

32000R1916

9.9.2000

URADNI LIST EVROPSKIH SKUPNOSTI

L 229/3

UREDBA KOMISIJA (ES) št. 1916/2000
z dne 8. septembra 2000
o izvajanju Uredbe Sveta (ES) št. 530/1999 o strukturi statistiki plačil in stroškov dela glede opredelitve
in posredovanja informacij o strukturi plačil
 (Besedilo velja za EGP)

KOMISIJA EVROPSKIH SKUPNOSTI JE –

SPREJELA NASLEDNJO UREDBO:

ob upoštevanju Pogodbe o ustanovitvi Evropske skupnosti,

ob upoštevanju Uredbe Sveta (ES) št. 530/1999 z dne 9. marca 1999 o strukturi statistiki plačil in stroškov dela ⁽¹⁾ in zlasti člena 11 Uredbe,

ob upoštevanju naslednjega:

(1) V skladu s členom 11 Uredbe Sveta (ES) št. 530/1999 so ukrepi za izvajanje potrebni za opredelitve in razčlenitve informacij, ki se zagotovijo, in za ustrezni tehnični način posredovanja rezultatov.

(2) Ukrepi, predvideni s to uredbo, so v skladu z mnenjem Odbora za statistični program, ustanovljenega s Sklepom Sveta 89/382/EGS, Euratom ⁽²⁾ –

Člen 1

Opredelitev in razčlenitev informacij

V skladu s členom 6 Uredbe (ES) št. 530/1999 države članice zagotovijo informacije o spremenljivkah, ki so našteje v Prilogi I te uredbe.

S tem namenom se opredelitve spremenljivk določijo v Prilogi II te uredbe.

Člen 2

Tehnični način posredovanja rezultatov

Ustrezni tehnični način, ki se uporabi za posredovanje rezultatov, je določen v Prilogi III te uredbe.

Člen 3

Začetek veljavnosti

Ta uredba začne veljati dvajseti dan po objavi v *Uradnem listu Evropskih skupnosti*.

Ta uredba je v celoti zavezujoča in se neposredno uporablja v vseh državah članicah.

V Bruslju, 8. septembra 2000

Za Komisijo

Pedro SOLBES MIRA

Član Komisije

⁽¹⁾ UL L 63, 12.3.1999, str. 6.

⁽²⁾ UL L 181, 28.6.1989, str. 47.

PRILOGA I

SEZNAM SPREMENLJIVK

1. **Informacije o lokalni enoti, v katero spadajo vzorčno zaposleni**
 - 1.1 Regija glede na nomenklaturu teritorialnih enot za statistiko (NUTS).
 - 1.2 Velikost podjetja, h kateremu sodi lokalna enota.
 - 1.3 Gospodarska dejavnost glede na splošno industrijsko klasifikacijo gospodarskih dejavnosti Evropskih skupnosti (NACE Rev.1), določenih z Uredbo Sveta (EGS) št. 3037/90 ⁽¹⁾.
 - 1.4 Oblika gospodarskega in finančnega nadzora v smislu Direktive Komisije (EGS) 80/723 ⁽²⁾.
 - 1.5 Obstoj kolektivnih pogodb o plačah, ki zajemajo večino zaposlenih v enoti opazovanja.
 - 1.6 Skupno število zaposlenih v lokalni enoti (*neobvezno*).
 - 1.7 Najpomembnejši trg za izdelke podjetja (*neobvezno*).
 - 1.8 Velikost skupine podjetij (*neobvezno*).
 - 1.9 Država prebivališča subjekta, ki nadzira skupino podjetij (*neobvezno*).
2. **Informacije o vsakem zaposlenem v vzorcu**
 - 2.1 Spol.
 - 2.2 Starost.
 - 2.3 Poklic po standardih Mednarodne klasifikacije poklicev [ISCO-88 (COM)].
 - 2.4 Vodilni položaj ali nadzorni položaj (*neobvezno*).
 - 2.5 Najvišja dokončana stopnja izobrazbe in usposabljanja glede na standarde Mednarodne klasifikacije poklicev (ISCED 97).
 - 2.6 Čas zaposlitve v podjetju.
 - 2.7 Polni delovni čas ali delež skrajšanega delovnega časa.
 - 2.8 Vrsta pogodbe o zaposlitvi.
 - 2.9 Državljanstvo (*neobvezno*).
 - 2.10 Vsebovano v programu vlade, načrtovanem za spodbujanje zaposlovanja (*neobvezno*).
 - 2.11 Leta prekinitve dela pri sedanjem podjetju (*neobvezno*).
3. **Informacije o plačilih, plačanih urah in dela prostih dnevih**
 - 3.1 Skupna bruto plačila za reprezentativni mesec.
 - 3.1.1 Plačila, povezana z nadurnim delom.
 - 3.1.2 Posebna plačila za izmensko delo.
 - 3.2 Skupna bruto letna plačila v referenčnem letu.
 - 3.2.1 Število tednov/mesecev, na katera se nanašajo bruto letna plačila.
 - 3.2.2 Skupne letne bonitete.
 - 3.2.2.1 Redne bonitete, ki se ne izplačajo z vsako plačo (*neobvezno*).
 - 3.2.2.2 Letne bonitete, ki temeljijo na produktivnosti (*neobvezno*).
 - 3.2.2.3 Letne premije, povezane z udeležbo pri dobičku (*neobvezno*).
 - 3.3 Obvezni socialni prispevki in davki, ki jih delodajalec plača v imenu zaposlenega (*neobvezno*).
 - 3.3.1 Obvezni prispevki za socialno varnost (*neobvezno*).
 - 3.3.2 Davki (*neobvezno*).
 - 3.4 Število plačanih ur v reprezentativnem mesecu (ali v običajnem delovnem mesecu).

⁽¹⁾ UL L 293, 24.10.1990, str. 1.

⁽²⁾ UL L 195, 29.7.1980, str. 35.

- 3.4.1 Število nadur, plačanih v reprezentativnem mesecu.
 - 3.5 Letni dnevi odsotnosti.
 - 3.5.1 Letni dnevi dopusta (izključeni so dnevi bolniškega dopusta).
 - 3.5.2 Letni dnevi bolniškega dopusta (*neobvezno*).
 - 3.5.2.1 Letni dnevi bolniškega dopusta, ki ga plača delodajalec (*neobvezno*).
 - 3.5.2.2 Letni dnevi bolniškega dopusta, ki ga ne plača delodajalec (*neobvezno*).
 - 3.5.3 Letni dnevi poklicnega usposabljanja (*neobvezno*).
 - 3.6 Letna ocena za plačilo v naravi (*neobvezno*).
 - 4. **Faktorji napihovanja**
 - 4.1 Faktorji napihovanja za lokalno enoto.
 - 4.2 Faktorji napihovanja na populacijo za zaposlene.
-

PRILOGA II

OPREDELITEV SPREMENLJIVK

1. **Informacije o lokalni enoti, v katero spadajo vzorčno zaposleni**

Priprava strukturne statistike o plačilih nastane na podlagi lokalnih enot in podjetij, kot je opredeljeno v Uredbi Sveta (EGS) št. 696/93 ⁽¹⁾, in zagotavlja informacije za zaposlene v podjetjih z 10 in več zaposlenimi, razvrščenih po velikosti in glavni dejavnosti. Statistika zajema vse dejavnosti, opredeljene v oddelkih C, D, E, F, G, H, I, J, K, M, N in O splošne industrijske klasifikacije gospodarskih dejavnosti v okviru Evropskih skupnosti (v nadaljevanju „NACE Rev.1“). Dejavnosti M, N in O so za leto 2001/02 neobvezne.

1.1 Regija, kjer se v skladu z nomenklaturo teritorialnih statističnih enot (NUTS) na ravni 1 nahaja lokalna enota.

1.2 Velikost podjetja, kamor sodi lokalna enota, klasificirana v enega od naslednjih velikostnih razredov: 10-49, 50-249, 250-499, 500-999, 1 000 ali več zaposlenih.

1.3 Gospodarska aktivnost lokalne enote, šifrirana na ravni področja NACE Rev.1.

1.4 Oblika gospodarskega in finančnega nadzora v smislu Direktive Komisije 80/723/EGS:

V smislu Direktive 80/723/EGS (o transparentnosti finančnih razmerij med državami članicami in javnimi podjetji), pomeni „javno podjetje“ vsako podjetje, preko katerega lahko organi oblasti neposredno ali posredno izvajajo prevladujoči vpliv na podlagi njihovega lastništva, finančne udeležbe v podjetju ali zaradi predpisov, ki ga urejajo.

Prevladujoči vpliv (ali nadzor) organov oblasti se predpostavlja, kadar omenjeni organi neposredno ali posredno v zvezi s podjetjem:

- posedujejo večino kapitala podjetja (> 50 %) ali
- obvladujejo večino glasov v zvezi z delnicami, ki jih izdajajo podjetja oziroma lahko imenujejo več kot polovico članov upravnega, vodstvenega ali nadzornega organa.

Za identifikacijo dejanskega nadzornega subjekta se analizira celotna veriga lastništva.

Vrsta izvajanja nadzora nad podjetjem se šifrira v naslednje kategorije:

- javni nadzor,
- zasebni nadzor,
- deljeni nadzor.

1.5 Kolektivne pogodbe o plačah so lahko:

Obstoj kolektivnih pogodb o plačah, ki zajemajo večino zaposlenih v enoti opazovanja:

- nacionalna raven ali dogovor med zveznimi državami, ki vključuje delavce v širokem razponu različnih industrijskih panog in ga običajno podpiše ena ali več konfederacij sindikatov oziroma ena ali več nacionalnih organizacij delodajalcev,
- industrijska panožna pogodba, ki določa pogoje zaposlitve za vse ali večino delavcev, zaposlenih v posamezni industrijski panogi ali področju gospodarstva,
- pogodba za posamezne industrijske panoge v posameznih regijah,
- podjetniška pogodba ali pogodba z enim delodajalcem, ki vključuje samo delavce, ki imajo enakega delodajalca, ne glede na velikost. Ta pogodba lahko vključuje samo določene lokalne enote ali skupine zaposlenih v podjetju,
- pogodba, ki se uporablja samo za delavce v tej lokalni enoti,
- druge vrste pogodb, ki zgoraj niso navedene,

Odgovor „da“ je treba vpisati, kadar je več kot 50 % zaposlenih v lokalni enoti vključenih v eno od zgoraj omenjenih kolektivnih pogodb o višini plače.

Nacionalni uradi namesto spraševanja o vrsti kolektivne pogodbe lahko vprašajo, katere kolektivne določbe se uporabljajo, in na podlagi odgovorov določijo vrsto kolektivne pogodbe.

(¹) UL L 76, 30.3.1993, str. 1.

- 1.6 Skupno število zaposlenih v lokalni enoti (neobvezno):
Število zaposlenih bi moralo biti usklajeno z informacijami, vsebovanimi v poslovnem registru, ki se vzdržuje za statistične namene.
- 1.7 Najpomembnejši trg za izdelke podjetja (neobvezno):
Za izdelke podjetja je treba zbrati informacije o najpomembnejšem trgu, ki se šifrira na naslednji način:
— lokalni ali regionalni trg,
— nacionalni trg,
— trg Evropske unije,
— svetovni trg.
Namen je ugotoviti, kateri trg je največji (samo en odgovor).
- 1.8 Velikost skupine podjetij (neobvezno).
Skupina podjetij je statistična enota, opredeljena v Uredbi (EGS) št. 696/93 o statističnih enotah. Skupino podjetij bi bilo treba obravnavati na svetovni ravni. V večini primerov sodi lokalna enota k podjetju, ki ga ne nadzira nobena nacionalna ali tuja skupina. Kadar lokalna enota sodi k podjetniški skupini, je običajno dobro znana. Praktična smernica, ki se lahko poda dajalcem podatkov, je, ali so računi njegovega podjetja popolnoma konsolidirani z računi njegove skupine podjetij.
- 1.9 Država stalnega prebivališča subjekta, ki nadzira skupino podjetij (neobvezno):
Subjekt, ki nadzira skupino podjetij, je pravna enota, ki izvaja dejanski nadzor v smislu Sistema nacionalnih računov 1993, poglavje 4.30. Evidentirati je treba državo lokacije tega subjekta. V večini primerov je ta država enaka državi lokacije lokalne enote, ki se ocenjuje. Kot praktično navodilo bi bilo treba registrirati državo stalnega bivališča pravne enote, ki je objavila konsolidirano bilanco.
- 2. Informacije o vsakem zaposlenem v vzorcu**
Zaposleni so vse osebe, ki imajo s pogodbo o delu s podjetjem ali lokalno enoto in ne glede na vrsto opravljenega dela, števila opravljenih delovnih ur (polni ali skrajšani delovni čas) in trajanja pogodbe (določen ali nedoločen čas) prejemajo plačilo. Zunanji sodelavci ⁽¹⁾ bi morali biti zajeti samo, če obstaja jasen dogovor, da so plačani na podlagi števila opravljenih ur. Vključeni bi morali biti tudi vajenci in pripravniki.
Izvezajo se naslednje kategorije:
— družinski delavci,
— zunanji sodelavci, plačani na podlagi dobave izdelkov ali storitev,
— priložnostni delavci (t.j. zaposleni brez vnaprej določenih delovnih ur),
— delavci na začasnem delu (zaposlijo jih agencije ali pa se zaposlijo preko omenjenih agencij. Če pa je sama agencija, ki jih je zaposlila, vzorčna enota opazovanja, bi morali biti vključeni),
— osebe, v celoti plačane s honorarji ali provizijami,
— člani upravnega odbora podjetja,
— neplačani lastniki, direktorji ali poslovodni delavci (plačani z delitvijo dobička ali honorarjem),
— delavci enote opazovanja, ki stalno (več kot eno leto) delajo v podružnici, ki se nahaja v tujini,
— prostovoljni delavci.
- 2.1. Spol.
- 2.2. Starost v dopoljenih letih na določen dan reprezentativnega meseca.
- 2.3 Poklic po standardih Mednarodne klasifikacije poklicev (ISCO-88 (COM)):
Poklic se na podlagi klasifikacije ISCO-88 (COM) šifrira na najmanj dvomestni in, če je možno, na trimestni ravni.
Vajenci in pripravniki s pogodbo o delu se uvrstijo v poklic, za katerega opravljajo vajeniško ali pripravniško dobo.

⁽¹⁾ Zunanji sodelavec je oseba, ki se dogovori za delo v določenem podjetju ali dobavi določeno količino blaga oziroma storitev posebnemu podjetju s predhodnim dogovorom ali pogodbo s tem podjetjem, kjer nima svojega delovnega mesta. (Evropski sistem nacionalnih in regionalnih računov v Evropski skupnosti (ESA-95): 11.13 (g)).

Poklic „poslovodski in strokoven“ (šifra P1–2) običajno zajema široko paleto nalog, povezanih z načrtovanjem, usmerjanjem in usklajevanjem delovanja posla, vključno z notranjimi službami in oddelki, pogosto s pomočjo podrejenih poslovodij ali nadzornikov.

Osebe, ki delajo na poslovodnem delovnem mestu, bodo običajno potrebovale precejšnje znanje in izkušnje iz proizvodnega procesa in/ali storitev ter upravnih postopkov, povezanih z učinkovitim delovanjem organizacij in poslovanjem.

Za zagotovitev zaposlitve nacionalni uradi za dogovorjeno plačilno skupino, v katero sodi zaposleni, lahko zahtevajo upravno šifro dejanskega delovnega mesta (omenjene šifre so na voljo na lokalnih enotah) in podatek o tem, ali so zaposleni zavarovani po poklicnem pokojninskem zavarovanju.

2.4 Vodilni položaj ali nadzorni položaj (neobvezno):

Ta spremenljivka kaže, ali ima zaposleni katero od funkcij poslovodstva (= da) ali ne (= ne). Navedeni zaposleni ne morejo biti uvrščeni kot poslovodni delavci v klasifikaciji (glavna skupina 1) ISCO-88 (COM), vendar pa imajo lahko odgovornosti za upravljanje ali nadziranje skupine drugih zaposlenih. Običajno navedena oseba izpolnjuje zahteve delovnega mesta „delovodje“ oziroma „nadzornega“ skupaj z imenom zaposlitve.

2.5 Najvišja dokončana stopnja izobrazbe in usposabljanja ⁽¹⁾ na podlagi ISCED 97

Informacije se zberejo ob upoštevanju ravni splošne, strokovne ali višje izobrazbe, ki jo je zaposleni pridobil po razvrstitvi ISCED 97 skupin:

ISCED 0 in 1 (šifra 01)

0 — PREDPRIMARNA IZOBRAZBA in 1 — PRIMARNA IZOBRAZBA ALI PRVA STOPNJA OSNOVNE IZOBRAZBE

Programi na ravni 1 so običajno pripravljene na podlagi enote ali projekta, ki omogoča otrokom dobro osnovno izobrazbo iz branja, pisanja in matematike, skupaj z osnovnim poznavanjem drugih predmetov, kot so zgodovina, zemljepis, naravne znanosti, družbene znanosti, umetnost in glasba. Ta raven načeloma zajema šest let rednega šolanja.

ISCED 2 (šifra 02)

2 — NIŽJA SEKUNDARNA IZOBRAZBA ALI DRUGA STOPNJA OSNOVNE IZOBRAZBE

Programi na tej ravni so običajno usmerjeni na več predmetov, pri čemer se uporabljajo bolj specializirani učitelji in pogosto več učiteljev, ki vodijo razrede na svojem področju specializacije. Na tej ravni se pojavlja polno izvajanje osnovnih znanj.

ISCED 3

3 — VIŠJE SEKUNDARNO IZOBRAŽEVANJE (šifra 03, ni razlikovanja med možnostmi a, b ali c)

Izobraževalni programi, ki so zajeti na tej ravni, običajno zahtevajo dokončanje 9-letnega rednega šolanja (od začetka ravni 1) ali pa kombinacijo izobraževanja ter poklicne oziroma tehnične izkušnje.

3A — višje sekundarno izobraževanje — splošno (neobvezno) (šifra 04)

3B — višje sekundarno izobraževanje — tehnično (neobvezno) (šifra 05)

3C — višje sekundarno izobraževanje (krajše od treh let) — usmerjeno na trg dela (neobvezno) (šifra 06)

3C — višje sekundarno izobraževanje (tri leta ali več) — usmerjeno na trg dela (neobvezno) (šifra 07)

ISCED 4 (šifra 08)

4 — POSTSEKUNDARNA NEVISOKOŠOLSKA IZOBRAZBA

Ta postavka zajema programe, ki z mednarodnega vidika presegajo mejo med višjo sekundarno in postsekundarno izobrazbo, čeprav se lahko v nacionalnem smislu jasno obravnavajo kot višji sekundarni ali postsekundarni programi. Z upoštevanjem njihove vsebine se omenjeni programi ne štejejo kot terciarni programi. Pogosto niso znatno naprednejši od programov iz ISCED 3, uporabljajo pa se za širjenje znanja udeležencev, ki so že zaključili program na ravni 3.

⁽¹⁾ Izraz „uspešno opravljena raven“ je povezan z obvezno pridobitvijo spričevala ali diplome, če se potrdila izdajajo. Če se potrdila ne izdajajo, je za uspešen zaključek obvezna polna prisotnost.

Tipični primeri so programi, načrtovani tako, da pripravijo študente, ki kljub dokončanju ISCED ravni 3 niso sledili učnemu načrtu, ki bi omogočil vstop na raven 5, za študij na ravni 5, t.j. temeljno izobraževanje pred visokošolskim ali kratkim poklicnim programom. Vključeni so lahko tudi programi drugega ciklusa.

ISCED 5B (šifra 09)

5B — PRVA STOPNJA TERCIARNE IZOBRAZBE (KI NE PRIPELJE NEPOSREDNO K VISOKI USPOSOBLJENOSTI NA PODROČJU RAZISKOVANJA) — Tehnična

V primerjavi s 5A so ti programi praktično usmerjeni/poklicno specifični in so v glavnem namenjeni udeležencem za pridobitev praktičnih znanj ter znanj in izkušenj, potrebnih za zaposlitev v posameznem poklicu, trgovini, razredu poklicev ali trgovin, uspešni zaključek pa udeležencem zagotovi usposobljenost, ki ustreza trgu dela.

ISCED 5A (šifra 10)

5A — PRVA STOPNJA TERCIARNE IZOBRAZBE (KI NEPOSREDNO NE VODI K VISOKI USPOSOBLJENOSTI NA PODROČJU RAZISKOVANJA) — Splošno

Ta raven sestoji iz terciarnih programov z izobraževalno vsebino, ki je na višji ravni od ponujene na ravneh 3 in 4. Vpis v te programe običajno zahteva uspešno dokončanje ISCED ravni 3A oziroma 3B ali podobno usposobljenost na ISCED ravni 4A. Ne pripeljejo k podelitvi visoke usposobljenosti na področju raziskovanja. Omenjeni programi trajajo vsaj dve leti. Programi 5A večinoma temeljijo na teoriji in so namenjeni pridobitvi zadostne izobrazbe, potrebne za vstop v naprednejše raziskovalne programe in poklice, za katere je potrebna visoka usposobljenost.

ISCED 6 (šifra 11)

6 — DRUGA STOPNJA TERCIARNE IZOBRAZBE (KI VODI K VISOKI USPOSOBLJENOSTI NA PODROČJU RAZISKOVANJA)

Ta raven je rezervirana za terciarne programe, ki pripeljejo k visoki usposobljenosti na področju raziskovanja. Zato so programi namenjeni visokošolskemu študiju in samostojni raziskavi in ne temeljijo samo na rednem predmetniku. Običajno zahtevajo predložitev znanstvenega dela ali disertacije, ki je dovolj dobra za objavo in je rezultat samostojne raziskave ter predstavlja precejšen prispevek znanju.

2.6 Čas zaposlitve v podjetju:

Čas zaposlitve se opredeli kot celotno število let, ko je bila oseba zaposlena pri sedanjem delodajalcu. Če je zaposleni že delal v neki drugi lokalni enoti podjetja, se čas zaposlitve izračuna od dneva prihoda v podjetje. Kratkotrajni dopusti (manj kot eno leto, npr. porodniški, očetovski ali bolniški dopust) bi morali biti vključeni. Prekinitve, daljše od enega leta, se ne bi smele šteti.

2.7 Polni delovni čas ali delež skrajšanega delovnega časa:

Zaposleni s polnim delovnim časom so tisti, ki imajo redne delovne ure enake kolektivnemu dogovoru ali običajnim uram, opravljenim v obravnavani lokalni enoti, čeprav je njihova pogodba sklenjena za manj kot eno leto. Dopusti se lahko 10 % razlika.

Drugi primeri se štejejo kot zaposleni s skrajšanim delovnim časom. Število ur, ki jih opravijo zaposleni s skrajšanim delovnim časom, je treba posredovati kot delež števila normalno opravljenih ur (ki jih opravijo zaposleni s polnim delovnim časom) v lokalni enoti.

2.8 Vrsta pogodbe o zaposlitvi:

O vrsti pogodbenega dela se zahtevajo naslednje informacije:

- pogodba za nedoločen čas,
- pogodba za določen čas (razen za vajeništvo ali pripravništvo),
- vajenske/pripravniške pogodbe,
- drugo.

Pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas je pogodba med zaposlenim in delodajalcem, za katero dejansko trajanje ni bilo vnaprej dogovorjeno.

Pogodba o zaposlitvi se šteje kot začasna ali za določen čas, če je bil namen delodajalca in zaposlenega, da se trajanje pogodbe določi z nekaterimi pogoji, kot je dokončni terminski načrt za dokončanje dela, dokončanje določenih nalog ali vrnitev drugega zaposlenega, ki ga je ta zaposleni trenutno nadomeščal.

Vajenske ali pripravniške pogodbe so posebne pogodbe za določen čas, ki se sklenejo med delodajalcem in vajencem/pripravnikom. Namen pogodbe je omogočiti pripravniku pridobitev praktičnih izkušenj na določenem področju.

2.9 Državljanstvo (neobvezno):

Državljanstvo se opredeli kot državljanstvo vsake osebe, državljan je oseba, ki je državljan po rojstvu ali sprejemu v državljanstvo z izjavo, izbiro, poroko ali na drug način.

2.10 Vsebovano v programu vlade, načrtovanem za spodbujanje zaposlovanja (neobvezno):

Ta postavka označuje, ali je zaposleni vključen v katero od naslednjih vrst vladnih programov:

- popolno ali delno oprostitev davčnih in socialnih prispevkov delodajalca,
- subvencijo,
- subvencijo za vajeništvo/pripravništvo.

To se nanaša na posameznika in ne na podjetje. Subvencije, plačane podjetju, ki jih ni mogoče pripisati posameznemu zaposlenemu (ki se obračunajo na podlagi ravni delovne sile), niso vključene.

Programi pomoči lahko vključujejo tudi zmanjšanje delodajalčevih ali delojemalčevih prispevkov za socialno varnost in neposrednih davkov, kjer programi pomagajo pri oblikovanju novega delovnega mesta ali zaposlitvi osebe.

2.11 Leta prekinitve dela pri sedanjem podjetju (neobvezno).

Število skupnih let (in mesecev), ki jih je zaposleni porabil za dolgotrajne prekinitve dela. Dolgotrajne prekinitve bi morale trajati več kot eno leto. Če je prišlo do več prekinitvev med leti dela, jih je treba združiti. Kratkotrajne prekinitve (manj kot eno leto) ne bi smele biti vključene, čeprav so združene daljše od enega leta.

3. **Informacije glede plačil, plačanih ur in dela prostih dni**

3.1 Celotna bruto plačila za reprezentativni mesec:

Celotna bruto plačila zajemajo plačila v gotovini, ki jih delodajalec neposredno in redno izplača v času izplačila plače, pred akontacijo na dohodnino in prispevki za socialno varnost, ki jih plačajo prejemniki mesečne plače in jih vnaprej plača delodajalec.

Vključeni so naslednji elementi:

- vsa plačila v zvezi s tem obdobjem (tudi če so dejansko izplačana izven reprezentativnega meseca), vključno s plačilom nadur, premijo za izmensko delo, bonusom, provizijo itd.,
- plačila za nadure, dodatke za timsko delo, nočno delo, delo ob koncu tedna, provizije itd.,
- bonitete in dodatki, redno izplačani v vsakem plačilnem obdobju, čeprav se znesek mesečno spreminja,
- plačila za obdobja odsotnosti z dela in prekinitvev dela, ki jih v celoti izplača delodajalec,
- družinski dodatki in druge nagrade v gotovini, ki so določene s kolektivnimi pogodbami ali prostovoljno dogovorjene,
- plačila v programe varčevanja zaposlenih.

Vključena niso:

- plačila, izplačana v navedenem obdobju, ki pa se nanašajo na druga obdobja, kot so zaostala plačila, predujmi oziroma plačilo za dopust ali bolniško odsotnost izven tega obdobja,
- občasne bonitete in nagrade, ki se ne izplačajo redno ob vsakem plačilnem datumu,
- plačila za odsotnost, ki jih plača delodajalec po znižani stopnji,
- zakoniti družinski dodatki,

- vrednost prejemkov v naravi (zaradi težav zbiranja podatkov),
- dodatki za delovne obleke ali orodje,
- nadomestila ali plačila za potovanje, preživljanje itd., stroški, nastali pri izvajanju posla delodajalca.

3.1.1 Plačila, povezana z nadurnim delom:

Znesek plačila, izplačanega za nadurno delo. Upoštevati bi bilo treba celotno stopnjo in ne samo premije, ki je dodana k običajni urni stopnji. Upoštevano plačilo bi moralo vključiti dejansko opravljene nadure v reprezentativnem mesecu, čeravno izplačane kasneje (izključiti bi bilo treba nadurno delo, opravljeno predhodno in plačano v reprezentativnem mesecu).

3.1.2 Posebna plačila za izmensko delo:

To se nanaša na posebne premije za izmensko ter nočno delo ali za delo preko vikenda, kadar se le-to ne šteje kot nadure. Vključiti bi bilo treba le premijski del.

3.2 Celotno bruto letno plačilo v referenčnem letu:

To se nanaša na bruto plače, izplačane med referenčnim letom. Vključene bi morale biti vse neredno izplačane bonitete (13. in 14. plača, počitniške bonitete, delitev dobička, nadomestilo za neizkoriščeni dopust, občasne provizije itd.). Odpravnine (pri odpustu) bi morale biti izključene. Izključiti je treba tudi plačilo v naravi.

3.2.1 Število tednov/mesecev, na katera se nanašajo bruto letne plače:

Koristno bi bilo vprašati za letna plačila vseh zaposlenih v vzorcu, čeravno niso bili prisotni celo leto. Da bi se izognili morebitnim napakam, je v tem primeru treba vprašati po številu tednov in mesecev, ki jim ustrezajo letna plačila.

3.2.2 Skupne letne bonitete:

Nanaša se na vsa neredna plačila, ki niso bila izvedena v vsakem plačilnem obdobju, kot so počitniške bonitete, 13. plača, nadomestila za neizkoriščeni dopust, občasne provizije, delitev dobička itd.

3.2.2.1 Redne bonitete, ki se ne izplačajo z vsako plačo (neobvezno):

Nanaša se na redne bonitete, ki se niso pojavile v vsakem plačilnem obdobju, kot npr. počitniške bonitete, trinajsta in štirinajsta plača itd.

3.2.2.2 Letne bonitete, ki temeljijo na produktivnosti (neobvezno).

Nanaša se na neredne bonitete, izplačane zaposlenemu, ki so povezane z individualnim izvajanjem ali delom na akord.

3.2.2.3 Letne premije, povezane z udeležbo pri dobičku (neobvezno).

Nanaša se na priložnostne bonitete ali druga izredna plačila, povezana s celotnim izvajanjem podjetja, pripravljena na podlagi stimulativnega nagrajevanja.

3.3 Obvezni socialni prispevki in davki, ki jih delodajalec plača v imenu zaposlenega (neobvezno):

Skupni znesek obveznih socialnih prispevkov in davkov, ki jih plača delodajalec v imenu zaposlenega vladnim organom v reprezentativnem mesecu.

POMNI: To v nekaterih državah morda ni pomembno.

3.3.1 Obvezni prispevki za socialno varnost (neobvezno):

Nanaša se na znesek prispevka za socialno varnost zaposlenega, določenega z zakonom ali kolektivnimi pogodbami, ki ga odvede delodajalec.

3.3.2 Davki (*neobvezno*)

Nanaša se na znesek vseh davkov na prihodke, ki jih odvede delodajalec in plača davčnim organom v imenu zaposlenega.

3.4 Število ur, plačanih v reprezentativnem mesecu (ali v običajnem delovnem mesecu):

Plačane ure zajemajo normalne ure in nadure, izplačane v reprezentativnem mesecu. Neopravljene ure v referenčnem obdobju, ki so vseeno plačane, se štejejo kot „plačane ure“ (letni dopust, bolniški dopust, uradni prazniki in druge plačane ure, kot so ure za zdravstvene preiskave). Pri uporabi te metode je treba zagotoviti doslednost med „plačanimi urami“ in urami, ki jim ustreza plača.

Plačane ure se obračunajo z odštetjem neplačanih izgubljenih ur (zaradi bolezni, porodniškega dopusta itd.) ali plačanih ur po znižani stopnji iz običajnih osnovnih ur plus nadur.

POMNI: Običajne osnovne ure je število ur, ki naj bi jih zaposleni opravil v reprezentativnem mesecu, pri čemer se izključijo prekinitve zaradi malice in vse nadure, čeprav se nekatere od teh opravijo redno ali pogodbeno. Vključuje število ur (tedenskih/mesečnih), ki jih zaposleni mora opraviti po pogojih pogodbe, predpisa ali določb, ki so veljavne v lokalni enoti.

3.4.1 Število nadur, plačanih v reprezentativnem mesecu:

Nadure poleg ur običajnega ali dogovorjenega delovnega tedna (ali meseca) vključujejo dodatno opravljene ure. Če so npr. 4 ure plačane po normalni stopnji 1,5, vnesite 4 in ne 6. Vključiti bi bilo treba samo tiste nadure, ki ustrezajo naduram, registriranim v 3.1.1. Proste ure namesto neplačanih delovnih ur in čas, preživeti na poti, ne štejejo kot nadure.

3.5 Letni dnevi odsotnosti:

3.5.1 Letni dnevi počitnic (izključeni so dnevi bolniškega dopusta):

Nanaša se na število plačanih letnih počitnic zaposlenega, pri čemer so izključeni državni prazniki. Nanaša se na skupni znesek plačanih letnih dopustov, vključno s tistimi, ki so zaposlenemu priznani zaradi let, izvajanja posebnih nalog, časa zaposlitve in drugih podobnih razlogov.

Kadar delodajalci svojim zaposlenim izplačajo dodatne zneske za delo med plačanimi počitnicami, se taki zneski običajno vključijo v letne dohodke in se temu primerno skrajša dolžina dopusta. Ker je delo med počitnicami plačano, bi neprilagoditev skupnega števila počitnic pomenila dvojno štetje. Zato se poroča o dejansko izkoriščenih dnevih dopusta.

Podobno se doda k letnemu dopustu, kadar se zaposlenim omogoči dodatni (plačani) prosti čas po pogodbi o skrajšanju delavnika.. Omenjeni zneski se evidentirajo le, če je zmanjšanje delavnika enako petim ali več delovnim dnevom na leto.

Navedeno se ne šteje kot dnevi letnega dopusta:

- dnevi počitka, ki se priznavajo kot rezultat skupinskega dela (ker je to že zajeto pri obračunu tedenskih delovnih ur),
- državni prazniki,
- dopust zaradi usposabljanja,
- dnevi, odobreni iz osebnih razlogov, in so plačani.

Vključiti bi bilo treba samo delovne dni, ko sobote in nedelje niso delovni dnevi, se jih ne vključi, enako velja za državne praznike).

3.5.2 Letni dnevi bolniškega dopusta (*neobvezno*):

Dejanski skupni dnevi bolniške odsotnosti zaposlenega

3.5.2.1 Letni dnevi bolniškega dopusta, ki jih plača delodajalec (*neobvezno*):

Dejansko skupno število dni bolniškega dopusta zaposlenega, ki ga v celoti ali delno plača delodajalec.

3.5.2.2 Letni dnevi bolniškega dopusta, ki ga ne plača delodajalec (neobvezno):

Dejansko skupno število dni bolniškega dopusta zaposlenega, ki ga ne plača delodajalec.

3.5.3 Letni dnevi poklicnega izpopolnjevanja (neobvezno).

Letni dnevi poklicnega izpopolnjevanja so tisti (v smislu „protivrednosti v dnevih“), ki jih je zaposleni preživel na vseh dejavnostih poklicnega izpopolnjevanja, razen za usposabljanje pripravnikov in praktikantov s posebnimi pogodbami o izpopolnjevanju.

3.6 Letna ocena plačila v naravi (neobvezno):

Ocena vrednosti vseh plačil v naravi, ki jih je zaposleni prejel v referenčnem letu.

4. **Faktorji napihovanja**

4.1 Faktor napihovanja za lokalno enoto:

V okviru vsakega nivoja vzorčenja se faktorji napihovanja izračunajo za vsako lokalno enoto, ki temelji na številu lokalnih enot v vzorcu ter številu lokalnih enot pri populaciji. Faktor označuje število lokalnih enot v populaciji, ki jo predstavlja vsaka lokalna enota v vzorcu.

4.2 Faktor napihovanja za zaposlene:

Faktor napihovanja za zaposlene je faktor, s katerim je treba množiti število zaposlenih v vzorcu, da se dobijo ocene populacije. Za vsako lokalno enoto bo temeljil na številu zaposlenih v vzorcu v okviru enote in skupnem številu zaposlenih v lokalni enoti, kombinirani s faktorjem napihovanja za lokalno enoto.

—

PRILOGA III

NAČIN POSREDOVANJA REZULTATOV

Zagotovljeni morajo biti individualni podatki o vsaki lokalni enoti in zaposlenem. Omenjeni podatki se zagotovijo v obliki dveh vrst evidence:

A: evidence za lokalne enote;

B: evidence za zaposlene.

Evidence zaposlenih morajo biti po nekem ključu povezane z evidencami lokalne enote.

Evidence bi morale vsebovati področje po spremenljivki. Vsaka evidenca mora imeti določeno dolžino ali pa biti ločena z vejicami. Vrstni red področij bi moral ustrezati vrstnemu redu spremenljivk. Kadar spremenljivka manjka, bi bilo treba vstaviti prazno polje. Prave ničle bi se morale registrirati kot številčne ničle.
