

32000R1916

9.9.2000

ÚŘEDNÍ VĚSTNÍK EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ

L 229/3

**NAŘÍZENÍ KOMISE (ES) č. 1916/2000****ze dne 8. září 2000,****kterým se provádí nařízení Rady (ES) č. 530/1999 o strukturální statistice výdělků a nákladů práce s ohledem na definici a předávání informací o struktuře výdělků****(Text s významem pro EHP)**

KOMISE EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ,

PŘIJALA TOTO NAŘÍZENÍ:

s ohledem na Smlouvu o založení Evropského společenství,

s ohledem na nařízení Rady (ES) č. 530/1999 ze dne 9. března 1999 o strukturální statistice výdělků a nákladů práce <sup>(1)</sup>, a zejména na článek 11 uvedeného nařízení,

vzhledem k těmto důvodům:

- (1) V souladu s článkem 11 nařízení (ES) č. 530/1999 je třeba přijmout prováděcí opatření týkající se definice a členění informací, které mají být poskytovány, a vhodného technického formátu pro předávání výsledků.
- (2) Opatření tohoto nařízení jsou v souladu se stanoviskem Výboru pro statistické programy, zřízeného na základě rozhodnutí Rady 89/382/EHS, Euratom <sup>(2)</sup>,

**Článek 1****Definice a členění informací**

V souladu s článkem 6 nařízení (ES) č. 530/1999 poskytují členské státy informace o proměnných uvedených v příloze I tohoto nařízení.

Pro tento účel jsou definice proměnných uvedeny v příloze II tohoto nařízení.

**Článek 2****Technický formát pro předávání výsledků**

Vhodný technický formát pro předávání výsledků je uveden v příloze III tohoto nařízení.

**Článek 3****Vstup v platnost**Toto nařízení vstupuje v platnost dvacátým dnem po vyhlášení v *Úředním věstníku Evropských společenství*

Toto nařízení je závazné v celém rozsahu a přímo použitelné ve všech členských státech.

V Bruselu dne 8. září 2000.

Za Komisi

Pedro SOLBES MIRA

člen Komise

<sup>(1)</sup> Úř. věst. L 63, 12.3.1999, s. 6.<sup>(2)</sup> Úř. věst. L 181, 28.6.1989, s. 47.

## PŘÍLOHA I

## SEZNAM PROMĚNNÝCH

1. **Informace o místní jednotce zaměstnanců ve výběrovém souboru**
  - 1.1 Region podle klasifikace územních statistických jednotek (NUTS).
  - 1.2 Velikost podniku, do kterého místní jednotka patří.
  - 1.3 Ekonomická činnost podle všeobecné odvětvové klasifikace ekonomických činností v Evropském společenství (NACE rev. 1), zavedené nařízením Rady (EHS) č. 3037/90 <sup>(1)</sup>.
  - 1.4 Forma hospodářské a finanční kontroly ve smyslu směrnice Komise 80/723/EHS <sup>(2)</sup>.
  - 1.5 Existence kolektivní smlouvy vztahující se na většinu zaměstnanců jednotky zjišťování.
  - 1.6 Celkový počet zaměstnanců v místní jednotce (*nepovinné*).
  - 1.7 Hlavní trh pro podnikovou produkci (*nepovinné*).
  - 1.8 Velikost skupiny podniků (*nepovinné*).
  - 1.9 Země, ve které má sídlo subjekt kontrolující skupinu podniků (*nepovinné*).
2. **Údaje týkající se každého zaměstnance ve výběrovém souboru**
  - 2.1 Pohlaví.
  - 2.2 Věk.
  - 2.3 Zaměstnání podle Mezinárodní klasifikace zaměstnání [ISCO-88 (COM)].
  - 2.4 Vedoucí nebo řídicí postavení (*nepovinné*).
  - 2.5 Nejvyšší dosažená úroveň obecného a odborného vzdělávání podle Mezinárodní standardní klasifikace vzdělání (ISCED 97).
  - 2.6 Doba trvání pracovního poměru v podniku.
  - 2.7 Plný pracovní úvazek nebo částečný pracovní úvazek.
  - 2.8 Typ pracovní smlouvy.
  - 2.9 Státní občanství (*nepovinné*).
  - 2.10 Zaměstnanec spadající pod vládní program navržený za účelem podpory zaměstnanosti (*nepovinné*).
  - 2.11 Doba trvání přerušení zaměstnání v současném podniku (*nepovinné*).
3. **Informace o výdělích, placených hodinách a neodpracovaných dnech**
  - 3.1 Celkový hrubý výdělek v reprezentativním měsíci.
    - 3.1.1 Výdělky za práci přesčas.
    - 3.1.2 Zvláštní odměny za práci ve směnách.
  - 3.2 Celkový roční výdělek ve sledovaném roce.
    - 3.2.1 Počet týdnů nebo měsíců, na které se vztahuje hrubý roční výdělek.
    - 3.2.2 Celkové roční prémie.
      - 3.2.2.1 Pravidelné prémie nevyplácené každé výplatní období (*nepovinné*)
      - 3.2.2.2 Roční prémie založené na produktivitě (*nepovinné*).
      - 3.2.2.3 Roční zvláštní odměny vyplývající z podílu na zisku (*nepovinné*).
  - 3.3 Povinné sociální příspěvky a daně placené zaměstnavatelem za zaměstnance (*nepovinné*).
    - 3.3.1 Povinné sociální zabezpečení (*nepovinné*).
    - 3.3.2 Daně (*nepovinné*).
  - 3.4 Počet placených hodin v reprezentativním měsíci (nebo v běžném pracovním měsíci).

<sup>(1)</sup> Úř. věst. L 293, 24.10.1990, s. 1.

<sup>(2)</sup> Úř. věst. L 195, 29.7.1980, s. 35.

- 3.4.1 Počet placených přesčasových hodin v reprezentativním měsíci.
  - 3.5 Počet dní nepřítomnosti za rok.
    - 3.5.1 Počet dní dovolené na zotavenou za rok (kromě nemocenské).
    - 3.5.2 Počet dní volna z důvodu nemoci za rok (*nepovinné*).
      - 3.5.2.1 Počet dní volna z důvodu nemoci placených zaměstnavatelem (*nepovinné*).
      - 3.5.2.2 Počet dní volna z důvodu nemoci neplacených zaměstnavatelem (*nepovinné*).
    - 3.5.3 Počet dní studijního volna (*nepovinné*).
  - 3.6 Roční odhad plateb v naturáliích (*nepovinné*).
  - 4. **Přepočítací koeficienty**
    - 4.1 Přepočítací koeficient místních jednotek.
    - 4.2 Přepočítací koeficient zaměstnanců.
-

## PŘÍLOHA II

## DEFINICE PROMĚNNÝCH

## 1. Informace o místní jednotce zaměstnanců ve výběrovém souboru

Sestavování strukturální statistiky o výtčcích je založeno na místních jednotkách a na podnicích vymezených v nařizení Rady (EHS) č. 696/93 <sup>(1)</sup> a poskytuje informace o zaměstnancích v podnicích s deseti a více zaměstnanci, které jsou klasifikované podle velikosti a podle hlavní činnosti. Statistiky pokrývají všechny činnosti popsané v sekcích C, D, E, F, G, H, I, J, K, M, N a O všeobecné odvětvové klasifikace ekonomických činností v Evropském společenství (dále jen „NACE rev. 1“). Činnosti uvedené v sekcích M, N a O jsou však pro období 2001/02 nepovinné.

1.1 Region, ve kterém se místní jednotka nachází, podle klasifikace územních statistických jednotek (NUTS) na 1. úrovni.

1.2 Velikost podniku, ke kterému místní jednotka náleží, klasifikovaná v těchto kategoriích: 10–49, 50–249, 250–499, 500–999, 1 000 a více zaměstnanců.

1.3 Ekonomická činnost místní jednotky klasifikované na úrovni oddílu klasifikace NACE rev. 1.

1.4 Forma hospodářské a finanční kontroly ve smyslu směrnice 80/723/EHS:

Ve smyslu směrnice 80/723/EHS (o zprůhlednění finančních vztahů mezi členskými státy a veřejnými podniky) se „veřejným podnikem“ rozumí jakýkoli podnik, nad nímž může veřejná moc přímo nebo nepřímo vykonávat rozhodující vliv vlastnictvím takového podniku, svou finanční účastí v něm nebo pravidly, jimiž je řízen.

Má se za to, že veřejná moc má rozhodující (kontrolní) vliv, pokud ve vztahu k určitému podniku přímo či nepřímo:

- drží většinu upsaného základního kapitálu podniku (> 50 %), nebo
- kontroluje většinu hlasů připadajících na společenské podíly vydané podnikem nebo může jmenovat více než polovinu členů správního, řídicího nebo dozorčího orgánu podniku.

Za účelem určení subjektu skutečně vykonávajícího kontrolu je v případě potřeby nezbytné analyzovat celkový řetězec vlastnictví.

Druh kontroly nad podnikem se klasifikuje podle těchto kategorií:

- veřejná kontrola,
- soukromá kontrola,
- společná kontrola.

1.5 Existence kolektivní smlouvy vztahující se na většinu zaměstnanců v jednotce zjišťování:

Kolektivní smlouvou může být:

- smlouva na celostátní úrovni nebo mezi odborovými svazy, vztahující se na pracovníky většího počtu odvětví a obvykle podepsaná jedním nebo více odborovými svazy a jednou nebo více národními organizacemi zaměstnavatelů,
- smlouva týkající se jednoho odvětví, stanovující pracovníprávní podmínky pro všechny nebo většinu pracovníků a zaměstnanců v určitém odvětví,
- smlouva pro jednotlivá odvětví v jednotlivých regionech,
- podniková smlouva nebo smlouva s jedním zaměstnavatelem týkající se pouze zaměstnanců jednoho zaměstnavatele bez ohledu na velikost. Smlouva se může vztahovat pouze na určité místní jednotky nebo skupiny zaměstnanců v rámci podniku,
- smlouva týkající se pouze pracovníků dané místní jednotky,
- všechny ostatní druhy smluv neuvedené výše.

Kladná odpověď by měla být dána v případě, že se některá z výše uvedených kolektivních smluv týká více než 50 % zaměstnanců.

**Statistické úřady členských států by se místo dotazů na druh kolektivní smlouvy měly dotazovat na používanou kolektivní úpravu a na základě odpovědí určit druh kolektivní smlouvy.**

(<sup>1</sup>) Úř. věst. L 76, 30.3.1993, s. 1.

- 1.6 Celkový počet zaměstnanců v místní jednotce (*nepovinně*):  
Počet zaměstnanců by měl být v souladu s údaji obsaženými v registru hospodářských subjektů vedeném pro statistické účely.
- 1.7 Hlavní trh pro podnikovou produkci (*nepovinně*):  
Údaje shromážděné o hlavním trhu pro podnikovou produkci se dělí takto:  
— místní nebo regionální trh,  
— vnitrostátní trh,  
— trh Evropské unie,  
— světový trh.  
Cílem je pouze stanovení největšího trhu (pouze jedna odpověď).
- 1.8 Velikost skupiny podniků (*nepovinně*):  
Skupina podniků je statistická jednotka definována v nařízení (EHS) č. 696/93 o statistických jednotkách. Skupinu podniků je třeba brát v úvahu na světové úrovni. Ve většině případů náleží místní jednotka k podniku, který není kontrolován vnitrostátní nebo mezinárodní skupinou. V případě, že místní jednotky náležejí ke skupině podniků, je tato skutečnost obecně známa. Praktickým vodítkem pro respondenty může být otázka, zda je jejich účetnictví plně konsolidováno s účetnictvím skupiny podniků.
- 1.9 Země, ve které má sídlo subjekt kontrolující skupinu podniků (*nepovinně*):  
Subjekt kontrolující skupinu podniků je právní jednotkou vykonávající skutečnou kontrolu ve smyslu kapitoly 4.30 Systému národních účtů 1993. Je třeba uvést zemi, ve které má tento subjekt sídlo. V mnohých případech je tato země shodná se zemí, ve které má sídlo místní jednotka. Jako praktické vodítko může být, že se má uvést země, ve které má sídlo právní jednotka zveřejňující konsolidované účetní uzávěrky pro celou skupinu.
2. **Údaje týkající se každého zaměstnance ve výběrovém souboru**  
Zaměstnanci jsou všechny osoby, které mají přímou pracovní smlouvu s podnikem nebo místní jednotkou a které pobírají odměnu bez ohledu na druh vykonávané práce, počet odpracovaných hodin (plný nebo zkrácený pracovní úvazek) a trvání smlouvy (smlouva na dobu určitou nebo neurčitou). Domáctí pracovníci<sup>(1)</sup> se sem zahrnují pouze je-li výslovně sjednáno, že budou odměňováni podle vykonané práce. Učni a praktikanti by měli být započítáni.  
Vyloučeny by měly být tyto kategorie:  
— pomáhající rodinní příslušníci,  
— domáctí pracovníci odměňovaní na základě dodaného výrobku nebo poskytnuté služby,  
— příležitostní pracovníci (tj. zaměstnaní bez předem stanoveného počtu pracovních hodin),  
— dočasně zaměstnaní pracovníci (zaměstnaní agenturami nebo prostřednictvím agentur. Pokud agentura, která je zaměstnává, je sama součástí sledované skupiny, měli by být započítáni),  
— osoby plně odměňované formou honorářů a provizí,  
— členové správní rady podniku,  
— neplacení vlastníci, ředitelé nebo vedoucí (placení formou podílu na zisku nebo honorářů),  
— pracovníci sledované skupiny pracující trvale (po dobu jednoho roku a více) v sesterské společnosti sídlící v zahraničí,  
— dobrovolní pracovníci.
- 2.1 Pohlaví.
- 2.2 Věk udávaný v rocích k určenému datu reprezentativního měsíce.
- 2.3 Zaměstnání podle Mezinárodní klasifikace zaměstnání [ISCO-88 (COM)]:  
Zaměstnání se kódují podle klasifikace ISCO-88 (COM) na nejméně dvoumístné a pokud možno třímístné úrovni.  
Učni a praktikanti s pracovní smlouvou se zařazují podle zaměstnání, pro které se učí nebo vykonávají praxi.

<sup>(1)</sup> Domácký pracovník je osoba, která souhlasí, že bude pracovat pro konkrétní podnik nebo že mu bude dodávat určité množství zboží nebo služeb na základě předchozí dohody nebo smlouvy s tímto podnikem, ale jejíž pracoviště není v tomto podniku [Evropský systém národních a regionálních účtů v Evropském společenství (ESA-95) bod 11.13 písm. g)].

Zaměstnání „Vedoucí a odborní pracovníci“ (kód P1–2) zahrnuje obvykle široký okruh povinností vztahujících se k plánování, řízení a koordinaci provozu podniku včetně vnitřních odborů a sekcí, často za pomoci podřízených vedoucích a vedoucích oddělení.

Osoby na vedoucích místech obvykle potřebují značné množství znalostí a zkušeností týkajících se výrobního procesu nebo administrativních procesů spojených s účinným provozem organizací a podniků.

**K určení zaměstnání se statistické úřady členských států mohou dotazovat, podle platové skupiny zaměstnance, na administrativní kód jeho postavení (tyto kódy jsou k dispozici v místní jednotce) a zda jsou zaměstnanci účastníky důchodového pojištění.**

2.4 Vedoucí nebo řídicí postavení (*nepovinné*):

Tato proměnná určuje, zda zaměstnanec zastává nějaký typ vedoucí funkce (= ano) nebo ne (= ne). Takoví zaměstnanci se neklasifikují jako vedoucí v souladu s klasifikací ISCO-88 (COM) (hlavní skupina 1), ale mohou být nicméně odpovědní za řízení a kontrolu skupiny dalších zaměstnanců. Obvykle popis pracovního zařazení těchto osob zahrnuje slova „vedoucí skupiny“ nebo „mistr“ a název zaměstnání.

2.5 Nejvyšší dosažená úroveň obecného a odborného vzdělání <sup>(1)</sup> podle klasifikace ISCED 97:

Je třeba získat údaje týkající se úrovně obecného, odborného nebo vyššího vzdělání dosaženého zaměstnancem podle těchto skupin ISCED 97:

**ISCED 0 a 1 (kód 01)**

0 – PREPRIMÁRNÍ VZDĚLÁNÍ a 1 – PRIMÁRNÍ VZDĚLÁNÍ NEBO PRVNÍ STUPEŇ ZÁKLADNÍHO VZDĚLÁNÍ

Programy na úrovni 1 jsou obecně sestaveny na základě programů poskytujících dětem dobré základní vzdělání ve čtení, psaní a matematice spolu se základy dalších předmětů jako například dějepis, zeměpis, přírodověda, společenské vědy a hudba. Tento stupeň v zásadě zahrnuje šest let celodenní školní docházky.

**ISCED 2 (kód 02)**

2 – NIŽŠÍ SEKUNDÁRNÍ VZDĚLÁNÍ NEBO DRUHÝ STUPEŇ ZÁKLADNÍHO VZDĚLÁNÍ

Programy na tomto stupni jsou obecně více zaměřeny na předměty vyučované specializovanějšími učiteli a často vyučování probíhá pod vedením většího počtu specializovaných učitelů. Na tomto stupni dochází k předávání základních znalostí.

**ISCED 3**

3 – VYŠŠÍ SEKUNDÁRNÍ VZDĚLÁNÍ (**kód 03, není možné rozlišení na a, b nebo c**)

Výukové programy na tomto stupni obecně vyžadují ukončení asi devíti let celodenní školní docházky (od začátku prvního stupně) nebo kombinaci vzdělání a odborné nebo technické praxe.

3A – vyšší sekundární vzdělání – obecné (*nepovinné*) (**kód 04**)

3B – vyšší sekundární vzdělání – technické (*nepovinné*) (**kód 05**)

3C – vyšší sekundární vzdělání (kratší než tři roky) – směřující na trh práce (*nepovinné*) (**kód 06**)

3C – vyšší sekundární vzdělání (tříleté a delší) – směřující na trh práce (*nepovinné*) (**kód 07**)

**ISCED 4 (kód 08)**

4 – POSTSEKUNDÁRNÍ VZDĚLÁNÍ, NE TERCIÁRNÍ

Tento bod zahrnuje programy, které leží na hranici mezi vyšším sekundárním a postsekundárním vzděláním z mezinárodního pohledu, i když v souvislostech dané země mohou být jasně považovány za vyšší sekundární nebo postsekundární vzdělání. Tyto programy nemohou být vzhledem ke svému obsahu považovány za programy terciární. Často nejsou výrazně pokročilejší než programy skupiny ISCED 3, ale slouží k rozšíření znalostí účastníků, kteří již dokončili programy stupně 3.

<sup>(1)</sup> Výraz „úspěšně dosažený stupeň“ musí být spojen s obdržením osvědčení nebo diplomu, pokud se takové osvědčení vydává. V ostatních případech musí být úspěšné dosažení vázáno na plnou přítomnost.

Typickým příkladem jsou programy určené k přípravě studentů na pátém stupni, kteří, přestože dokončili třetí stupeň ISCED, nemají vzdělání požadované pro přijetí na pátý stupeň, tj. přípravné kurzy na vysoké školy nebo krátkodobé programy odborného vzdělávání. Mohou sem být též zahrnuty programy druhého cyklu.

#### **ISCED 5B (kód 09)**

5B – PRVNÍ STUPEŇ TERCIÁRNÍHO VZDĚLÁNÍ (KTERÉ PŘÍMO NEVEDE K POKROČILÉ VÝZKUMNÉ KVALIFIKACI) – Technické

V porovnání s 5A jsou tyto programy zaměřeny prakticky s ohledem na budoucí povolání a jsou určeny především k tomu, aby účastníci získali praktické znalosti a know-how nezbytné pro zaměstnání v určitém povolání nebo obchodním odvětví nebo v určitém typu povolání nebo obchodního odvětví. Úspěšné dokončení programu poskytuje obvykle účastníkovi kvalifikaci žádanou na trhu práce.

#### **ISCED 5A (kód 10)**

5A – PRVNÍ STUPEŇ TERCIÁRNÍHO VZDĚLÁNÍ (KTERÉ PŘÍMO NEVEDE K POKROČILÉ VÝZKUMNÉ KVALIFIKACI) – Všeobecné

Tento stupeň se skládá z terciárních programů, které jsou pokročilejší než programy nabízené na třetím a čtvrtém stupni. Účast v těchto programech obvykle vyžaduje úspěšné dokončení ISCED, stupeň 3A nebo 3B nebo podobné kvalifikace na ISCED, stupeň 4A. Tyto programy po dokončení neposkytují vyšší výzkumnou kvalifikaci a musí v souhrnu trvat přinejmenším dva roky. Programy 5A jsou teoreticky založeny a mají poskytovat dostatečnou kvalifikaci pro přijetí do pokročilejších výzkumných programů a odborností s náročnými požadavky.

#### **ISCED 6 (kód 11)**

6 – DRUHÝ STUPEŇ TERCIÁRNÍHO VZDĚLÁNÍ (VEDOUCÍ K POKROČILÉ VÝZKUMNÉ KVALIFIKACI)

Tento stupeň je vyhrazen pro terciární programy, které poskytují pokročilou výzkumnou kvalifikaci. Proto se programy soustřeďují na důkladné studium a původní výzkum a nejsou založeny pouze na práci v kurzu. Obvykle vyžadují vypracování teze nebo disertační práce na úrovni vhodné ke zveřejnění, která je výsledkem původního výzkumu a představuje významný přínos pro vědění.

#### 2.6 Doba trvání pracovního poměru v podniku:

Doba trvání pracovního poměru je určena počtem celých let odpracovaných u stávajícího zaměstnavatele. Pokud zaměstnanec již pracoval pro jinou místní podnikovou jednotku, měla by být doba počítána ode dne nástupu do podniku. Krátkodobé přestávky (méně než jeden rok, například mateřská nebo otcovská dovolená nebo nemoc) by měly být započítány. Přestávky delší než jeden rok by neměly být započítány.

#### 2.7 Plný pracovní úvazek nebo částečný pracovní úvazek:

Zaměstnanci na plný pracovní úvazek jsou zaměstnanci, jejichž pracovní doba odpovídá kolektivně schválené pracovní době nebo obvyklé pracovní době v dané místní jednotce, i pokud je jejich smlouva uzavřena na dobu kratší než jeden rok. Povoluje se odchylka ve výši 10 %.

Ostatní zaměstnanci jsou považováni za zaměstnance na zkrácený pracovní úvazek. Počet hodin odpracovaný zaměstnancem na zkrácený pracovní úvazek by měl být stanoven jako procento počtu hodin běžné pracovní doby (zaměstnanců na plný pracovní úvazek) v místní jednotce.

#### 2.8 Typ pracovní smlouvy:

Požadují se tyto údaje o typu pracovní smlouvy:

- na dobu neurčitou,
- na dobu určitou (kromě učňů/praktikantů),
- učňovská/praktikantská,
- ostatní.

*Pracovní smlouva na dobu neurčitou* je smlouva mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, jejíž doba trvání není dopředu určena.

*Pracovní smlouva je pokládána za dočasnou nebo za smlouvu na dobu určitou*, pokud bylo záměrem zaměstnavatele a zaměstnance, aby platnost smlouvy byla ohraničena určitými podmínkami, jako je například uvedení času pro dokončení práce, vykonání určitého úkolu nebo návrat do zaměstnání jiného zaměstnance, který byl dočasně nahrazen.

*Učňovské/praktikantské smlouvy* jsou zvláštní smlouvy na dobu určitou, uzavřené mezi zaměstnavatelem a učněm/praktikantem. Účelem těchto smluv je umožnit učni/praktikantovi získání praktických znalostí v určitém oboru.

2.9 Státní občanství (*nepovinné*):

Státní občanství je definováno jako zákonná státní příslušnost každé osoby a občan je osoba, která je zákonným státním příslušníkem na základě místa narození nebo udělení státního občanství, ať již na základě prohlášení, volby, manželství nebo jiné skutečnosti.

2.10 Zaměstnanci, na které se vztahuje aktivní politika zaměstnanosti (*nepovinné*):

Tento bod uvádí, zda se na zaměstnance vztahuje některé z těchto opatření politiky zaměstnanosti:

- úplné nebo částečné osvobození zaměstnavatele od daně a pojistného na sociální zabezpečení,
- dotace,
- dotace na vzdělávání.

Toto se vztahuje k jednotlivcům, nikoli podnikům. Dotace vyplacené podniku, které nemohou být přiřazeny jednotlivé osobě (protože se řídí počtem pracovních sil), se nezahrnují.

Pomocné programy mohou zahrnovat snížení pojistného na sociální zabezpečení a přímých daní pro zaměstnavatele nebo zaměstnance, pokud program napomáhá vytváření pracovních míst nebo náboru zaměstnanců.

2.11 Doba trvání přerušení zaměstnání v současném podniku (*nepovinné*):

Počet ukončených let (a měsíců), na které zaměstnanec dlouhodobě přerušil zaměstnání. Dlouhodobým přerušením zaměstnání se rozumí přerušování na více než jeden rok. Pokud došlo k více přerušením zaměstnání během odpracovaných let, přerušování se sčítají. Krátkodobá přerušování zaměstnání (méně než jeden rok) se nezapočítávají, a to ani v případě, že jejich součet překročí délku jednoho roku.

3. **Informace o výdělcích, placených hodinách a neodpracovaných dnech**

3.1 Celkový hrubý výdělek v reprezentativním měsíci:

Hrubý výdělek zahrnuje odměnu vyplácenou v hotovosti přímo a pravidelně zaměstnavatelem v době výplaty, před srážkou daně a pojistného na sociální zabezpečení hrazené zaměstnanci a strhávané zaměstnavatelem.

Zahrnuty jsou tyto položky:

- veškeré platby vztahující se k tomuto období (i když byly skutečně zaplacené mimo reprezentativní měsíc) včetně příplatků za práci přesčas, odměny za práci ve směnách, prémie, provize atd.,
- příplatky za práci přesčas, příspěvky za práci ve směnách, práci v noci a o víkendu, provize atd.,
- prémie a příspěvky vyplácené pravidelně každé výplatní období, a to i pokud se výše odměny mění každý měsíc,
- odměny v době nepřítomnosti a zastavení práce placené v celé výši zaměstnavatelem,
- rodinné přídatky a další příspěvky v hotovosti uvedené v kolektivní smlouvě nebo dobrovolně schválené,
- příspěvky na podnikové spoření zaměstnance.

Nezahrnují se tyto položky:

- odměny vztahující se k tomuto období, ale vyplácené v jiných obdobích, například nedoplatky, zálohy nebo platby vztahující se k dovolené a nepřítomnosti z důvodu nemoci mimo toto období,
- pravidelně se opakující prémie a další příspěvky, které nejsou vypláceny při každém výplatním dni,
- platby vztahující se k období nepřítomnosti placené zaměstnavatelem ve snížené míře,
- rodinné přídatky ze zákona,



- hodnota odměn v naturáliích (pro obtížnost shromažďování údajů),
- příspěvky na pracovní oděv a náradí,
- náhrady nebo příspěvky na dopravu a bydlení atd., výdaje spojené s výkonem práce.

### 3.1.1 Výdělky za práci přesčas:

Výše výdělku za práci přesčas. Měla by být započítána celková výše a nikoli pouze odměna přidaná k běžné hodinové mzdě. Započítaná odměna by měla pokrývat skutečné přesčasové hodiny odpracované během reprezentativního měsíce, a to i pokud byla zaplacená později (přesčasové hodiny odpracované dříve a zaplacené během reprezentativního měsíce by neměly být započítány).

### 3.1.2 Zvláštní odměny za práci ve směnách:

Vztahuje se na zvláštní odměny za práci ve směnách a v noci nebo o víkendy, pokud tato práce není hodnocena jako práce přesčas. Měla by být započítána pouze zvláštní část odměny.

### 3.2 Celkový roční výdělek ve sledovaném roce:

Vztahuje se k hrubému ročnímu výdělku vyplacenému během sledovaného roku. Veškeré prémie, které nejsou vypláceny pravidelně, by měly být zahrnuty (třináctý a čtrnáctý měsíc, prémie, podíl na zisku, proplacená nevyužitá dovolená, příležitostné provize atd.). Odstupné by nemělo být započítáno. Platby v naturáliích by také neměly být započítány.

#### 3.2.1 Počet týdnů nebo měsíců, na které se vztahuje hrubý roční výdělek:

Bylo by užitečné dotázat se na roční výdělek všech zaměstnanců výběrového šetření, a to i pokud nebyli přítomni celý rok. V tomto případě je nutné dotázat se na počet týdnů nebo měsíců, kterým roční výdělek odpovídá, aby se předešlo možným chybám.

#### 3.2.2 Celkové roční prémie:

Týká se jakékoli nepravidelné odměny, která není vyplácena během každého výplatního období, jako například třináctý měsíc, proplacení nevyužitých dovolených, příležitostné provize, podíly na zisku atd.

##### 3.2.2.1 Pravidelné prémie nevyplácené každé výplatní období (*nepovinné*):

Týká se jakýchkoli pravidelných prémie, které nejsou vypláceny během každého výplatního období, jako například třináctý nebo čtrnáctý plat atd.

##### 3.2.2.2 Roční prémie založené na produktivitě (*nepovinné*):

Týká se nepravidelných prémie vyplácených zaměstnanci na základě výkonnosti nebo odvedené práce jednotlivce.

##### 3.2.2.3 Roční zvláštní odměny vyplývající z podílu na zisku (*nepovinné*):

Odpovídá vyžádaným prémie nebo jiným výjimečným odměnám založeným na celkové výkonnosti podniku v rámci motivačních programů.

### 3.3 Povinné sociální příspěvky a daně placené zaměstnavatelem za zaměstnance (*nepovinné*):

Celková výše povinných sociálních příspěvků a daní zaplacených zaměstnavatelem za zaměstnance státním orgánům během reprezentativního měsíce.

Poznámka: **Nemusí se týkat některých zemí.**

#### 3.3.1 Povinné pojistné na sociální zabezpečení (*nepovinné*):

Týká se výše pojistného na sociální zabezpečení zaměstnance stanoveného zákonem nebo kolektivní smlouvou a strhávaným zaměstnavatelem.

### 3.3.2 Daně (*nepovinně*):

Týká se výše všech daní z výdělku strhávaných zaměstnavatelem a placených státním orgánům za zaměstnance.

### 3.4 Počet placených hodin v reprezentativním měsíci (nebo v běžném pracovním měsíci):

Placené hodiny zahrnují běžné a přesčasové hodiny zaplacené během sledovaného měsíce. Hodiny neodpracované během sledovaného období, ale placené v sledovaném období, jsou započítány jako „placené hodiny“ (roční dovolená, nemocenská, dovolená na zotavenou a další placené hodiny jako například návštěva lékaře). Při použití této metody je nezbytné zajistit, aby „placené hodiny“ souhlasily s hodinami, jimž odměna odpovídá.

Placené hodiny jsou vypočítány odpočtem hodin neodpracovaných a neplacených (v důsledku nemoci, mateřské dovolené atd.) nebo odpočtem hodin zaplacených při snížené sazbě od běžných pracovních hodin zvýšených o přesčasové hodiny.

Poznámka: Běžné pracovní hodiny znamenají počet hodin, které má zaměstnanec odpracovat v reprezentativním měsíci kromě hlavních přestávek na jídlo a kromě všech přesčasových hodin, a to i když některé jsou odpracovány běžně nebo na základě smlouvy. To zahrnuje počet hodin (týdně nebo měsíčně), které je zaměstnanec povinen odpracovat na základě podmínek smlouvy, platných předpisů nebo pravidel místní jednotky.

#### 3.4.1 Počet placených přesčasových hodin v reprezentativním měsíci:

Počet hodin včetně hodin odpracovaných nad obvyklý nebo smluvně stanovený pracovní týden (nebo měsíc). Pokud jsou například čtyři hodiny placeny v sazbě 1,5 běžné sazby, uveďte čtyři a ne šest. Pouze přesčasové hodiny odpovídající přesčasové práci uvedené v bodě 3.1.1 by měly být započítány. Volno místo neplacených pracovních období a doby dopravy nejsou pokládány za přesčasovou práci.

### 3.5 Počet dní nepřítomnosti za rok:

#### 3.5.1 Počet dní dovolené na zotavenou za rok (kromě nemocenské):

Týká se počtu placených ročních dovolených na zotavenou zaměstnance, kromě svátků. Vztahuje se k ročnímu celkovému počtu všech dní placené dovolené včetně dní poskytnutých zaměstnanci na základě věku, výkonu zvláštních povinností, odpracovaných let a dalších podobných důvodů.

V případě, že zaměstnavatel platí zaměstnancům dodatečné odměny za práci během placené dovolené na zotavenou, jsou tyto odměny obvykle zahrnuty v ročních výdělcích a počet dní dovolené na zotavenou se odpovídajícím způsobem sníží. Jelikož dny odpracované během dovolené na zotavenou byly proplacené, vedlo by neupravení celkového počtu dní dovolené na zotavenou ke dvojímu započítávání. Započítávají se tak skutečně využitě dny dovolené na zotavenou.

Podobně se v případě, kdy je zaměstnancům nabídnuto další (placené) volno na základě dohod o zkrácení pracovní doby, přidávají tyto dny k roční dovolené na zotavenou. Jsou započítány pouze tehdy, když snížení pracovní doby odpovídá pěti nebo více pracovním dnům ročně.

Za roční dovolenou na zotavenou se nepovažují:

- dny odpočinku poskytnuté v důsledku práce ve směnách (jsou již zahrnuty ve výpočtu týdenní pracovní doby),
- svátky,
- studijní volno,
- dny poskytnuté z osobních důvodů a zaplacené.

Zahrnuty by měly být jen odpracované dny (pokud se o sobotách a nedělích nepracuje, nezapočítávají se, podobně jako svátky).

#### 3.5.2 Počet dní zdravotní dovolené za rok (*nepovinně*):

Skutečné celé dny zdravotní dovolené vybrané zaměstnancem.

##### 3.5.2.1 Počet dní zdravotní dovolené placené zaměstnavatelem (*nepovinně*):

Skutečné celé dny zdravotní dovolené vybrané zaměstnancem a placené plně nebo částečně zaměstnavatelem.

- 3.5.2.2 Počet dní zdravotní dovolené neplacené zaměstnavatelem (*nepovinné*):  
Skutečné celé dny zdravotní dovolené vybrané zaměstnancem a neplacené zaměstnavatelem.
- 3.5.3 Počet dní studijního volna (*nepovinné*):  
Dny studijního volna za rok jsou dny (tj. „ekvivalenty pracovních dnů“) strávené zaměstnancem na odborném vzdělávání kromě vzdělávání učňů a praktikantů se zvláštní praktikantskou smlouvou.
- 3.6 Roční odhad plateb v naturáliích (*nepovinné*):  
Roční odhad hodnoty všech plateb v naturáliích zaplacených zaměstnancům během sledovaného roku.
4. **Přepočítací koeficienty**
- 4.1 Přepočítací koeficienty místních jednotek:  
V každé sledované skupině jsou tyto koeficienty vypočítávány pro každou místní jednotku na základě počtu místních jednotek ve výběrovém šetření a počtu místních jednotek v základním souboru. Koeficient udává počet místních jednotek v základním souboru, kterou každá místní jednotka výběrového šetření reprezentuje.
- 4.2 Přepočítací koeficienty zaměstnanců:  
Přepočítací koeficient zaměstnanců je číslo, kterým musí být vynásoben počet zaměstnanců ve sledované skupině za účelem získání odhadu velikosti základního souboru. Pro každou místní jednotku se koeficient zakládá na počtu zaměstnanců šetřených v rámci jednotky a celkového počtu zaměstnanců místní jednotky v kombinaci s přepočítacím koeficientem místní jednotky.
-

## PŘÍLOHA III

**FORMÁT PRO PŘEDÁVÁNÍ VÝSLEDKŮ**

Musí být poskytovány jednotlivé údaje týkající se každé místní jednotky a zaměstnance. Tyto údaje musí být předány v jednom z těchto dvou typů záznamů:

- A: záznamy o místní jednotce;
- B: záznamy o zaměstnancích.

Záznamy o zaměstnancích musí být se záznamy o místní jednotce spojeny klíčem.

Záznamy by měly obsahovat jedno pole na jednu proměnnou. Každý záznam musí být buď pevné délky, nebo oddělený čárkou. Pořadí polí by mělo odpovídat pořadí proměnných. Pokud některá proměnná chybí, pole se ponechává prázdné. Pokud je skutečná hodnota nulová, měl by se uvést symbol čísla nula.

---