynagrodzenia i inne świadczenia z tytułu pracy, wypłacane lub wydawane w naturze (odpowiednio przeliczone):
  - 1) pracownikom - należne z tytułu stosunku pracy lub stosunku służbowego;
  - 2) osobom wykonującym pracę nakładczą - należne z tytułu umowy o pracę nakładczą;
  - 3) młodocianym z tytułu umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego i osobom pełnoletnim, które kończą naukę zawodu na warunkach określonych dla młodocianych.
2. Wynagrodzenia osobowe obejmują w szczególności:
  - 1) wynagrodzenia zasadnicze w formie czasowej, akordowej, prowizyjnej i innej;
  - 2) dodatki za staż pracy oraz inne dodatki (dodatkowe wynagrodzenia) za szczególne właściwości pracy, szczególne kwalifikacje lub warunki pracy;
  - 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.);
  - 9) 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.
3. Do wynagrodzeń osobowych nie zalicza się wynagrodzeń z tytułu rozporządzania przez pracowników prawami autorskimi do utworów stworzonych w ramach stosunku pracy.

### **III. Wynagrodzenia bezosobowe**

Wynagrodzenia bezosobowe, z wyjątkiem honorariów, o których mowa w rozdziale IV, obejmują głównie:

- 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 arbitrow;
- 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;
- 6) wynagrodzenia dla pozaetatowych członków samorządowych kolegiów odwoławczych za udział w posiedzeniach oraz wynagrodzenia ryczałtowe dla pozaetatowych członków kolegiów regionalnych izb obrachunkowych.

### **IV. Honoraria**

1. Honoraria (wynagrodzenia z tytułu korzystania lub rozporządzania prawami autorskimi lub pokrewnymi) obejmują w szczególności:
  - 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.
2. Honoraria obejmują także:
  - 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.

### **V. Wynagrodzenia agencyjno-prowizyjne**

Wynagrodzenia agencyjno-prowizyjne 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.

### **VI. Dodatkowe wynagrodzenia roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej**

Dodatkowe wynagrodzenia roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej obejmują wypłaty z wyodrębnionych na ten cel środków na wynagrodzenia, tworzonych na podstawie odrębnych przepisów.

### **VII. Wypłaty z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej**

Wypłaty z tytułu udziału w zysku obejmują wypłaty dla pracowników z funduszu nagród, tworzonego na podstawie odrębnych przepisów w przedsiębiorstwach państwowych i innych jednostkach z zysku po opodatkowaniu. Wypłaty z tytułu udziału w nadwyżce bilansowej obejmują premie i nagrody dla członków spółdzielni będących pracownikami i pracowników spółdzielni, a w spółdzielniach pracy – także wypłaty dla członków z tytułu wkładu pracy.

### **VIII. Wyłączenia**

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;
- 3) 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 lokomotywowym i konduktorskich, diet godzinowych pracowników poczt ruchomych, zwrotu kosztów przejazdów sędziów i prokuratorów z miejsca zamieszkania do siedziby sądu lub prokuratury, kosztów wynajmu mieszkania);

- 7) 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 przyzakładowego, 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;
- 13) 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 nie dotyczących pracowników;
- 18) 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;
- 22) diet wypłacanych posłom, senatorom, radnym, członkom Rady Służby Cywilnej, Rady Statystyki i innym;
- 23) wypłat dla członków spółdzielni produkcyjnych oraz ich domowników, stanowiących element dochodu podzielnego spółdzielni;
- 24) wypłat z nadwyżki bilansowej stanowiących oprocentowanie udziałów członkowskich w spółdzielniach oraz wypłat dokonywanych członkom spółdzielni niebędącym pracownikami;
- 25) wartości polis ubezpieczeniowych na życie oraz składek podstawowych w ramach pracowniczego programu emerytalnego (III filar) wykupionych pracownikom przez pracodawcę;
- 26) stypendiów, w tym dla sportowców oraz dopłat do czesnego dla czynnych nauczycieli studiujących na studiach niestacjonarnych;
- 27) nauczycielskich dodatków mieszkaniowych dla nauczycieli zatrudnionych na terenie wiejskim oraz w miastach liczących do 5000 mieszkańców;
- 28) wypłat przeznaczonych na pomoc zdrowotną dla nauczycieli;
- 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;
- 30) nagród i zapomóg oraz innych należności wypłacanych żołnierzom niezawodowym i funkcjonariuszom w służbie kandydackiej;
- 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;
- 32) świadczeń pieniężnych wypłacanych przez okres roku zwolnionym ze służby żołnierzom i funkcjonariuszom;
- 33) rekompensat dla ławników niepozostających w stosunku pracy za czas wykonywania czynności w sądzie;
- 34) ryczałtów wypłacanych kuratorom społecznym;
- 35) wsparcia finansowego dla mieszkańców domów pomocy społecznej nieposiadających własnego dochodu;
- 36) kieszonkowego otrzymywanego przez uczestnika warsztatu terapii zajęciowej;
- 37) odpraw pośmiertnych;
- 38) odszkodowań wynikających z umowy o zakazie konkurencji;



- 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.