



Nazwa i adres jednostki sprawozdawczej	SU-2 Sprawozdanie o ustawicznym szkoleniu zawodowym w przedsiębiorstwach	Portal sprawozdawczy GUS www.stat.gov.pl
Numer identyfikacyjny - REGON		Urząd Statystyczny 80-434 Gdańsk ul. Danusi 4
		Przekazać w terminie do dnia 26 kwietnia 2011 r.

Obowiązek przekazywania danych statystycznych wynika z art. 30 pkt 3 ustawy z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej (Dz. U. Nr 88, poz. 439, z późn. zm.) oraz rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 8 grudnia 2009 r. w sprawie programu badań statystycznych statystyki publicznej na rok 2010 (Dz. U. z 2010 r. Nr 3, poz. 14, z późn. zm.).

(e-mail sekretariatu dyrektora/prezesa firmy – WYPEŁNIĆ WIELKIMI LITERAMI)

Przez **ustawiczne szkolenie zawodowe** rozumie się zaplanowane z wyprzedzeniem działania i przedsięwzięcia związane z doskonaleniem zawodowym pracowników, które w całości lub w części finansuje przedsiębiorstwo. Podstawową formą ustawicznego szkolenia zawodowego są kursy (dział 3 pytanie 1), natomiast inne przedsięwzięcia w zakresie doskonalenia zawodowego ujęte są w pozostałych formach (dział 3 pytanie 2).

Przedsiębiorstwa, które w 2010 r. **organizowały** swoim pracownikom **kursy ustawicznego szkolenia zawodowego**, wypełniają **działy 1, 2, 3, 4, 5 i 7**; przedsiębiorstwa, które **organizowały** swoim pracownikom **tylko pozostałe formy ustawicznego szkolenia zawodowego**, wypełniają **działy 1, 2, 3, 5 i 7**; natomiast przedsiębiorstwa, które **nie organizowały** żadnych szkoleń, wypełniają **działy 1, 2, 3, 6 i 7**.

Dział 1. Dane ogólne

1. Liczba pracujących według płci

Wyszczególnienie	Stan w dniu	
	31.12.2009 r.	31.12.2010 r.
0	1	2
Ogółem (wiersze 2+3)	1	
Mężczyźni	2	
Kobiety	3	

2. Ogólna liczba przepracowanych godzin przez zatrudnionych w przedsiębiorstwie w 2010 r.	Czas pracy (w godzinach)	

		Kwota w tys. zł (z jednym znakiem po przecinku)
3. Ogólne koszty pracy zatrudnionych	1	
w tym pośrednie koszty pracy	2	

4. Czy przedsiębiorstwo w 2010 r. wprowadziło nowe albo znacząco ulepszone produkty, usługi, metody produkcji lub świadczenia usług?	• tak	1
	• nie	2

Dział 2. Polityka i strategia ustawicznego szkolenia zawodowego w przedsiębiorstwie

1. Czy przedsiębiorstwo prowadzi własny lub wspólnie z innymi przedsiębiorstwami ośrodek szkoleniowy z niezbędnym wyposażeniem, aby zapewnić ustawiczne szkolenie zawodowe w przedsiębiorstwie?	• tak	1
	• nie	2

2. Czy w przedsiębiorstwie w 2010 r. były wydział lub osoba odpowiedzialne za organizację ustawicznego szkolenia zawodowego?	• tak	1
	• nie	2

3. Czy przedsiębiorstwo dokonuje oceny przyszłych potrzeb szkoleniowych?	• tak, jest to częścią ogólnego procesu planowania w przedsiębiorstwie . . .	1
	• tak, ale nieregularnie	2
	• nie	3

4. Czy reakcja przedsiębiorstwa na przyszłe potrzeby dotyczące podwyższania umiejętności pracowników odbywa się poprzez	Tak	Nie
	<i>(otoczyć kółkiem symbol właściwej odpowiedzi)</i>	
4.1. Ustawiczne szkolenie obecnych pracowników	1	2
4.2. Rekrutację nowych pracowników z odpowiednimi kwalifikacjami i umiejętnościami	1	2
4.3. Rekrutację nowych pracowników połączoną z konkretnym szkoleniem	1	2
4.4. Wewnętrzną reorganizację w przedsiębiorstwie w celu lepszego wykorzystania istniejących umiejętności	1	2

5. Czy przedsiębiorstwo zwykle dokonuje przeglądu umiejętności i potrzeb szkoleniowych poszczególnych pracowników?	• tak, głównie w drodze zorganizowanego wywiadu	1	→ pyt. 6
	• tak, ale głównie w drodze innych metod	2	
	• nie	3	
Jeśli Tak , to czy opinie dotyczące umiejętności i potrzeb szkoleniowych poszczególnych pracowników koncentrują się na		Tak	Nie
		<i>(otoczyć kółkiem symbol właściwej odpowiedzi)</i>	
5.1. Zawodach lub grupach zawodowych		1	2
5.2. Umiejętnościach		1	2
5.3. Zadaniach i działaniach wynikających z pracy		1	2
5.4. Formalnych kwalifikacjach		1	2

6. Które umiejętności będą istotne dla rozwoju przedsiębiorstwa w najbliższych latach?

Wyszczególnienie	Otoczyć kółkiem kody wybranych umiejętności
Podstawowe informatyczne	01
Profesjonalne informatyczne	02
Zarządzania	03
Pracy zespołowej	04
Obsługi klienta	05
Rozwiązywania problemów	06
Biurowe (administracyjne)	07
Językowe	08
Techniczne, praktyczne lub zawodowe	09
Wysławiania się lub pisania	10
Matematyczne lub czytania i pisanie	11
Żadne z powyższych	12
Nie wiem	13

7. Która z wyżej wymienionych umiejętności będzie dla rozwoju przedsiębiorstwa najistotniejsza w najbliższych latach? <i>(proszę wpisać kod umiejętności podany w pyt. 6)</i>	KOD

8. Czy przedsiębiorstwo posiada, zwykle opracowany na piśmie, plan lub program ustawicznego szkolenia zawodowego?	• tak	1
	• nie	2

9. Czy przedsiębiorstwo posiada wydzielony budżet na ustawiczne szkolenie zawodowe?	• tak	1
	• nie	2

10. Czy pisemne porozumienie zawarte między partnerem społecznym (na poziomie krajowym, regionalnym, sektorowym) a przedsiębiorstwem dotyczy zwykle ustawicznego szkolenia zawodowego?	• tak	1
	• nie	2
	• nie wiem	3
	• nie dotyczy ^{a)}	4

^{a)} Zaznaczają przedsiębiorstwa, w których nie było pisemnego porozumienia między partnerem społecznym a przedsiębiorstwem.

11. Czy reprezentanci pracowników (np. rady pracownicze) są zaangażowani w proces zarządzania ustawicznym szkoleniem zawodowym?	• tak	1	
	• nie	2	→ pyt. 12
	• nie dotyczy ^{a)} .	3	→ pyt. 12
Jeśli Tak , to czy reprezentanci pracowników mają wpływ na		Tak	Nie
		<i>(otoczyć kółkiem symbol właściwej odpowiedzi)</i>	
11.1. Cele i priorytety działalności szkoleniowej		1	2
11.2. Określenie kryteriów doboru uczestników szkoleń lub określonych grup pracowników		1	2
11.3. Określenie formy/typu szkolenia (wewnętrzne, zewnętrzne, pozostałe formy szkolenia)		1	2
11.4. Tematykę szkoleń		1	2
11.5. Finansowanie szkoleń zawodowych		1	2
11.6. Procedury wyboru zewnętrznych realizatorów szkoleń		1	2
11.7. Ocena szkoleń		1	2

^{a)} Zaznaczają przedsiębiorstwa, w których nie ma formalnych struktur zrzeszających reprezentantów pracowników.

12. Czy przedsiębiorstwo korzysta z poniższych źródeł lub porad podczas zbierania informacji na temat jednostek prowadzących szkolenia i ich ofert?	Tak	Nie
	<i>(otoczyć kółkiem symbol właściwej odpowiedzi)</i>	
12.1. Centrów informacji publicznej	1	2
12.2. Prywatnych firm szkoleniowych	1	2
12.3. Reprezentantów załogi, pracowników	1	2
12.4. Innych	1	2
12.5. Nie korzysta z żadnych źródeł	1	2

Dział 3. Charakterystyka ustawicznego szkolenia zawodowego w przedsiębiorstwie

1. Czy pracujący w przedsiębiorstwie w 2010 r. brali udział w kursach ustawicznego szkolenia zawodowego?	Tak	Nie
	<i>(otoczyć kółkiem symbol właściwej odpowiedzi)</i>	
1.1. Wewnętrznych (przygotowanych i prowadzonych przez samo przedsiębiorstwo – na terenie lub poza terenem przedsiębiorstwa)	1	2
1.2. Zewnętrznych (przygotowanych i przeprowadzonych przez innego niż samo przedsiębiorstwo realizatora – na terenie lub poza terenem przedsiębiorstwa)	1	2

2. Czy pracujący w 2010 r. uczestniczyli w pozostałych formach ustawicznego szkolenia zawodowego?	Tak	Nie	Jeżeli Tak , ilu pracujących uczestniczyło w każdej z określonych form
	<i>(otoczyć kółkiem symbol właściwej odpowiedzi)</i>		
2.1. Zaplanowane szkolenia na stanowisku pracy <i>(planowane okresowe szkolenia, instruktaże i praktyczne doświadczenia zdobywane w miejscu pracy przy wykorzystaniu codziennych narzędzi pracy przez pracowników na ich stanowiskach pracy lub w symulowanych sytuacjach zadaniowych)</i>	1	2	
2.2. Zaplanowane uczenie się poprzez rotację, zamianę, zastępstwa <i>(nie wlicza się tu przemieszczenia pracowników z jednej pracy do drugiej, które nie jest planowane jako rozwój zawodowy pracownika)</i>	1	2	
2.3. Uczestnictwo w konferencjach, seminariach, w spotkaniach warsztatowych, targach i wykładach <i>(uczestnictwo w tych formach jest zaliczone do szkoleń tylko wtedy, jeżeli jest zaplanowane i jego głównym celem jest podnoszenie kwalifikacji zawodowych)</i>	1	2	
2.4. Zaplanowane uczenie się poprzez uczestnictwo w kołach naukowych lub jakościowych <i>(kola naukowe to grupy pracujących, które spotykają się regularnie w celu doksztalcenia się w zakresie wymagań dotyczących organizacji pracy, procedur, miejsc pracy; kola jakościowe to grupy pracujących, których głównym celem jest rozwiązywanie problemów produkcyjnych)</i>	1	2	
2.5. Planowane samokształcenie kierowane <i>(pracujący indywidualnie podejmuje samodzielnie inicjatywę kształcenia i określa treść, czas i miejsce kształcenia; samokształcenie przybiera najczęściej formę nauki na odległość z wykorzystaniem środków audiowizualnych, kursów korespondencyjnych, Internetu itp.)</i>	1	2	

3a. Czy w 2009 r. przedsiębiorstwo organizowało kursy dla pracowników wymienione w pytaniach 1.1. i 1.2.?	• tak	1
	• nie	2
	• nie dotyczy . .	3

3b. Czy w 2011 r. przedsiębiorstwo zamierza organizować kursy dla pracowników wymienione w pytaniach 1.1. i 1.2.?	• tak	1
	• nie	2

4a. Czy w 2009 r. przedsiębiorstwo organizowało dla pracowników pozostałe formy ustawicznego szkolenia zawodowego wymienione w pytaniach 2.1. do 2.5.?	• tak	1
	• nie	2
	• nie dotyczy . .	3

4b. Czy w 2011 r. przedsiębiorstwo zamierza organizować dla pracowników pozostałe formy ustawicznego szkolenia zawodowego wymienione w pytaniach 2.1. do 2.5.?	• tak	1
	• nie	2

5. Czy w 2010 r. przedsiębiorstwo dokonywało wpłat bądź otrzymywało środki ze zbiorczych albo innych funduszy (granty/subsydia) na działalność szkoleniową	Tak	Nie	Jeżeli Tak, kwota w tys. zł (z jednym znakiem po przecinku)
	<i>(otoczyć kółkiem symbol właściwej odpowiedzi)</i>		
5.1. Wpłaty na kursy ustawicznego szkolenia zawodowego	1	2	
5.2. Otrzymane środki na kursy ustawicznego szkolenia zawodowego	1	2	

6. Czy przedsiębiorstwo w 2010 r. korzystało z poniższych źródeł w celu prowadzenia kursów ustawicznego szkolenia zawodowego?	Tak	Nie
	<i>(otoczyć kółkiem symbol właściwej odpowiedzi)</i>	
6.1. Zachęt podatkowych	1	2
6.2. Funduszy szkoleniowych (państwowych, regionalnych, sektorowych)	1	2
6.3. Dotacji UE (np. Europejski Fundusz Społeczny – Program Operacyjny Kapitał Ludzki)	1	2
6.4. Subsydiów rządowych	1	2
6.5. Innych źródeł (np. z fundacji, wynajmu własnych ośrodków szkoleniowych)	1	2
6.6. Żadne z powyższych	1	2

Dział 4. Kursy ustawicznego szkolenia zawodowego w 2010 r.

1. Liczba pracujących uczestniczących w kursach ustawicznego szkolenia zawodowego (zewnętrznych i wewnętrznych) według płci
(każda osoba powinna być liczona tylko raz, niezależnie od liczby kursów, w których uczestniczyła)

Wyszczególnienie		Liczba pracujących uczestniczących w co najmniej jednym kursie
Ogółem (wiersze 2+3)	1	
Mężczyźni	2	
Kobiety	3	

2. Liczba pracujących biorących udział w kursach ustawicznego szkolenia zawodowego (wewnętrznych lub zewnętrznych) w osobokursach
(każda osoba powinna być liczona tyle razy, w ilu kursach brała udział)

Wyszczególnienie	Osobokursy
Ogółem	

3. Ogólna liczba płatnych godzin czasu pracy spędzonych przez pracujących na kursach ustawicznego szkolenia zawodowego według rodzaju kursu

Wyszczególnienie		Czas uczestnictwa (w godzinach płatnego czasu pracy)
Ogółem (wiersze 2+3)	1	
Wewnętrzne	2	
Zewnętrzne	3	

4. Udział procentowy płatnych godzin czasu pracy spędzonego przez pracujących na kursach ustawicznego szkolenia zawodowego

Wyszczególnienie		Udział procentowy czasu uczestnictwa ^{a)}
Ogółem (wiersze 2+3)	1	100
Obowiązkowe kursy BHP	2	
Pozostałe kursy	3	

^{a)} Należy rozpisnąć czas uczestnictwa podany w pytaniu 3 wiersz 1, w procentach.

5. Czy pracujący uczestniczący w kursach nabyli poniższe umiejętności?

Wyszczególnienie	KOD	Tak	Nie
		<i>(otoczyć kółkiem symbol właściwej odpowiedzi)</i>	
Podstawowe informatyczne (np. obsługa komputera, edytora tekstu, prostego arkusza kalkulacyjnego, poczty elektronicznej, obsługa Internetu)	01	1	2
Profesjonalne informatyczne (np. wiedza specjalistyczna lub znajomość takich zagadnień, jak tworzenie stron internetowych, pisanie programów komputerowych)	02	1	2
Zarządzania (np. kierowanie personelem, planowanie, organizowanie działań innych ludzi oraz kontrolowanie i motywowanie pracowników, ISO)	03	1	2
Pracy zespołowej (np. współpraca z ludźmi)	04	1	2
Obsługa klienta (np. postępowanie z klientami, przekonywanie lub wpływanie na innych)	05	1	2
Rozwiązywania problemów (np. wskazywanie problemów lub błędów, zrozumienie ich przyczyn i powodów)	06	1	2
Biurowe (administracyjne) (np. fakturowanie, administrowanie czasem pracy)	07	1	2
Językowe (np. mówienie, czytanie, pisanie lub słuchanie w języku obcym)	08	1	2
Techniczne, praktyczne lub zawodowe (np. obsługa maszyn i urządzeń, sprzedaż produktów lub usług)	09	1	2
Wysławiania się lub pisania (np. przygotowywanie przemówień lub prezentacji, pisanie obszernych raportów, podręczników, artykułów oraz książek)	10	1	2
Matematyczne lub czytania i pisanie (np. proste rachunki matematyczne, tworzenie krótkich informacji, takich jak: notatki, uwagi, formularze)	11	1	2
Inne	12	1	2

6. Na zdobycie której umiejętności pracownicy poświęcili najwięcej czasu? <i>(proszę wpisać kod umiejętności podany w pyt. 5)</i>	KOD

7. Czy poniższe grupy realizatorów przeprowadziły kursy zewnętrzne?

Wyszczególnienie	KOD	Tak	Nie
		<i>(otoczyć kółkiem symbol właściwej odpowiedzi)</i>	
Szkoły wyższe oraz placówki naukowo-badawcze	01	1	2
Publiczne placówki kształcenia ustawicznego i inne placówki finansowane ze środków publicznych	02	1	2
Prywatne instytucje szkoleniowe, w tym zakłady doskonalenia zawodowego	03	1	2
Prywatne firmy, których główną działalnością nie są szkolenia (dostawcy sprzętów itp.)	04	1	2
Organizacje pracodawców, izby handlowe, samorząd gospodarczy, stowarzyszenia branżowe i zawodowe	05	1	2
Związki zawodowe	06	1	2
Inne organizacje	07	1	2

8. Która grupa realizatorów przeznaczyła najwięcej czasu na szkolenie Państwa pracowników? <i>(proszę wpisać kod realizatora podany w pyt. 7)</i>	KOD

9. Czy wystąpiła dana kategoria kosztów kursów ustawicznego szkolenia zawodowego?	Tak	Nie	Jeżeli Tak, kwota w tys. zł <i>(z jednym znakiem po przecinku)</i>
	<i>(otoczyć kółkiem symbol właściwej odpowiedzi)</i>		
9.1. Ogółem (wiersze od 9.2. do 9.5.)			
9.2. Opłaty poniesione na rzecz realizatorów kursów <i>(opłaty dla zewnętrznych organizacji wliczając w to opłaty za kursy, koszty egzaminów oraz zewnętrznych wykładowców)</i>	1	2	
9.3. Koszty podróży i diet <i>(płatności dokonane na rzecz uczestników kursów)</i>	1	2	
9.4. Koszty pracy wewnętrznych wykładowców <i>(koszty pracy kadry zaangażowanej w ośrodkach szkoleniowych oraz pozostałych wykładowców częściowo lub całkowicie zaangażowanych w prowadzenie kursów wewnętrznych)</i>	1	2	
9.5. Koszt utrzymania ośrodków szkoleniowych, lokali używanych do celów szkoleniowych lub sal wykładowych, w których odbywają się szkolenia oraz koszty materiałów szkoleniowych <i>(opłaty, koszty prowadzenia i utrzymania ośrodka, amortyzacja wykorzystywanego majątku trwałego, koszty materiałów zakupionych specjalnie na potrzeby kursów wewnętrznych)</i>	1	2	

Dział 5. Ocena jakości i wyników szkoleń

1. Czy oceniając jakość ustawicznego szkolenia zawodowego, przedsiębiorstwo zwykle bierze pod uwagę	Tak	Nie
	<i>(otoczyć kółkiem symbol właściwej odpowiedzi)</i>	
1.1. Certyfikaty zewnętrznych jednostek prowadzących szkolenia (np. krajowe rejestry)	1	2
1.2. Ustawiczne doksztalcanie się wewnętrznych wykładowców	1	2
1.3. Szkolenia i certyfikaty oparte na państwowych/sektorowych standardach lub podstawach	1	2
1.4. Inne	1	2
1.5. Żadne	1	2

2. Czy przedsiębiorstwo zwykle ocenia rezultaty przeprowadzonych działań w ramach ustawicznego szkolenia zawodowego?	• tak, dla wszystkich szkoleń	1	→ pyt. 3
	• tak, dla niektórych	2	
	• nie, potwierdzenie uczestnictwa w szkoleniu jest wystarczające	3	
Jeśli Tak , czy jest to w formie		Tak	Nie
		<i>(otoczyć kółkiem symbol właściwej odpowiedzi)</i>	
2.1. Certyfikatu po pisemnym lub praktycznym egzaminie		1	2
2.2. Badania satysfakcji wśród uczestników szkolenia		1	2
2.3. Oceny efektywności uczestników w odniesieniu do celu szkolenia		1	2
2.4. Oceny wpływu szkolenia na dokonania znaczących działów lub całego przedsiębiorstwa		1	2

3. Czy w 2010 r. poniższe czynniki wpłynęły na rozmiar działalności szkoleniowej?	Tak	Nie
	<i>(otoczyć kółkiem symbol właściwej odpowiedzi)</i>	
3.1. Obecny rozmiar szkoleń odpowiada potrzebom przedsiębiorstwa	1	2
3.2. Przedsiębiorstwo prowadziło strategię zatrudniania osób o odpowiednim poziomie kwalifikacji	1	2
3.3. Przedsiębiorstwo miało trudności w ocenie swoich potrzeb szkoleniowych	1	2
3.4. Brak na rynku odpowiedniej oferty szkoleń	1	2
3.5. Koszt szkolenia był zbyt wysoki dla przedsiębiorstwa	1	2
3.6. Przedsiębiorstwo koncentrowało się na wstępnym szkoleniu zawodowym, a nie na szkoleniu ustawicznym	1	2
3.7. Przedsiębiorstwo zainwestowało w szkolenia w latach poprzednich i nie istniała potrzeba inwestowania w szkolenia w 2010 r.	1	2
3.8. Zatrudniony personel nie miał czasu na uczestnictwo w szkoleniach	1	2
3.9. Pozostałe powody	1	2

Dział 6. Powody niezapewnienia ustawicznego szkolenia zawodowego

1. Czy w 2010 r. poniższe powody były przyczyną niezapewnienia szkoleń pracownikom?	Tak	Nie
	<i>(otoczyć kółkiem symbol właściwej odpowiedzi)</i>	
1.1. Obecne kwalifikacje i umiejętności zatrudnionych w pełni odpowiadają potrzebom przedsiębiorstwa	1	2
1.2. Przedsiębiorstwo prowadziło strategię zatrudniania osób o odpowiednim poziomie kwalifikacji	1	2
1.3. Przedsiębiorstwo miało trudności w ocenie swoich potrzeb szkoleniowych	1	2
1.4. Brak na rynku odpowiedniej oferty szkoleń	1	2
1.5. Koszt szkolenia był zbyt wysoki dla przedsiębiorstwa	1	2
1.6. Przedsiębiorstwo koncentrowało się na wstępnym szkoleniu zawodowym, a nie na szkoleniu ustawicznym	1	2
1.7. Przedsiębiorstwo zainwestowało w szkolenia w latach poprzednich i nie istniała potrzeba inwestowania w szkolenia w 2010 r.	1	2
1.8. Zatrudniony personel nie miał czasu na uczestnictwo w szkoleniach	1	2
1.9. Pozostałe powody	1	2

Dział 7. Pytania dotyczące wstępnego szkolenia zawodowego

Przez **wstępne szkolenie zawodowe** rozumie się działania podjęte przed rozpoczęciem kariery zawodowej w celu nabycia umiejętności praktycznych oraz zdobycia wiedzy niezbędnej do wykonywania zadań zawodowych. Obejmuje osoby zatrudnione na podstawie umów o naukę zawodu, które nie są wliczane do liczby pracujących w przedsiębiorstwie.

1. Uczestnicy wstępnego szkolenia zawodowego

Wyszczególnienie			Ogółem
Pracownicy młodociani zatrudnieni w celu przygotowania zawodowego (wiersze 2+3)		1	
z tego	w formie nauki zawodu	2	
	w formie przyuczenia do wykonywania określonej pracy	3	

2. Czy głównymi powodami, dla których przedsiębiorstwo zazwyczaj proponuje wstępne szkolenie zawodowe jest chęć	Tak	Nie
	<i>(otoczyć kółkiem symbol właściwej odpowiedzi)</i>	
2.1. Wykwalifikowania przyszłych pracowników zgodnie z potrzebami przedsiębiorstwa	1	2
2.2. Wybrania najlepszych uczniów po zakończeniu wstępnego szkolenia zawodowego w celu ich zatrudnienia	1	2
2.3. Uniknięcia ewentualnych niezgodności z potrzebami przedsiębiorstwa w przypadku rekrutacji zewnętrznej	1	2
2.4. Wykorzystania zdolności produkcyjnych już podczas wstępnego szkolenia zawodowego	1	2
2.5. Żadne z powyższych	1	2

(e-mail osoby sporządzającej sprawozdanie – WYPEŁNIC WIELKIMI LITERAMI)

(imię, nazwisko i telefon osoby
sporządzającej sprawozdanie)

(miejsowość, data)

(pieczęć imienna i podpis osoby
działającej w imieniu sprawozdawcy)

Objaśnienia do badania SU-2

Uwaga: W e-mailu każdy znak powinien zostać wpisany w odrębnej kratce.

Przykład wypełniania e-maila:

Z | E | N | O | N | . | K | O | W | A | L | S | K | I | @ | X | X | X | . | Y | Y | Y | . | P | L | | | | | | | | | |

Objaśnienia ogólne

Sprawozdanie o ustawicznym szkoleniu zawodowym w przedsiębiorstwach oparte jest na międzynarodowym kwestionariuszu, *Continuing Vocational Training Survey - CVTS4*, opracowanym przez ekspertów Unii Europejskiej, którego koordynatorem jest Eurostat (Urząd Statystyczny UE). Badanie to prowadzone jest jednocześnie we wszystkich krajach Unii Europejskiej w oparciu o rozporządzenie (WE) nr 1552/2005 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 7 września 2005 r. w sprawie statystyk dot. kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach (Dz. Urz. UE L 255/1 z 30.09.2005) Celem jest ocena stopnia zaangażowania przedsiębiorstw w proces ustawicznego szkolenia zawodowego pracowników.

Przedmiotem badania jest ustawiczne oraz wstępne szkolenie zawodowe. Działalność szkoleniowa powinna być efektem decyzji przedsiębiorstwa. Zwykle decyzje taką podejmują szef działu szkoleniowego lub dyrekcja. Działania te mają na celu pozyskanie nowych umiejętności albo rozwój bądź ulepszenie istniejących. Rutynowe szkolenia adaptujące do pracy (podstawowe zapoznanie z pracą, organizacja i środowisko pracy) oraz rutynowe przekazywanie wiadomości powinny być wykluczone. Dodatkowo szkolenia muszą być w całości lub części finansowane przez przedsiębiorstwo. Częściowe finansowanie oznacza nie tylko opłaty za szkolenia, ale także umożliwienie pracownikowi w czasie pracy uczestnictwo w szkoleniu.

W odniesieniu do czasu oraz kosztów ustawicznego szkolenia zawodowego, co do których przedsiębiorstwo nie posiada szczegółowych danych, należy podać dane szacunkowe.

Objaśnienia szczegółowe

Dział 1

W pytaniu 1 należy podać wszystkich pracujących w jednostce, tj.:

- osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy** (tj. umowy o pracę, powołania, wyboru lub mianowania) lub stosunku służbowego, łącznie z sezonowymi i zatrudnionymi dorywczo oraz osoby zatrudnione za granicą na rzecz jednostek krajowych;
- pracodawców i pracujących na własny rachunek**:
 - właścicieli, współwłaścicieli i dzierżawców gospodarstw indywidualnych w rolnictwie (łącznie z bezpłatnie pomagającymi członkami ich rodzin), tj. pracujących w gospodarstwach indywidualnych oraz indywidualnych właścicieli zwierząt gospodarskich nieposiadających użytków rolnych;
 - właścicieli, współwłaścicieli (łącznie z bezpłatnie pomagającymi członkami ich rodzin; z wyłączeniem wspólników spółek, którzy nie pracują w spółce) podmiotów prowadzących działalność gospodarczą poza gospodarstwami indywidualnymi w rolnictwie;
 - inne osoby pracujące na własny rachunek, np. osoby wykonujące wolne zawody (np. architekt, lekarz, adwokat);
- agentów** (łącznie z pomagającymi członkami ich rodzin oraz osobami zatrudnionymi przez agentów),

- osoby wykonujące pracę nakładczą,**
- członków spółdzielni produkcji rolniczej** (rolniczych spółdzielni produkcyjnych, innych spółdzielni zajmujących się produkcją rolną i spółdzielni kółek rolniczych);
- duchownych** pełniących obowiązki duszpasterskie

Uwaga: Liczba pracujących według stanu na dzień 31.12.2010 r. powinna być zgodna z liczbą pracujących wykazaną w dziale 4, wiersz 01, rubr. 1 sprawozdania **Z-06**.

Do pracujących nie zalicza się:

- osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego;
- uczniów szkół dla niepracujących oraz słuchaczy szkół wyższych odbywających praktyki wakacyjne lub dyplomowe;
- osób wykonujących pracę na podstawie umowy zlecenia lub umowy o dzieło;
- osób przebywających na urlopach wychowawczych w celu sprawowania opieki nad dzieckiem (także tych, które pobierają jednocześnie zasiłki macierzyńskie z tytułu urodzenia kolejnego dziecka), udzielonych w wymiarze powyżej 3 miesięcy (nieprzerwanie);
- osób, którym udzielono urlopow bezpłatnych w wymiarze powyżej 3 miesięcy;
- osób pobierających świadczenia rehabilitacyjne (z wyjątkiem kobiet w ciąży);
- osób odbywających zasadniczą służbę wojskową.

W pytaniu 2 należy podać czas faktycznie przepracowany w 2010 r. przez zatrudnionych w godzinach normalnych i nadliczbowych. Normalny czas pracy jest to czas pracy przepracowany w wymiarze czasu pracy obowiązującym daną grupę pracowników.

Uwaga: Czas pracy powinien być zgodny z wielkością wykazaną w sprawozdaniu **Z-06** w dziale 3, wiersz 1, rubr. 1.

W pytaniu 3 należy wykazać wszystkie wydatki poniesione przez przedsiębiorstwo w związku z zatrudnieniem pracowników. Ogólne koszty pracy brutto oblicza się jako sumę bezpośrednich i pośrednich kosztów pracy zatrudnionych.

Do bezpośrednich kosztów pracy zalicza się:

- wynagrodzenie w formie pieniężnej z wypłatami z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej,
- bonusy, premie, ryczałty (np. za używanie samochodu prywatnego do celów służbowych),
- wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy wypłacone ze środków pracodawców (wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy i dla poratowania zdrowia, za czas niezdolności do pracy w skutek choroby, za czas postoiu niezawinionego przez pracownika),
- ekwiwalenty pieniężne za niewykorzystany urlop wypoczynkowy,
- świadczenia o charakterze deputatowym (wartość świadczeń w części nieopłacanej 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.

Do pośrednich kosztów pracy zalicza się ubezpieczenia i świadczenia na rzecz pracowników, np. odpisy na

zakładowy fundusz świadczeń socjalnych, składki z tytułu ubezpieczeń społecznych, dopłaty do biletów, wydatki na doskonalenie, szkolenie i przekwalifikowanie kadr oraz wydatki związane z bezpieczeństwem i higieną pracy.

Pozycje zaliczane do kosztów pracy dotyczą zatrudnionych na podstawie stosunku pracy (**bez uczniów i praktykantów**) i obejmują świadczenia za 2010 r. bez względu na termin ich realizacji.

W pytaniu 4 przez nowe produkty rozumie się produkty, których właściwości lub przeznaczenie różnią się znacząco od uprzednio wytwarzanych produktów.

Znacząco ulepszone produkty to produkty już istniejące, w których poprawie uległa ich wartość użytkowa.

Za nową lub znacząco ulepszoną usługę uznaje się taką innowację, która zasadniczo zmienia charakter świadczonej usługi. Innowacją jest także zastosowanie nowych metod świadczenia lub dystrybucji usług, jeżeli działania te istotnie zwiększają jakość oferowanych usług.

Wprowadzenie nowych lub znacząco ulepszonych metod produkcji lub świadczenia usług może wymagać wykorzystania zupełnie nowych technologii i w rezultacie także nowych maszyn i urządzeń albo najnowszej wiedzy będącej wynikiem prac badawczych i projektowych.

Dział 2

W pytaniu 7, kryterium wyboru kodu należy przyjąć największą liczbę godzin, jaką pracownicy będą musieli spędzić na kursach w celu pozyskania danej umiejętności.

W pytaniu 10 przez partnera społecznego rozumie się reprezentacyjne organizacje pracowników i pracodawców (związki pracodawców i związki zawodowe). Partnerzy socjalni negocjują na poziomie krajowym, sektorowym, lokalnym i wypracowują wspólne postanowienia. Te wspólne postanowienia regulują przeważnie warunki pracy i wynagrodzenie pracowników. Mogą także ustalać przepisy dotyczące szkolenia zawodowego, takie jak krajowe lub sektorowe fundusze szkoleniowe, pomiar zdolności pracowniczych, pomiar szkolenia ustawicznego pracowników starszych. Porozumienie pomiędzy pracodawcą a radami pracowniczymi na poziomie przedsiębiorstwa są wyłączone.

W pytaniu 11 przez formalne struktury zrzeszające reprezentantów pracowników rozumie się organizacje pracownicze reprezentujące pracowników tworzone na poziomie przedsiębiorstwa do negocjacji na wyższych szczeblach. Przyjmują one często formę komitetów lub rad pracowniczych.

Dział 3

Wyróżnia się następujące formy ustawicznego szkolenia zawodowego:

1) podstawowe:

- kursy wewnętrzne,
- kursy zewnętrzne.

Kursy prowadzone są poza stanowiskiem pracy, np. w ośrodku szkoleniowym, salach wykładowych. Odbywają się według ustalonego programu przez prowadzącego kurs i przeznaczone są dla większej liczby uczestników niezależnie od liczby godzin zajęć edukacyjnych. Do kursu zaliczamy również studia podyplomowe.

2) pozostałe

Przez pozostałe formy ustawicznego szkolenia zawodowego rozumie się działania:

- powiązane z pracą i miejscem pracy oraz uczestnictwo pracownika w konferencjach, targach itp. w celach szkoleniowych,
- cechujące się wysokim stopniem samoorganizacji (czasu, miejsca) przez uczestnika lub grupę uczestników kursów,
- dostosowywane do indywidualnych potrzeb pracownika.

W pytaniu 5 przez wpłaty na kursy ustawicznego szkolenia zawodowego rozumie się wpłaty na rzecz organizacji rządowych lub branżowych. Wpłaty są elementem ogólnego kosztu ustawicznego szkolenia zawodowego ponoszonego przez przedsiębiorstwo.

Przez otrzymane środki na kursy ustawicznego szkolenia zawodowego rozumie się wpływ środków dla przedsiębiorstwa na zorganizowanie kursów ustawicznego szkolenia zawodowego.

Dział 4

W pytaniu 1 należy podać ogólną liczbę pracujących uczestniczących w co najmniej jednym kursie. **Każdy uczestnik powinien być wykazany tylko raz, niezależnie od tego, ile razy uczestniczył w kursach.** Oznacza to, że jeżeli ktoś uczestniczył w dwóch wewnętrznych kursach i w jednym zewnętrznym, to osoba ta będzie wykazana jako jeden pracujący uczestniczący w kursach.

W pytaniu 2 należy podać liczbę osobokursów, czyli liczbę uczestników kursów liczonych tyle razy, w ilu kursach brali udział. Oznacza to, że jeżeli ktoś uczestniczył w dwóch wewnętrznych kursach i jednym zewnętrznym, to osoba ta będzie liczona jako 3 osobokursy. W ten sposób w jednym przedsiębiorstwie ogólna liczba uczestników kursów może być niższa od liczby osobokursów.

W pytaniu 3 należy wykazać liczbę płatnych godzin pracy spędzonych przez uczestników na kursach w 2010 r. w podziale na kursy wewnętrzne i zewnętrzne. W przypadku gdy czas trwania kursu wykraczał poza badany rok, należy zaliczyć tylko czas mieszczący się w 2010 r. Czas uczestnictwa nie obejmuje przedziałów czasu normalnej pracy między kursami, czasu dojazdu na kurs itp.

W pytaniu 5 zaznaczając odpowiedź, należy zastanowić się, jakiego rodzaju umiejętności nabyli pracownicy na kursie. Nie należy sugerować się wyłącznie tematem/dziedziną kursu, gdyż jeden kurs może dawać kilka umiejętności, np. kurs „*Perswazja, czyli sztuka wywierania wpływu na ludzi*” daje umiejętności *pracy zespołowej, obsługi klienta, ale także zarządzania.*

W pytaniu 6 kryterium wyboru kodu należy przyjąć największą liczbę godzin spędzonych na kursach przez pracowników w celu pozyskania danej umiejętności.

W pytaniu 7 przez realizatora zewnętrznego ustawicznego szkolenia zawodowego rozumie się osobę lub organizację spoza przedsiębiorstwa.

Dział 7

Młodociani zatrudnieni w celu przygotowania zawodowego to osoby w wieku 16–18 lat zatrudnione na naukę zawodu lub przyuczenie do wykonywania określonej pracy. Nauka zawodu prowadzi do uzyskania formalnych kwalifikacji zawodowych, takich jak tytuł zawodowy lub czeladniczy; art. 195 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeksu pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.).