

*Aprobată pin Hotărârea Colegiului
Biroului Național de Statistică*

nr. 7 din 31 iulie 2012

METODOLOGIA
ANCHETEI ANUALE ASUPRA CÂȘTIGURILOR SALARIALE și
COSTULUI FORȚEI DE MUNCĂ ÎN ÎNTREPRINDERI

Chișinău

CUPRINS

1.	<i>Cadrul general</i>	3
1.1.	<i>Obiectivele cercetării</i>	3
1.2.	<i>Standarde internaționale și norme europene</i>	3
1.3.	<i>Concepte și definiții</i>	4
	(i) <i>Indicatori primari</i>	4
	(ii) <i>indicatori derivați</i>	8
2.	<i>Descrierea cercetării statistice</i>	9
2.1	<i>Sfera de cuprindere (populația statistică)</i>	9
	<i>Activități CAEM</i>	9
	<i>Mărimea întreprinderii</i>	9
	<i>Profilul teritorial</i>	9
	<i>Categorii de angajați</i>	9
2.2	<i>Principalele variabile studiate și chestionarele cercetării statistice</i>	9
2.3	<i>Clasificări utilizate</i>	12
2.4	<i>Metode și algoritm(i) de calcul a principalilor indicatori</i>	12
3	<i>Eșantionul cercetării statistice</i>	15
3.1	<i>Planul de sondaj</i>	15
3.2	<i>Baza de sondaj</i>	15
3.3	<i>Unitatea de selecție</i>	16
3.4	<i>Variabilele de selecție</i>	16
3.5	<i>Mărimea și alocarea eșantionului</i>	16
3.6	<i>Extinderea rezultatelor</i>	17
3.7	<i>Evaluarea calității rezultatelor</i>	18
4	<i>Organizarea culegerii și prelucrarea datelor</i>	18
4.1	<i>Metoda de înregistrare</i>	18
4.2	<i>Perioada de referință și de înregistrare</i>	18
4.3	<i>Periodicitatea de realizare a anchetei</i>	18
4.4	<i>Personalul cercetării statistice</i>	18
4.5	<i>Prelucrarea datelor</i>	19
4.6	<i>Sistemul IT</i>	19
5	<i>Diseminarea rezultatelor</i>	20
5.1	<i>Principalii indicatori rezultați</i>	20
5.2	<i>Diseminarea rezultatelor</i>	21

Cadrul general

1.1. Obiectivele cercetării

Obiectivul principal al anchetei anuale în întreprinderi asupra câștigurilor salariale și costului forței de muncă îl constituie asigurarea de informații cu privire la nivelul și evoluția:

- ***efectivului salariaților;***
- ***numărului mediu al salariaților;***
- ***câștigurilor salariale;***
- ***costului forței de muncă;***
- ***timpului de lucru;***
- ***altor statistici conexe.***

Proiectarea și implementarea anchetei s-a realizat cu scopul de a dezvolta și completa sistemul național statistic cu informații necesare pentru elaborarea de strategii și politici în domeniul salarizării, în perspectiva integrării europene.

Ancheta furnizează elementele necesare efectuării unor analize privind evoluția diferitelor componente ale costului forței de muncă și corelațiile dintre ele, oferind totodată, elementele necesare calculării mărimii brute și nete, lunare și orare, a câștigului salarial structurat pe activități ale economiei naționale, forme de proprietate, sexe, regiuni de dezvoltare și municipii/raioane.

Începând cu anul de raportare 2011, Ancheta anuală asupra câștigurilor salariale și costului forței de muncă se realizează conform unui nou plan de sondaj (eșantion) și noilor chestionare M3 și M3-ANEXĂ.

1.2. Standarde internaționale și norme europene

Concepția metodologică și organizatorică a anchetei a fost realizată cu suportul metodologic al Institutului Național de Statistică din România în cadrul proiectului comun ONU „Consolidarea sistemului statistic național”.

Indicatorii urmăriți prin anchetă sunt în conformitate cu legislația națională a muncii și salarizării și cu recomandările și cerințele internaționale de specialitate (Organizația Internațională a Muncii - OIM, Eurostat).

La proiectarea anchetei s-a ținut cont de:

- **Rezoluția Conferinței Internaționale a Statisticienilor Muncii (CISM)** privind statisticile costului forței de muncă (a 11 CISM, 1966);
- **Rezoluția Conferinței Internaționale a Statisticienilor Muncii (CISM)** privind Sistemul integrat al statisticilor salariale (a 12 CISM, 1973);
- **Reglementările și standardele Uniunii Europene** prevăzute în:
 - Regulamentul Consiliului și Parlamentului European nr. 530/1999 privind statisticile structurii câștigului și costului forței de muncă (OJ L 63, 12.3.1999);
 - Regulamentul (CE) nr. 1737/2005 al Comisiei Europene din 21 octombrie 2005 de modificare a Regulamentului (CE) nr. 1726/1999 privind definirea și transmiterea informațiilor referitoare la costul forței de muncă (OJ L 279, 22.10.2005).

1.3. Concepte și definiții¹ de bază

(i) Indicatori primari

- **Efectivul salariaților la 31 decembrie (inclusiv cei cu contract de muncă/raport de serviciu suspendat)**, angajați cu contract individual de muncă/rapoarte de serviciu pe durată determinată sau nedeterminată (inclusiv lucrători sezonieri, managerul/administratorul). Nu sunt cuprinși salariații detașați în străinătate și cei care cumulează mai multe funcții și nu au funcția de bază la unitatea raportoare.
- **Numărul mediu al salariaților ($\bar{N}$) (exclusiv uceniciei)** în anul de referință pe total unitate, care reprezintă o medie aritmetică simplă rezultată din suma efectivelor zilnice de salariați (exclusiv cei al căror contract de muncă/raport de serviciu a fost suspendat) din anul de referință - inclusiv zilele de repaus săptămânal, sărbătorile legale și alte zile nelucrătoare - împărțită la numărul total al zilelor calendaristice (365 zile).

Din efectivul zilnic de salariați luat în calculul numărului mediu *se exclud* salariații aflați în concedii fără plată, în concedii medicale, plătite din bugetul asigurărilor sociale de stat, grevă, detașați la lucru în străinătate care sunt plătiți numai în valută (sau în lei și în valută), alte absențe neplătite.

Salariații aflați în șomaj tehnic, care beneficiază de o indemnizație din salariul de bază, se includ în numărul mediu proporțional cu timpul de lucru prevăzut în contractul de muncă.

În zilele de repaus, sărbători legale și alte zile nelucrătoare se ia în calcul ca efectiv zilnic numărul salariaților din ziua precedentă, cu excepția celor al căror contract de muncă/raport de serviciu a încetat în această zi. În cazul când unitatea a fost înființată sau și-a încetat activitatea în cursul anului, se iau în calcul efectivele zilnice numai pentru perioada în care a funcționat, iar suma rezultată se împarte la numărul **total** al zilelor calendaristice din an.

Salariații detașați se iau în calculul numărului mediu la unitatea de la care își încasează drepturile salariale. Salariații aflați în delegare se iau în calcul la unitatea care i-a delegat. Persoanele angajate ca zilieri sau sezonieri vor fi încadrate în categoria „salariați” în cazul în care au fost angajate în baza unui contract de muncă.

- **Numărul mediu al salariaților în timp complet**, care au lucrat în cursul anului, cu normă întreagă.
- **Numărul mediu al salariaților în timp parțial**, care au lucrat în cursul anului cu mai puțin de o normă întreagă, care reprezintă media aritmetică simplă a efectivelor zilnice de salariați cu program de lucru în timp parțial, înainte de transformarea lor în timp complet.
- **Numărul mediu al salariaților în timp parțial transformat în echivalent timp complet** proporțional cu timpul de lucru efectiv lucrat/prevăzut de contractul de muncă. De exemplu: cel care lucrează jumătate din norma întreagă se ia în calculul efectivului zilnic cu „0,5” pentru col.5 și cu „1” pentru col.4.

În cazul în care unitatea are deja calculat, conform precizărilor de mai sus, numărul mediu lunar al salariaților, numărul mediu al salariaților pentru anul de referință se poate obține și prin împărțirea sumei numerelor medii lunare la 12.

În mod excepțional, pentru cazurile când, în cursul anului de referință se plătesc sume corespunzătoare anilor anteriori, numărul beneficiarilor (foști salariați sau salariați cu contract de muncă/raport de serviciu suspendat) trebuie incluși în numărul mediu proporțional cu perioadele pentru care se realizează plățile respective, astfel încât să existe o corespondență directă între sumele brute calculate și numărul mediu al salariaților.

¹ În Anexă la prezenta Metodologie sunt aduse „Conceptele și definițiile”, conform normelor europene, ajustate la particularitățile Republicii Moldova.

- **Timpul efectiv lucrat (ore-om)** aferent salariaților în timp complet și timp parțial, în cursul anului de referință, exprimat în mii ore-om, corespunzător timpului lucrat în cadrul programului normal de lucru stabilit prin contractul colectiv de muncă și timpul lucrat suplimentar, în zilele lucrătoare peste programul normal de lucru, și în zilele de repaus săptămânal, sărbători legale și alte zile nelucrătoare. Timpul efectiv lucrat se înscrie separat pentru salariații în timp complet și salariații în timp parțial.
- **Timpul plătit nelucrat (ore-om) aferent salariaților în timp complet și timp parțial**, în cursul anului de referință, exprimat în mii ore-om, corespunzător zilelor lucrătoare aferente: concediilor de odihnă (anuale și suplimentare); concediilor medicale în caz de boală, accidentelor de muncă și bolilor profesionale (plătite din fondul de salarii); sărbătorilor legale; întreruperilor ale lucrului neimputabile salariaților, concediilor de studii plătite precum și altui timp nelucrat (zile libere pentru evenimente familiale deosebite; scoaterea de la locul de muncă pentru activități obștești; pauze de masă și odihnă plătite sau în alte cazuri prevăzute prin contractul colectiv de muncă sau prin legislație); zile libere acordate cu ocazia ieșirii la pensie, desfacerii contractului de muncă din motive neimputabile salariaților, transferul în interes de serviciu în altă localitate, instalării la post, detașării; șomaj tehnic beneficiind de o indemnizație din salariul de bază plătită din fondul de salarii, conform legislației în vigoare.

În timpul plătit nelucrat se includ orele plătite **exclusiv de angajator**. Orele nelucrate plătite din bugetul asigurărilor sociale de stat **se exclud**.

- În „**Informații**” din efectivul salariaților la 31 decembrie se evidențiază *persoane în vârstă de pensionare, pensionari, adolescenți sub 18 ani și invalizii*.
- **Sumele brute calculate pe total unitate drept plată a muncii (REM_{pers})** pentru timpul lucrat, timpul nelucrat și drepturile în natură din fondul de salarii, profitul net, alte fonduri. Din punctul de vedere al „costului forței de muncă aceste sume reprezintă *cheltuielile directe cu forța de muncă*.
- **Sumele calculate pentru timpul lucrat**, inclusiv plata lunară a managerilor sau, după caz, indemnizația brută a administratorilor sau premii de performanță acordate acestora, potrivit contractelor de management, de administrare, încheiate, potrivit legii:
 - salariile de bază brute corespunzătoare timpului efectiv lucrat în program normal și suplimentar (inclusiv indexări, indemnizații de conducere, salarii de merit și alte drepturi care potrivit actelor normative fac parte din salariul de bază);
 - sporurile și indemnizațiile acordate ca procent din salariul de bază brut sau sume fixe;
 - alte adaosuri la salarii potrivit legii sau stabilite prin contracte colective de muncă;
 - premiile în cursul anului și cele anuale sub diferite forme din fondul de salarii, al 13-lea salariu, ajutorul material cu ocazia plecării în concediul de odihnă (prime de vacanță), etc.;
 - alte sume plătite din fondul de salarii, profitul net, alte fonduri potrivit legii sau conform contractelor colective de muncă (comisioanele din vânzări, valoarea acțiunilor distribuite gratuit salariaților sau înlesnirile pentru procurarea acestora, plățile făcute de către angajator salariaților în cadrul unor programe de economisire etc.).
- **Primele plătite neregulat, ocazional**, la alte perioade decât se face plata salariului în mod obișnuit sau plățile în mod excepțional (ex.: premiile trimestriale, semestriale, pentru performanțe deosebite individuale sau colective, primele de vacanță, al 13-lea salariu, compensarea concediilor de odihnă anuale nefolosite etc.), cuprinse în sumele calculate pentru timpul lucrat.
- **Sumele calculate pentru timpul nelucrat** potrivit legii și contractelor colective de muncă: concedii de odihnă, de studii, pentru zile de sărbători, evenimente familiale deosebite (căsătorie, nașterea copilului, deces etc.), șomaj tehnic beneficiind de o indemnizație din salariul de bază plătită din fondul de salarii etc.;

- **Drepturile în natură** acordate salariaților ca remunerare a muncii, potrivit unor acte normative sau prevederilor contractelor colective de muncă sub formă de produse, chirie, combustibil, energie, transport, hrană etc.
- **În sumele brute calculate sunt incluse:**
 - toate elementele de plată, până la careva rețineri, efectuate de angajator în numele salariatului (inclusiv impozitul pe venit, contribuția individuală de asigurări sociale de stat obligatorii, prima individuală pentru asigurarea obligatorie de asistență medicală, cotizațiile sindicale, alte obligațiuni ale salariatului);
 - drepturile cuvenite dar neachitate în momentul completării chestionarului, cu condiția ca documentele de plată să fie întocmite și aprobate de cei în drept;
 - sumele plătite în cursul anului de referință, dar aferente anilor anteriori (inclusiv sume plătite retroactiv ca urmare a câștigării în instanță a drepturilor bănești aferente anilor anteriori).
- **Din sumele brute calculate sunt excluse:**
 - contribuțiile sociale și de medicină obligatorii conform legislației plătite de către angajator;
 - indemnizația de eliberare din serviciu salariaților concediați în legătură cu lichidarea unității sau încetarea activității angajatorului persoană fizică sau cu reducerea numărului ori a statelor de personal la unitate în conformitate cu art. 186 Codul Muncii;
 - dividendele/dobânzile plătite din profitul net;
 - indemnizațiile de asigurări sociale plătite din bugetul asigurărilor sociale de stat;
 - facilitățile și prestațiile sociale plătite direct de angajator în folosul salariaților.
- **Contribuțiile individuale de asigurări sociale de stat**, reținute salariaților conform cotelor obligatorii în vigoare.
- **Primele individuale de asigurare obligatorie de asistență medicală**, reținute salariaților conform cotelor obligatorii în vigoare.
- **Suma impozitul pe venit** reținut în anul de referință, calculat conform cotelor de impozitare în vigoare.
- **Sumele brute plătite din bugetul asigurărilor sociale de stat** sub formă de „indemnizații de asigurări sociale” pentru incapacitate temporară de muncă în caz de boală sau traumă, accident de muncă sau boală profesională, în legătură cu îngrijirea bolnavilor etc. acordate salariaților potrivit legislației în vigoare.
- **Numărul mediu și sumele brute calculate** aferente anului de referință corespunzătoare **ucenicilor**, încadrați în unitate în baza unui contract de ucenicie la locul de muncă (Codul Muncii, art.216-221).
- **Numărul mediu și sumele brute calculate** aferente anului de referință corespunzătoare **persoanelor detașate în străinătate** (Codul Muncii, art.71).
- **Numărul mediu și sumele brute calculate** (sub formă de indemnizații lunare) aferente anului de referință corespunzătoare **membrilor consiliilor de administrație ale întreprinderilor de stat și consiliilor societăților pe acțiuni, membrilor consiliilor municipale/raionale și locale** acordate în conformitate cu legislația în vigoare, alte acte normative.
- **Numărul mediu și sumele brute calculate** aferente anului de referință corespunzătoare **întreprinzătorilor individuali** - persoane care nu fac parte din personalul angajat al unității și execută lucrări sau prestează servicii unității conform contractelor de drept civil: contract de antrepriză, de prestări servicii, de transport etc., care cad sub incidența art.26 din Codul civil și art. 5.16) din Codul Fiscal al Republicii Moldova. Tot aici, în mod condiționat, se vor înscrie și lucrătorii unității care execută lucrări/prestează servicii unității în baza contractelor de drept civil.

- **Numărul salariaților, care la locul de muncă utilizează calculatorul**, din care se evidențiază persoanele care nemijlocit au ocupații specifice activităților din domeniul tehnologiilor informaționale:
 - analiza în vederea definirii specificațiilor pentru construirea sistemelor informatice; realizare programe pentru calculator conform unor specificații pre-definite, asamblarea lor în sisteme coerente, inclusiv testarea lor; definirea, proiectarea, realizarea, testarea, implementarea și modificarea sistemelor informaționale ce conțin software ca principală componentă (analist, proiectant de sisteme, inginer/programator de sistem informatic, programator etc.).
 - expertiza de specialitate și asistența în managementul sistemelor informatice, bazelor de date și în utilizarea datelor informatice; configurarea, implementarea și deservirea logică a rețelei de calculatoare, asigurarea funcționării serverelor, paginilor web și accesul la rețeaua internet (administrator de sistem, administratori SIA, administratori BD, administratori registre, etc.).
 - instalare, întreținere, reparare și menținere în exploatare a echipamentului de calcul, gestionare rețele de calculatoare (montarea, deservirea fizică a rețelelor etc.).
- **Numărul de salariați angajați în cursul anului** în baza unui contract individual de muncă cu întreprinderea sau unitatea locală (filială, reprezentanță), indiferent de tipul lucrului îndeplinit, numărul de ore lucrate (timp complet sau parțial) și de durata contractului (perioadă determinată sau nedeterminată).
- **Numărul de salariați eliberate în cursul anului**, inclusiv eliberate la cerere și în urma reducerii statelor de personal.
- **Numărul locurilor de muncă existente la unitate la începutul anului.**
- **Numărul locurilor de muncă noi create în anul de referință** în urma extinderii, reorganizării producției, măririi numărului de schimburi etc., sau în urma necesității desfășurării unor activități fie chiar și ocazionale, temporare; creării de noi întreprinderi
- **Numărul locurilor de muncă lichidate** în cursul anului de referință.
- **Numărul total de locuri de muncă la sfârșitul anului, inclusiv numărul de locuri de muncă libere.**
- **Numărul salariaților cărora în cursul anului de referință din inițiativa administrației le-au fost acordate concedii fără plată sau cu menținerea parțială a salariului** inclusiv concedii din inițiativa administrației conform cererii personale (conform ordinelor emise de conducătorii de unități) indiferent de durata concediului.
- **Numărul de zile-om de concediu al angajaților în concedii din inițiativa administrației.**
- **Primele de asigurare obligatorie de asistență medicală plătite de angajator pentru salariați.**
- **Contribuțiile angajatorului pentru asigurările sociale de stat obligatorii ale salariaților.**
- **Prestațiile sociale** acordate direct de angajator salariaților săi sau foștilor angajați, altor persoane care au acest drept, plătite din mijloacele unității în conformitate cu contractele colective de muncă: salariile pe care angajatorii continuă să le plătească temporar angajaților în caz de boală, maternitate, accident de muncă sau, boală profesională, invaliditate, concediere și situații similare; alte contribuții sociale sub formă de alocații pentru copii, indemnizații pentru soț/soție, indemnizații de familie; alocații pentru studii (plata integrală/parțială a studiilor, burse de studii) sau orice altă alocație sau indemnizație pentru persoanele aflate la întreținere (inclusiv creșe/grădinițe), precum și sub formă de servicii medicale gratuite (altele decât cele impuse de natura muncii) furnizate gratuit angajaților și familiilor lor; ajutorul material acordat salariaților cu ocazia unor evenimente familiale; adaosuri la pensie sau indemnizația unică cu ocazia pensionării etc.

- **Plăți în caz de boală, concediere și situații similare**, plătite din mijloacele unității în conformitate cu contractele colective de muncă: salariile pe care angajatorii continuă să le plătească temporar angajaților în caz de boală, maternitate, accident de muncă sau boală profesională, invaliditate, concediere și situații similare, inclusiv **indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă**, plătite de către angajator (conform legislației în vigoare);
- **Sumele aferente cheltuielilor pentru formarea profesională a salariaților unității.**
- **Alte cheltuieli cu forța de muncă**, necesare pentru procesul de producție în conformitate cu legislația în vigoare și contractele colective de muncă: cheltuieli pentru echipamentul de protecție individuală, haine de lucru purtate exclusiv la locul de muncă; cheltuieli cu angajarea (recrutarea) de personal: sume plătite agenților de angajare, cheltuielile de publicitate a posturilor scoase la concurs, cheltuieli de transport pentru candidații înscriși la concurs etc.; cheltuieli cu alimentație de protecție impusă de condițiile de muncă excepționale (inclusiv masa caldă și alimentația antidot prevăzută de acte normative), cheltuieli pentru amenajarea locului de muncă și examene medicale; cheltuieli pentru materiale igienico-sanitare de protecție; compensațiile plătite angajaților pentru cumpărarea de instrumente, echipamente sau îmbrăcăminte specială, necesară activității lor profesionale și pe care ei le utilizează exclusiv sau în principal la locul de muncă etc.
- **Sumele acordate angajatorilor de către stat (subvenții)**, destinate rambursării parțiale sau totale a costurilor remunerării directe (ex.: completarea veniturilor salariale ale șomerilor/absolvenți ai instituțiilor de învățământ superior, acordate potrivit Legii nr.102/2003 etc.).

(ii) indicatori derivați

- **Câștigul salarial mediu brut lunar** reprezintă sumele brute calculate din fondul de salarii, din profitul net și alte fonduri suportate de angajator ce revin în medie unui salariat pe lună.
- **Câștigul salarial mediu net lunar** reprezintă sumele nete ce revin în medie unui salariat pe lună și se calculează pe baza câștigului salarial mediu brut, redus cu o cotă de impozit, contribuția/prima individuală a salariaților pentru bugetul asigurărilor sociale de stat și asigurările de asistență medicală.
- **Costul mediu lunar pe un salariat** reprezintă cheltuielile totale efectuate de angajator cu forța de muncă, în medie, într-o lună, pe un salariat.
- **Câștigul salarial mediu brut orar** reprezintă suma medie brută (corespunzătoare câștigului salarial mediu brut) ce revine unui salariat pe oră.
- **Câștigul salarial mediu net orar** reprezintă suma medie netă (corespunzătoare câștigului salarial mediu net) ce revine unui salariat pe oră.
- **Costul mediu orar** reprezintă cheltuielile totale efectuate de angajator cu forța de muncă, în medie, pe o oră lucrată.
- **Timpul plătit (ore-om)** cuprinde timpul efectiv lucrat și timpul plătit nelucrat.
- **Cheltuieli indirecte cu forța de muncă** reprezintă cheltuielile suportate de angajator, altele decât remunerațiile personalului, precum: contribuțiile obligatorii de asistență socială și primele de asistență medicală; prestațiile sociale plătite direct de angajator; cheltuielile pentru formarea profesională; cheltuieli cu angajarea de personal, examen medical, echipament individual de protecție; alimentație specială/de protecție, materiale igienico-sanitare etc.

1. Descrierea cercetării statistice

2.1 Sfera de cuprindere (populația statistică)

Activități CAEM

Cercetarea include unitățile legale (cu personalitate juridică sau fizică), indiferent de forma de proprietate și forma organizatorico-juridică, care desfășoară ca activitate principală oricare din activitățile cuprinse și definite conform Clasificatorului Activităților din Economia Moldovei (CAEM Rev.1²). Indicatorii obținuți din această cercetare statistică se calculează pentru activități economice la nivel de diviziune și secțiune, conform CAEM.

Prin **Ancheta anuală asupra câștigurilor salariale** se colectează date pentru **activitatea principală și activitățile secundare** ale întreprinderii.

Mărimea întreprinderii

Ancheta se adresează unităților, indiferent de clasa de mărime definită după numărul de salariați. La proiectarea eșantionului se ține cont de necesitatea asigurării reprezentativității datelor pe următoarele **trei clase de mărime ale întreprinderilor**:

- 1 - 9 salariați;
- 10 - 19 salariați;
- 20 salariați și peste.

Profilul teritorial

Obiectul anchetei îl constituie unitățile economice și sociale cu **personalitate juridică**, la fel și unitățile economice-persoane fizice care angajează în mod permanent salariați, selectate din **întreaga țară**, din toate raioanele și municipiile, atât din mediul urban, cât și din mediul rural.

Gradul de reprezentativitate al rezultatelor anchetei este asigurat la nivel de total **economie** (pentru toți indicatorii) și în **profil teritorial** (doar pentru indicatorii ce țin de numărul de salariați, timpul efectiv lucrat și câștigurile salariale).

Categorii de angajați

Informațiile colectate prin anchetă se referă la categoria de **salariați**. Se consideră **salariați**, persoanele angajate în baza unui contract individual de muncă/raport de serviciu pe perioadă determinată sau nedeterminată. Elementele necesare determinării câștigurilor salariale lunare brute și nete se colectează pe sexe.

2.2 Principalele variabile studiate și chestionarele cercetării statistice

Variabilele colectate și studiate sunt cele prezentate în capitolul precedent la sub-punctul (i) indicatori primari.

Instrumentarul anchetei este format din chestionarul propriu-zis (Cercetare statistică M3-Anual) și o anexă (Cercetare statistică M3-Anual Anexă). Pe lângă capitolele destinate colectării informațiilor statistice, chestionarele conțin și precizări metodologice asupra conceptelor, definițiilor și sferei de cuprindere a indicatorilor solicitați (instrucțiuni de completare a datelor).

² Armonizat cu NACE Rev.1

Structura chestionarelor utilizate pentru ancheta anuală asupra câștigurilor salariale este următoarea:

Chestionarul M3

Datele de identificare: ale unității (denumirea unității, adresa, activitatea principală conform CAEM, cod CUIÎO, cod IDNO, numărul de municipii/raioane în care unitatea își desfășoară activitatea);

Capitolul I.a. – Numărul salariaților (exclusiv uceniciei) și timpul de lucru în anul de referință – înregistrează pentru activitatea principală și pentru fiecare dintre activitățile secundare ale unității, pentru total salariați și separat pentru femei, următorii indicatori:

- efectivul salariaților la sfârșitul anului;
- numărul mediu al salariaților care lucrează în timp complet, în timp parțial și numărul salariaților în echivalent timp complet;
- timpul efectiv lucrat și timpul nelucrat plătit corespunzător acestor salariați.

Capitolul I.b. – Din efectivul salariaților la sfârșitul anului (col.1, rd.1, Capitolul I.a.) se defalcă numărul persoanelor în vârstă de pensionare, pensionarii, adolescenții (sub 18 ani) și invalizii.

Capitolul II – Sume brute calculate (exclusiv uceniciei) în anul de referință - înregistrează pentru activitatea principală și pentru fiecare dintre activitățile secundare ale unității, pentru total salariați și separat pentru femei, următorii indicatori:

- Sume calculate total, din care:
 - Sume calculate pentru timpul lucrat, din care:
 - Premii plătite neregulat, ocazional;
 - Sume calculate pentru timpul nelucrat, din care:
 - Drepturi în natură.
- Contribuția individuală obligatorie a salariaților de asigurări sociale de stat;
- Prima individuală obligatorie a salariaților de asistență medicală;
- Suma impozitului pe venit reținut.
- Sume calculate salariaților din bugetul asigurărilor sociale de stat;

Capitolul III – Alte categorii de persoane necuprinse în Cap. I și Cap. II – se culeg date pentru:

- *ucenici:*
 - numărul mediu;
 - sumele brute calculate.
- *persoanele detașate în străinătate:*
 - numărul mediu;
 - sumele brute calculate.
- *membrii consiliilor de administrare, membrii consiliilor municipale/raionale și locale:*
 - numărul mediu;
 - sumele brute calculate.
- *întreprinzătorii individuali:*
 - numărul mediu;
 - sumele brute calculate.

Capitolul IV – Gestiunea tehnologiilor informaționale – se culeg date privind:

- numărul salariaților care utilizează computerul la locul de muncă, din care se ocupă cu:
 - elaborarea proiectelor, algoritmilor și programelor,
 - exploatarea și gestionarea SIA, BD, registrelor;
 - asistența tehnică și reparația calculatoarelor, instalarea și întreținerea rețelelor.

Capitolul V – Mobilitate salariaților și locurile de muncă – se culeg date privind:

- Salariații angajați în cursul anului;
- Salariații eliberați în cursul anului, din care:
 - la cerere,
 - în urma reducerii statelor de personal;
- Locurile de muncă la începutul anului;
- Locurile de muncă noi create în cursul anului;
- Locurile de muncă lichidate în cursul anului;
- Locurile de muncă la sfârșitul anului, din care:
 - locurile de muncă libere;
- Salariații, cărora din inițiativa administrației li s-au acordat concedii fără plată sau cu menținerea parțială a salariului în cursul anului;
- Zilele-om concedii acordate din inițiativa administrației în cursul anului.

Capitolul VI – Alte cheltuieli cu forța de muncă, efectuate de unitate în anul de referință – cuprinde sumele plătite de angajator pe tot parcursul anului pentru salariați, pe elemente componente, aceste cheltuieli alcătuiesc costul indirect al angajatorului cu forța de muncă:

- Prima de asigurare obligatorie de asistență medicală, plătită de angajator pentru salariați;
- Contribuția angajatorului pentru asigurările sociale de stat obligatorii ale salariaților;
- Prestațiile sociale plătite direct de angajator:
 - o Plăți în caz de boală, concediere și situații similare
 - Din care pentru incapacitate temporară de muncă
 - o Alte prestații sociale (de exemplu: studii, ajutor material acordat salariaților cu ocazia unor evenimente familiale)
- Cheltuielile pentru formarea profesională salariaților;
- Alte cheltuieli cu forța de muncă:
 - Cheltuielile pentru echipamentul individual de protecție;
 - Cheltuieli cu angajarea de personal;
 - Cheltuielile cu alimentația specială/de protecție;
 - Cheltuielile cu examenul medical;
 - Cheltuieli pentru materiale igienico-sanitare de protecție.
- Transferurile de bugetul de stat către angajator pentru stimularea ocupării forței de muncă (acestea nu constituie cheltuielile angajatorului și nu fac parte din costurile indirecte ale angajatorului cu forța de muncă).

Capitolul VII – Informații privind conducătorul unității – se culeg date privind: sexul, anul nașterii, data începerii activității în întreprindere, data începerii activității în funcție de conducător, nivelul de instruire.

Chestionarul M3 – Anexă cuprinde două capitole cu aceiași indicatori care se regăsesc în chestionarul M3 (completat pentru unitatea de bază cu personalitate juridică).

Unitatea va completa un chestionar M3 cu date pe total unitate (inclusiv cele referitoare la activitățile din alte raioane) și câte un chestionar M3-Anexă pentru fiecare raion în care are activitate (inclusiv pentru raionul în care își are sediul).

Chestionarele anchetei sunt disponibile pe suport de hârtie și format electronic (Word). Versiunea electronică a chestionarelor este disponibilă pe site-ul oficial al Biroului Național de Statistică (www.statistica.md), la secțiunea „Infrastructură statistică”, sub-secțiunea „Formulare statistice”, „Piața forței de muncă”.

2.3 Clasificări utilizate

Activitatea economică: se definește și se codifică în conformitate cu Clasificatorul Activităților din Economia Moldovei (CAEM Rev.1), armonizat cu NACE Rev.1.

Profil teritorial: se definește și se codifică în conformitate cu Clasificatorul Unităților Administrativ - Teritoriale din Moldova (CUATM), cuprinde 32 de raioane, 2 municipii și o unitate administrativ-teritorială cu statut special.

Datele la fel sunt grupate după regiuni de dezvoltare în conformitate cu Lege nr. 438-XVI din 28.12.2006.

Forma de proprietate (după tipul de capital) se definește și se codifică în conformitate cu Clasificatorul formelor de proprietate:

Proprietatea Republicii Moldova:

- Proprietatea publică, cod 11;
- Proprietatea privată, cod 14;
- Proprietatea mixtă (publică și privată) fără participare străină, cod 20;

Proprietatea străină:

- Proprietatea străină, cod 22;

Proprietatea întreprinderilor mixte:

- Proprietatea întreprinderilor mixte, cod 28.

2.4 Metode și algoritm(i) de calcul a principalilor indicatori

Datele anuale sunt dezagregate astfel:

- Indicatori privind numărul salariaților, timpul de lucru și sumele plătite, pe:
 - sexe (feminin, masculin);
 - activități CAEM, la nivel de secțiune și diviziune;
 - clase de mărime a întreprinderii (sub 20 salariați, 20-49 salariați, 50-249 salariați, 250 salariați și peste);
 - forme de proprietate;
 - forme juridice;

- regiuni de dezvoltare, municipii și raioane.
- Indicatori privind costul forței de muncă și cheltuielile indirecte ale angajatorului cu forța de muncă, pe:
 - activități CAEM, la nivel de secțiune și diviziune;
 - clase de mărime a întreprinderii (sub 20 salariați, 20-49 salariați, 50-249 salariați, 250 salariați și peste);
 - forme de proprietate;
 - forme juridice.

Pentru indicatorii primari, agregările se realizează prin simpla însumare a produselor obținute din înmulțirea coeficienților de extindere atașați fiecărei înregistrări individuale, cu datele corespunzătoare fiecărei variabile.

Formulele de calcul pentru principalii indicatori derivați sunt prezentate în continuare.

▪ **Câștigul salarial mediu brut lunar** se determină prin raportarea sumelor brute calculate (din fondul de salarii, inclusiv premiile sezoniere și anuale, din profitul net și alte fonduri) la numărul mediu al salariaților și la numărul de luni ale anului.

$$\overline{CS}_{brut} = \frac{REM_{pers}}{\overline{N} * 12}$$

Unde:

$\overline{CS}_{brut}$ - câștigul salarial mediu brut lunar;

REM_{pers} - sumele brute calculate;

$\overline{N}$ - numărul mediu de salariați.

Remarcă: Salariul mediu pe unitate concretă se determină prin raportarea sumelor brute calculate salariaților unității (cu excepția cumularzilor externi) la numărul mediu de salariați ai unității și la numărul de luni ale anului.

▪ **Câștigul salarial mediu net lunar** se obține prin scăderea din sumele brute calculate aferente câștigului salarial mediu brut lunar a contribuției salariaților la bugetul asigurărilor sociale de stat, a contribuției salariaților pentru asigurările de asistență medicală și a impozitului pe venit corespunzător, rezultatul fiind împărțit la numărul mediu al salariaților și la numărul de luni ale anului.

$$\overline{CS}_{net} = \frac{REM_{pers} - (CAS + CAM + impozit)}{\overline{N} * 12}$$

Unde:

$\overline{CS}_{net}$ - câștigul salarial mediu net lunar;

REM_{pers} - sumele brute calculate;

CAS - sumele contribuțiilor individuale obligatorii de asigurări sociale de stat;

CAM - sumele contribuțiilor individuale obligatorii de asigurări de asistență medicală;

$impozit$ - sumele impozitului pe venit;

$\overline{N}$ - numărul mediu de salariați.

- **Costul mediu lunar pe un salariat** se obține prin raportarea cheltuielilor cu forța de muncă la numărul mediu al salariaților și numărul de luni ale anului.

$$\overline{C}_{brut} = \frac{Chelt_{directe} + Chelt_{indirecte}}{N * 12}$$

Unde:

$\overline{C}_{brut}$ - costul mediu lunar pe un salariat;

$Chelt_{directe}$ - sume brute corespunzătoare cheltuielilor directe cu forța de muncă;

$Chelt_{indirecte}$ - sume brute corespunzătoare cheltuielilor indirecte cu forța de muncă;

N - numărul mediu de salariați.

- **Câștigul salarial mediu brut orar** se determină prin raportarea sumelor brute calculate la numărul de ore-om plătite pe întregul an.

$$\overline{CSO}_{brut} = \frac{REM_{pers}}{Th}$$

Unde:

$\overline{CSO}_{brut}$ - câștigul salarial mediu brut orar;

REM_{pers} - sumele brute calculate;

Th - numărul de ore-om plătite într-un an (timp efectiv lucrat plus timp plătit nelucrat).

- **Câștigul salarial mediu net orar** se obține prin scăderea din sumele brute plătite aferente câștigului salarial mediu brut a contribuției salariaților la bugetul asigurărilor sociale de stat, a contribuției salariaților pentru asigurările de asistență medicală și a impozitului pe venit corespunzător, rezultatul fiind împărțit la numărul de ore-om plătite pe întregul an.

$$\overline{CSO}_{net} = \frac{REM_{pers} - CAS - CAM - impozit}{Th}$$

Unde:

$\overline{CSO}_{net}$ - câștigul salarial mediu net orar;

REM_{pers} - sumele brute calculate;

CAS - sumele contribuțiilor individuale obligatorii de asigurări sociale de stat;

CAM - sumele contribuțiilor individuale obligatorii de asigurări de asistență medicală;

$impozit$ - sumele impozitului pe venit;

Th - numărul de ore-om plătite într-un an (timp efectiv lucrat plus timp plătit nelucrat).

- **Costul mediu orar** se determină prin raportarea cheltuielilor unității cu forța de muncă la numărul de ore-om plătite pe întregul an.

$$\overline{CO}_{brut} = \frac{Chelt_{directe} + Chelt_{indirecte}}{Th}$$

Unde:

$\overline{CO}_{brut}$ - costul mediu brut orar;

$Chelt_{directe}$ - sume brute corespunzătoare cheltuielilor directe cu forța de muncă;

$Chelt_{indirecte}$ - sume brute corespunzătoare cheltuielilor indirecte cu forța de muncă;

Th - numărul de ore-om plătite într-un an (timp efectiv lucrat plus timp plătit nelucrat).

3 Eșantionul cercetării statistice

3.1 Planul de sondaj

Planul de eșantionare aplicat este cel al sondajului stratificat, iar metoda de selecție utilizată este selecția simplă aleatoare fără revenire. Straturile sunt definite prin încrucișarea diviziunilor CAEM Rev.1 cu clasele de mărime a întreprinderilor și codul administrativ al raionului.

3.2 Baza de sondaj

Pentru formarea bazei de sondaj, anual (în tr.IV), vor fi combinate informațiile din mai multe surse de date, după cum urmează: a) Raportul financiar pentru anul precedent; b) Ancheta structurală anuală în întreprinderi pentru anul precedent; c) Ancheta integrată pentru obținerea statisticilor pe termen scurt la data de 1 septembrie a anului de raportare; d) Informații de la Inspectoratul Fiscal Principal de Stat și e) Informații de la Ministerul Finanțelor privind instituțiile din sfera bugetară.

Astfel, pentru crearea bazei de sondaj pentru anul 2012, au fost combinate informațiile deținute de către BNS din rapoartele financiare pentru anul 2011 cu cele din Ancheta structurală anuală în întreprinderi pe 2011, Raportul 5-cheltuieli pentru prima jumătate a anului 2012 și informațiile de la Inspectoratul Fiscal de Stat pentru anul 2011. De asemenea, în lista cu întreprinderi au fost incluse și întreprinderile nou create pe parcursul anului 2012, care au capitalul statutar mai mare de 300 mii lei și nu se regăsesc în nici una din sursele menționate anterior.

Baza de sondaj conține lista tuturor întreprinderilor din populația statistică de referință, precum și informații pentru fiecare unitate în parte, respectiv:

- date de identificare a întreprinderii (cod unic de identificare, adresă etc.);
- cod de activitate economică conform CAEM Rev.1;
- număr mediu de salariați, care a permis încadrarea întreprinderii într-o anumită clasă de mărime.

Populația ce face obiectul prezentei cercetări este considerată colectivitatea unităților legale (toate unitățile ce au cifra de afaceri mai mare ca zero sau cel puțin un salariat), indiferent de genul de activitate, conform CAEM Rev.1, din care fac parte și forma organizatorico-juridică a acestora, care își desfășoară activitatea pe teritoriul Republicii Moldova, exclusiv Transnistria. Conținutul bazei de sondaj corespunde cerințelor anchetei, neexistând situații de sub sau supra acoperire a anumitor activități.

3.3 Unitatea de selecție

Unitatea de selecție este **întreprinderea**.

3.4 Variabilele de selecție

Variabilele de stratificare sunt reprezentate de:

- **activitatea economică** – la nivel de diviziune CAEM Rev.1,
- **clasa de mărime** în funcție de numărul de salariați al întreprinderii,
- **codul raionului** unde își desfășoară activitatea întreprinderea.

Straturile se formează prin intersecția variabilelor de stratificare, iar în cadrul fiecărui strat metoda de selecție folosită este selecția aleatoare simplă fără revenire, fiecare unitate din strat având aceeași probabilitate de a fi inclusă în eșantion.

3.5 Mărimea și alocarea eșantionului

Volumul eșantionului se determină anual. Astfel, pentru anul 2012 volumul eșantionului a constituit **14.519** unități legale.

Eșantionul anchetei asigură reprezentativitatea datelor la nivel de:

- **activități economice** pe diviziuni, inclusiv pentru următoarele diviziuni, care se iau la nivel de grupă: 01, 15, 80, 85, iar pentru grupa 159 la nivel de clasă;
- **teritoriu** – la nivel de raion, municipiile Chișinău, Bălți și UTA Găgăuzia (secțiuni CAEM Rev.1);
- **clasa de mărime** – în funcție de numărul mediu de salariați sunt determinate 4 grupe de întreprinderi și anume: 1-9; 10-19; 20 și mai mulți angajați).

Determinarea volumului eșantionului s-a efectuat reieșind din condiția ca eroarea maximă admisibilă a estimației indicatorului numărul mediu de salariați să nu depășească 1,5%, rezultatele garantându-le cu o probabilitate de 95%, după relația:

$$n = \frac{z^2 \cdot \bar{\sigma}^2}{\Delta_x^2 + \frac{z^2 \cdot \bar{\sigma}^2}{N}}$$

unde:

z - reprezintă valoarea coeficientului de încredere și se determină în raport cu probabilitatea cu care se garantează rezultatele, din tabelele funcției Laplace;

$$\bar{\sigma}^2 - \text{variația intra grupe } (\bar{\sigma}^2 = \frac{\sum \sigma_i^2 \cdot n_i}{\sum n_i});$$

$$\Delta_x - \text{eroarea limită a mediei de selecție } (\Delta_x = z \cdot \sigma_{\bar{x}} = z \cdot \sqrt{\frac{\bar{\sigma}^2}{n} \left(1 - \frac{n}{N}\right)});$$

N – volumul populației.

Alocarea volumului eșantionului pe straturi s-a efectuat conform metodei Neyman, care ia în considerație valoarea abaterii standard a numărului mediu de salariați din cadrul stratului, cu ajutorul relației:

$$n_i = \frac{N_i \sigma_i}{\sum_{i=1}^k N_i \sigma_i} n ,$$

unde:

n_i - este volumul eșantionului din stratul i ;

N_i - populația generală din stratul i ;

σ_i - abaterea medie pătratică a numărului mediu de salariați din cadrul stratului i ;

n - volumul eșantionului calculat la pasul precedent.

- Reieșind din necesitatea asigurării comparabilității seriilor de timp, s-a decis ca pragul de cercetare exhaustivă să fie fixat la 20 de persoane. De asemenea, s-a decis ca toate unitățile bugetare să fie cercetate exhaustiv, indiferent de mărimea acestora.

În cazul în care, după formarea straturilor, au fost situații în care efectivul populației într-o anumită celulă s-a situat sub 10 unități, unitățile din cadrul acestor straturi, de asemenea, s-au inclus în mod exhaustiv.

3.6 Extinderea rezultatelor

Pentru calculul coeficienților de extindere a rezultatelor se parcurg următoarele etape de lucru:

- 1) Atașarea fiecărei unități selectate a ponderii de selecție (π_{ih}). Ponderea de selecție este o pondere Hortvitz-Thompson și se calculează ca inversul probabilității de selecție, astfel:

$$\pi_{ih} = \frac{1}{p_{ih}} = \frac{1}{\frac{n_h}{N_h}} = \frac{N_h}{n_h}$$

unde:

p_{ih} = probabilitatea de selecție a unității i din celula de selecție h

N_h = numărul de unități din celula de selecție h

n_h = numărul de unități selectate în eșantion din celula de selecție h

- 2) Calculul coeficienților de redresare (c_h). Coeficienții de redresare se calculează la nivelul fiecărei celule de selecție în parte ca inversul probabilității de răspuns. Coeficientul de redresare are rolul de compensare a unităților non-respondente în ipoteza în care aceste unități se manifestă similar cu unitățile respondente aferente stratului din care fac parte.

$$c_h = \frac{1}{p_{rh}} = \frac{1}{\frac{m_h}{n_h}} = \frac{n_h}{m_h}$$

unde:

p_{rh} = probabilitatea de răspuns din celula de selecție h

n_h = numărul de unități selectate în eșantion din celula de selecție h

m_h = numărul de unități selectate în eșantion din celula de selecție h care au răspuns la anchetă

- 3) Calculul coeficientului de extindere ($COEF_{ih}^{ext}$)

$$COEF_{ih}^{ext} = \pi_{ih} \cdot c_h$$

3.7 Evaluarea calității rezultatelor

Calitatea datelor este urmărită în toate etapele derulării anchetei.

În etapa de introducere a datelor aplicația informatică conține un număr de condiții de control logic și corelații pentru depistarea erorilor de raportare și anume:

- condiții de control logic;
- condiții de control între capitole;
- condiții de control cu raportarea precedentă;
- condiții de integritate a datelor;
- statistici ale raportării, respectiv, neraportării, pe cauze.

Suplimentar, se realizează comparații cu indicatorii comuni între ancheta anuală asupra câștigurilor salariale și costului forței de muncă și ancheta lunară asupra câștigurilor salariale pentru luna decembrie, și cu cei proveniți din alte surse de date (administrative și/sau statistice), pentru fiecare unitate în parte și pentru rezultate agregate.

Organizarea culegerii și prelucrarea datelor

4.1 Metoda de înregistrare

La înregistrarea informațiilor în chestionarele cercetării statistice, se utilizează metoda auto-înregistrării. Persoanele desemnate din partea unităților selectate completează variabilele chestionarelor conform instrucțiunilor detaliate ce însoțesc formularele. Asistența tehnică și metodologică este asigurată de colaboratorii organelor teritoriale de statistică.

4.2 Perioada de referință și de înregistrare

Perioada de referință este **anul calendaristic**. Perioada de înregistrare o constituie primele trei luni (ianuarie, februarie și martie) ale **anului următor** celui pentru care se face raportarea.

4.3 Periodicitatea de realizare a anchetei

Ancheta se realizează cu periodicitate **anuală**.

4.4 Personalul cercetării statistice

La nivel central (BNS) Secția statistică salariilor din cadrul Direcției statistica pieței muncii, asigură coordonarea activităților de proiectare a metodologiei și instrumentarului anchetei, precum și condițiile de organizare și realizare a anchetei în teren, prelucrare, analiză și pregătire a rezultatelor finale pentru diseminare.

Activitățile de extragere a eșantionului, extindere și redresare a rezultatelor se realizează de către Secția metode statistice. La elaborarea bazei de sondaj participă și Direcția infrastructură statistică.

Activitățile de elaborare a soluțiilor informatice se realizează de către specialiștii Direcției tehnologii informaționale.

La nivel local (direcțiile și secțiile teritoriale de statistică) sunt implicați în procesul de culegere, validare și transmitere a datelor specialiștii responsabili pentru statistica muncii în întreprinderi.

4.5 Prelucrarea datelor

Fluxul de colectare și prelucrare a datelor este următorul: chestionarele sunt distribuite de către BNS prin intermediul organelor teritoriale de statistică (OTS) unităților din eșantion, conform listelor stabilite pentru fiecare OTS. Chestionarele se întorc completate la OTS, în termenii stabiliți.

Prelucrarea datelor colectate se desfășoară în două etape:

I. Prelucrarea la nivel OTS:

- transmiterea chestionarelor unităților raportoare;
- culegerea datelor la nivel local;
- introducerea datelor, după procedurile automate elaborate la BNS;
- controlul integrității informațiilor;
- controlul logic, corectarea eventualelor erori și validarea datelor la nivel de chestionar.

II. Prelucrarea la nivel BNS:

- validarea fiecărui raport și rezolvarea eventualelor erori rămase;
- compararea cu perioada precedentă de raportare și cu alte surse de date;
- centralizarea datelor la nivelul activităților economice și pe total economie;
- extinderea datelor la nivelul economiei;
- agregarea și analiza datelor extinse;
- generarea tabelor cu rezultate, detaliate pe diverse variabile economice (activități ale economiei naționale, forme de proprietate, clase de mărime a întreprinderii);
- diseminarea rezultatelor.

Centralizarea datelor se realizează, în funcție de indicatori:

- după activitatea omogenă, pentru indicatorii privind numărul salariaților, sumele brute calculate, timpul efectiv lucrat și câștigurile salariale medii;
- după activitatea principală, pentru restul indicatorilor (mobilitatea salariaților, gestiunea tehnologiilor informaționale, costul forței de muncă).

4.6 Sistemul IT

Soluția informatică a fost realizată în ASP.NET și conține:

- programe de introducerea a datelor și de control logic la nivel local;
- programe de nivel logic la nivel central;
- programe de prelucrare a datelor și de obținere a tabelor finale.

Elaborarea condițiilor de control logic a datelor

Pentru proiectarea soluției informatice la nivel local au fost elaborate patru categorii de condiții logice:

- de verificare a datelor din chestionar;
- de verificare a fluxurilor logice din chestionar și a corelațiilor dintre capitole;
- de verificare a comparabilității datelor față de raportarea precedentă;
- de verificare a integrității datelor de identificare ale întreprinderilor.

Condițiile de control logic la nivel de chestionar au ca scop: urmărirea și verificarea fluxurilor logice din chestionar; respectarea corelațiilor între datele/răspunsurile diferitelor capitole verificarea încadrării între limitele normale a datelor corespunzătoare anumitor indicatori, eliminarea unor răspunsuri ilogice etc.

Prin condițiile de verificare a integrității se urmărește corelarea și verificarea datelor de identificare ale unităților din momentul selectării (din registru) cu cele completate cu date.

Soluția informatică cuprinde pe lângă verificare a integrității și corectitudinii datelor și următoarele programe informatice pentru:

- compararea datelor cu perioadele precedente;
- compararea datelor cu alte surse de date;
- agregarea datelor neextinse;
- redresarea și extinderea datelor;
- editarea tabelelor cu rezultatele finale.

5 Diseminarea rezultatelor

5.1 Principali indicatori rezultați

Principalii indicatori rezultați sunt:

- salariați total și pe sexe: efectivul salariaților la sfârșitul anului; numărul mediu al salariaților în timp complet, parțial și echivalent timp complet; timpul plătit, inclusiv timpul efectiv lucrat aferent salariaților în timp complet și în timp parțial, timpul plătit nelucrat aferent salariaților în timp complet și în timp parțial; sumele brute calculate pentru timpul lucrat și timpul nelucrat; sumele brute plătite din bugetul asigurărilor sociale de stat; contribuția individuală obligatorie a salariaților pentru asigurările sociale de stat și asigurările de asistență medicală și impozitul aferent sumelor brute plătite; câștigul salarial mediu lunar și orar, brut și net;
- numărul mediu și sumele brute calculate ucenicilor, persoanelor detașate în străinătate, membrilor consiliilor de administrație, membrilor consiliilor municipale/raionale și locale, întreprinzătorilor individuali;
- numărul salariaților care utilizează computerul la locul de muncă: total, inclusiv numărul salariaților care asigură elaborarea proiectelor, algoritmilor și programelor; numărul salariaților care se ocupă cu exploatarea și gestionarea SIA, BD, registrelor; numărul salariaților care asigură asistența tehnică și reparația calculatoarelor, instalarea și întreținerea rețelelor;
- mobilitatea salariaților și locurile de muncă: salariați angajați și eliberați în cursul anului (inclusiv eliberați la cerere și în urma reducerii statelor de personal); locurile de muncă la începutul anului, locuri de muncă noi create, locuri de muncă lichidate și locuri de muncă la sfârșitul anului (inclusiv locuri de muncă libere); salariați în concedii fără plată din inițiativa administrației și durata acestui concediu;
- Alte cheltuieli cu forța de muncă efectuate de unitate, pe categorii de cheltuieli;
- Costul mediu lunar și orar al forței de muncă.

Datele sunt prezentate conform următorului profil: național, regiuni de dezvoltare, municipii și raioane, sector economic/real și sector bugetar, activități ale economiei naționale - secțiuni și diviziuni, forme de proprietate, forme juridice, clase de mărime a întreprinderilor.

5.2 Diseminarea rezultatelor

Principalele publicații în care se regăsesc rezultatele anchetei sunt:

- Piața Forței de Muncă în Republica Moldova – publicație anuală ce conține informații de ordin general privind evoluția în timp a principalilor indicatori privind piața muncii: ocuparea, șomajul, remunerarea muncii etc., disponibilă în limbile română și engleză;
- alte publicații: Anuarul statistic; Breviarul statistic Moldova în cifre; Femei și Bărbați în Republica Moldova, Situația social-economică a Republicii Moldova;
- Informații operative, Note informative/analitice;
- Comunicate de presă;
- Banca de date statistice a BNS: <http://www.statistica.md>;
- Standardul Special de Diseminare a Datelor (SDDS) al FMI;
- Chestionare internaționale ONU, BIM, CEE, Eurostat, CSI, etc.

La cerere, datele sunt prelucrate pentru a răspunde solicitărilor și furnizate unui număr mare de alți utilizatori (interni și internaționali).

ANEXĂ: Concepte și definiții (varianta desfășurată)

CONCEPTE ȘI DEFINIȚII¹

I. LISTA VARIABILELOR

A	Număr de salariați
A.1	Numărul total de salariați
A.11	Salariați în timp complet (exclusiv uceniciei)
A.12	Salariați în timp parțial (exclusiv uceniciei)
A.121	Salariați în timp parțial în echivalent timp complet (exclusiv uceniciei)
A.13	<i>Ucenici</i>
A.131	<i>Ucenici în timp parțial în echivalent timp complet</i>
B	Ore efectiv lucrate
B.1	Total ore efectiv lucrate
B.11	Ore efectiv lucrate de salariați în timp complet (exclusiv uceniciei)
B.12	Ore efectiv lucrate de salariați în timp parțial (exclusiv uceniciei)
B.13	<i>Ore efectiv lucrate de ucenici</i>
C	Ore plătite
C.1	Total ore plătite
C.11	Ore plătite pentru salariați în timp complet (exclusiv uceniciei)
C.12	Ore plătite pentru salariați în timp parțial (exclusiv uceniciei)
C.13	<i>Ore plătite pentru ucenici</i>
D	Costul forței de muncă (Figura 1)
D.1	Remunerarea salariaților
D.11	Câștiguri salariale / Salarii (Figura 2)
D.111	Salarii (exclusiv ucenici)
D.1111	Salarii directe, sporuri și indemnizații
D.11111	Salarii directe, sporuri și indemnizații plătite în fiecare perioadă de plată
D.11112	Salarii directe, sporuri și indemnizații neplătite în fiecare perioadă de plată
D.1112	Plăți către sistemele de economii ale salariaților
D.1113	Plăți pentru zile nelucrate
D.1114	Plăți/drepturi în natură
D.11141	Produse ale întreprinderii
D.11142	Locuințe pentru personal
D.11143	Mașini de serviciu
D.11144	Opțiuni de achiziție de acțiuni și planuri de achiziție de acțiuni
D.11145	Alte
D.112	Salariile ucenicilor
D.12	Contribuțiile sociale ale angajatorilor (Figura 3)
D.121	Contribuții efective ale angajatorilor (exclusiv uceniciei)
D.1211	Contribuții de asigurări sociale obligatorii
D.1212	Contribuții de asigurări sociale convenite colectiv, contractual sau voluntar plătibile de angajator
D.122	Contribuții sociale imputate angajatorilor (exclusiv uceniciei)
D.1221	Remunerația garantată în caz de boală
D.1222	Contribuții sociale imputate angajatorilor pentru pensii și sănătate
D.1223	Plăți către salariați care părăsesc întreprinderea
D.1224	Alte contribuții sociale imputate
D.123	Contribuții sociale ale angajatorilor pentru ucenici
D.2	Costurile formării profesionale plătite de angajator
D.3	Alte cheltuieli plătite de angajator
D.4	Impozite plătite de angajator
D.5	Subvenții plătite de angajator

¹ La elaborarea documentului în cauză s-a ținut cont de prevederile Regulamentului (CE) nr. 1737/2005 al Comisiei Europene din 21 octombrie 2005 de modificare a regulamentul (CE) nr. 1726/1999 privind definirea și transmiterea informațiilor referitoare la costul forței de muncă (OJ L 279, 22.10.2005).

Figura 1

Costul forței de muncă și principalele componente

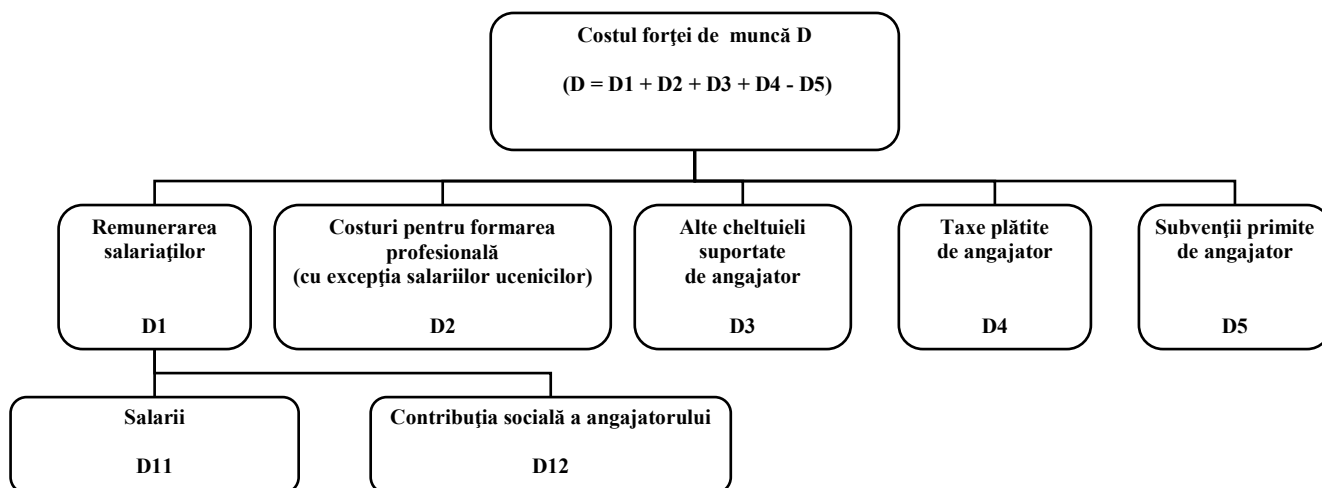


Figura 2

Dezagregarea componentei „Câștiguri salariale” (D.11)

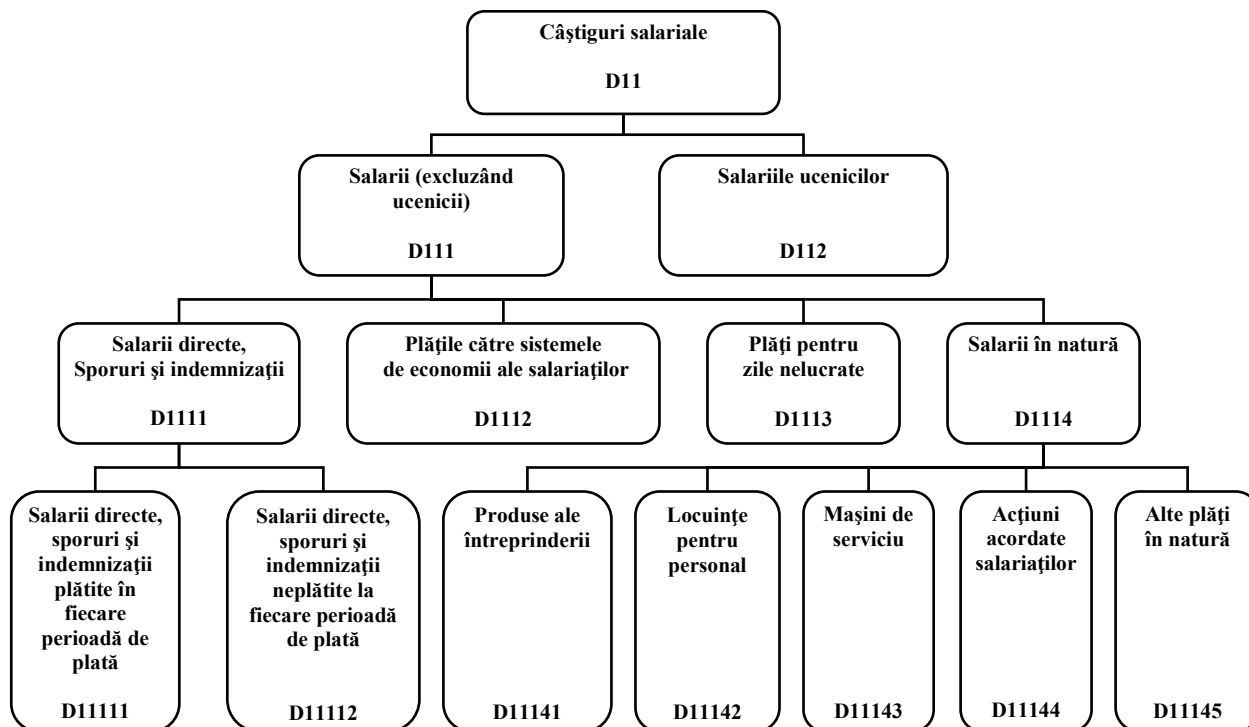
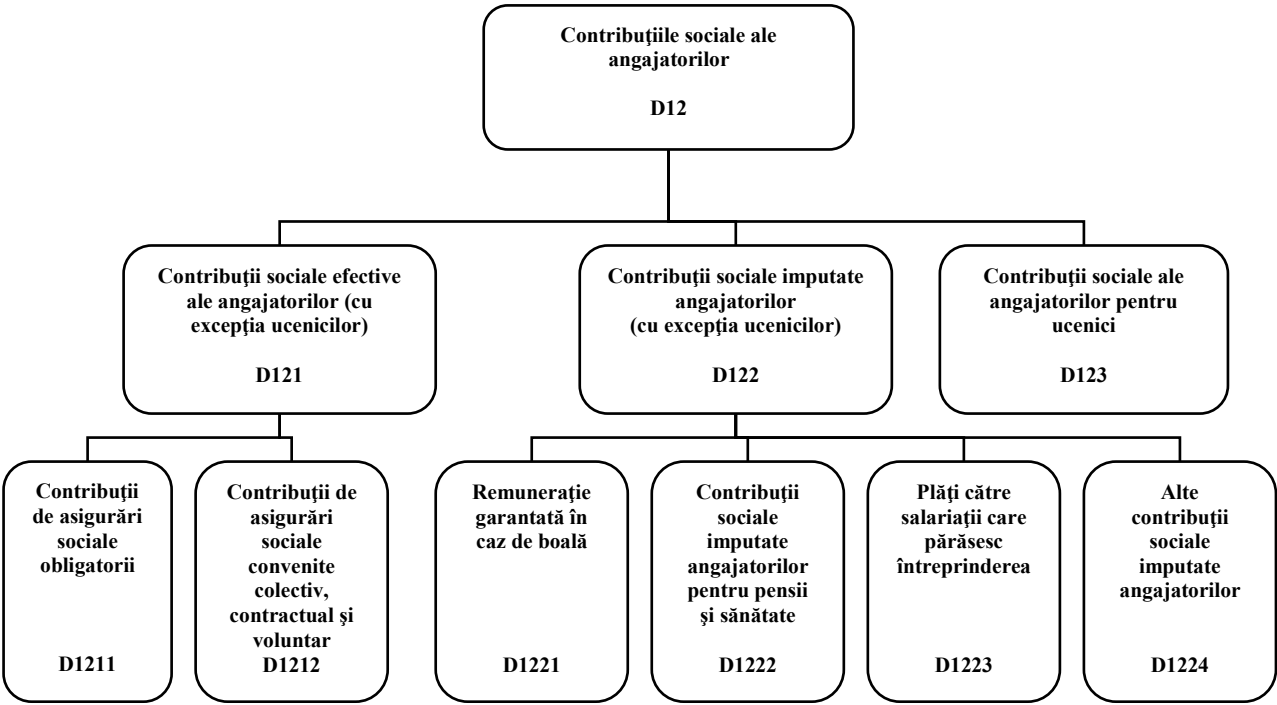


Figura 3

Dezagregarea componentei „Contribuția socială a angajatorilor” (D.12)



II. DEFINIȚIILE VARIABILELOR

A. SALARIAȚI

Salariații sunt toate persoanele care, indiferent de naționalitate și de durata timpului de lucru în țară, au un contract individual de muncă direct cu întreprinderea sau cu unitatea locală și primesc o remunerație, indiferent de tipul lucrului executat, de numărul de ore lucrate (cu normă întreagă sau cu fracțiune de normă și de durata contractului de muncă (determinată sau nedeterminată).

Salariații includ ambele categorii, muncitorii și slujbașii/funcționarii, precum și personalul de conducere al întreprinderilor, din sectoarele public și privat ale activităților economice conform secțiunilor de la A la O conform CAEM rev.1 și cuprind toate unitățile active din țară..

Lista următoare conține exemple de categorii de salariați care sunt incluse:

- reprezentanți de vânzări care figurează pe statul de plată și primesc o altă formă de remunerație pe lângă comisioane;
- proprietarii activi (care lucrează) remunerați;
- ucenici (cu contract individual de muncă);
- studenți și stagiați, care sunt angajați în baza unui contract individual de muncă pentru a contribui la procesul de producție al unei întreprinderi în schimbul unei remunerări;
- lucrători sezonieri și ocazionali, cu condiția să fi încheiat un contract individual de muncă cu întreprinderea sau unitatea locală și ca norma lor să fie definită în prealabil;
- salariați pentru care costurile forței de muncă au fost suportate în anul de referință, dar care au absentat temporar de la locul de muncă din motive de boală sau accident, concediu de odihnă sau vacanță, grevă sau grevă patronală, concediu de studii sau de pregătire profesională, concediu de maternitate/paternitate sau pentru creșterea copilului, reducere a activității economice, suspendare a lucrului din cauza condițiilor meteorologice nefavorabile, a penelor mecanice, a lipsei de materii prime, de combustibil sau de energie electrică, sau orice altă absență temporară;
- salariați care lucrează în străinătate, cu condiția să primească în continuare o remunerație din partea unității raportoare;
- lucrători externi², inclusiv lucrătorii cu munca la domiciliu și lucrătorii la solicitare, în cazul în care există un acord explicit de remunerare pe baza muncii efectuate, adică volumul lucrului realizat reprezentând contribuția respectivilor lucrători la procesul de producție a întreprinderii.

Următoarele categorii nu sunt incluse:

- reprezentanți de vânzări și alte persoane a căror remunerație constă exclusiv în comisioane (încasări de la realizare), care nu se află pe statul de plată sau care desfășoară o activitate pe cont propriu (lucrător pe cont propriu);
- lucrători familiari neremunerați, care nu sunt salariați (în sensul definiției prezentate anterior) ai întreprinderii sau ai unității locale;
- lucrători pe cont propriu/ întreprinzătorii individuali care prestează servicii unității în baza unor contracte de drept civil;
- lucrătorii voluntari neremunerați (de exemplu, persoane care lucrează de obicei pentru instituții non-profit, precum societăți de caritate).

² Lucrătorul extern este o persoană care este de acord să lucreze pentru o întreprindere particulară sau să presteze o anumită cantitate de bunuri sau servicii pentru o întreprindere particulară în baza unui contract cu această întreprindere, dar a cărui loc de muncă nu este la această întreprindere.

A. 1. Numărul total de salariați. Această variabilă acoperă salariații cu normă întreagă (A.11), salariații cu fracțiune de normă (A.12) și ucenicii (A.13).

A.11. Salariați cu normă întreagă/în timp complet (exclusiv ucenici).

Sunt considerați salariați cu normă întreagă lucrătorii (exclusiv ucenici) a căror durată normală de muncă este aceeași cu durata convenită colectiv sau cu durata de muncă obișnuită în acea întreprindere sau unitate locală, chiar dacă perioada contractuală este mai mică de un an.

A.12. Salariați cu fracțiune de normă/în timp parțial (exclusiv ucenici)

Sunt considerați salariați cu fracțiune de normă lucrătorii (exclusiv ucenici) a căror durată normală de muncă este mai mică decât durata convenită colectiv sau cu durata de muncă obișnuită în acea întreprindere sau unitate locală, indiferent dacă este zilnică, săptămânală sau lunară (jumătate de zi, 75% din program, 4/5 din program etc.).

A.121 Salariați în timp parțial în echivalent timp complet.

Numărul mediu de salariați în timp parțial se transformă în numărul mediu al salariaților în timp complet proporțional cu timpul de lucru prevăzut în contractul de muncă (de exemplu: cel care lucrează jumătate din norma întreagă se ia în calculul efectivul zilnic cu 0,5 etc.).

A.13 Ucenici

Sunt considerați ucenici toți salariații, cu normă întreagă sau cu fracțiune de normă, care încă nu participă pe deplin la procesul de producție și lucrează fie pe bază de contract de ucenicie, fie se află în situația în care aspectul formării profesionale este mai important decât aspectul productivității.

B. TIMPUL EFECTIV LUCRAT

Statisticile se referă la numărul total de ore lucrate de toți salariații.

Numărul total de ore efectiv lucrate (B.1) este înregistrat separat pentru salariați în timp complet (B.11), salariați în timp parțial (B.12) și ucenici (B.13).

Orele efectiv lucrate se definesc drept timpul petrecut la un loc de muncă pentru efectuarea lucrărilor de producere a mărfurilor și serviciilor în decursul unei perioade de referință concrete, de scurtă sau de lungă durată.

Timpul efectiv lucrat, exprimat în ore-om, **include**:

- timpul efectiv lucrat, corespunzător timpului lucrat în cadrul programului normal de lucru stabilit prin contractul colectiv de muncă;
- timpul lucrat suplimentar³ plătit, adică orele lucrate în plus față de orele normale de lucru, indiferent de tariful pe oră aplicat (de exemplu, o oră lucrată plătită cu dublul tarifului pe oră normal se consideră drept o oră);
- timpul lucrat suplimentar neplătit⁴;

³ timpul lucrat suplimentar include orele lucrate în zilele lucrătoare peste programul normal de lucru, și în zilele de repaus săptămânal, sărbători legale și alte zile nelucrătoare.

⁴ orele lucrate neplătite ca parte componentă a „orelor efectiv lucrate” deseori necesită a fi estimate.

- timpul consacrat unor activități cum ar fi pregătirea lucrului și a locului de muncă; pregătirea, întreținerea, reparația și curățarea uneltelor și mașinilor; întocmirea chitanțelor, a facturilor, a rapoartelor și a formularelor de muncă etc.;
- timpul petrecut la locul de muncă în cursul căruia nu se desfășoară nici o activitate, de exemplu din cauza defectării mașinilor, accidentelor sau lipsei ocazionale de comenzi, dar pentru care se plătește, în conformitate cu contractul de muncă (timp de staționare);
- perioadele scurte de odihnă la locul de muncă, inclusiv pauzele de ceai sau cafea;
- orele consacrate formării profesionale fie în întreprinderea/unitatea locală, fie în instituțiile de învățământ (acest element nu se ia în calcul în cazul ucenicilor).

Orele efectiv lucrate **nu includ**:

- orele plătite, dar nelucrate, de exemplu concedii/vacanțe plătite, sărbători naționale, concedii medicale, concedii de maternitate etc.;
- orele nelucrate și neplătite, de exemplu, în caz de boală, concediu fără plată etc.;
- orele nelucrate (plătite sau nu) în caz de concediu special pentru consultații medicale, căsătorie, funeralii, mutare, ca urmare a unui accident etc.;
- pauzele pentru masă (adică altele decât perioadele scurte de odihnă sau pauzele de gustare);
- orele nelucrate (plătite sau nu) în caz de șomaj parțial, conflicte de muncă, greve patronale etc.;
- orele consacrate drumului de la domiciliu la locul de muncă;
- orele de formare profesională a ucenicilor, fie în întreprinderea/unitatea locală, fie în instituțiile de învățământ.

C. TIMP PLĂTIT

Variabila în cauză se referă la numărul total de ore plătite în cursul perioadei de referință. Numărul total de ore plătite (C.1) este înregistrat separat pentru salariați în timp complet (C.11), salariați în timp parțial (C.12) și ucenici (C.13).

Numărul orelor plătite se definește după cum urmează:

- orele normale de lucru și orele de lucru suplimentare plătite;
- toate orele pentru care salariatul a fost plătit mai puțin, chiar dacă respectiva diferență a fost compensată cu plăți din fondurile de asigurări sociale;
- timp plătit nelucrat: orele nelucrate în cursul perioadei de referință, dar cu toate acestea plătite (concediul de odihnă, concediu medical, sărbători legale și alte ore plătite, inclusiv concediile pentru consultații medicale, naștere, căsătorie, funeralii, mutare etc.).

Timpul plătit cuprinde timpul efectiv lucrat și timpul plătit nelucrat.

D. COSTUL FORȚEI DE MUNCĂ

Costul forței de muncă reprezintă cheltuielile totale suportate de angajator pentru angajarea personalului, concept elaborat în baza definiției internaționale adoptată de Conferința Internațională a Statisticienilor Muncii (Geneva, 1966).

Costul forței de muncă include remunerarea salariaților (D.1), respectiv salariile în numerar și în natură, precum și contribuțiile sociale ale angajatorilor, costurile formării profesionale (D.2), alte cheltuieli (D.3), impozite aferente ocupării considerate costuri ale forței de muncă (D.4), din care se

scad subvențiile primite (D.5). Costurile pentru persoanele angajate de agențiile de ocupare temporară a forței de muncă sunt incluse în ramura de activitate a agenției care le angajează (clasa 74.50 din CAEM, ediția 2005) și nu în ramura de activitate a întreprinderii pentru care respectivele persoane lucrează efectiv.

Figurile 1-3 de mai sus oferă o prezentare sinoptică/generală a defalcării costului total al forței de muncă pe componente.

D.1 Remunerarea salariaților

Remunerarea salariaților se definește ca totalul remunerațiilor, în bani sau în natură, pe care angajatorul o plătește unui salariat pentru activitatea desfășurată în cursul perioadei de referință. Aceasta este defalcată în:

- câștig salarial/salarii (D.11), cu componentele salarii (exclusiv ucenici) (D.111) și salariile ucenicilor (D.112);
- contribuții sociale ale angajatorilor (D.12), cu componentele contribuții sociale efective ale angajatorilor (exclusiv ucenici) (D.121), contribuțiile sociale imputate angajatorilor (exclusiv ucenici) (D.122) și contribuțiile sociale ale angajatorilor pentru ucenici (D.123).

D.11 Câștiguri salariale / Salarii

Salariile sunt definite ca fiind „totalul remunerațiilor, în bani sau în natură, plătibile tuturor persoanelor înregistrate pe statutul de plată al întreprinderii (inclusiv lucrătorii externi, cum ar fi munca la domiciliu etc.), în schimbul lucrului îndeplinit în timpul perioadei contabile”, indiferent dacă plata se face pe unitate de timp sau în acord, și dacă plata este sau nu efectuată regulat.

Salariile includ: salariul de bază (salariul tarifar, salariul de funcție), salariul suplimentar (adaosurile și sporurile la salariul de bază, premiile și alte plăți de stimulare și compensare: sporuri, plăți pentru munca în acord sau pentru munca în schimburi, indemnizații, bacșișuri, comisioane și plata în natură), alte plăți de stimulare și compensare conform legislației în vigoare. Ele se înregistrează în perioada în care lucrul este realizat. Totodată, sporurile suplimentare și alte plăți excepționale (al treisprezecelea salariu, plăți pentru perioadele precedente etc.) se înregistrează în momentul în care trebuie plătite.

Figura 2 de mai sus oferă o defalcare completă a salariilor pe componente.

D.111 Salarii (exclusiv ucenici)

D.1111 Salarii directe, sporuri și indemnizații

Salariile directe, sporurile și indemnizațiile includ sumele brute calculate până la careva rețineri efectuate de angajator. Astfel ele includ contribuțiile individuale de asigurări sociale de stat obligatorii și primele individuale de asigurare obligatorie de asistență medicală, impozitul pe venit etc., plătite de către salariat, chiar dacă sunt în realitate reținute la sursă și vărsate direct de angajator în numele salariatului în contul asigurărilor sociale, autorităților fiscale etc.

Un spor (plăți cu caracter de stimulare și compensare: adaosuri, premii, sporuri, recompense și etc.) este o formă de recompensare sau de apreciere acordată de un angajator. Când salariatul primește un spor la salariu nu se presupune că sporul va servi la acoperirea unei anumite cheltuieli. Mărima și data plății sporului pot fi lăsate la discreția angajatorului sau pot fi prevăzute în contractele de muncă/norme de salarizare în vigoare.

O indemnizație este un drept acordat de angajator unui salariat și destinat să acopere o anumită cheltuială, care nu este legată de muncă și care a fost suportată de salariat. Indemnizațiile sunt adesea

prevăzute în contractele de muncă / normele de salarizare în vigoare și se plătesc de obicei la data obținerii acestui drept.

D.1111 Salarii directe, sporuri și indemnizații plătite în fiecare perioadă de plată

Reprezintă remunerația în numerar plătită regulat, în fiecare perioadă de plată, în cursul unui an. În cazul majorității angajaților, plata se face săptămânal sau lunar.

Prin urmare, plățile primite cu o frecvență mai mică (lunar în cazul plăților periodice săptămânale, trimestrial, semestrial sau anual) sau cu titlu excepțional nu se iau în calcul aici.

Plățile către sistemele de economii ale salariaților nu se iau în calcul aici, ci se indică la rubrica D.1112.

Variabila în cauză se referă, în special, la:

- salarii de bază (salariul tarifar, salariul funcției);
- remunerații directe calculate pe baza timpului lucrat/pe unitate de timp sau în acord în funcție de cantitatea produsului realizat sau a sarcinii efectuate, care sunt plătite salariaților pentru orele lucrate;
- remunerații și plăți pentru orele suplimentare (ore supraprogram), munca de noapte, munca în zilele de duminică și în zilele de sărbătoare și munca în schimburi;
- sporurile, premiile lunare și indemnizațiile plătite regulat la fiecare perioadă de plată, precum:
 - sporurile legate de locul de muncă: zgomot, riscuri, dificultatea muncii, muncă în schimburi sau în continuă, muncă de noapte, munca în zilele de duminică și în zilele de sărbătoare;
 - sporurile pentru performanțe individuale, sporuri de randament, de producție, de productivitate, de responsabilitate, de asiduitate, de punctualitate, de vechime, de calificare și de cunoștințe speciale.

Anexa 1 conține exemple suplimentare de elemente de remunerare care se iau în calcul aici.

Variabila D.1111 se referă la sume brute, înainte de deducerea impozitelor și a contribuțiilor de asigurări sociale plătibile de către salariați.

D.1112 Salarii directe, sporuri și indemnizații neplătite în fiecare perioadă de plată

Este vorba despre toate plățile de care salariații nu beneficiază în mod regulat în fiecare perioadă de plată (săptămânală sau lunară). Ele includ sporuri, premii și indemnizații plătite la intervale fixe (de exemplu, plătite lunar în cazul când plata regulată este săptămânală; sau plătite trimestrial, semestrial sau anual) și sporurile, premiile legate de performanțele individuale sau colective. Tot aici se includ primele de plecare sau pensionare, în cazul când ele nu au caracter de protecție socială (sume plătite salariaților eliberați, convenite de comun acord de angajator și angajat). Indemnizațiile de eliberare din serviciu în conformitate cu legislația / contractul colectiv de muncă se includ la rubrica D.1223. Plățile către sistemele de economii ale salariaților sunt, de asemenea, excluse și se încadrează la rubrica D.1112.

Anexa 1 conține exemple de elemente de remunerare care fac parte din rubrica D.1112.

Variabila D.1112 se referă, de asemenea, la sume brute, înainte de deducerea impozitelor și a contribuțiilor de asigurări sociale plătibile de către salariați.

D.1112 Plățile către sistemele de economii ale salariaților

Acest element cuprinde sumele plătite sistemelor de economii salariale (precum planurile de economii salariale ale întreprinderii).

D.1113 Plăți pentru zile nelucrate

Plăți acordate în corespundere cu legislația, contractual sau voluntar pentru concedii și sărbători legale, sau alte zile nelucrate plătite. Anexa 1 conține exemple.

D.1114 Drepturi în natură

Salariile în natură reprezintă bunurile, serviciile sau alte avantaje furnizate gratuit sau la preț redus de către angajatori (în corespundere cu contractul colectiv de muncă sau cu legislația în vigoare), care pot fi utilizate de către salariați oricând și oricum se dorește pentru satisfacerea nevoilor lor sau ale celorlalți membri ai gospodăriei. Aceste bunuri, servicii sau alte avantaje nu sunt necesare procesului de producție. Ele constituie un venit suplimentar pentru angajați: aceștia ar fi trebuit să plătească prețul pieței dacă ar fi dorit să le achiziționeze ei înșiși.

Această variabilă corespunde unei estimări a valorii tuturor bunurilor și serviciilor puse la dispoziția salariaților prin intermediul întreprinderii sau al unității locale. Drepturile în natură se acordă sub formă de produse, chirie, combustibil, energie (acordate în baza unor acte normative sau conform contractelor colective de muncă) include produsele întreprinderii, locuințele pentru personal, automobilele întreprinderii, opțiuni de achiziție de acțiuni și planuri de achiziție de acțiuni etc.

Bunurile, serviciile sau alte avantaje trebuie evaluate la prețurile de achiziție (adică la prețurile efectiv plătite) sau la prețurile de bază, dacă ele sunt cumpărate sau produse de angajator.

Valoarea totală a salariilor în natură corespunde prețurilor de achiziție/prețurilor de bază ale bunurilor, serviciilor sau altor avantaje, atunci când acestea sunt furnizate gratuit, sau corespunde diferenței dintre prețurile de achiziție/prețurile de bază și sumele totale plătite de angajați, atunci când ele sunt furnizate la preț redus.

Anexa 1 conține exemple de drepturi în natură.

D.11141 Produse ale întreprinderii

Aceste produse sunt furnizate gratuit pentru uz privat sau sunt vândute personalului la un preț inferior costului suportat de întreprindere. Ele includ, de exemplu, alimente și băuturi (exclusiv cheltuielile pentru cantine (D3) și bonuri/tichete de masă (D.11145)), cărbune, gaze, electricitate, combustibil, energie termică, încălțăminte și îmbrăcăminte (exclusiv echipamentul de lucru), micro-calculatoare etc.

Se înregistrează costul net suportat de întreprindere, respectiv costul produselor furnizate gratuit sau diferența dintre cost și prețul la care produsele sunt vândute personalului.

D.11142 Locuințe pentru personal

Această variabilă se referă la cheltuielile efectuate de întreprindere pentru a oferi asistență salariaților în ceea ce privește locuința, inclusiv cheltuieli de cazare în locuințele aflate în proprietatea întreprinderii (cheltuieli de întreținere și administrare a locuinței, precum și impozitele și asigurările pentru locuință), credite cu dobândă redusă pentru construirea sau achiziționarea de locuințe de către salariați (diferența dintre rata dobânzii la cursul pieței și rata aplicată), precum și indemnizații și subvenții acordate salariaților în legătură cu locuința și instalarea în locuință, dar cu excepția indemnizațiilor pentru mutare (D3).

D.11143 Mașini de serviciu

Această rubrică se referă la mașinile de serviciu sau la costul suportat de întreprindere pentru mașinile puse la dispoziția salariaților pentru uz privat. Trebuie să fie înregistrate aici costurile nete de exploatare suportate de întreprindere (costul anual al leasing-ului și dobânzile plătite, amortizarea, costul asigurării, costul întreținerii, reviziei și parcării). În schimb, trebuie excluse cheltuielile de capital legate de achiziționarea vehiculelor și eventualele venituri derivate din re-vânzarea acestora.

Estimările se calculează pe baza informațiilor disponibile în întreprindere, de exemplu evidențele parcului auto al întreprinderii, evaluarea costului mediu pe vehicul și estimarea proporției alocate utilizării vehiculului de către salariat în scopuri personale.

D.11144 Opțiuni de achiziție de acțiuni și planuri de achiziție de acțiuni

Această variabilă se referă la toate formele de plăți în natură legate de o remunerație bazată pe acțiuni. Această categorie include opțiunile pe acțiuni, planurile de achiziție de acțiuni și alte instrumente de capitaluri proprii care se pot dezvolta în viitor. Un element specific al respectivelor instrumente este că sunt reglate în instrumente de capitaluri proprii, adică reprezintă un transfer de instrumente de capitaluri proprii ale întreprinderii/unității locale către salarii. Formele de remunerare acoperite de variabila D.11144 sunt identice cu cele care fac obiectul rubricii "Tranzacții cu plata bazată pe acțiuni și reglate în instrumente de capitaluri proprii" din standardul internațional de raportare financiară 2, intitulată "Plata pe bază de acțiuni".

Planurile de achiziție de acțiuni transferă, în general, acțiuni ale întreprinderii către salariați. Transferul intervine imediat (data de atribuire), pe baza unui preț inferior prețului actual al pieței (denumit "preț de exercitare"). Costul pentru întreprindere este egal cu produsul numărului de acțiuni și diferența dintre prețul pieței și "prețul de exercitare".

Planurile de opțiuni pe acțiuni conferă de obicei dreptul de a cumpăra acțiuni ale întreprinderii începând cu o dată viitoare bine determinată (data de achiziție a drepturilor), la un "preț de exercitare" avantajos, stabilit în prealabil (data de atribuire). Salariații vor utiliza acest drept numai dacă prețul pieței la data de achiziție a drepturilor sau ulterior acestei date este mai mare decât "prețul de exercitare". Și în acest caz, costul pentru întreprindere este egal cu produsul numărului de acțiuni și diferența dintre prețul pieței și "prețul de exercitare". Atât în statisticile privind costul forței de muncă, precum și în contabilitate, respectivul cost este imputat și eșalonat pe "perioada de achiziție a drepturilor", care este cuprinsă între data de atribuire și data de achiziție a drepturilor. Deoarece aceste valori nu sunt sigure în cursul perioadei de achiziție a drepturilor, ele trebuie să fie estimate.

O estimare ideală a variabilei D.11144 pentru anul de referință poate fi obținută urmând recomandările standardului internațional de raportare financiară 2, intitulată "Plata pe bază de acțiuni". În cazul în care o astfel de estimare nu este posibilă, pot fi utilizate valorile determinate în conformitate cu standardele contabile sau cu reglementările fiscale ale țării, cu condiția ca ele să acopere instrumentele de capitaluri proprii din categoria D.11144 și să se raporteze la perioada de referință a cercetării privind costul forței de muncă.

Plățile efectuate în vederea constituirii unui fond special pentru cumpărarea de acțiuni ale întreprinderii pentru angajați, chiar dacă aceștia nu au acces imediat la respectivele active, trebuie să fie reduse cu valoarea scutirilor fiscale care li se pot aplica. Remunerațiile bazate pe acțiuni și decontate în numerar, precum drepturile la aprecierea acțiunilor nu sunt acoperite de variabila D.11144, ci de variabila D.11112.

D.11145 Altele

Această rubrică include, în particular, beneficii indirecte plătibile de angajator:

- hrană și băuturi (bonuri/tichete de masă etc.);
- grădinițe și creșe (ale întreprinderii);

- costuri (tichete, abonamente) de transport între domiciliu și locul obișnuit de muncă, cu excepția celui organizat în timpul lucrului;
- plăți la fondurile sindicale și cheltuielile comitetelor de întreprindere.

D.112 Salariile ucenicilor

A se vedea D.11.

D.12 Contribuții sociale ale angajatorilor

Această variabilă corespunde unei sume egale cu valoarea contribuțiilor sociale suportate de angajatori pentru a asigura salariaților lor dreptul la prestații sociale. Contribuțiile sociale ale angajatorilor pot fi efective sau imputate.

Defalcarea completă a contribuțiilor sociale suportate de angajatori pe componente este prezentată în Figura 3.

D.121 Contribuții sociale efective ale angajatorilor (exclusiv ucenici)

Contribuțiile sociale efective ale angajatorilor constau în plățile efectuate de aceștia în beneficiul salariaților lor către asigurători (fonduri de asigurări sociale și sisteme private cu constituire de rezerve, precum fondurile profesionale de pensii, fonduri de asigurare obligatorie de asistență medicală). Aceste plăți acoperă totodată contribuțiile obligatorii, convenționale, contractuale și voluntare cu titlu de asigurare împotriva riscurilor sau nevoilor sociale. Contribuțiile sociale efective ale angajatorilor se înregistrează în perioada în care este desfășurată activitatea.

Anexa 1 conține exemple de elemente care fac parte din rubrica D.121.

D.1211 Contribuții de asigurări sociale obligatorii

Se includ aici toate contribuțiile în sarcina angajatorului plătite instituțiilor de asigurări sociale și primele de asigurare medicală, care sunt obligatorii prin lege. Sumele aferente acestor contribuții trebuie contabilizate după deducerea oricăror subvenții.

D.1212 Contribuții de asigurări sociale convenite colectiv, contractual sau voluntar plătibile de angajator

Se includ aici toate contribuțiile plătite de angajator către sistemele de asigurări sociale în plus față de contribuțiile obligatorii prin lege.

D.122 Contribuții sociale imputate angajatorilor (exclusiv ucenici)

Contribuțiile/prestații sociale imputate angajatorilor sunt necesare pentru a obține o măsură completă a costului forței de muncă în cursul perioadei în care a fost desfășurată activitatea. Ele reprezintă contravaloarea asigurărilor sociale observabile plătite în cadrul sistemelor fără constituire de rezerve.

Prestațiile sociale plătite în cadrul sistemelor fără constituire de rezerve sunt plătite direct de către angajatori salariaților, foștilor salariați și altor titulari de drepturi, fără a se recurge în acest scop la fonduri de asigurări sociale, la societăți de asigurare sau la un fond autonom de pensii sau fără crearea unui fond special sau a unei rezerve speciale. Dimpotrivă, prestațiile sunt plătite din resursele proprii ale angajatorilor care gestionează sisteme fără constituire de rezerve. Faptul că anumite prestații sociale sunt plătite direct de angajatori și nu prin intermediul fondurilor de asigurări sau al altor asigurători nu afectează în nici un fel caracterul lor de prestații sociale. D.122 poate fi deosebit de

important atunci când angajatorul este un producător care nu acționează pe piață (sectorul administrațiilor publice).

Variabila D.122 include, în special, contribuțiile sociale imputate angajatorilor pentru pensii și sănătate. Ea include și contravaloarea salariilor pe care angajatorii continuă să le plătească temporar salariaților în caz de boală, maternitate, accident de muncă, invaliditate, concediere și situații similare, în măsura în care sumele respective pot fi identificate separat.

Anexa 1 conține exemple de elemente care fac parte din rubrica D.122.

D.1221 Plăți garantate în caz de boală

Această variabilă include sumele plătite direct de angajator salariaților pentru menținerea remunerației și compensarea pierderii salariului în caz de boală, maternitate sau accidente de muncă, din care se scad rambursările plătite de instituțiile de asigurări sociale (compensarea lunară a pierderii salariului pentru salariații accidentați până la 1.01.2001).

D.1222 Contribuții sociale imputate angajatorilor pentru pensii și sănătate

Această componentă a D.122 acoperă plățile imputate sistemelor de pensii și sănătate fără constituire de rezerve, în special în sectorul public (pensiile colaboratorilor organelor apărării naționale, securității statului și ordinii publice).

D.1223 Plăți către salariații care părăsesc întreprinderea

Această componentă reprezintă sumele efectiv plătite salariaților concediați (indemnizație de eliberare din serviciu), în conformitate cu legislația muncii, la fel și în cazul în care aceste plăți sunt legate de un contract colectiv de muncă. Tot aici se includ plățile acordate foștilor lucrători sau urmașilor lor, în cazul pierderii întreținătorului, în legătură cu pierderea capacității de muncă sau decesul în urma unui accident de muncă etc. (indemnizația unică în mărimea unui salariu mediu lunar pentru fiecare procent de pierdere a capacității de muncă, sau în mărimea salariului anual pentru fiecare an ne trăit până la vârsta de pensionare în cazul accidentelor mortale) în temeiul Legii nr. 186-XVI din 10.07.2008.

Plățile care nu au caracter de protecție socială și sunt legate de un contract colectiv / legislația muncii sunt contabilizate la rubrica D.11112.

D.1224 Alte contribuții sociale imputate

Fac parte din această rubrică toate celelalte prestații sociale imputate angajatorilor nemenționate în altă parte, precum alocațiile pentru copii, indemnizații pentru soț/soție, indemnizații familiale, orice altă alocație sau indemnizație pentru persoanele aflate la întreținere; alocații (inclusiv burse) pentru studii acordate salariaților și familiilor lor; servicii medicale (altele decât cele impuse de natura locului de muncă) furnizate gratuit angajaților și familiilor lor, alocații acordate salariaților și familiilor lor pentru odihnă etc. Această grupă include și remunerările garantate în caz de șomaj parțial (short-time working).

D.123 Contribuții sociale ale angajatorilor pentru ucenici

Această variabilă este suma contribuțiilor efectiv plătite și a contribuțiilor imputate pentru ucenici. Contribuțiile sociale imputate pentru ucenici, în cazul în care ele există, sunt în general minore.

D.2 Costurile formării profesionale plătite de angajator

Aceste costuri includ: cheltuieli pentru servicii și facilități de formare profesională (inclusiv cele pentru ucenici, dar nu și salariile acestora), reparații minore și întreținerea clădirilor și instalațiilor, exclusiv cheltuieli de personal; cheltuieli de participare la cursuri; onorarii pentru formatori din afara întreprinderii; cheltuieli pentru materialele didactice utilizate pentru formare, sume plătite de întreprindere organizațiilor de formare profesională etc. Se deduc subvențiile asociate formării profesionale.

D.3 Alte cheltuieli plătite de angajator

Ele includ în special:

- costurile de recrutare a personalului (sume plătite agențiilor de recrutare de personal, cheltuielile cu anunțurile de angajare publicate în presă, cheltuielile de deplasare plătite candidaților convocați la interviuri, alocațiile de instalare plătite personalului nou recrutat etc.). Se exclud costurile administrative curente (cheltuielile de birou, salariile personalului etc.);
- echipamentul de lucru furnizat de angajator.

Anexa 1 conține exemple.

D.4 Impozite plătite de angajator

Această variabilă reprezintă totalitatea impozitelor pe baza statelor de plată sau a ocupării forței de muncă. Aceste impozite sunt considerate drept costuri ale forței de muncă.

Variabila D4 înglobează, de asemenea, penalitățile pe care trebuie să le plătească, în anumite țări europene, angajatorii care încadrează în muncă un număr prea mic de persoane cu handicap, precum și impozite sau taxe similare.

Remarcă: În Republica Moldova nici un act normativ nu prevede perceperea unor astfel de impozite.

D.5 Subvenții primite de angajator

Reprezintă totalitatea sumelor primite sub formă de subvenții cu caracter general, destinate rambursării parțiale sau totale a costurilor remunerării directe, dar care nu sunt destinate acoperirii costurilor asigurărilor sociale sau formării profesionale. Nu se includ în acest post rambursările plătite angajatorilor de către instituțiile de asigurări sociale sau fondurile de asigurări complementare.

Anexă

Exemple ilustrative ale clasificării anumitor elemente ale costului forței de muncă

D.11111: Salarii directe, sporuri și indemnizații plătite în fiecare perioadă de plată

Plățile care fac parte din elementul de cost al forței de muncă D.11111 au următoarele caracteristici:

Ele sunt: tranzacții în numerar între angajator și salariat.

Ele nu sunt:

- plăți efectuate cu titlu excepțional sau cu o frecvență mai mică decât cea a remunerațiilor plătite periodic (acestea din urmă fac parte din D.11112);
- drepturi în natură (acestea fac parte din D.11114);
- plăți către sistemele de economii ale salariaților (acestea fac parte din D.11112);
- plăți destinate acoperirii unei perioade specifice nelucrate (acestea fac parte din D.11113 sau, în caz de boală, din D.1221).

Ele pot fi:

- sporuri pentru riscuri de muncă sau pentru munca în schimburi;
- plătite săptămânal sau lunar, în funcție de perioada normală de plată;
- plăți care reflectă performanțele unui salariat sau ale unui grup de salariați.

Exemple: plăți care se clasifică în cadrul variabilei D.11111

Element	Descriere
Indemnizație de expatriere / indemnizație pentru costul vieții	Plăți către salariații care lucrează în exteriorul țării de origine/de reședință obișnuită sau al locului de domiciliu obișnuit și care sunt destinate compensării diferenței la nivelul costului de viață. Indemnizațiile primite de colaboratorii misiunilor diplomatice.
Adaosuri în legătură cu indexarea veniturilor bănești	Sumele de indexare a salariilor, calculate în conformitate cu legislația
Indemnizații pentru locuință	Contribuție la cheltuielile de cazare (sub formă de procent din salariul de bază sau în sume fixe)
Alocații pentru hrană	Plăți în bani sub formă de procent din salariul de bază sau în sume fixe
Alocații pentru deplasare spre locul de muncă și de la locul de muncă	Plăți în bani sub formă de procent din salariul de bază sau în sume fixe
Munca la solicitare (on-call) sau pentru persoanele de-serviciu	Plăți către salariații care trebuie să fie disponibili în perioade situate în afara orelor normale de lucru
Plată adițională pentru riscuri sau pericole (condiții nefavorabile)	Spor plătit salariaților a căror activitate presupune riscuri deosebite - grele, nocive, deosebit de nocive (de exemplu, substanțe chimice periculoase)
Plata pentru ore suplimentare de lucru	Plată pentru orele lucrate în afara duratei normale de lucru (supra-program)

Plata în funcție de regimul de lucru	Munca în schimburi, de noapte, în zilele de odihnă, în tură continuă etc.
Comision din vânzări	Plata în funcție de numărul de produse vândute
Spor pentru vechime în muncă, indemnizație de fidelitate	Spor sub formă de procent în funcție de anii lucrați în conformitate cu legislația în vigoare, contractele colective de muncă, la fel și plată continuă destinată stimulării sau convingerii angajaților să rămână la angajatorul respectiv
Remunerație în funcție de rezultate	Premii pentru rezultatele activității curente
Indemnizație pentru durata redusă a timpului de lucru	Plată suplimentară către salariați pentru a compensa integral sau parțial reducerea timpului normal de lucru (art. 152, CM)

D.11112: Salarii directe, prime și indemnizații neplătite în fiecare perioadă de plată

Plățile care fac parte din elementul de cost al forței de muncă D.11112 au următoarele caracteristici:

Ele sunt tranzacții în numerar între angajator și salariat.

Ele nu sunt:

- plăți efectuate la fiecare salariu (acestea fac parte, după caz, din D.11111);
- drepturi în natură (acestea fac parte din D.11114);
- plăți către sistemele de economii ale salariaților (acestea fac parte din D.1112);
- plăți destinate acoperirii unei perioade specifice nelucrate (acestea fac parte din D.1113 sau, în caz de boală, din D.1221).

Ele pot fi:

- plăți sub formă de indemnizații destinate acoperirii unor costuri sau cheltuieli specifice;
- plăți care reflectă performanțele unui salariat sau ale unui grup de salariați;
- plăți obligatorii prevăzute în contractul individual de muncă sau contractul colectiv;
- plăți arbitrare;
- plăți la date variabile sau fixe din cursul anului.

Exemple: plăți care se clasifică în cadrul variabilei D.11112

Element	Descriere
Spor excepțional de vechime	Plată unică acordată unui salariat care a lucrat un anumit număr de ani pentru angajator
Primă de plecare (inclusiv de plecare excepțională/ocazională) sau de pensionare	Plăți (care nu poartă un caracter de protecție socială) efectuate în momentul plecării din întreprindere sau al retragerii din viața profesională, diferite de drepturile de pensie, cu condiția ca respectivele plăți să nu fie legate de un contract colectiv / legislația muncii (în caz contrar, sau în cazul în care nici o informație privind o eventuală legătură cu un contract colectiv

	nu este disponibilă, plățile în cauză fac parte din D.1223)
Stimulent la angajare	Plată unică acordată unui nou salariat la angajare
Salarii retroactive	Plăți care reprezintă creșteri ale remunerației directe aplicate retroactiv: sumele plătite pentru absențele forțate (inclusiv ca urmare a câștigării în instanță a drepturilor bănești aferente perioadelor anterioare)
Premii de merit cu caracter unic	Plăți excepționale acordate de angajator pentru a distinge anumiți salariați sau grupuri de salariați
Premii de productivitate, de realizare a obiectivelor de performanță	Plăți condiționate de realizarea, de către un salariat sau de un grup de salariați, a unor obiective pre-definite în ceea ce privește, de exemplu, vânzările, deservirea clienților sau bugetul
Premii speciale de sărbători, evenimente deosebite	Plăți efectuate cu ocazia anumitor sărbători/evenimente (Crăciun, de exemplu)
Participare la profitul întreprinderii și drepturi la aprecierea acțiunilor	Plăți în numerar care variază în funcție de profitul întreprinderii. Drepturile la aprecierea acțiunilor reprezintă o formă de participare la profitul întreprinderii prin care un salariat are dreptul la o plată viitoare în numerar pe baza creșterii prețului acțiunilor întreprinderii în raport cu un nivel pre-definit pe o perioadă pre-definită. Drepturile la aprecierea acțiunilor trebuie să fie evaluate la data plății în numerar și cu referire la respectiva dată, fără a se ține seama de valoarea la data atribuirii și nici de durata perioadei de achiziție a drepturilor
Premiile trimestrială de întreprindere	Plăți acordate trimestrial, în funcție de profitul sau de rezultatele angajatorului (presupunând că frecvența plății salariilor nu este trimestrială)
Al treisprezecelea sau al paisprezecelea salariu	Plăți anuale suplimentare în baza rezultatelor activității anuale
Primă anuală de întreprindere	Premiul anual acordat conform sistemelor de salarizare în vigoare
Onorariile lucrătorilor de creație din statele de personal al redacțiilor, altor mijloace de informare	Plăți alocate din fondul de creație al instituțiilor respective
Prima de vacanță	Ajutorul material cu ocazia plecării în concediul de odihnă
Compensarea concediilor de odihnă anuale nefolosite	În conformitate cu legislația în vigoare
Compensarea pierderii unei părți din salariul neachitat la timp	Suma de compensare (în conformitate cu legislația în vigoare) în scopul asigurării recuperării pierderii de către angajat a unei părți din salariu, cauzate de majorarea prețurilor și tarifelor la mărfurile de consum și servicii, care a avut loc în perioada reținerii achitării acestuia
Plata timpului de staționare	Plata timpului petrecut la locul de muncă când nu se lucrează datorită, de exemplu, opririi mașinilor, accidentelor sau lipsei ocazionale de lucru, pentru care plata se face conform legislației în vigoare (art.163, CM)

Plata diferenței de salarii	Sume plătite lucrătorilor, în cazurile prevăzute de legislație: transferul de la alte întreprinderi cu păstrarea în decursul unei anumite perioade a cuantumului salariului de funcție de la locul de muncă precedent (art.164); îndeplinirea lucrărilor de diverse calificări plătite insuficient (art.153, CM); transferul la munci mai ușoare a femeilor gravide etc.
-----------------------------	--

D.1113: Plăți pentru zile nelucrate

Exemple: plăți care se clasifică în cadrul variabilei D.1113

Element	Descriere
Plata concediilor anuale și a sărbătorilor legale	Plăți către salariați destinate acoperirii zilelor nelucrate din cauza concediilor de odihnă anuale (inclusiv cele suplimentare și de studii) și a sărbătorilor naționale sau regionale (plăți efectuate de angajator în vederea acoperirii absențelor salariaților aflați în concediu de boală sau de maternitate se contabilizează drept prestații sociale ale angajatorilor la rubrica D.1221)
Plata concediilor/absențelor speciale	Plăți către salariați destinate acoperirii zilelor nelucrate din motive personale deosebite (căsătoria, nașterea copilului, deces etc.), la fel și menținerea salariului în timpul îndeplinirii obligațiilor de stat și obștești, sau donatorilor de sânge.
Indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă	Indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă (în conformitate cu legislația în vigoare), cauzată de boli obișnuite sau de accidente în afara muncii, boli profesionale și accidente de muncă plătită din fondul de salarii: a doua, a treia zi calendaristică etc. de incapacitate temporară de muncă (a nu se confunda cu plățile incluse în rubrica D.122). La fel și adaosurile plătite în timpul concediului medical până la nivelul salariului efectiv, stabilit prin legislație.
Plata perioadelor de inactivitate datorită șomajului tehnic	Plata salariaților aflați în șomaj tehnic beneficiind de o indemnizație din salariul de bază plătite din fondul de salarii potrivit legii
Plăți aferente duratei reduse a timpului de muncă	Plată garantată salariaților pentru a compensa integral sau parțial reducerea timpului normal de lucru. De ex. plata orelor nelucrate pentru <i>salariați plătiți în acord</i> .

D.1114: Drepturi în natură și componente

Exemple: salarii care se clasifică în cadrul variabilei D.1114

Element	Descriere	Defalcare
Reduceri la produse	Angajatorul vinde salariaților săi produse la prețuri reduse. Venitul în natură este egal cu diferența dintre prețul de piață și prețul redus	D.11141
Bunuri și servicii produse de întreprindere	Bunuri și servicii produse la unitate și oferite gratuit de angajator lucrătorilor săi. De ex.: transport pentru angajații din întreprinderea de căi ferate, de aviație,	D.11141

	transport orășenesc etc.	
Locuință gratuită sau subvenționată	Angajatorul plătește integral sau parțial cheltuielile cu locuința salariaților. Și în acest caz, venitul în natură se obține prin compararea cu prețul de piață	D.11142
Folosirea unui autoturism care aparține angajatorului	Angajatorul suportă costurile de exploatare a unui vehicul care îi aparține și care este pus la dispoziția salariatului atât în scop de serviciu, cât și în scopuri personale (venitul în natură corespunde valorii folosirii în scop personal a autoturismului)	D.11143
Carburant gratuit sau subvenționat	Angajatorul plătește integral sau parțial cheltuielile cu carburantul consumat de un autoturism al societății folosit de salariat în scopuri personale. Venitul în natură este egal cu valoarea în numerar a acestui beneficiu	D.11143
Planuri de achiziție de acțiuni	Plăți în natură pe bază de acțiuni, prin care salariaților li se atribuie acțiuni în cadrul remunerației lor globale. Salariatul primește acțiuni fără scadență, la un preț inferior prețului pieței (drepturile la aprecierea acțiunilor sunt forme de remunerare bazate pe acțiuni, decontate în numerar, care se includ la D.11112)	D.11144
Opțiuni de achiziție de acțiuni	Plăți în natură pe bază de acțiuni, prin care salariaților li se atribuie acțiuni în cadrul remunerației lor globale. Salariatul primește dreptul de a achiziționa acțiuni la o dată viitoare determinată, la un preț fixat în prealabil (drepturile la aprecierea acțiunilor sunt forme de remunerare bazate pe acțiuni, decontare în numerar, care se includ la D.11112)	D.11144
Acțiuni gratuite / la preț redus	Valoarea acțiunilor distribuite gratuit sub formă de stimulare sau înlesniri pentru achiziționarea lor	D.11144
Parcare gratuită sau subvenționată la locul de muncă	Angajatorul furnizează salariatului posibilități de parcare la cost redus sau nul. Venitul în natură este egal cu valoarea în numerar a acestui beneficiu	D.11145
Folosire gratuită sau subvenționată a unui telefon mobil	Angajatorul pune la dispoziția salariatului un telefon mobil pentru folosire atât în scop de serviciu, cât și în scop personal și plătește totalitatea costurilor aferente. Venitul în natură este egal cu valoarea în numerar a acestui beneficiu	D.11145
Transport gratuit sau subvenționat între domiciliu și locul de muncă	Cheltuielile de transport ale salariaților pentru deplasarea între domiciliu și locul de muncă sunt suportate integral sau parțial de angajator: sume plătite nemijlocit salariaților pentru achitarea taxelor de transport, inclusiv acordarea de abonamente, tichete etc. Venitul în natură este, ca și în cazul precedent, egal cu valoarea în numerar corespunzătoare. (În afară de întreținerea mijloacelor de transport ale întreprinderii).	D.11145
Hrană și băuturi	Mese gratuite, subvenționate, tichete de masă: angajatorul furnizează salariaților mese la cost redus sau nul. (Cu excepția celor primite datorită condițiilor de	D.11145

	muncă excepțională, la fel și cu excepția cheltuielilor legate de întreținerea cantinelor. Acestea se includ în D.3). Venitul în natură este, ca și în cazul precedent, egal cu valoarea în numerar corespunzătoare	
Uniforma de serviciu sau alte haine speciale	Salariatul le poate purta atât la serviciu, cât și în afara orelor de lucru. De obicei acestea rămân în folosința lucrătorilor (în afara salopetelor, altor haine de protecție, pe care patronul este obligat să le pună la dispoziția lucrătorilor impuse de natura muncii)	D.11145
Creșe pentru copii	Numai în cazul când aceste creșe sunt ale întreprinderii (în caz contrar se raportează la D.122)	D.11145
Plăți la fondurile sindicale și cheltuielile cu comitetele de întreprinderi	În conformitate cu Legea sindicatelor, nr.1129-XIV din 07.07.2000	D.11145

D.121: Contribuții sociale efective ale angajatorilor

Exemple: plăți care se clasifică în cadrul variabilei D.121

Element	Descriere	Defalcare
Contribuțiile angajatorilor pentru asigurările sociale de stat obligatorii ale salariaților	În conformitate cu legislația în vigoare	D.1211
Prima de asigurare obligatorie de asistență medicală, plătită de angajator pentru salariați	În conformitate cu legislația în vigoare	D.1211
Contribuții suplimentare ale angajatorilor la fondurile de pensii	Angajatorul plătește o contribuție suplimentară la sistemul de pensii al salariatului, conform contractelor colective de muncă etc.	D.1212

D.122: Contribuții sociale imputate angajatorilor

Exemple: plăți care se clasifică în cadrul variabilei D.122

Element	Descriere	Defalcare
Plăți în cursul concediului de maternitate, boală, accident de muncă	În cursul perioadei de maternitate, boală sau accident de muncă/boală profesională angajatorul efectuează plăți directe către salariat, cu titlu de compensare pentru pierderea salariului. De ex. compensația pentru mutilarea lucrătorului sau pentru altă daună pricinuită sănătății lui în legătură cu munca; adaosuri până la mărimea efectivă a salariului plătit și plățile directe acordate salariaților care compensează pierderea salariului în timpul bolii sau în perioada pierderii capacității de muncă	D.1221
Contribuții sociale imputate angajatorilor cu	Angajatorul nu efectuează plăți unui sistem de pensii pe durata angajării persoanei în cauză. Pensiile sunt plătite	D.1222

titlu de pensii ale funcționarilor	ulterior din resursele proprii ale angajatorului: Pensiile colaboratorilor organelor apărării naționale, securității statului și ordinii publice	
Indemnizații de eliberare din serviciu	Indemnizațiile de eliberare din serviciu de orice tip în conformitate cu legislația muncii (art. 186 al Codului Muncii)	D.1223
Sume plătite salariaților care părăsesc întreprinderea	Sume plătite direct de angajator salariaților care părăsesc întreprinderea: transfer sau ieșirea la pensie, în afara de indemnizația de eliberare din serviciu, accidente de muncă etc. De ex. indemnizații unice salariaților care se pensionează; indemnizațiile unice plătite de angajator lucrătorilor care li se stabilește un grad de reducere a capacității de muncă ca urmare a unui accident de muncă sau a unei boli profesionale (indemnizația unică în mărimea unui salariu mediu lunar pentru fiecare % de pierdere a capacității de muncă); indemnizațiile în cazul accidentelor mortale / plățile acordate urmașilor în cazul pierderii întreținătorului.	D.1223
Indemnizația unică acordată funcționarilor publici	Indemnizație acordată funcționarilor publici potrivit legii ca procent din salariul funcției pentru fiecare an de activitate în serviciul public în cazul pensionării / obținerii dreptului la pensie pentru limită de vârstă sau în cazul încetării raporturilor de serviciu	D.1223
Alocații pentru foștii angajați	Adaosuri la pensii, ajutoare materiale foștilor angajați (pensionarilor) sau urmașilor lor	D.1223
Alocații pentru studii etc.	Angajatorul suportă integral sau parțial costul instruirii salariatului, nelegate de locul de muncă urmate în afara întreprinderii. La fel și educația gratuită sau subvenționată a copiilor salariaților / persoanelor întreținute (creșe, grădinițe, colegii, etc.). Întreținerea instituțiilor de învățământ, aflate la bilanțul întreprinderii	D.1224
Ajutor material cu ocazia unor evenimente familiale	Plată acordată salariaților cu ocazia unor evenimente deosebite în familie: nașterea copilului, căsătorie, decesul unei rude apropiate etc.	D.1224
Odihnă și agrement (facilități și servicii culturale, sportive și recreative)	Angajatorul suportă integral sau parțial cheltuielile cu odihna salariatului și a familiei acestuia: activități culturale, distractive și sportive (excursii și călătorii, bilete de odihnă, secții sportive, cercuri, baze de odihnă proprii etc.).	D.1224
Servicii medicale gratuite	Servicii medicale furnizate gratuit angajaților și familiilor lor: tratament, control medical (în afara de cel impus de natura locului de muncă) etc.	D.1224
Indemnizații pentru persoanele întreținute	Indemnizații pentru copii, soț (soție), indemnizații familiale, pentru persoanele aflate la întreținere plătite direct de angajator (în afara celor din sistemul public de asigurări)	D.1224
Plăți garantate în caz de	Short-time working. Acest element se definește ca plăți	D.1224

șomaj parțial	directe ale angajatorului către salariați în vederea menținerii remunerației în caz de șomaj parțial în perioade de criză (reducerea temporară a timpului de muncă cu scopul de a menține relațiile de muncă angajator/salariat existente). Poate fi o reducere a timpului normal de lucru pe săptămână pentru o perioadă limitată de timp (suspendare parțială a contractului de muncă), sau suspendare completă a contractului de muncă (zero ore pe săptămână).	
---------------	--	--

D.2: Costurile formării profesionale plătite de angajator

Exemple: plăți care se clasifică în cadrul variabilei D.2

Element	Descriere
Onorarii ale formatorilor din afara întreprinderii	Costuri legate de formarea profesională a salariaților, organizată, de exemplu, sub forma unor seminare interne (eventualele subvenții fac parte din D.5 și nu se iau în calcul aici)
Cheltuieli cu materialele didactice	Costuri legate de formarea profesională a salariaților, organizată, de exemplu, sub forma unor cursuri on-line pe Intranet, concepute de întreprinderi specializate (eventualele subvenții fac parte din D.5 și nu se iau în calcul aici)

D.3: Alte cheltuieli ale angajatorului

Exemple: plăți care se clasifică în cadrul variabilei D.3

Element	Descriere
Costuri de recrutare	Costul agențiilor de recrutare de personal sau al anunțurilor de angajare. De ex. cheltuieli de publicitate a posturilor/ scoase la concurs, cheltuieli de transport pentru candidații înscriși la interviu, cheltuieli de instalare la post a noilor angajați etc.
Indemnizație de instalare sau de reinstalare	Sume plătite pentru compensarea cheltuielilor de călătorie, de transport al bunurilor și de închiriere a locuinței în caz de transfer sau de trecere cu lucrul, în interes de serviciu, în altă localitate
Indemnizații plătite tinerilor specialiști	Indemnizații plătite de întreprindere tinerilor specialiști pentru timpul concediului după absolvirea instituției de învățământ superior sau mediu de specialitate la fel și indemnizațiile unice acordate tinerilor specialiști, angajați, conform repartizării, în instituțiile de învățământ, instituțiile ocrotirii sănătății, asistenței sociale, științifice și cele de cultură și artă
Examenul medical	Examen medical impus de natura locului de muncă
Materiale igienico-sanitare de protecție	Inclusiv cele impuse de natura muncii
Amenajarea locului de muncă	Cheltuieli pentru măsurile de îmbunătățire a condițiilor de muncă la locul de muncă

Echipament individual de protecție	Haine de lucru, salopete etc. și încălțăminte de protecție, alte mijloace de protecție individuală pentru salariații a căror ocupație/profesie necesită îmbrăcăminte specială de protecție și care nu este destinată folosirii în scop personal
Hrană și băuturi speciale	Băuturile sau alimentele speciale impuse de condițiile de muncă excepționale (de ex. lapte, suc, hrană curativ dietetică, masa caldă și alimentația antidot etc.)