

PRECIZĂRI METODOLOGICE

Coloanele 2, 3, 4, 5 se completează doar de autoritățile administrației publice locale (AAPL): primărie, direcția educație, direcția cultură, direcția asistență socială etc. ale consiliilor municipiilor, raioanelor, comitetului executiv al UTA Găgăuzia, care au în subordine grădiniță, casă de cultură, bibliotecă, unitate de asistență socială, centru comunitar etc. În cazul când AAPL/instituția mai are în subordine alte activități/instituții, care nu pot fi clasificate în nici una din coloanele 3-5, ele se vor include în coloana 2 (Administrație).
 $Col.1=Col.2+Col.3+Col.4+Col.5$

În **rd.10** se înscrie 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).

În **rd.20** se înscrie numărul total al **persoanelor eliberate în cursul anului**, iar în rândurile **21** și **22** se specifică: eliberate la cerere și în urma reducerii statelor de personal.

Indicatorii referitori la numărul de salariați (**rândurile 10-22**) **nu vor include cumularzii externi**.

La completarea rd.30-61 se va ține cont de următoarele:

- **Loc de muncă** se consideră cadrul, determinat în spațiu și timp, în care se desfășoară o activitate și în care se materializează raporturile juridice de muncă (art.2 din Legea 102 din 13.03. 2003).
- Locurile de muncă se numără în **unități întregi**, indiferent de durata programului de muncă (complet sau parțial). Spre exemplu, dacă conform statelor de personal la unitate sunt prevăzute 10 locuri de muncă cu program complet și 5 cu program parțial (a câte 0,5 unități), unitatea dispune în total de 15 locuri de muncă (nu 12,5).
- La unitățile care activează în mai multe **schimburi**, numărul locurilor de muncă prevăzute pentru două schimburi se va înmulți cu 2; iar locurile de muncă prevăzute pentru trei schimburi – se va înmulți, respectiv, cu 3, etc.

În **rd.30** se înscrie numărul locurilor de muncă existente la unitate **la începutul anului**. Indicatorul cuprinde toate locurile de muncă ocupate și vacante la unitate, indiferent de durata contractului (determinată sau nedeterminată) și programul de lucru (complet sau parțial).

În **rd.40** se înscrie numărul total al locurilor de muncă **noi create** în cursul anului în urma extinderii, reorganizării producției, măririi numărului de schimburi etc. din care în rd.41 - locurile de muncă create pentru o perioadă nedeterminată (Codul muncii, art.54), în rd.42 – pentru o perioadă determinată, în urma necesității desfășurării unor activități fie chiar și ocazionale, temporare (Codul muncii, art.55). În rd. 43 se vor înscrie (din rd. 42) locurile de muncă sezoniere (Codul muncii, art.279-282).

În **rd.50** se înscrie numărul locurilor de muncă **lichidate** în cursul anului.

În **rd.60** se înscrie numărul total de locuri de muncă **la sfârșitul anului** ($rd.60 = rd.30+rd.40-rd.50$).

În **rd.61** se înscrie numărul de locuri de muncă **vacante** (din rd.60), care cuprinde numărul posturilor plătite, nou create, neocupate, sau care vor deveni vacante, pentru care:

- angajatorul întreprinde **acțiuni concrete** spre a găsi un candidat potrivit pentru ocuparea postului respectiv (exemple: anunțarea existenței locului vacant prin agențiile de ocupare a forței de muncă, publicitate prin ziare, media, Internet, contactare directă a posibililor candidați etc.) și
- angajatorul dorește ocuparea imediată sau într-o perioadă specifică de timp, stabilită de angajator. Perioada specifică de timp se referă la perioada maximă necesară ocupării locului de muncă vacant.

Sunt considerate **locuri de muncă vacante** posturile destinate persoanelor **din afara unității** (dar pentru care pot concura și persoane din interiorul unității), indiferent dacă sunt posturi pe durată determinată sau nedeterminată, în program de lucru normal sau parțial. **Nu se consideră vacante**, posturile neocupate destinate exclusiv promovării persoanelor din interiorul întreprinderii sau instituției. Posturile ocupate de persoanele care absentează o anumită perioadă de timp (concedii de maternitate, pentru îngrijirea copilului, concedii medicale, concedii fără plată, alte absențe), se consideră vacante, dacă angajatorul dorește substituirea pe perioadă determinată (temporară) și dacă întreprinde acțiuni de găsire a candidaților.

Indicatorii referitori la locurile de muncă (**rândurile 30-61**) se referă la total locuri de muncă, indiferent de cine sunt ocupate, salariați sau cumularzi externi.