

32000R1916

9.9.2000.

EIROPAS KOPIENU OFICIĀLAIS VĒSTNESIS

L 229/3

KOMISIJAS REGULA (EK) Nr. 1916/2000**(2000. gada 8. septembris),****ar ko īsteno Padomes Regulu (EK) Nr. 530/1999 attiecībā uz strukturālo statistiku par izpeļņu un par darbaspēka izmaksām, kas attiecas uz informācijas par izpeļņas struktūru definēšanu un nodošanu****(Dokuments attiecas uz EEZ)**

EIROPAS KOPIENU KOMISIJA,

IR PIENĒMUSI ŠO REGULU.

ņemot vērā Eiropas Kopienas dibināšanas līgumu,

1. pants**Informācijas definīcija un iedalījums**ņemot vērā Padomes 1999. gada 9. marta Regulu (EK) Nr. 530/1999 attiecībā uz strukturālo statistiku par izpeļņu un par darbaspēka izmaksām ⁽¹⁾ un jo īpaši tās 11. pantu,

Saskaņā ar Regulas (EK) Nr. 530/1999 6. pantu dalībvalstis sniedz informāciju par šīs regulas I pielikumā uzskaitītajiem rādītājiem.

Šajā nolūkā šīs regulas II pielikumā ir izklāstītas rādītāju definīcijas.

tā kā:

2. pants**Rezultātu nodošanas tehniskā forma**

(1) Saskaņā ar Regulas (EK) Nr. 530/1999 11. pantu ir vajadzīgi īstenošanas pasākumi attiecībā uz sniedzamās informācijas definīciju un iedalījumu, un rezultātu nodošanai piemērotu tehnisko formu.

Rezultātu nodošanai izmantojamā attiecīgā tehniskā forma ir izklāstīta šīs regulas III pielikumā.

(2) Šajā regulā paredzētie pasākumi saskan ar atzinumu, ko sniegusi Statistikas programmas komiteja, kas izveidota ar Padomes Lēmumu 89/382/EEK, *Euratom* ⁽²⁾,**3. pants****Stāšanās spēkā**Šī regula stājas spēkā divdesmitā dienā pēc tās publicēšanas *Eiropas Kopienų Oficiālajā Vēstnesī*.

Šī regula uzliek saistības kopumā un ir tieši piemērojama visās dalībvalstīs.

Briselē, 2000. gada 8. septembrī

Komisijas vārdā —

Komisijas loceklis

Pedro SOLBES MIRA

⁽¹⁾ OV L 63, 12.3.1999., 6. lpp.⁽²⁾ OV L 181, 28.6.1989., 47. lpp.

I PIELIKUMS

RĀDĪTĀJU SARAKSTS

1. **Informācija, kas attiecas uz vietējo vienību, kurai piederīgi izlasē ietvertie darbinieki**
 - 1.1. Reģions saskaņā ar statistikas teritoriālo vienību nomenklatūru (NUTS).
 - 1.2. Uzņēmuma, kam pieder vietējā vienība, lielums.
 - 1.3. Saimnieciskā darbība saskaņā ar saimniecisko darbību vispārējo tehnisko klasifikāciju Eiropas Kopienās (NACE Rev.1), kas izveidota ar Padomes Regulu (EEK) Nr. 3037/90 ⁽¹⁾.
 - 1.4. Ekonomiskās un finanšu kontroles veids Komisijas Direktīvas 80/723/EEK ⁽²⁾ nozīmē.
 - 1.5. Samaksas koplīguma pastāvēšana, kas aptver lielāko darbinieku daļu pētījuma vienībā.
 - 1.6. Kopējais darbinieku skaits vietējā vienībā (*neobligāti*).
 - 1.7. Uzņēmuma ražojumu galvenais tirgus (*neobligāti*).
 - 1.8. Uzņēmumu grupas lielums (*neobligāti*).
 - 1.9. Valsts, kurā atrodas vienība, kas kontrolē uzņēmumu grupu (*neobligāti*).
2. **Informācija attiecībā uz katru darbinieku izlasē**
 - 2.1. Dzimums.
 - 2.2. Vecums.
 - 2.3. Nodarbošanās saskaņā ar Starptautisko standarta nodarbošanās klasifikāciju (*International Standard Classification of Occupations* [ISCO-88 (COM)]).
 - 2.4. Vadītāja amats vai pārraudzītāja amats (*neobligāti*).
 - 2.5. Augstākais pabeigtas izglītības un mācību līmenis saskaņā ar Starptautisko standarta izglītības klasifikāciju [*International Standard Classification of Education* (ISCED 97)].
 - 2.6. Darba stāžs uzņēmumā.
 - 2.7. Darbs pilnā vai nepilnā slodzē.
 - 2.8. Darba līguma veids.
 - 2.9. Pilsonība (*neobligāti*).
 - 2.10. Uz darbinieku attiecināmā valdības nodarbinātības veicināšanas sistēma (*neobligāti*).
 - 2.11. Karjeras pārtraukuma gadi pašreizējā uzņēmumā (*neobligāti*).
3. **Informācija par izpeļņu, apmaksātām stundām un nestrādātām dienām**
 - 3.1. Kopējā bruto izpeļņa pārskata mēnesī.
 - 3.1.1. Ar virsstundām saistītā izpeļņa.
 - 3.1.2. Īpaša samaksa par maiņu darbu.
 - 3.2. Kopējā gada bruto izpeļņa pārskata gadā.
 - 3.2.1. Nedēļu/mēnešu skaits, uz kuriem attiecas gada bruto izpeļņa.
 - 3.2.2. Kopējās gada prēmijas.
 - 3.2.2.1. Regulāras prēmijas, kas nav maksātas par katru maksājumu laikposmu (*neobligāti*).
 - 3.2.2.2. Gada prēmijas, kas pamatojas uz ražīgumu (*neobligāti*).
 - 3.2.2.3. Ar piedalīšanos peļņā saistītās gada prēmijas (*neobligāti*).
 - 3.3. Obligātās sociālās iemaksas un nodokļi, ko darba devējs maksā par darbinieku (*neobligāti*).
 - 3.3.1. Obligātās sociālās nodrošināšanas iemaksas (*neobligāti*).
 - 3.3.2. Nodokļi (*neobligāti*).
 - 3.4. Pārskata mēnesī (vai standarta darba mēnesī) samaksāto stundu skaits.

⁽¹⁾ OV L 293, 24.10.1990., 1. lpp.

⁽²⁾ OV L 195, 29.7.1980., 35. lpp.

- 3.4.1. Pārskata mēnesī samaksāto virsstundu skaits.
 - 3.5. Prombūtnes dienas gadā.
 - 3.5.1. Ikgadējā atvaļinājuma dienas (neietverot slimības atvaļinājuma dienas).
 - 3.5.2. Slimības atvaļinājuma dienas gadā (*neobligāti*).
 - 3.5.2.1. Darba devēja samaksātas slimības atvaļinājuma dienas gadā (*neobligāti*).
 - 3.5.2.2. Darba devēja nesamaksātas slimības atvaļinājuma dienas gadā (*neobligāti*).
 - 3.5.3. Profesionālo mācību dienas gadā (*neobligāti*).
 - 3.6. Gada tāme par samaksu natūrā (*neobligāti*).
 - 4. **Ekstrapolācijas koeficienti**
 - 4.1. Ekstrapolācijas koeficienti vietējai vienībai.
 - 4.2. Ekstrapolācijas koeficienti strādājošiem.
-

II PIELIKUMS

RĀDĪTĀJU DEFINĪCIJAS

1. **Informācija, kas attiecas uz vietējo vienību, kurai piederīgi apsekojamie darbinieki**

Strukturālās statistikas apkopojums par izpeļņu, kura pamatā ir vietējās vienības un uzņēmumi, kas definēti Padomes Regulā (EEK) Nr. 696/93⁽¹⁾, un šajā apkopojumā sniedz informāciju par darbiniekiem uzņēmumos ar 10 un vairāk darbiniekiem, uzņēmumus klasificējot pēc lieluma un galvenās darbības jomas. Statistika ietver visas darbības, kas definētas Eiropas Kopienās saimniecisko darbību vispārējās tehniskās klasifikācijas (še turpmāk "NACE Rev. 1") C, D, E, F, G, H, I, J, K, M, N un O iedaļā. M, N un O iedaļas darbības tomēr nav obligātas 2001./2002. gadam.

- 1.1. Reģions, kur atrodas vietējā vienība saskaņā ar teritoriālo statistikas vienību nomenklatūru (NUTS) 1. līmeni.
- 1.2. Uzņēmuma, kam pieder vietējā vienība, lielums, klasificēts vienā no šādām grupām: 10-49, 50-249, 250-499, 500-999, 1 000 vai vairāk darbinieku.
- 1.3. Vietējās vienības saimnieciskā darbība, kas kodēta NACE Rev.1 iedalījuma līmenī.
- 1.4. Ekonomiskās un finanšu kontroles veids Direktīvas 80/723/EEK nozīmē

Direktīvas 80/723/EEK (par dalībvalstu un valsts uzņēmumu finanšu attiecību caurspīdīgumu) nozīmē "valsts uzņēmums" ir uzņēmums, pār kuru valsts iestādēm tieši vai netieši var būt dominējoša ietekme uzņēmuma īpašumtiesību, finanšu līdzdalības dēļ šajā uzņēmumā vai reglamentējošu noteikumu dēļ.

Uzskata, ka valsts iestādēm ir dominējoša ietekme (vai kontrole), ja šīs iestādes kādā uzņēmumā tieši vai netieši:

- ir īpašnieks lielākajai daļai šā uzņēmuma parakstītā kapitāla (> 50 %), vai
- kontrolē balsu vairākumu, kas saistītas ar uzņēmuma emitētajām kapitāla daļām, vai var iecelt vairāk par pusi no uzņēmuma vadības, pārvaldes vai uzraudzības struktūru locekļiem.

Lai identificētu faktisko kontrolētāju iestādi, vajadzības gadījumā ir jāanalizē visa īpašumtiesību ķēde.

Uzņēmumā izdarāmās kontroles veidu kodē šādās kategorijās:

- valsts kontrole,
- privāta kontrole,
- kopīga kontrole.

- 1.5. Samaksas koplīguma pastāvēšana, kas aptver lielāko darbinieku daļu, pētījuma vienībā

Samaksas koplīgums var būt šāds:

- valsts līmeņa vai starpkonfederāciju koplīgums, kas ietver darbiniekus plašā dažādu ražošanas nozaru diapazonā un ko parasti paraksta viena vai vairākas arodbiedrību konfederācijas un viena vai vairākas valsts darba devēju organizācijas,
- ražošanas nozares koplīgums, kas nosaka nodarbinātības noteikumus un apstākļus visiem kādas atsevišķas ražošanas vai saimnieciskas nozares darbiniekiem vai to lielākajai daļai,
- koplīgums par atsevišķu ražošanas nozari atsevišķā reģionā,
- uzņēmuma vai atsevišķa darba devēja koplīgums, kas ietver šā paša darba devēja darbiniekus neatkarīgi no uzņēmuma lieluma. Koplīgums var ietvert tikai dažas uzņēmuma vietējās vienības vai tā darbinieku grupas,
- koplīgums, ko piemēro tikai šīs vietējās vienības darbiniekiem,
- cita veida koplīgums, kas nav ietverts iepriekš minētajā.

Atbilde "jā" būtu jādod, ja kāds no iepriekš minētajiem samaksas koplīgumiem ietver vairāk nekā 50 % vietējās vienības darbinieku.

Valsts iestādes var nejaudāt par koplīguma veidu, tā vietā jautājot, kādi kolektīvi noteikumi tiek piemēroti, un, ņemot vērā atbildes, noteikt koplīguma veidu.

(¹) OV L 76, 30.3.1993., 1. lpp.

- 1.6. Kopējais darbinieku skaits vietējā vienībā (*neobligāti*)
Darbinieku skaitam būtu jāatbilst uzņēmumu reģistrā esošajai informācijai, kas tiek sniegta statistikas vajadzībām.
- 1.7. Uzņēmuma ražojumu galvenais tirgus (*neobligāti*)
Informācija jāvēc par uzņēmuma ražojumu galveno tirgu, ko kodē šādi:
— vietējais vai reģionālais tirgus,
— valsts tirgus,
— Eiropas Savienības tirgus,
— pasaules tirgus.
Mērķis ir tikai noteikt, kurš ir lielākais tirgus (tikai viena atbilde).
- 1.8. Uzņēmumu grupas lielums (*neobligāti*)
Uzņēmumu grupa ir statistikas vienība, kas definēta Regulā (EEK) Nr. 696/93 par statistikas vienībām. Uzņēmumu grupa būtu jāapskata pasaules līmenī. Lielākoties vietējā vienība pieder uzņēmumam, ko nekontrolē valsts grupa vai ārzemju grupa. Ja vietējā vienība pieder uzņēmumu grupai, tas parasti ir labi zināms. Respondentiem var dot praktisku norādījumu — vai viņa uzņēmuma grāmatvedība ir pilnīgi konsolidēta uzņēmumu grupas grāmatvedībā.
- 1.9. Valsts, kurā atrodas subjekts, kas kontrolē uzņēmumu grupu (*neobligāti*)
Subjekts, kas kontrolē uzņēmumu grupu, ir juridiska persona, kas veic faktiski kontroli 1993. gada tautsaimniecības pārskatu sistēmas 4.30. nodaļas nozīmē. Šā subjekta atrašanās valsts ir jāreģistrē. Daudzos gadījumos minētā valsts ir tā pati pārbaudāmās vietējās vienības atrašanās valsts. Praktisks norādījums — būtu jāieraksta juridiskās personas, kas ir publicējusi visas grupas konsolidēto pārskatu, atrašanās vieta.
2. **Informācija, kas attiecas uz katru darbinieku izlasē**
Darbinieki ir visas personas, kam ir tiešs darba līgums ar uzņēmumu vai vietējo vienību un kas saņem atlīdzību neatkarīgi no veiktā darba veida, nostrādāto stundu skaita (pilna vai nepilna slodze) un līguma ilguma (noteikts vai nenoteikts ilgums). Mājās strādājošie ⁽¹⁾ būtu jāietver vienīgi tad, ja ir skaidri izteikta vienošanās, ka darbinieks saņem atlīdzību, pamatojoties uz nostrādāto stundu skaitu. Mācekļi un praktikanti būtu jāietver.
Šādas kategorijas būtu jāizslēdz:
— ģimenē strādājošie,
— mājās strādājošie, kas saņem atlīdzību, ņemot vērā piegādāto produktu vai sniegto pakalpojumu,
— gadījuma darbu strādnieki (t. i., darbinieki, kuru darba stundas nav iepriekš noteiktas),
— pagaidu darbinieki (ko nodarbina aģentūras/caur aģentūrām. Ja aģentūra, kas viņus nodarbina, pati ir pētījuma izlases vienība, tad viņi būtu jāietver),
— personas, kas pilnībā saņem atlīdzību ar honorāriem vai komisijas naudām,
— uzņēmuma direktoru padomes locekļi,
— īpašnieki, direktori vai vadītāji, kas nesaņem atalgojumu (atalgojumā saņem peļņas daļu vai honorāru),
— pētāmās vienības darbinieki, kas pastāvīgi (ilgāk par vienu gadu) strādā filiālē, kura atrodas ārzemēs,
— brīvprātīgie.
- 2.1. Dzimums.
- 2.2. Vecums pilnos gados pārskata mēneša noteiktā datumā.
- 2.3. Nodarbošanās saskaņā ar Starptautisko standarta nodarbošanās klasifikāciju (*International Standard Classification of Occupations* [ISCO-88 (COM)])
Nodarbošanās ir jākodē saskaņā ar ISCO-88 (COM) klasifikāciju vismaz divu ciparu un, ja iespējams, trīs ciparu līmenī.
Mācekļus un praktikantus ar darba līgumu klasificē nodarbošanās veidā, uz kuru attiecas viņu mācekļa laiks vai prakse.

(1) Mājās strādājošais ir persona, kas piekrīt strādāt konkrētam uzņēmumam vai piegādāt noteiktu daudzumu preču, vai sniegt noteiktus pakalpojumus konkrētam uzņēmumam saskaņā ar iepriekšēju nolīgumu vai līgumu ar attiecīgo uzņēmumu, bet kas nav šīs personas darba vieta. (Eiropas valstu un reģionu tautsaimniecības pārskatu sistēma Eiropas Kopienā (ESA-95): 11.13 (g)).

Nodarbošanās “vadītājs un aroda speciālists” (kods P1–2) parasti ietver plašu uzdevumu diapazonu, kas ir saistīti ar uzņēmējdarbības funkciju plānošanu, vadīšanu un koordinēšanu, ietverot iekšējās nodaļas un dienestus, bieži vien ar padoto vadītāju un pārraugu palīdzību.

Personām, kas strādā vadības amatos, parasti vajag daudz zināšanu un pieredzes par ražošanas procesu un/vai pakalpojumu prasībām un par administratīvām procedūrām, kas saistās ar organizāciju un uzņēmumu efektīvu funkcionēšanu.

Lai noteiktu nodarbošanos, valsts iestādes par līgtu algas grupu, kurai pieder darbinieks, var prasīt faktiskā darba administratīvo kodu (tādi kodi ir pieejami vietējās vienībās) un to, vai darbinieki ir apdrošināti atbilstīgi algotu darbinieku pensijas apdrošinājumam.

2.4. Vadītāja amats vai pārraudzītāja amats (*neobligāti*)

Šis rādītājs norāda, vai darbiniekam ir kādas vadītāja funkcijas (= jā) vai tādu nav (= nē). Šādus darbiniekus nevar klasificēt kā vadītājus ISCO-88 (COM) klasifikācijā (1. lielā grupa), bet viņi tomēr var būt atbildīgi par citu darbinieku grupas vadību vai pārraudzību. Parasti tādi personai var būt “brigadier” vai “meistara” darba apraksts kopā ar nodarbošanās nosaukumu.

2.5. Augstākais pabeigtais izglītības un mācību ⁽¹⁾ līmenis saskaņā ar ISCED 97

Informācija ir jāvāc par vispārējās, profesionālās vai augstākās izglītības līmeni, kādu darbinieks ir saņēmis saskaņā ar šādiem ISCED 97 grupējumiem:

ISCED 0 un 1 (kods 01)

0 — PIRMSSKOLAS IZGLĪTĪBA un 1 — SĀKUMIZGLĪTĪBA JEB PAMATIZGLĪTĪBAS PIRMAIS POSMS

Programmas 1. līmenī parasti ir izveidotas uz vienību vai projektu pamata, lai dotu bērniem labu pamatizglītību lasīšanā, rakstīšanā un matemātikā kopā ar elementārām zināšanām citos priekšmetos, piemēram, vēsturē, ģeogrāfijā, dabas zinātnēs, sociālajās zinātnēs, mākslā un mūzikā. Šis līmenis principā ietver sešus gadus pilna laika (klātienēs) mācību.

ISCED 2 (kods 02)

2 — PAMATSKOLAS IZGLĪTĪBA JEB PAMATIZGLĪTĪBAS OTRAIS POSMS

Šā līmeņa programmas parasti ir vairāk orientētas uz mācību priekšmetiem, tajās izmanto skolotājus, kas vairāk specializējušies, un biežāk vairāki skolotāji vada nodarbības savā specializācijas jomā. Šajā līmenī notiek pamatprasmju pilnīga apguve.

ISCED 3

3 — VIDUSSKOLAS IZGLĪTĪBA (**kods 03, bez izšķirības, iespējams a, b vai c**)

Šajā līmenī ietvertajām izglītības programmām parasti vajadzīgi kādi 9 gadi pilna laika (klātienēs) izglītības (sākot no 1. līmeņa) vai izglītības apvienojums ar profesionālo vai tehnisko pieredzi.

3A — vidusskolas izglītība — vispārējā (*neobligāti*) (**kods 04**)

3B — vidusskolas izglītība — tehniskā (*neobligāti*) (**kods 05**)

3C — vidusskolas izglītība (mazāk par trim gadiem) — orientēta uz darba tirgu (*neobligāti*) (**kods 06**)

3C — vidusskolas izglītība (trīs gadi vai ilgāk) — orientēta uz darba tirgu (*neobligāti*) (**kods 07**)

ISCED 4 (kods 08)

4 — PĒCVIDUSSKOLAS IZGLĪTĪBA, KAS NAV AUGSTĀKĀ IZGLĪTĪBA

Šis punkts ietver programmas, kas starptautiskā ziņā ir uz robežas starp vidusskolas un pēcvidusskolas izglītību, pat ja tās valsts kontekstā var skaidri uzskatīt par vidusskolas vai pēcvidusskolas programmām. Šīs programmas, ņemot vērā to saturu, nevar uzskatīt par augstākās izglītības programmām. Tās bieži nav ievērojami augstāka līmeņa par ISCED 3 programmām, bet tās kalpo dalībnieku, kas jau pabeiguši 3. līmeņa programmu, zināšanu paplašināšanai.

⁽¹⁾ Vārdkopa “veiksmīgi pabeigts līmenis” ir jāsaista ar apliecības vai diploma iegūšanu, ja notiek sertifikācija. Gadījumos, ja sertifikācijas nav, veiksmīga pabeigšana ir jāsaista ar pilnīgu apmeklējumu.

Tipiski piemēri ir programmas, kas paredzētas skolēnu sagatavošanai mācībām 5. līmenī, kuri, kaut arī pabeiguši ISCED 3. līmeni, nav apmeklējuši mācības, kas ļautu iestāties 5. līmenī, t.i., sagatavošanas kursi vai īsas profesionālās mācību programmas. Var ietvert arī otrā cikla programmas.

ISCED 5B (kods 09)

5B — AUGSTĀKĀS IZGLĪTĪBAS PIRMAIS POSMS (TIEŠI NEDOD AUGSTĀKU ZINĀTNISKO KVALIFIKĀCIJU) — Tehniskā izglītība

Salīdzinot ar 5A, šīs programmas ir orientētas uz praksi/specifiski profesijai un galvenokārt ir paredzētas, lai dalībnieki iegūtu praktiskas iemaņas un prasmes, kas vajadzīgas darbam konkrētā profesijā vai amatā, vai profesiju vai amatu grupā; programmu veiksmīga pabeigšana parasti sniedz dalībniekiem kvalifikāciju, kas atbilst darba tirgum.

ISCED 5A (kods 10)

5A — AUGSTĀKĀS IZGLĪTĪBAS PIRMAIS POSMS (TIEŠI NEDOD AUGSTĀKU ZINĀTNISKO KVALIFIKĀCIJU) — Vispārīgā izglītība

Šis līmenis sastāv no augstskolas programmām, kuru izglītības saturs ir augstāks par 3. un 4. līmenī piedāvāto. Lai uzsāktu mācības šajās programmās, parasti ir veiksmīgi jāpabeidz ISCED 3A vai 3B līmenis vai jāiegūst līdzīga kvalifikācija ISCED 4A līmenī. Tās dēļ nepiešķir augstāku zinātnisko kvalifikāciju. Šo programmu kopējam ilgumam jābūt vismaz divi gadi. 5A programmas lielā mērā balstās uz teoriju, un tās ir paredzētas, lai nodrošinātu pietiekamu kvalifikāciju mācību uzsākšanai augstākās zinātniskās programmās un darbam profesijās ar augstām prasībām attiecībā uz iemaņām.

ISCED 6 (kods 11)

6 — AUGSTĀKĀS IZGLĪTĪBAS OTRAIS POSMS (TIEŠI DOD AUGSTĀKU ZINĀTNISKO KVALIFIKĀCIJU)

Šis līmenis ir paredzēts augstākās izglītības programmām, kuru dēļ piešķir augstāku zinātnisku kvalifikāciju. Programmas tādēļ ir vēltas padziļinātām studijām un oriģināliem pētījumiem, un to pamatā nav tikai mācību kursi. Parasti ir jāiesniedz publicēšanai piemērotas kvalitātes zinātnisks darbs vai disertācija, kas ir oriģināla pētījuma rezultāts un nozīmīgs ieguldījums zināšanās.

2.6. Darba stāžs uzņēmumā

Darba stāžu definē kā pilnu gadu skaitu, ko persona nostrādājusi pie pašreizējā darba devēja. Ja darbinieks jau ir strādājis citā vietējā uzņēmuma vienībā, darba stāžs būtu jāreķina no iestāšanās uzņēmumā. Īsi atvaļinājumi (mazāki par vienu gadu, piem., mātes/tēva atvaļinājumi sakarā ar bērna dzimšanu vai slimības atvaļinājumi) būtu jāietver. Pārtraukumi, kas ir ilgāki par vienu gadu, nebūtu jāņem vērā.

2.7. Darbs pilnā vai nepilnā slodzē

Pilnas slodzes darbinieki ir tie, kuru pastāvīgais darba laiks ir tāds pats kā koplīgumā paredzētais vai parastais darba laiks, ko strādā attiecīgajā vietējā vienībā, pat ja šo darbinieku līgums ir īsāks par vienu gadu. Var pieļaut 10 % atšķirību.

Citos gadījumos darbiniekus uzskata par daļējas slodzes darbiniekiem. Daļējas slodzes darbinieku nostrādāto stundu skaits būtu jāsniedz kā procenti no vietējā vienībā parasti (pilnas slodzes darbinieku) nostrādāto stundu skaita.

2.8. Darba līguma veids

Par darba līguma veidu vajadzīga šāda informācija:

- neierobežots ilgums,
- noteikta ilguma (izņemot mācekli vai praktikantu),
- māceklis/praktikants,
- pārējie.

Neierobežota ilguma darba līgums ir tāds līgums starp darbinieku un darba devēju, kurā iepriekš nav nolīgts faktiskais līguma ilgums.

Darba līgumu uzskata par pagaidu jeb noteikta ilguma darba līgumu, ja darba devēja un darbinieka nodoms ir bijis līguma ilgumu saistīt ar dažiem nosacījumiem, tādiem kā noteikts darba pabeigšanas grafiks, kāda uzdevuma izpilde vai cita pašlaik aizstājama darbinieka atgriešanās darbā.

Mācekļa laika vai prakses līgumi ir īpaši noteikta ilguma līgumi, kas sagatavoti starp darba devēju un mācekli/praktikantu. Līguma mērķis ir nodrošināt māceklim praktiskās pieredzes iegūšanu konkrētā jomā.

2.9. **Pilsonība (*neobligāti*)**

Pilsonību definē kā katras personas juridisko valsts piederību, un pilsonis ir persona, kas ir valstij juridiski piederīga pēc dzimšanas vai naturalizācijas, vai pēc deklarācijas, optācijas, laulībām vai citā veidā.

2.10. **Uz darbinieku attiecas valdības nodarbinātības veicināšanas sistēma (*neobligāti*)**

Šis punkts norāda, vai uz darbinieku attiecas kāda no šāda veida valdības sistēmām:

- pilnīga vai daļēja atbrīvošana no nodokļiem un darba devēja sociālām iemaksām,
- pabalsts,
- pabalsts mācībām/mācekļa laikam.

Tas attiecas uz indivīdu un nevis uz uzņēmumu. Uzņēmumam maksātās subsīdijas, ko nevar attiecināt uz atsevišķu darbinieku (ko aprēķina, pamatojoties uz darbaspēka līmeņiem), nav ietvertas.

Atbalsta pasākumi var ietvert arī darba devēja vai darbinieka sociālā nodrošinājuma iemaksu un tiešo nodokļu samazinājumu, ja šie pasākumi palīdz radīt darba vietas vai pieņemt darbiniekus.

2.11. **Karjeras pārtraukuma gadi pašreizējā uzņēmumā (*neobligāti*)**

Pilnu darba gadu (un mēnešu) skaits, ko darbinieks pavadījis ilglaicīgos karjeras pārtraukumos. Ilglaicīgi pārtraukumi ir ilgāki par vienu gadu. Ja starp darba gadiem ir bijuši vairāki pārtraukumi, tie būtu jāskaita kopā. Īslaicīgi pārtraukumi (mazāki par vienu gadu) nebūtu jāietver, pat ja tie saskaitot veido vairāk par vienu gadu.

3. **Informācija par izpeļņu, apmaksātām stundām un nestrādātām dienām**

3.1. **Kopējā bruto izpeļņa pārskata mēnesī**

Bruto izpeļņa ietver atalgojumu naudā, ko regulāri un tieši maksā darba devējs katrā algas maksāšanas reizē, pirms nodokļu atskaitīšanas un sociālā nodrošinājuma iemaksām, kas jāmaksā algotajam darbiniekam un ko ietur darba devējs.

Ietver šādas sastāvdaļas:

- visus maksājumus, kas attiecas uz šo laikposmu (pat ja tie faktiski samaksāti ārpus pārskata mēneša), ietverot atlīdzību par virsstundām, piemaksas par kopīgu darbu, darbu naktīs un darbu nedēļas nogalēs, komisijas naudu utt.,
- piemaksas par virsstundām, kopīgu darbu, darbu naktīs, darbu nedēļas nogalēs, komisijas naudu utt.,
- par katru maksājumu posmu regulāri maksājamas prēmijas un piemaksas, pat ja summa ik mēnesi mainās,
- maksājumus par prombūtnes un darba apstāšanās laikposmiem, par ko pilnībā maksā darba devējs,
- ģimenes pabalstus un citus pabalstus naudā, kas noteikti koplīgumos vai brīvprātīgi nolikti,
- maksājumus darbinieku uzkrājumu sistēmā.

Neietver šādas sastāvdaļas:

- maksājumus, kas šajā laikposmā samaksāti, bet attiecas uz citiem laikposmiem, tādus kā parādi, avansi vai samaksa par atvaļinājumu vai slimības atvaļinājumu ārpus šā laikposma,
- periodiskas prēmijas vai piemaksas, ko nemaksā regulāri katrā algas izmaksas dienā,
- maksājumus par prombūtnes laikposmiem, par ko darba devējs maksā pēc samazinātas likmes,
- obligātos ģimenes pabalstus,

- pabalstus natūrā (datu vākšanas grūtību dēļ),
- piemaksas par darba apģērbiem un instrumentiem,
- kompensāciju vai maksājumus par komandējumu, uzturēšanās utml. izdevumus, kas radušies, veicot darba devēja uzdevumus.

3.1.1. Ar virsstundām saistītā izpeļņa

Summas, kas samaksātas par virsstundām. Būtu jāņem vērā pilna likme, nevis tikai piemaksas sastāvdaļa, kas pieskaitīta parastajai stundas likmei. Vērā ņemamajai atlīdzībai būtu jāietver faktiskās pārskata mēnesī nostrādātās virsstundas, pat ja par tām maksā vēlāk (iepriekš nostrādātās un pārskata mēnesī samaksātās virsstundas nebūtu jāietver).

3.1.2. Īpaša samaksa par maiņu darbu

Tā attiecas uz īpašām piemaksām par maiņu darbu, nakts darbu vai darbu nedēļas nogalēs, ja šo darbu neuzskata par virsstundām. Būtu jāietver tikai piemaksu sastāvdaļa.

3.2. Kopējā gada bruto izpeļņa pārskata gadā

Tas attiecas uz pārskata gadā samaksāto bruto izpeļņu. Būtu jāietver visas prēmijas, ko nemaksā regulāri (13. vai 14. mēneša prēmija, atvaļinājuma prēmijas, peļņas daļa, samaksa par neņemto atvaļinājumu, neregulāras komisijas naudas utt.). Izstāšanās pabalsti nebūtu jāietver. Samaksa natūrā arī nebūtu jāietver.

3.2.1. Nedēļu/mēnešu skaits, uz kuriem attiecas gada bruto izpeļņa

Būtu lietderīgi par gada izpeļņu jautāt visiem izlases darbiniekiem, pat ja viņi nav bijuši darbā visu gadu. Šajā gadījumā, lai izvairītos no iespējamām kļūdām, ir jājautā, kādam nedēļu vai mēnešu skaitam atbilst gada izpeļņa.

3.2.2. Kopējās gada prēmijas

Tas attiecas uz visiem neregulāriem maksājumiem, kas nenotiek katrā maksāšanas laikposmā, tādiem kā atvaļinājuma prēmija, 13. mēneša prēmija, samaksa par neņemto atvaļinājumu, neregulāras komisijas naudas, peļņas daļa utt.

3.2.2.1. Regulāras prēmijas, kas nav maksātas par katru maksājumu laikposmu (*neobligāti*)

Tas attiecas uz regulārām prēmijām, kas nav maksātas par katru maksājumu laikposmu, tādas kā atvaļinājuma prēmijas, 13. vai 14. mēneša prēmija utt.

3.2.2.2. Gada prēmijas, ņemot vērā ražīgumu (*neobligāti*)

Tas attiecas uz neregulārām prēmijām, ko darbiniekam maksā sakarā ar individuālo veikumu vai gabaldarbu.

3.2.2.3. Ar piedalīšanos peļņā saistītās gada prēmijas (*neobligāti*)

Tas attiecas uz īpašām prēmijām vai citiem izņēmuma maksājumiem, kas ir saistīti ar uzņēmuma vispārējo veikumu un ko maksā saskaņā ar stimulēšanas sistēmām.

3.3. Obligātās sociālās iemaksas un nodokļi, ko darba devējs maksā par darbinieku (*neobligāti*)

Obligāto sociālo iemaksu un nodokļu, ko par darbinieku valdības iestādēm maksā darba devējs, kopējā summa pārskata mēnesī.

NB: tas var neattiekties uz dažām valstīm.

3.3.1. Obligātās sociālās nodrošināšanas iemaksas (*neobligāti*)

Tas attiecas uz darbinieku sociālā nodrošinājuma iemaksu summu, kas noteikta likumā vai koplīgumā un ko ietur darba devējs.

3.3.2. Nodokļi (*neobligāti*)

Tas attiecas uz visu ienākuma nodokļu summu, ko ietur darba devējs un ko par darbinieku maksā nodokļu iestādēm.

3.4. Pārskata mēnesī (vai standarta darba mēnesī) samaksāto stundu skaits

Samaksātās stundas ietver parastās stundas un virsstundas, par ko atlīdzināts pārskata mēnesī. Stundas, kas nav nostrādātas pārskata laikposmā, bet par kurām tomēr ir samaksāts, skaita kā "samaksātās stundas" (īkgadējais atvaļinājums, slimības atvaļinājums, valsts svētki un citas samaksātās stundas, tādas kā medicīnisko apskašu laiks). Izmantojot šo metodi, ir jānodrošina, lai "samaksātās stundas" saskanētu ar stundām, kurām atbilst darba alga. Samaksātās stundas aprēķina, parastajām pamata stundām pieskaitot virsstundas un no tām atņemot nesamaksātās zaudētās stundas (slimības, pēcdzemdību atvaļinājuma utt. dēļ) vai stundas, kas samaksātas ar pazeminātām likmēm.

NB: parastās pamata stundas ir stundu skaits, kuras šim darbiniekam ir paredzēts nostrādāt pārskata mēnesī, izņemot pusdienas pārtraukumus un izņemot visas virsstundas, pat ja kādas no tām tiek strādātas regulāri vai saskaņā ar līgumu. Tas ietver stundu skaitu (nedēļā/mēnesī), kas darbiniekam ir jānostrādā saskaņā ar līguma noteikumiem vai vietējā vienībā spēkā esošiem noteikumiem.

Tas ietver stundu skaitu (nedēļā/mēnesī), kas darbiniekam ir jānostrādā saskaņā ar līguma noteikumiem vai vietējā vienībā spēkā esošiem noteikumiem.

3.4.1. Pārskata mēnesī samaksāto virsstundu skaits

Virsstundas ietver tās stundas, kas nostrādātas papildus parastās vai noligtās darba nedēļas (vai mēneša) stundām. Ja, piemēram, 4 stundas ir samaksātas par likmi, kas ir 1,5 reizes lielāka par parasto likmi, ieraksta 4 un nevis 6. Būtu jāietver tikai tās virsstundas, kas atbilst 3.1.1. punktā norādītajai maksai par virsstundām. Brīvo laiku, kas ir nesamaksātā darba laikposmu kompensācija, un laiku komandējumā neuzskata par virsstundām.

3.5. Prombūtnes dienas gadā

3.5.1. Atvaļinājuma dienas gadā (neietverot slimības atvaļinājuma dienas)

Tas attiecas uz darbinieka īkgadējā samaksātā atvaļinājuma dienu skaitu, neietverot valsts svētkus. Tas attiecas uz visu parastā samaksātā atvaļinājuma dienu gada kopsummu, to skaitā dienām, kas darbiniekam piešķirtas vecuma, īpašu uzdevumu izpildes, darba stāža un citu līdzīgu iemeslu dēļ.

Ja darba devēji saviem darbiniekiem maksā papildu summas par darbu samaksātā atvaļinājuma laikā, šādas summas parasti ietver gadā izpeļņā un attiecīgi samazina atvaļinājuma dienu skaitu. Tā kā par nostrādātajām atvaļinājuma dienām ir samaksāts, tad nekoriģēt kopējo atvaļinājuma dienu skaitu būtu dubultā skaitīšana. Tāpēc norāda faktiski saņemtās atvaļinājuma dienas.

Līdzīgi, ja darbiniekiem saskaņā ar darba laika samazināšanas nolīgumu piedāvā papildu (samaksātu) brīvo laiku, to pievieno īkgadējam atvaļinājumam. Šādus lielumus norāda tikai tad, ja darba laika samazinājuma lielums ir vienāds ar piecām vai vairākām darba dienām gadā.

Par īkgadējā atvaļinājuma dienām neuzskata šādas:

- atpūtas dienas, kas piešķirtas kopīga darba dēļ (jo tās jau ir ietvertas nedēļas darba stundu aprēķinā),
- valsts svētkus,
- mācību atvaļinājumu,
- personisku iemeslu dēļ piešķirtas un samaksātas dienas.

Būtu jāietver tikai dienas, kas var būt darba dienas. Ja sestdienās un svētdienās nestrādā, tās nav jāietver, tas pats attiecas uz valsts svētkiem.

3.5.2. Slimības atvaļinājuma dienas gadā (*neobligāti*)

Faktiskās pilnās darbinieka slimības atvaļinājuma dienas.

3.5.2.1. Darba devēja samaksātas slimības atvaļinājuma dienas gadā (*neobligāti*):

Faktiskās pilnās darbinieka ņemtā un darba devēja pilnīgi vai daļēji samaksātā slimības atvaļinājuma dienas.

- 3.5.2.2. Darba devēja nesamaksātās slimības atvaļinājuma dienas gadā (*neobligāti*)
Faktiskās pilnās darbinieka ņemtā un darba devēja nesamaksātā slimības atvaļinājuma dienas.
- 3.5.3. Profesionālo mācību dienas gadā (*neobligāti*)
Profesionālo mācību dienas gadā ir tās dienas (izteiktas “dienas ekvivalentos”), ko darbinieks pavadījis visās profesionālajās mācībās, izņemot mācekļu un praktikantu mācības saskaņā ar īpašu mācību līgumu.
- 3.6. Samaksas natūrā gada tāme (*neobligāti*)
Visu darbiniekam doto maksājumu natūrā vērtības tāmi pārskata gada laikā.
4. **Ekstrapolācijas koeficienti**
- 4.1. Ekstrapolācijas koeficients vietējai vienībai
Katrā izlases slānī ekstrapolācijas koeficientus aprēķina katrai vietējai vienībai, ņemot vērā vietējo vienību skaitu izlasē un vietējo vienību skaitu populācijā. Koeficients norāda vietējo vienību skaitu populācijā, ko pārstāv katra vietējā vienība izlasē.
- 4.2. Ekstrapolācijas koeficients darbiniekiem
Ekstrapolācijas koeficients darbiniekiem ir koeficients, ar kuru jāreizina darbinieku skaits izlasē, lai iegūtu populācijas aptuvenu novērtējumu. Katras vietējās vienības pamatā ir jābūt izlasē iekļauto darbinieku skaitam vienībā un darbinieku kopējam skaitam vietējā vienībā, kas kombinēts ar ekstrapolācijas koeficientu vietējai vienībai.
-

III PIELIKUMS

REZULTĀTU NODOŠANAS FORMA

Jāsniedz individuālie dati attiecībā uz katru vietējo vienību un katru darbinieku. Šie dati ir jāsniedz divu veidu datu kopās:

A: datu kopas par vietējām vienībām;

B: datu kopas par darbiniekiem.

Datu kopas par darbiniekiem ir jāsaista ar datu kopām par vietējām vienībām ar kodu.

Datu kopās katram rādītājam vajadzētu būt savai ailei. Katrai datu kopai jābūt vai nu noteikta garuma, vai atdalītai ar komatu. Aīļu kārtībai būtu jāatbilst rādītāju kārtībai. Ja rādītāja nav, būtu jāatstāj tukša aile. Faktiskās nulles būtu jāieraksta kā nulles cipari.
