KOMISIJAS REGULA (EK) Nr. 1738/2005

(2005. gada 21. oktobris),

ar ko groza Regulu (EK) Nr. 1916/2000 attiecībā uz informācijas par izpeļņas struktūru definēšanu un nosūtīšanu

(Dokuments attiecas uz EEZ)

EIROPAS KOPIENU KOMISIJA,

ņemot vērā Eiropas Kopienas dibināšanas līgumu,

ņemot vērā Padomes 1999. gada 9. marta Regulu (EK) Nr. 530/1999 par strukturālo statistiku attiecībā uz izpeļņu un par darbaspēka izmaksām [1], un īpaši tās 11. panta ii) un iii) punktu,

tā kā:

(1) Komisijas 2000. gada 8. septembra Regulā (EK) Nr. 1916/2000, ar ko īsteno Padomes Regulu (EK) Nr. 530/1999 attiecībā uz strukturālo statistiku par izpeļņu un par darbaspēka izmaksām, kas attiecas uz informācijas par izpeļņas struktūru definēšanu un nodošanu [2], izklāstīti īstenošanas pasākumi attiecībā uz sniedzamās informācijas definīciju un iedalījumu, un rezultātu nodošanai piemērotu tehnisko formu, kā paredzēts Regulas (EK) Nr. 530/1999 11. pantā.

(2) Apsekojums par izpeļņas struktūru 2002. pārskata gadam bija pirmais apsekojums, kas pamatojās uz Regulu (EK) Nr. 1916/2000. Šajā apsekojumā gūtā pieredze liecināja par nepieciešamību pilnveidot Regulas (EK) Nr. 1916/2000 noteikumus, lai tos saskaņotu ar atbilstošajiem noteikumiem Komisijas 1999. gada 27. jūlija Regulā (EK) Nr. 1726/1999, ar ko īsteno Padomes Regulu (EK) Nr. 530/1999 par strukturālo statistiku attiecībā uz izpeļņu un darbaspēka izmaksām saistībā ar informācijas par darbaspēka izmaksām noteikšanu un nosūtīšanu [3], un uzlabotu dažādos apsekojumos iegūtu datu par izpeļņu un darbaspēka izmaksām sasaisti katru otro gadu.

(3) Tādēļ attiecīgi jāgroza Regula (EK) Nr. 1916/2000.

(4) Šajā regulā paredzētie pasākumi ir saskaņā ar Statistikas programmu komitejas atzinumu,

IR PIEŅĒMUSI ŠO REGULU.

1. pants

Regulas (EK) Nr. 1916/2000 pielikumus aizstāj ar šīs regulas pielikumu tekstu.

2. pants

Šī regula stājas spēkā divdesmitajā dienā pēc tās publicēšanas *Eiropas Savienības Oficiālajā Vēstnesī*.

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

Briselē, 2005. gada 21. oktobrī

Komisijas vārdā —
Komisijas loceklis
Joaquín ALMUNIA

[1] OV L 63, 12.3.1999., 6. lpp. Regulā grozījumi izdarīti ar Eiropas Parlamenta un Padomes Regulu (EK) Nr. 1882/2003 (OV L 284, 31.10.2003., 1. lpp.).

[2] OV L 229, 9.9.2000., 3. lpp.

[3] OV L 203, 3.8.1999., 28. lpp.

I PIELIKUMS

RĀDĪTĀJU SARAKSTS

1. **Informācija par vietējo vienību, kurai piederīgi izlasē ietvertie darbinieki**

1.1. Vietējās vienības ģeogrāfiskā atrašanās vieta (*NUTS*-1)

1.2. Uzņēmuma, kam pieder vietējā vienība, lielums

1.3. Galvenā vietējās vienības ekonomiskā darbība (*NACE* 1.1. red.)

1.4. Ekonomiskās un finanšu kontroles veids

1.5. Samaksas koplīgums

1.6. Kopējais darbinieku skaits vietējā vienībā pārskata mēnesī *(neobligāti)*

1.7. Vietējās vienības piederība uzņēmumu grupai *(neobligāti)*

2. **Informācija par katra izlases darbinieka individuālajām pazīmēm pārskata mēnesī**

2.1. Dzimums

2.2. Vecums

2.3. Nodarbošanās (*ISCO-88 (COM)*)

2.4. Vadītāja vai pārraudzītāja amats *(neobligāti)*

2.5. Augstākais veiksmīgi pabeigtais izglītības un mācību līmenis (*ISCED 97*)

2.6. Darba stāžs uzņēmumā

2.7. Darba līgumā noteiktais darba laiks (pilna vai nepilna slodze)

2.7.1. Pilnas slodzes darbinieka parasto darba stundu daļa

2.8. Darba līguma veids

2.9. Pilsonība *(neobligāti)*

3. **Informācija par katra izlases darbinieka darba laikposmiem**

3.1. Nedēļu skaits pārskata gadā, uz kurām attiecas gada bruto izpeļņa

3.2. Pārskata mēnesī samaksāto stundu skaits

3.2.1. Pārskata mēnesī samaksāto virsstundu skaits

3.3. Atvaļinājuma dienas gadā

3.4. Citas samaksātas prombūtnes dienas gadā *(neobligāti)*

4. **Informācija par katra izlases darbinieka izpeļņu** (skatīt arī attēlu tālāk)

4.1. Gada bruto izpeļņa pārskata gadā

4.1.1. Gada prēmijas un pabalsti, kas nav maksāti katrā maksājumu laikposmā

4.1.2. Gada samaksa natūrā *(neobligāti)*

4.2. Bruto izpeļņa pārskata mēnesī

4.2.1. Ar virsstundām saistītā izpeļņa

4.2.2. Īpaša samaksa par maiņu darbu

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

4.2.3.1. Obligātās sociālās nodrošināšanas iemaksas *(neobligāti)*

4.2.3.2. Nodokļi *(neobligāti)*

4.3. Vidējā stundas bruto izpeļņa pārskata mēnesī

5. **Ekstrapolācijas koeficienti**

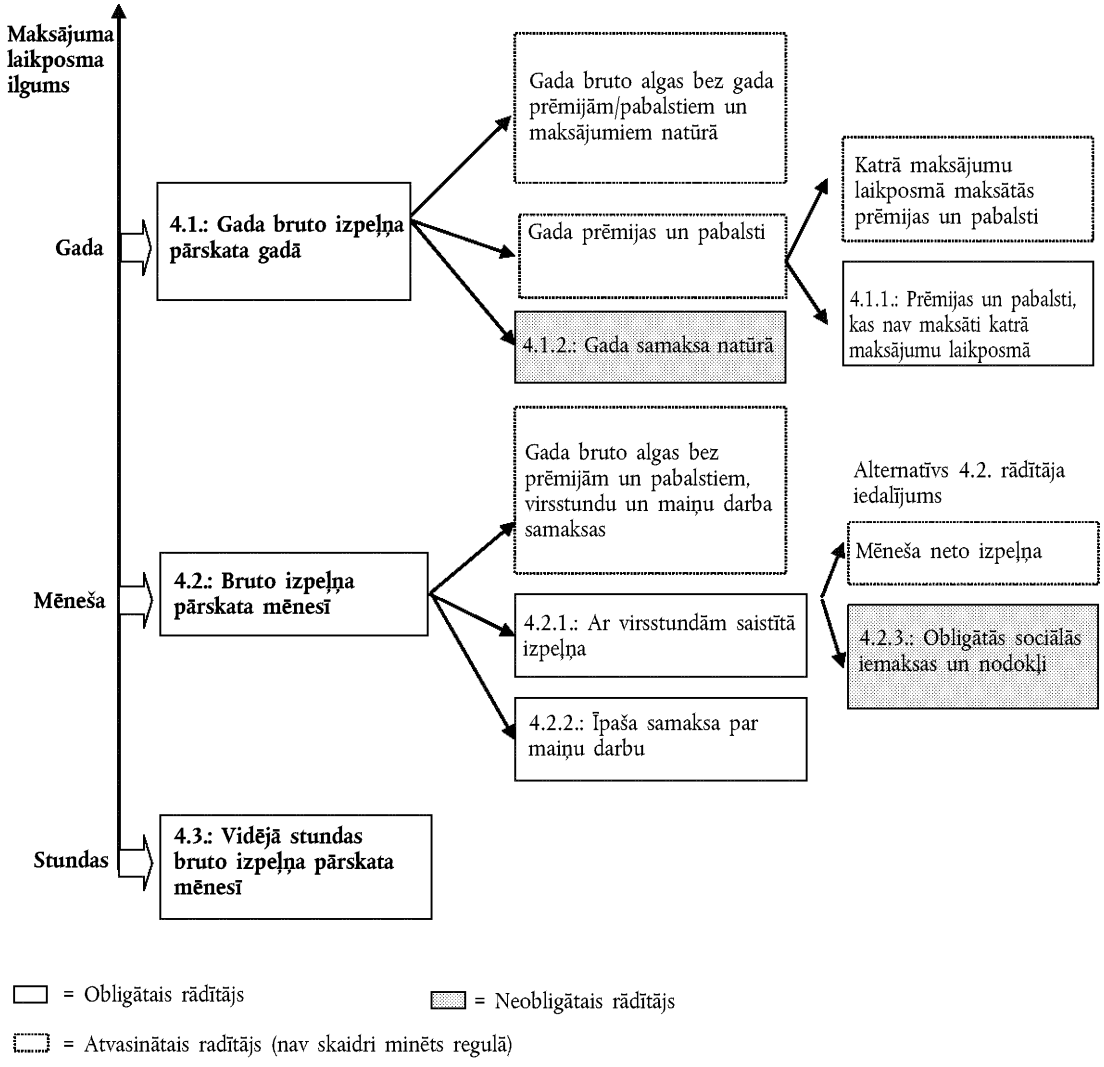
5.1. Ekstrapolācijas koeficients vietējai vienībai

5.2. Ekstrapolācijas koeficients darbiniekiem

Neobligāti dalībvalstis var apkopot sīkāku informāciju par 2.8. rādītāja kategorijām.

Tās var arī apkopot datus par šādām 3.4. rādītāja sastāvdaļām: *slimības atvaļinājuma dienas gadā* un *profesionālo mācību dienas gadā* (datus nosūta Eiropas Kopienu Statistikas birojam tikai pēc pieprasījuma).

IAS izpeļņas rādītāji



II PIELIKUMS

RĀDĪTĀJU DEFINĪCIJAS

1. **Informācija par vietējo vienību, kurai piederīgi izlasē ietvertie darbinieki**

Strukturālās statistikas apkopojuma par izpeļņu pamatā ir vietējās vienības un uzņēmumi, kas definēti Padomes Regulā (EEK) Nr. 696/93 ([1]), un tas sniedz informāciju par darbiniekiem uzņēmumos ar 10 un vairāk darbiniekiem, uzņēmumus klasificējot pēc lieluma un galvenās darbības jomas. Informācija par darbiniekiem uzņēmumos, kuros ir mazāk par 10 darbiniekiem, ir neobligāta. Statistika ietver visas darbības, kas definētas vispārējās saimniecības nozaru klasifikācijas Eiropas Kopienās (še turpmāk – "*NACE* 1.1. red.") C–K un M–O iedaļā, uzņēmumos ar vismaz 10 darbiniekiem ([2]).

1.1. *Statistikas vienības ģeogrāfiskā atrašanās vieta (NUTS-1)*

Reģions, kur atrodas vietējā vienība, jāklasificē saskaņā ar teritoriālo statistikas vienību nomenklatūru (*NUTS*, 1. līmenis).

Dažādo *NUTS* kategoriju nosūtīšanas kodus norādīs īstenošanas dokumentā, ko izplatīs Eiropas Kopienu Statistikas birojs.

1.2. *Uzņēmuma, kam pieder vietējā vienība, lielums*

Uzņēmuma lielums pēc darbinieku skaita jāklasificē šādās grupās: 1–9, 10–49, 50–249, 250–499, 500–999, 1 000 vai vairāk darbinieku. Lieluma grupa 1–9 ir neobligāta.

Iepriekš minēto dažādo lieluma grupu nosūtīšanas kodus norādīs īstenošanas dokumentā, ko izplatīs Eiropas Kopienu Statistikas birojs.

1.3. *Galvenā vietējās vienības ekonomiskā darbība (NACE 1.1. red.)*

Galvenā vietējās vienības ekonomiskā darbība jākodē *NACE* 1.1. red. divu ciparu līmenī (nodaļu līmenis).

Dažādo *NACE* kategoriju nosūtīšanas kodus norādīs īstenošanas dokumentā, ko izplatīs Eiropas Kopienu Statistikas birojs.

1.4. *Uzņēmuma ekonomiskās un finanšu kontroles veids*

Attiecībā uz šo rādītāju izšķir tikai kategorijas "valsts kontrole" un "privāta kontrole". Pirmā kategorija attiecas uz katru uzņēmumu, uz kuru valsts iestādēm tieši vai netieši var būt dominējoša ietekme uzņēmuma īpašumtiesību, finanšu līdzdalības šajā uzņēmumā vai reglamentējošu noteikumu dēļ. Uzskata, ka valsts iestādēm ir dominējoša ietekme (vai kontrole), ja šīs iestādes tieši vai netieši:

— ir īpašnieks lielākajai daļai šā uzņēmuma parakstītā kapitāla (> 50 %) vai

— kontrolē balsu vairākumu, kas saistītas ar uzņēmuma emitētajām kapitāla daļām, vai var iecelt vairāk par pusi no uzņēmuma vadības, pārvaldes vai uzraudzības struktūru locekļiem.

Otro kategoriju definē analogi. Līdzsvarotas valsts un privātās īpašumtiesības (50/50 "kopīga kontrole") ir ļoti reti sastopamas praksē. Tāpēc šos gadījumus nekodēs atsevišķi un, tādiem parādoties, tos iekļaus kategorijā "privāta kontrole".

Divu 1.4. rādītāja kategoriju nosūtīšanas kodus norādīs īstenošanas dokumentā, ko izplatīs Eiropas Kopienu Statistikas birojs.

([1]) OV L 76, 30.3.1993., 1. lpp. Regulā jaunākie grozījumi izdarīti ar Eiropas Parlamenta un Padomes Regulu (EK) Nr. 1882/2003.
([2]) *NACE* 1.1. red. L iedaļas ietveršana ir neobligāta. To uzņēmumu ietveršana, kuros ir mazāk par 10 darbiniekiem, arī ir neobligāta.

1.5. *Samaksas koplīgums*

Samaksas koplīgumus, kas aptver lielāko darbinieku daļu statistikas vienībā, var iekļaut vienā no tālāk minētajām kategorijām. Ja nepastāv samaksas koplīgums, arī tas ir jānorāda. Kategorijas ir šādas:

— valsts līmeņa vai starpkonfederāciju koplīgums, kas ietver darbiniekus vairāk nekā vienā ražošanas nozarē un ko parasti paraksta viena vai vairākas arodbiedrību konfederācijas un viena vai vairākas valsts darba devēju organizācijas;

— ražošanas nozares koplīgums, kas nosaka nodarbinātības noteikumus un apstākļus visiem atsevišķas ražošanas vai saimnieciskas nozares darbiniekiem vai to lielākajai daļai;

— koplīgums par atsevišķām ražošanas nozarēm atsevišķos reģionos;

— uzņēmuma vai atsevišķa darba devēja koplīgums, kas ietver šā paša darba devēja darbiniekus neatkarīgi no uzņēmuma lieluma. Koplīgums var ietvert tikai dažas uzņēmuma vietējās vienības vai tā darbinieku grupas;

— koplīgums, ko piemēro tikai vienas vietējās vienības darbiniekiem;

— cita veida koplīgums, kas nav ietverts iepriekš minētajā;

— samaksas koplīguma nav.

Ja ietverti vairāk nekā 50 % vietējās vienības darbinieku, jāizvēlas viena no iepriekš minētajām kategorijām (atbilde "jā"). Vienlaikus var atbilst vairākas kategorijas.

Tā vietā, lai tieši jautātu par koplīguma veidu, vienībai var jautāt, kādi kolektīvi noteikumi tiek piemēroti, un, ņemot vērā atbildes, noteikt koplīguma veidu.

Iepriekš minētos 1.5. rādītāja kategoriju nosūtīšanas kodus norādīs īstenošanas dokumentā, ko izplatīs Eiropas Kopienu Statistikas birojs.

1.6. *Darbinieku skaits vietējā vienībā (neobligāti)*

Šis rādītājs atspoguļo kopējo darbinieku skaitu pārskata mēnesī (piemēram, 1. vai 31. oktobrī) un ietver visus darbiniekus, ieskaitot mācekļus, praktikantus, kuri saņem atlīdzību, un studentus.

1.7. *Vietējās vienības piederība uzņēmumu grupai (neobligāti)*

Tas ir binārs rādītājs ("jā"/"nē") un norāda, vai vietējā vienība pieder uzņēmumu grupai. Abu kategoriju nodošanas kodus Eiropas Kopienu Statistikas birojs norāda īstenošanas dokumentā.

Uzņēmumu grupa ir statistikas vienība, kas definēta Regulā (EEK) Nr. 696/93. Uzņēmumu grupa jāskata pasaules līmenī. Lielākoties vietējā vienība pieder uzņēmumam, ko nekontrolē valsts grupa vai ārvalstu grupa. Ja vietējā vienība pieder uzņēmumu grupai, tas parasti ir labi zināms. Respondentiem var sniegt praktisku palīdzību ar norādījumu par to, vai attiecīgā uzņēmuma pārskats ir pilnīgi konsolidēts ar uzņēmumu grupas pārskatu.

2. **Informācija par katra izlases darbinieka individuālajām pazīmēm pārskata mēnesī**

Darbinieki ir visas tās personas neatkarīgi no valsts piederības vai valstī nostrādātā laika posma, kurām ir tiešs darba līgums (oficiāls vai neoficiāls līgums) ar uzņēmumu vai vietējo vienību un kuras saņem atlīdzību neatkarīgi no veiktā darba veida, nostrādāto stundu skaita (pilna vai nepilna slodze) un līguma ilguma (noteikts vai nenoteikts ilgums). Darbiniekiem atlīdzību maksā algas veidā, ieskaitot prēmijas, samaksu par gabaldarbu un samaksu par maiņu darbu, pabalstus, honorārus, naudas balvas, komisijas maksas un atlīdzību natūrā. Izlasē iekļauj darbiniekus, kas pārskata mēnesī faktiski ir saņēmuši atlīdzību. Darbinieki, kas pārskata mēnesī nav saņēmuši atlīdzību, jāizslēdz.

Darbiniekus definē kā strādniekus un garīgā darba darītājus, kā arī vadošo personālu privātajā vai valsts sektorā *NACE* 1.1. red. C–K un M–O iedaļā klasificētajās ekonomiskajās darbībās uzņēmumos ar vismaz 10 darbiniekiem ([1]).

([1]) *NACE* 1.1. red. L iedaļas ietveršana ir neobligāta. To uzņēmumu ietveršana, kuros ir mazāk par 10 darbiniekiem, arī ir neobligāta.

Šajā sarakstā sniegti ilustratīvi piemēri darbinieku kategorijām, kas tiek *iekļautas*:

— izplatītāji, ja tie ir iekļauti algu sarakstā un papildus komisijas maksai saņem atlīdzību citā veidā;

— algoti strādājoši īpašnieki;

— mācekļi;

— studenti un praktikanti (advokātu praktikanti, studenti, kas apgūst medmāsas profesiju, zinātniskās izpētes asistenti un pasniedzēju asistenti, ārsti praksē utt.), kas par atlīdzību veic oficiāli noteiktus pienākumus vienības ražošanas procesā;

— pagaidu darbinieki (piemēram, sekretariāta personāls), kurus nodarbinātības aģentūras pieņem darbā, nodarbina un kuri no tām saņem atlīdzību, strādājot citās darba vietās, bieži uz laiku ([1]);

— sezonas un gadījuma darbu strādnieki, ja tiem ir oficiāls vai neoficiāls līgums ar uzņēmumu vai vietējo vienību un iepriekš noteikts darba laiks;

— darbinieki, kuriem pārskata periodā ir radušās darbaspēka izmaksas, bet kuri uz laiku nav bijuši darbā šādu iemeslu dēļ: slimība vai trauma, brīvdienas vai atvaļinājums, streiks vai piespiedu atbrīvojums, mācību atvaļinājums, grūtniecības atvaļinājums vai bērna kopšanas atvaļinājums, samazināta ekonomiskā darbība, atbrīvojums no darba sliktu laika apstākļu, mehāniskas kļūmes, izejvielu, degvielas vai elektroenerģijas trūkuma dēļ vai cita pagaidu prombūtne ar atļauju vai bez tās;

— ārvalstīs strādājoši darbinieki, ja tie saņem atlīdzību no statistiskās novērošanas vienības;

— darbinieki, kas strādā ārpus uzņēmuma ([2]), ieskaitot mājās strādājošos un tāldarba veicējus, ja tiem ir skaidri izteikta vienošanās par to, ka šādi darbinieki saņem atlīdzību, pamatojoties uz veikto darbu, proti, uz darbu, ko tie iegulda ražošanas procesā.

Jāizslēdz šādas kategorijas:

— izplatītāji un citas personas, kuras saņem atlīdzību tikai honorāru vai komisijas maksas veidā, nav ietverti algu sarakstā vai ir pašnodarbināti;

— īpašnieki, direktori vai vadītāji, kuri saņem atlīdzību tikai peļņas daļas veidā;

— ģimenē strādājošie, kas nav uzņēmuma vai vietējās vienības darbinieki (iepriekš minētās definīcijas nozīmē);

— pašražotāji;

— brīvprātīgi darba ņēmēji, kuri nesaņem samaksu (piemēram, tie, kuri parasti strādā tādām bezpeļņas organizācijām kā labdarības dienesti).

2.1. *Dzimums*

Abu kategoriju nosūtīšanas kodus Eiropas Kopienu Statistikas birojs norāda īstenošanas dokumentā.

2.2. *Vecums*

Šeit jānorāda tikai dzimšanas gads. Vecumu aprēķina kā apsekojuma pārskata gada un dzimšanas gada starpību.

2.3. *Nodarbošanās pārskata mēnesī (ISCO-88 (COM))*

Nodarbošanās jākodē saskaņā ar Starptautisko standarta nodarbošanās klasifikāciju (1988. gada redakcija) *(ISCO-88 (COM))* divu ciparu un, ja iespējams, trīs ciparu līmenī. Būtiska informācija nodarbošanās noteikšanai parasti ir darbinieka amata nosaukums un tā galveno darba pienākumu apraksts.

Praktikantus vai studentus ar darba līgumu un mācekļus klasificē nodarbošanās veidā, uz kuru attiecas viņu mācekļa laiks vai prakse. Brigadierus arī klasificē nodarbošanās veidā, kurā viņi veic pārraudzību.

To, kādi ir 2.3. rādītāja kategoriju nosūtīšanas kodi, Eiropas Kopienu Statistikas birojs norāda īstenošanas dokumentā.

([1]) Lai izvairītos no dubultās uzskaites, stundas, kuras nostrādājušas nodarbinātības aģentūru nodarbinātās personas, jāiekļauj nodarbinātības aģentūras *NACE* kategorijā (*NACE* 1.1. red., 74.50), nevis tā uzņēmuma *NACE* kategorijā, kurā tie faktiski strādā.

([2]) Darbinieks, kas strādā ārpus uzņēmuma, ir persona, kas piekrīt strādāt konkrētam uzņēmumam vai piegādāt noteiktu daudzumu preču, vai sniegt noteiktus pakalpojumus konkrētam uzņēmumam saskaņā ar iepriekšēju nolīgumu vai līgumu ar attiecīgo uzņēmumu, bet kas nav šīs personas darba vieta (Eiropas nacionālo un reģionālo kontu sistēma Kopienā, EKS 95: 11.13.g).

2.4. *Vadītāja vai pārraudzītāja amats (neobligāti)*

Šis binārais rādītājs (kategorijas "jā"/"nē") norāda, vai darbiniekam ir vadītāja vai pārraudzītāja funkcijas. Vārds "vadītājs" nav identisks "pārraudzītājam", jo daži vadītāji nepārrauga citus darbiniekus. Turklāt darbinieki, kuriem nav "pārraudzītāja" amata, nepieder vienīgi *ISCO-88 (COM)* 1. pamatgrupai (likumdevēji, valsts vecākās amatpersonas, un vadītāji). Daudziem darbiniekiem, kas kodēti 2. grupā (vecākie speciālisti) un 3. grupā (speciālisti), var būt pārraudzības pienākumi. Pārraudzītāja amats var būt visās *ISCO-88 (COM)* grupās, ieskaitot strādniekus.

Vadītāja funkcijas ir saistītas ar uzņēmumu vai iestāžu politikas un darbības noteikšanu, formulēšanu, īstenošanu, vadīšanu vai konsultēšanu. Tās bieži ietver pārraudzības pienākumus.

Uzskata, ka personai ir pārraudzītāja amats, ja tā pārrauga vismaz vienas personas darbu (izņemot mācekļus). Parasti tādai personai var būt "brigadiera" vai "pārrauga" amata nosaukums/darba apraksts kopā ar nodarbošanās nosaukumu.

Abu kategoriju nosūtīšanas kodus Eiropas Kopienu Statistikas birojs norāda īstenošanas dokumentā.

2.5. *Augstākais veiksmīgi pabeigtais izglītības vai mācību līmenis (ISCED 97)*

Šis rādītājs attiecas uz vispārējo, profesionālo vai augstāko izglītību, kuru darbinieks ir ieguvis saskaņā ar Starptautisko standartizēto izglītības klasifikāciju (1997. gada redakcija) (*ISCED 97*). Vārdkopa "veiksmīgi pabeigts līmenis" ir jāsaista ar apliecības vai diploma iegūšanu, ja veic sertifikāciju. Gadījumos, kad sertifikāciju neveic, veiksmīga pabeigšana ir jāsaista ar pilnu apmeklējumu.

Jāizšķir šādi *ISCED* 97 līmeņi:

ISCED 0 un 1 (kods 01). Pirmskolas izglītība un sākumizglītība jeb pamatizglītības pirmais posms

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

ISCED 2 (kods 02). Pamatskolas izglītība jeb pamatizglītības otrais posms

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

ISCED 3 un 4 (kods 03). Vidusskolas izglītība un pēcvidusskolas izglītība, kas nav augstākā izglītība

Vidusskolas līmenī (*ISCED* 3) ietvertajām izglītības programmām parasti vajadzīgi aptuveni 9 gadi pilna laika (klātienes) izglītības, sākot no *ISCED* 1. līmeņa, vai izglītības apvienojums ar profesionālo vai tehnisko pieredzi.

Pēcvidusskolas izglītība, kas nav augstākā izglītība (*ISCED* 4), ietver programmas, kas starptautiskā ziņā ir uz robežas starp vidusskolas izglītību un pēcvidusskolas izglītību, pat ja tās valstī var skaidri uzskatīt par vidusskolas vai pēcvidusskolas programmām. Satura ziņā šīs programmas nevar uzskatīt par augstākās izglītības programmām. To līmenis bieži nav ievērojami augstāks par *ISCED* 3. līmeņa programmām, bet tās kalpo, lai paplašinātu to dalībnieku zināšanas, kas jau pabeiguši *ISCED* 3. līmeņa programmu. Tipiski piemēri ir programmas, kas paredzētas skolēnu sagatavošanai mācībām *ISCED* 5. līmenī, kuri, kaut arī pabeiguši *ISCED* 3. līmeni, nav apmeklējuši mācības, kas ļautu iestāties 5. līmenī, t.i., sagatavošanas kursus vai īsas profesionālās mācību programmas. Var ietvert arī otrā cikla programmas.

ISCED 5B (kods 04). Augstākās izglītības pirmais posms (nedod augstāku zinātnisko kvalifikāciju) – Tehniskā izglītība

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

ISCED 5A (kods 05). Augstākās izglītības pirmais posms (nedod augstāku zinātnisko kvalifikāciju) – Vispārējā izglītība

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

ISCED 6 (kods 06). Augstākās izglītības otrais posms (dod augstāku zinātnisko kvalifikāciju)

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

To, kādi ir 2.5. rādītāja kategoriju nosūtīšanas kodi, Eiropas Kopienu Statistikas birojs norāda īstenošanas dokumentā.

2.6. *Darba stāžs uzņēmumā*

Kopējais darba stāžs pārskata mēnesī ir jānorāda kā *pabeigto* darba gadu skaits. Jebkurš laika moments pārskata mēnesī var būt noteiktais termiņš (piemēram, 1. vai 31. oktobris). Kopējais darba stāžs atbilst periodam, kopš darbinieks sācis strādāt uzņēmumā, kas var būt bijis citā vietējā vienībā. Darba stāža pārtraukumi netiks atskaitīti. Ja uzņēmumi ir apvienojušies vai notikusi īpašumtiesību pāreja, darba stāžs ir jāatspoguļo saskaņā ar uzņēmuma veikto uzskaiti.

To, kādas ir 2.6. rādītāja lieluma klases un to nodošanas kodi, Eiropas Kopienu Statistikas birojs norāda īstenošanas dokumentā.

2.7. *Darba līgumā noteiktais darba laiks (pilna vai nepilna slodze)*

Pilnas slodzes darbinieki ir tie, kuru parastais darba laiks ir tāds pats kā koplīgumā paredzētais vai parastais darba laiks, ko strādā attiecīgajā vietējā vienībā, pat ja šo darbinieku līgums noslēgts uz laiku, kas ir īsāks par vienu gadu. *Nepilnas slodzes* darbinieki ir tie, kuri strādā mazāk stundu, par pilnas slodzes darbinieku parasto darba laiku.

To, kādi ir 2.7. rādītāja abu kategoriju nosūtīšanas kodi, Eiropas Kopienu Statistikas birojs norāda īstenošanas dokumentā.

2.7.1. Pilnas slodzes darbinieka parasto darba stundu daļa

Pilnas slodzes darbiniekam šī daļa vienmēr ir 100 %. *Nepilnas slodzes* darbiniekam līgumā noteiktās nostrādātās stundas jāizsaka procentos no pilnas slodzes darbinieka vietējā vienībā parasti nostrādāto stundu skaita (darbā, kas ir līdzvērtīgs nepilnas slodzes darbinieka darbam).

2.8. *Darba līguma veids*

Par darba līguma veidu vajadzīga šāda informācija:

— neierobežots ilgums;

— pagaidu/noteikta ilguma (izņemot mācekļus, ieskaitot praktikantus vai studentus, kas saņem atlīdzību);

— māceklis.

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

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

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

To, kādi ir 2.8. rādītāja triju kategoriju nosūtīšanas kodi, Eiropas Kopienu Statistikas birojs norāda īstenošanas dokumentā.

2.9. *Pilsonība (neobligāti)*

Pilsonību definē kā katras personas juridisko valsts piederību, un pilsonis ir persona, kas ir valstij juridiski piederīga no dzimšanas vai pēc naturalizācijas, vai pēc deklarācijas, optācijas, laulībām vai citā veidā.

Jāizvēlas viena no šādām kategorijām:

— rezidents ar pilsonību;

— rezidents ar ārvalstu pilsonību;

— persona, kas braukā uz darbu no ārzemēm.

To, kādi ir 2.9. rādītāja triju kategoriju nosūtīšanas kodi, Eiropas Kopienu Statistikas birojs norāda īstenošanas dokumentā.

3. **Informācija par katra izlases darbinieka darba laikposmiem**

Šādus rādītājus, kas attiecas uz laiku, izmanto samaksāto stundu skaita aprēķināšanai. Samaksātās stundas definē kā:

— parastās stundas un virsstundas, par kurām pārskata laikposmā saņemta atlīdzība;

— stundas, par kurām darbiniekam maksāja pēc samazinātas likmes, pat ja starpība izlīdzināta, izmantojot sociālās nodrošināšanas fondu maksājumus;

— pārskata laikposmā nestrādātās, bet samaksātās stundas (ikgadējās brīvdienas/atvaļinājums, prombūtne slimības dēļ, valsts svētku dienas un citas samaksātās stundas, ieskaitot atbrīvojumu no darba medicīnisku pārbaužu, dzemdību, kāzu, bēru, pārcelšanās dēļ utt.).

3.1. *Nedēļu skaits, uz kurām attiecas gada bruto izpeļņa*

3.1. rādītājs attiecas uz darbinieka *darba laiku,* par ko gadā *faktiski ir samaksāts* un kam jāatbilst faktiskajai gada bruto izpeļņai (4.1. rādītājs). To izmanto, lai ekstrapolētu faktisko gada bruto izpeļņu un gada prēmijas, un pabalstus, ja darbinieks ir nostrādājis mazāk par pilnu gadu, proti, mazāk par 52 nedēļām.

Nepilnas slodzes darbiniekus jāuzskata par pilnas slodzes darbiniekiem neatkarīgi no nostrādātajām stundām. Ja nepilnas slodzes darbiniekam samaksāts par visu gadu, jānorāda "52" nedēļas. Ja nepilnas slodzes darbiniekam samaksāts par 6 mēnešiem, jānorāda "26" nedēļas.

3.2. *Pārskata mēnesī samaksāto stundu skaits*

Šeit jānorāda nevis parasta darba mēneša stundu skaits, bet gan pārskata mēnesī faktiski samaksāto stundu skaits. Faktiski samaksātās stundas ietver visas darba devēja par mēnesi samaksātās parasti nostrādātās stundas un virsstundas. Nestrādātās, bet samaksātās stundas uzskaita kā "samaksātās stundas" (piemēram, ikgadējais atvaļinājums, valsts svētki, samaksāts slimības atvaļinājums, samaksātas profesionālās mācības, samaksāts īpašs atvaļinājums u. c.).

3.2. rādītājam jāsaskan ar pārskata mēneša bruto izpeļņu (4.2. rādītājs). Tas nozīmē, ka stundas, par kurām darba devējs maksājis pēc pazeminātas likmes par prombūtnes laikposmiem, neņem vērā.

Ja samaksātās stundas darbiniekam ietekmē prombūtne, par kuru nemaksā, tās jākoriģē, lai noteiktu samaksātās stundas visam mēnesim. Ja, piemēram, ir pieejama informācija par to, ka 20 % no pārskata mēneša darbiniekam reģistrēta kā prombūtne, par kuru nemaksā, 3.2. rādītāju reizinās ar korekcijas koeficientu 1,25.

3.2.1. Pārskata mēnesī samaksāto virsstundu skaits

Virsstundas ietver tās stundas, kas nostrādātas papildus parastajām vai nolīgtajām stundām. Ja, piemēram, četras stundas ir samaksātas par likmi, kas ir 1,5 reizes lielāka par parasto likmi, ieraksta 4, nevis 6. Jāietver tikai tās virsstundas, kas atbilst 4.2.1. rādītājā norādītajai maksai par virsstundām. Šā iemesla dēļ 3.2.1. rādītājam jāsaskan ar virsstundu izpeļņu pārskata mēnesī (4.2.1. rādītājs). Brīvo laiku, kas ir nesamaksāto darba laikposmu kompensācija, un laiku komandējumā neuzskata par virsstundām.

Korekcijas procedūra, kuru piemēro 3.2. rādītājam, attiecas arī uz 3.2.1. rādītāju, kas ir 3.2. rādītāja sastāvdaļa. Ja, piemēram, zināms, ka 20 % no pārskata mēneša darbiniekam bijusi prombūtne, par ko nemaksā, 3.2.1. rādītājs jāreizina ar korekcijas koeficientu 1,25.

3.3. *Atvaļinājuma dienas gadā*

Tas, izsakot *dienās*, attiecas uz ikgadējā *samaksātā* atvaļinājuma dienu kopējo skaitu, izņemot slimības atvaļinājumu un valsts svētkus. Tas attiecas uz visu parastā samaksātā atvaļinājuma dienu kopsummu gadā, to skaitā dienām, kas darbiniekam piešķirtas vecuma, īpašu uzdevumu izpildes, darba stāža u. c. iemeslu dēļ.

Zināms, ka daudzi darba devēji nespēj norādīt darbinieka faktiski izmantoto atvaļinājuma dienu skaitu gadā. Šā iemesla dēļ 3.3. rādītājs attiecas uz atvaļinājuma *tiesībām* gadā, kas uzskatāmas par aizvietotāju faktiski izmantotajam atvaļinājumam gadā.

Par atvaļinājumu neuzskata:

— slimības atvaļinājumu;

— mācību atvaļinājumu;

— samaksātu personisku iemeslu dēļ piešķirtu īpašu atvaļinājumu;

— papildu atbrīvojumu darba laikā, kas piešķirts atbilstoši darba laika samazināšanas līgumiem.

Salīdzināšanas vajadzībām viena darba nedēļa atbilst piecām dienām. Sestdienas un svētdienas nav jāietver. Piemēram, ja pilnas slodzes darbiniekam parasti ir tiesības uz piecu nedēļu atvaļinājumu, tas atbilst 25 dienām.

Pretstatā tam nepilnas slodzes darbiniekam, kas strādā 60 % no parasta pilnas slodzes darbinieka stundām (2.7.1. rādītājs), piecu nedēļu atvaļinājuma tiesības nozīmē tikai tiesības uz 15 "pilnām" atvaļinājuma dienām.

3.4. *Citas samaksātas prombūtnes dienas gadā (neobligāti)*

Šo rādītāju atkal izsaka dienās. Tas ietver, piemēram:

— faktiski gadā izmantoto samaksāto slimības atvaļinājuma dienu kopējo skaitu;

— samaksātu personisku iemeslu dēļ piešķirtu īpašu atvaļinājumu;

— valsts svētkus.

Tajā neietilpst samaksātas dienas, kuras uzskata par ekvivalentām faktiski nostrādātajām dienām, piemēram, tādas samaksātas dienas gadā, kuras darbinieks pavadījis profesionālajās mācībās.

4. **Informācija par katra izlases darbinieka izpeļņu**

Visos šajos rādītājos par gada, mēneša un stundas izpeļņu iekļaujami tikai tie darbinieki, kas faktiski saņēmuši atlīdzību pārskata mēnesī. Darbinieki, kas nav saņēmuši atlīdzību pārskata mēnesī, *ir jāizslēdz*.

Turklāt, ja darbinieka bruto izpeļņu pārskata mēnesī (4.2. rādītājs) ietekmē nesamaksāta prombūtne (slimības, grūtniecības vai mācību atvaļinājuma dēļ utt.) un to *nevar* pienācīgi koriģēt, lai iegūtu uzticamu novērtējumu par darbinieka izpeļņu pilnā mēnesī, šis darbinieks arī *ir jāizslēdz*.

Darbinieku ekstrapolācijas koeficientam (5.2. rādītājs) ir noteikti jāattiecas uz tiem izlases darbiniekiem, par kuru mēneša bruto izpeļņu var sniegt pareizu novērtējumu.

4.1. *Gada bruto izpeļņa pārskata gadā*

Gada bruto izpeļņa ietver atalgojumu naudā un natūrā, kas samaksāts pārskata gadā pirms nodokļu atskaitījumiem un sociālā nodrošinājuma iemaksām, ko maksā algotais darbinieks un ko ietur darba devējs.

Galvenā *gada* un *mēneša* izpeļņas atšķirība – gada izpeļņa nav tikai katrā maksājumu laikposmā darbiniekam samaksātā tiešās atlīdzības, prēmiju un pabalstu summa. Tādējādi gada izpeļņa parasti pārsniedz summu, kuru iegūst, reizinot ar 12 "standarta mēneša paketi".

"Standarta mēneša pakete" ietver tās prēmijas un pabalstus, kurus maksā katrā maksājumu laikposmā, pat ja šo "regulāro" prēmiju un pabalstu summa atšķiras, bet neietver prēmijas un pabalstus, kurus nemaksā katrā maksājumu laikposmā. Turklāt mēneša izpeļņā neņem vērā samaksu natūrā. Tomēr gada izpeļņa ietver arī visus "nestandarta maksājumus", proti, maksājumus, kurus nemaksā katrā maksājumu laikposmā (4.1.1. rādītājs), un samaksu natūrā (4.1.2. rādītājs).

Dati 4.1. rādītājam jāsniedz par visiem darbiniekiem, kuriem var iesniegt mēneša bruto izpeļņas datus (4.2. rādītājs), proti, dati 4.1. rādītājam *nav* jāsniedz par darbiniekiem, kuriem nevar veikt mēneša bruto izpeļņas novērtējumu. Šos darbiniekus izslēgs no izlases.

Nav svarīgi, vai darbinieka izpeļņa vienmēr attiecas uz visu gadu. Dažiem darbiniekiem būs prombūtnes laikposmi, par kuriem nemaksā, vai arī gada laikā tie būs sākuši strādāt uzņēmumā vai aizgājuši no tā. Jānorāda *faktiskā* bruto izpeļņa pārskata gadā. Ja 3.1. rādītājs (to nedēļu skaits, uz kurām attiecas gada izpeļņa) ir mazāks par 52 nedēļām, 3.1. rādītāju izmantos, lai ekstrapolētu 4.1. rādītāju un tā sastāvdaļas.

4.1.1. Gada prēmijas un pabalsti, kas nav maksāti par katru maksājumu laikposmu

Šis rādītājs ietver maksājumus, kas nav maksāti par katru maksājumu laikposmu:

— 13. un 14. mēneša samaksa;

— atvaļinājuma prēmijas;

— uzņēmuma ceturkšņa un gada prēmijas;

— darba ražīguma prēmijas, kas atkarīgas no iepriekš izvirzītiem mērķiem, darbinieku atzinības prēmijas, darbā pieņemšanas stimuli;

— aiziešanas no darba vai pensionēšanās prēmijas;

— maksājumi ar atpakaļejošu datumu.

4.1.2. Gada samaksa natūrā (neobligāti)

Šis rādītājs attiecas uz visu to preču un pakalpojumu vērtības novērtējumu, kurus uzņēmums vai vietējā vienība ir nodevusi darbinieku rīcībā pārskata gadā. Uzņēmuma ražojumi, personāla dzīvesvietas, uzņēmuma automobiļi, akciju iespēju līgumi un akciju pirkšanas shēmas tiek ietvertas. Ja ir pieejama informācija par personas algas un atalgojuma natūrā aplikšanu ar nodokli, to var izmantot kā aizvietotāju.

Ja 3.1. rādītājs ir mazāks par 52 nedēļām, 4.1.2. rādītājs *nav* jākoriģē.

4.2. *Bruto izpeļņa pārskata mēnesī*

Šis rādītājs ietver atlīdzību naudā, kas samaksāta pārskata mēnesī pirms nodokļu atskaitījumiem un sociālā nodrošinājuma iemaksām, ko maksā algotais darbinieks un ko ietur darba devējs. 4.2. rādītājam jāsaskan ar pārskata mēnesī samaksāto stundu skaitu (3.2. rādītājs).

Ietver šādas sastāvdaļas:

— visus maksājumus, kas attiecas uz šo laikposmu (pat ja tie faktiski samaksāti ārpus pārskata mēneša), ietverot atlīdzību par virsstundām, piemaksu par maiņu darbu, pabalstu, komisijas maksu u. c.;

— piemaksas par virsstundām, kopīgu darbu, darbu naktīs, darbu nedēļas nogalēs, komisijas naudu u. c.;

— katrā maksājumu laikposmā regulāri samaksātās prēmijas un piemaksas, pat ja summa ik mēnesi mainās;

— maksājumus par prombūtnes un darba apstāšanās laikposmiem, par ko pilnībā maksā darba devējs;

— ģimenes pabalstus un citus pabalstus naudā, kas noteikti koplīgumos vai brīvprātīgi nolīgti;

— maksājumus darbinieku uzkrājumu sistēmā.

Neietver šādas sastāvdaļas:

— maksājumus, kas šajā laikposmā samaksāti, bet attiecas uz citiem laikposmiem, tādus kā parādi, avansi vai samaksa par atvaļinājumu vai slimības atvaļinājumu ārpus šā laikposma;

— periodiskas prēmijas un piemaksas, ko nemaksā regulāri katrā algas izmaksas dienā;

— maksājumus par prombūtnes laikposmiem, par ko darba devējs maksā pēc samazinātas likmes;

— obligātos ģimenes pabalstus;

— piemaksas par darba apģērbiem vai instrumentiem;

— kompensāciju vai maksājumus par komandējumu, uzturēšanās u. c. izdevumiem, kas radušies, veicot darba devēja uzdevumus;

— samaksu natūrā.

Ja darbinieka mēneša bruto izpeļņu ietekmē prombūtne, par kuru nemaksā (slimības, grūtniecības vai mācību atvaļinājuma u. c. dēļ vai tāpēc, ka darbinieks sāka strādāt uzņēmumā vai aizgāja no tā pārskata mēnesī), izpeļņu pienācīgi koriģē, lai iegūtu darbinieka izpeļņas novērtējumu visā mēnesī. Ja nevar koriģēt darbinieka izpeļņu, lai novērtētā summa atbilstu visa mēneša izpeļņai, darbinieks ir jāizslēdz no izlases.

4.2.1. Ar virsstundām saistītā izpeļņa

Summas, kas samaksātas par virsstundām. Jāņem vērā visa likme, nevis tikai piemaksas sastāvdaļa, ko pieskaita parastajai stundas tarifa likmei. 4.2.1. radītājam jāsaskan ar 3.2.1. rādītāju (pārskata mēnesī samaksāto virsstundu skaits).

4.2.2. Īpaša samaksa par maiņu darbu

Tas attiecas uz īpašām piemaksām par maiņu darbu, nakts darbu vai darbu nedēļas nogalē, ja šo darbu neuzskata par virsstundām. Iekļaujamā summa ir piemaksas elements vai papildsamaksa, nevis kopējā samaksa par šādu maiņu darbu.

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

Šis rādītājs attiecas uz obligātajām sociālajām iemaksām un nodokļiem, ko darba devējs maksā par darbinieku, valsts iestādēm pārskata mēnesī. Šī informācija ir vajadzīga, lai iegūtu katra darbinieka mēneša neto izpeļņu (skatīt attēlu "Izpeļņas rādītāji" I pielikuma beigās).

Ja darbinieka mēneša izpeļņu ietekmē nesamaksāta prombūtne, 4.2.3. rādītājs (kopā ar tā apakšsastāvdaļām 4.2.3.1. un 4.2.3.2.) jākoriģē, lai iegūtu novērtētos atskaitījumus visam mēnesim.

4.2.3.1. *Obligātās sociālās nodrošināšanas iemaksas (neobligāti)*

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

4.2.3.2. *Nodokļi (neobligāti)*

Tas attiecas uz visu darbinieka izpeļņas nodokļu summu, ko ietur darba devējs pārskata mēnesī un ko tas par darbinieku maksā nodokļu iestādēm.

4.3. *Vidējā stundas bruto izpeļņa pārskata mēnesī*

Jānorāda darbiniekam samaksātā vidējā stundas bruto izpeļņa pārskata mēnesī. Šim skaitlim ir jāsaskan ar vidējo stundas bruto izpeļņu, kas atvasināta no bruto izpeļņas pārskata mēnesī (4.2. rādītājs) un ko dala ar šajā mēnesī samaksāto stundu skaitu (3.2. rādītājs).

5. **Ekstrapolācijas koeficienti**

Datus izpeļņas struktūras apsekojumam parasti vāc, izmatojot divu pakāpju izlases metodi. Šajā gadījumā visu vietējo vienību populāciju [kopu] vispirms sadala divās apakškopās, kas nepārklājas (slāņi), un vietējo vienību izlasi veido no katra slāņa. Pēc tam no katras vietējās vienības veido darbinieku izlasi.

5.1. ekstrapolācijas koeficients ir nepieciešams, lai, pamatojoties uz savāktajiem datiem par izlasē iekļautajām vietējām vienībām, izdarītu secinājumus par visu attiecīgā slāņa vietējo vienību kopu. Analogi, pamatojoties uz izlasē iekļauto darbinieku datiem, ar 5.2. ekstrapolācijas koeficientu var izdarīt secinājumus par visu šā slāņa darbinieku kopu.

Parasti, ja nolemj izņemt mikrodatus par atsevišķu uzņēmumu vai atsevišķu darbinieku (iemesls nav svarīgs) vai tie nav pieejami, ekstrapolācijas koeficienti ir jāpārrēķina, izmantojot piemērotas metodes, piemēram, kalibrēšanu, lai attiecīgi koriģētu sākotnējo vietējo vienību un darbinieku novērtējumu.

5.1. *Ekstrapolācijas koeficients vietējai vienībai*

5.1. ekstrapolācijas koeficientu katrai vietējai vienībai aprēķina katrā izlases slānī. Tas ļauj noteikt vietējo vienību skaitu slānī, kuru pārstāv katra vietējā vienība izlasē. Šā iemesla dēļ 5.1. radītājs (vismaz pirms piemēro kādu metodi vietējo vienību pārvērtēšanai) ir koeficients, ar kuru jāreizina vietējo vienību skaits izlasē, lai iegūtu visu attiecīgā slāņa vietējo vienību kopas novērtējumu.

Ja nolemj, ka vietējo vienību jāizņem no izlases (nav atbildes, aptvēruma kļūda, vēlreizēja sadale slāņos u. c.), 5.1. ekstrapolācijas koeficients jāpārrēķina, lai ņemtu vērā izslēgtās vietējās vienības.

5.2. *Ekstrapolācijas koeficients darbiniekiem*

Ekstrapolācijas koeficientu darbiniekiem aprēķina katrai vietējai vienībai izlasē. 5.2. radītājs (vismaz pirms piemēro kādu metodi darbinieku sākotnējo novērtējumu pārvērtēšanai) ir koeficients, ar kuru jāreizina darbinieku skaits izlasē, lai iegūtu attiecīgā slāņa kopas novērtējumu.

Svarīgi, lai no vietējās vienības izveidotais darbinieku skaits izlasē būtu vienāds ar to darbinieku skaitu, kas pārskata mēnesī saņēma atlīdzību par visu mēnesi. Ja jāizslēdz daži izlasē iekļautie darbinieki, kuriem pārskata mēnesī ir prombūtnes laikposmi, par kuriem nemaksā, 5.2. ekstrapolācijas koeficients ir jāpārrēķina, lai ņemtu vērā izslēgtos darbiniekus.

III PIELIKUMS

REZULTĀTU NOSŪTĪŠANA

Individuālie dati par katru vietējo vienību un katru darbinieku jāsniedz divu veidu mikrodatu kopās:

A: **datu kopas par vietējām vienībām;**

B: **datu kopas par darbiniekiem.**

Datu kopas par darbiniekiem ir jāsaista ar datu kopām par vietējām vienībām ar kodu, kas neatklāj uzņēmuma identitāti. Tas varētu būt jebkurš skaitlis vai pastāvošs kods, ja vien to pašu kodu izmanto gan vietējo vienību, gan darbinieku datu kopās. Papildus tam, lai viegli identificētu darbinieku, katram darbiniekam izmanto kodu, kas neļauj identificēt personu.

Rādītāji

Visas pozīcijas A un B datu kopās ir pilnībā jāaizpilda. Tur jābūt ierakstiem visās individuālajās pozīcijās, ieskaitot neobligātos radītājus (skatīt tālāk). Neaizpildītas pozīcijas nav pieļaujamas.

Obligātie rādītāji

Attiecībā uz obligātajiem radītājiem jāsniedz pilnīga informācija par visām mikrodatu kopām. Citādi norādītie ekstrapolācijas koeficienti nebūs piemēroti visiem rādītajiem.

Neobligātie rādītāji

Tie jākodē, stingri ievērojot šādus noteikumus.

Ja ir pieejama informācija par neobligātu rādītāju, dati, vēlams, jāsniedz (tāpat kā obligātajiem radītājiem) par visām novērojamajām vienībām vai darbiniekiem.

Ja par neobligātu rādītāju *nav* pieejama informācija, *burtciparu* rādītājiem jāieraksta "*OPT*" un *ciparu* rādītājiem – "*99999999*" (deviņnieku skaits atbilst ailes garumam).

Nulles vērtības

"*0*" jāizmanto *tikai* tiem rādītājiem, kuriem nulles vērtība dažkārt patiešām ir iespējama (piemēram, kad darbiniekam nav virsstundu pārskata mēnesī).

IAS radītāju kategorijas

I pielikumā norādītie IAS rādītāji ir kvalitatīvi vai kvantitatīvi rādītāji. Lielākā daļa rādītāju, kas attiecas uz vietējo vienību un darbinieku individuālajām pazīmēm ir *kvalitatīvi* rādītāji. Šie IAS rādītāji ir saistīti ar ierobežotu kategoriju skaitu.

Kvantitatīvie IAS rādītāji ir skaitļu rādītāji (darbinieku skaits, stundu, dienu vai nedēļu skaits) vai ar izpeļņu saistīti rādītāji.

Kvalitatīvo IAS rādītāju kategorijas, kā arī kvantitatīvo IAS radītāju lielumu klases Eiropas Kopienu Statistikas birojs norāda īstenošanas dokumentā.

A un B datu kopu saturs

Rādītāju saturu un secību A un B datu kopās, kā arī izmantojamos kodus noteiks atsevišķos dokumentos.

Datu kopās jābūt vienai ailei katram rādītājam. Ciparu rādītāji jāizsaka absolūtā izteiksmē, proti, jānorāda apaļi skaitļi (nevis decimālskaitļi vai desmiti, simti, tūkstoši, miljoni utt.). Tomēr precizitātes labad 4.3., 5.1. un 5.2. rādītāja vērtība jānorāda līdz diviem ciparіem aiz komata.

Viens ciparu rādītājs ir atšķirīgs. Tas ir "pilnas slodzes darbinieka parasto stundu daļa" (2.7.1. rādītājs), kas jāizsaka procentos un līdz diviem ciparіem aiz komata, piemēram, 43,27.

Ja ciparu rādītāji attiecas uz naudas vērtībām (piemēram, stundas, mēneša, gada izpeļņa un prēmijas, nodokļi, sociālā nodrošinājuma iemaksas, samaksa natūrā), tie jāizsaka attiecīgās ***valsts valūtas*** *vienībās.*

Nosūtīšana

Dalībvalstīm jānosūta šajā regulā noteiktie dati un metadati Komisijai (Eiropas Kopienu Statistikas birojam) elektroniskā formā atbilstoši Eiropas Kopienu Statistikas biroja ierosinātajam savstarpējās apmaiņas standartam. Eiropas Kopienu Statistikas birojs sniegs sīku dokumentāciju attiecībā uz apstiprināto(-ajiem) standartu(-iem) un pamatnostādnes par to, kā īstenot šo(-s) standartu(-us) atbilstoši šīs regulas prasībām.