2025/1526

30.7.2025 г.

РЕГЛАМЕНТ ЗА ИЗПЪЛНЕНИЕ (ЕС) 2025/1526 НА КОМИСИЯТА

от 29 юли 2025 година

за определяне на списъка и описанието на променливите и техните технически спецификации, на статистическите класификации и на целите за точност за тема „Структура на заплатите“ по силата на Регламент (ЕС) 2025/941 на Европейския парламент и на Съвета

(текст от значение за ЕИП)

ЕВРОПЕЙСКАТА КОМИСИЯ,

като взе предвид Договора за функционирането на Европейския съюз,

като взе предвид Регламент (ЕС) 2025/941 на Европейския парламент и на Съвета от 7 май 2025 г. за статистиката на Европейския съюз за пазара на труда във връзка с предприятията, за отмяна на Регламент (ЕО) № 530/1999 на Съвета и на регламенти (ЕО) № 450/2003 и (ЕО) № 453/2008 на Европейския парламент и на Съвета ([1]), и по-специално член 4, параграф 7 от него,

като има предвид, че:

(1) За да се гарантира точността на събирането на данни по тема „Структура на заплатите“, Комисията трябва да определи съдържанието и техническите елементи на набора от данни, статистическите понятия, целите за точност и форматите за предаване на информация.

(2) Статистиката за териториалните единици, икономическите сектори, професиите и образователните нива следва да бъде съпоставима в международен план и поради това държавите членки и институциите на Съюза следва да използват статистически класификации, които са съвместими с класификациите NUTS ([2]), NACE ([3]) ISCO ([4]) и ISCED ([5]).

(3) Мерките, предвидени в настоящия регламент, са в съответствие със становището на Комитета на Европейската статистическа система,

ПРИЕ НАСТОЯЩИЯ РЕГЛАМЕНТ:

Член 1

Списък и описание на променливите и техните технически спецификации

1. Списъкът и описанието на променливите и техните технически спецификации, които се предават на Комисията (Евростат) за тема „Структура на заплатите“, както и статистическите класификации, които трябва да се използват, са посочени в приложение I.

2. Ограничен набор от променливи се събира за местните единици, принадлежащи към предприятия с 1 до 9 наети лица, както е посочено в приложение I.

([1]) ОВ L, 2025/941, 20.5.2025 г., ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2025/941/oj.

([2]) Регламент (ЕО) № 1059/2003 на Европейския парламент и на Съвета от 26 май 2003 г. за установяване на обща класификация на териториалните единици за статистически цели (NUTS) (ОВ L 154, 21.6.2003 г., стр. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2003/1059/oj).

([3]) Регламент (ЕО) № 1893/2006 на Европейския парламент и на Съвета от 20 декември 2006 г. за установяване на статистическа класификация на икономическите дейности NACE Rev. 2 и за изменение на Регламент (ЕИО) № 3037/90 на Съвета, както и на някои ЕО регламенти относно специфичните статистически области (ОВ L 393, 30.12.2006 г., стр. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2006/1893/oj).

([4]) Препоръка на Комисията от 29 октомври 2009 г. относно използването на Международната стандартна класификация на професиите (ISCO-08) (ОВ L 292, 10.11.2009 г., стр. 31, ELI: http://data.europa.eu/eli/reco/2009/824/oj).

([5]) Международна стандартна класификация на образованието, 2011 г.; http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/international-standard-classification-of-education-isced-2011-en.pdf.

Член 2

Цели за точност

Целите за точност за статистическите изследвания са определени в приложение II.

Член 3

Формати за предаване на информацията

1. Държавите членки предават на Комисията (Евростат) набори от данни в електронен формат, съдържащи напълно проверени и редактирани микроданни, които отговарят на правилата за валидиране в съответствие със спецификацията на променливите за тяхното кодиране, посочена в приложение I. Ревизираните данни се предават като пълни набори от данни, които обхващат всички променливи, независимо от броя на ревизираните наблюдения и променливи.

2. Държавите членки предоставят на разположение на Комисията (Евростат) изискваните съгласно настоящия регламент данни, като използват определените от Комисията (Евростат) стандарти за обмен на статистически данни и единната входна точка за данните.

Член 4

Влизане в сила

Настоящият регламент влиза в сила на двадесетия ден след деня на публикуването му в *Официален вестник на Европейския съюз*.

Настоящият регламент е задължителен в своята цялост и се прилага пряко във всички държави членки.

Съставено в Брюксел на 29 юли 2025 година.

За Комисията
Председател
Ursula VON DER LEYEN

ПРИЛОЖЕНИЕ I

I.A **СПИСЪК И ОПИСАНИЕ НА ПРОМЕНЛИВИТЕ**

Отделните данни, отнасящи се до всяка местна единица и всяко нает лице, трябва да бъдат предоставяни под формата на два набора от записи на микроданни:

Набор от данни А: Записи за местните единици

Набор от данни Б: Записи за наетите лица

Записите за наетите лица трябва да се свържат със записите за местните единици с ключ, който не разкрива идентификационни данни за съответното предприятие. Това може да бъде пореден номер или съществуващ неидентифициращ ключ, при условие че един и същ ключ се използва както за записите за местните единици, така и за записите за наетите лица (KEY_L). Освен това с цел лесното идентифициране на наетите лица трябва да се предоставя неидентифициращ ключ за всяко нает лице (KEY_E), който не идентифицира лицето.

Трябва да се предоставя пълна информация за всички променливи във всички записи на микроданни, освен ако не е отбелязано *незадължително* или *незадължително за местните единици, принадлежащи към предприятия с 1 до 9 наети лица*.

Когато е налична информация за незадължителна променлива, е за предпочитане да се предоставят данни за всички местни единици или наети лица.

Всички позиции за записите в наборите от данни А и Б трябва да се попълнят изцяло. Трябва се попълни информация за всички отделни позиции, включително незадължителните променливи, без нито една от тях да се оставя празна. Трябва да се използват съответните кодове за „не е посочено“, вж. кодовете на модалността по-долу.

Стойност *0* трябва да се използва *само* за променливите, при които в някои случаи действително е възможно да се получи нулева стойност (например когато дадено нает лице не е положило извънреден труд през референтния месец).

Когато променливите са свързани с парични стойности (напр. часови, месечни, годишни заплати и премии, данъци, социалноосигурителни вноски, плащания в натура), те трябва да се изразят в единици на националната валута на съответната държава.

Набор от данни А: Записи за местните единици

Подробна тема	Идентификатор на променливата	Наименование на променливата	Код или стойност на модалността	Означение на модалността
Технически елементи на изследването	TABLE	Идентификация на набора от данни	A	Информация за местната единица
Технически елементи на изследването	YEAR	Референтна година	4 цифрови знака	Референтна година
Технически елементи на изследването	KEY_L	Ключ, определен за дадена местна единица	6 буквено-цифрови знака	Ключ, определен за дадена местна единица (или цифри, или букви, или комбинация от двете)
Технически елементи на изследването	A51	Коефициент на екстраполация за местната единица	Цифрови знаци	Тегло на местната единица: коефициент на екстраполация за местната единица (с 2 цифри след десетичната запетая)
Технически елементи на изследването	KEY_B	Ключ, определен за дадено предприятие (*незадължително*)	6 буквено-цифрови знака	Ключ, определен за дадено предприятие (или цифри, или букви, или комбинация от двете)
			OPT	Не е посочено

Подробна тема	Идентификатор на променливата	Наименование на променливата	Код или стойност на модалността	Означение на модалността
Характеристики на работодателя	A11	Географско местоположение на местната единица (NUTS-1)	3 буквено-цифрови знака	Регион по NUTS 1
Характеристики на работодателя	A12	Размер на предприятието, към което принадлежи местната единица	E1_9	1 до 9
			E10_49	10 до 49
			E50_249	50 до 249
			E250_499	250 до 499
			E500_999	500 до 999
			E1000	1 000 или повече наети лица
Характеристики на работодателя	A13	Основна икономическа дейност на местната единица	3 буквено-цифрови знака	Икономическа дейност Код на 2-цифрено ниво/ разделения на NACE, предхождан от знак
Характеристики на работодателя	A14	Форма на икономически и финансов контрол на предприятието, към което принадлежи местната единица	A	Държавен контрол
			B	Частен контрол
Характеристики на работодателя	A15	Колективен трудов договор	A	Договор на национално равнище или междусиндикален договор
			B	Отраслов договор
			C	Договор за отделни отрасли в отделни региони
			D	Договор с предприятие или единичен работодател
			E	Договор, приложим само за наетите лица в една местна единица
			F	Всякакъв друг вид договор
			N	Няма колективен трудов договор
Характеристики на работодателя	A16	Общ брой на наетите лица в местната единица през референтния месец (*незадължително*)	1—9999999	Брой на наетите лица
			-1	Не е посочено
Характеристики на работодателя	A17	Принадлежност на местната единица към дадена група предприятия (*незадължително*)	Y	Да
			N	Не
			OPT	Не е посочено

Подробна тема	Идентификатор на променливата	Наименование на променливата	Код или стойност на модалността	Означение на модалността
Характеристики на работодателя	A18	Институционален сектор на предприятието (*незадължително за местните единици, принадлежащи към предприятия с 1 до 9 наети лица*)	S11	Нефинансови предприятия
			S12	Финансови предприятия
			S13	Сектор „Държавно управление“
			S15	Сектор „Нетърговски организации, обслужващи домакинствата“
			OPT	Не е посочено

Набор от данни Б: Записи за наетите лица

Подробна тема	Идентификатор на променливата	Наименование на променливата	Код или стойност на модалността	Означение на модалността
Технически елементи на изследването	TABLE	Идентификация на набора от данни	B	Информация за отделното наето лице
Технически елементи на изследването	YEAR	Референтна година	4 цифрови знака	Референтна година
Технически елементи на изследването	KEY_E	Ключ, определен за дадено наето лице	6 буквено-цифрови знака	Ключ, определен за дадено наето лице (или цифри, или букви, или комбинация от двете)
Технически елементи на изследването	B52	Коефициент на екстраполация за наетото лице	Цифрови знаци	Тегло на наетото лице: коефициент на екстраполация за наетото лице (с 2 цифри след десетичната запетая)
Технически елементи на изследването	KEY_L	Ключ, определен за местната единица, към която принадлежи наетото лице	6 буквено-цифрови знака	Ключ, определен за местната единица, към която принадлежи наетото лице (или цифри, или букви, или комбинация от двете)
Характеристики на наетото лице	B21	Пол	F	Жена
			M	Мъж
Характеристики на наетото лице	B22	Година на раждане	4 цифрови знака	Година на раждане

Подробна тема	Идентификатор на променливата	Наименование на променливата	Код или стойност на модалността	Означение на модалността
Характеристики на наетото лице	B23	Професия през референтния месец	3 знака (*2 знака за местните единици, принадлежащи към предприятия с 1 до 9 наети лица),* буквено-цифрови	Професия Код на 3-цифрено ниво/малки групи на ISCO, предхождан от два знака *(Код на 2-цифрено ниво/ подосновни групи на ISCO за местните единици, които принадлежат към предприятия с 1 до 9 наети лица)*
Характеристики на наетото лице	B24	Управителна/надзорна длъжност (*незадължително*)	Y	Да (наетото лице изпълнява управителна функция под някаква форма)
			N	Не
			OPT	Не е посочено
Характеристики на наетото лице	B25	Завършена образователна степен	G1	Ниска степен на образование (Няма формално образование или образователната степен е под ISCED 1, ISCED 1 Начален етап на основното образование, ISCED 2 Прогимназиален етап на основното образование)
			G2	Средна степен на образование (ISCED 3 Средно образование, ISCED 4 Професионално обучение след завършено средно образование, но не висше)
			G3	Висше образование — до 4 години (ISCED 5 Висше образование с кратък курс на обучение, ISCED 6 Бакалавърска или еквивалентна на нея степен)
			G4	Висше образование — повече от 4 години (ISCED 7 Магистърска или еквивалентна на нея степен, ISCED 8 Докторска или еквивалентна на нея степен)
Характеристики на наетото лице	B26	Продължителност на работа в предприятието *(незадължително за местните единици, принадлежащи към предприятия с 1 до 9 наети лица)*	0—60	Продължителност на работа в предприятието (в години)
			-1	Не е посочено
Характеристики на наетото лице	B27	Работно време по трудов договор (на пълно или непълно работно време)	FT	Наето лице на пълно работно време
			PT	Наето лице на непълно работно време

Подробна тема	Идентификатор на променливата	Наименование на променливата	Код или стойност на модалността	Означение на модалността
Характеристики на наетото лице	B271	Дял на нормалните работни часове на нает на пълно работно време	0.01—100.00	процентен дял на нормалните работни часове на нает на пълно работно време (с 2 цифри след десетичната запетая)
Характеристики на наетото лице	B28	Вид на трудовия договор	A	Безсрочен/постоянен
			B	Срочен (с изключение на чираците, включително платените стажанти)
			C	Чирак
Характеристики на наетото лице	B29	Гражданство и пребиваване (*незадължително*)	A	Местно лице с национално гражданство
			B	Местно лице с чуждестранно гражданство
			C	Лице с национално гражданство, което не е местно лице (пътуващо до работното си място от друга държава)
			D	Лице с чуждестранно гражданство, което не е местно лице (пътуващо до работното си място от друга държава)
			OPT	Не е посочено
Работни периоди	B31	Брой седмици през референтната година, за които се отнася брутната годишна заплата	0.01—53.00	Брой седмици през референтната година, за които се отнася брутната годишна заплата (с 2 цифри след десетичната запетая)
Работни периоди	B32	Брой на платените часове през референтния месец	1—744	Брой на платените часове през референтния месец
Работни периоди	B321	Брой платени часове за извънреден труд през референтния месец (*незадължително за местните единици, принадлежащи към предприятия с 1 до 9 наети лица*)	0—744	Брой платени часове за извънреден труд през референтния месец
			-1	Не е посочено
Работни периоди	B322	График на плащане (*незадължително*)	H	Часово
			D	Дневно
			W	Седмично
			M	Месечно
			O	Друго
			OPT	Не е посочено

Подробна тема	Идентификатор на променливата	Наименование на променливата	Код или стойност на модалността	Означение на модалността
Работни периоди	B33	Дни полагаем годишен отпуск (*незадължително*)	0—366	Дни полагаем годишен отпуск (в пълни дни)
			-1	Не е посочено
Работни периоди	B34	Други дни платено отсъствие през годината (*незадължително*)	0—366	Други дни платено отсъствие през годината
			-1	Не е посочено
Заплата	B41	Брутна годишна заплата през референтната година	1—99999999	Брутна годишна заплата през референтната година
Заплата	B411	Годишни премии и надбавки, които не се изплащат за всеки платежен период (*незадължително за местните единици, принадлежащи към предприятия с 1 до 9 наети лица*)	0—99999999	Годишни премии и надбавки, които не се изплащат за всеки платежен период
			-1	Не е посочено
Заплата	B412	Годишни плащания в натура (*незадължително*)	0—99999999	Годишни плащания в натура
			-1	Не е посочено
Заплата	B42	Брутна заплата през референтния месец	1—99999999	Брутна заплата през референтния месец
Заплата	B421	Заплата, свързана с извънреден труд (*незадължително за местните единици, принадлежащи към предприятия с 1 до 9 наети лица*)	0—99999999	Заплата, свързана с извънреден труд
			-1	Не е посочено
Заплата	B422	Специални плащания за работа на смени (*незадължително за местните единици, принадлежащи към предприятия с 1 до 9 наети лица*)	0—99999999	Специални плащания за работа на смени
			-1	Не е посочено
Заплата	B423	Задължителни социалноосигурителни вноски и данъци, плащани от работодателя от името на наетото лице (*незадължително*)	0—99999999	Задължителни социалноосигурителни вноски и данъци, плащани от работодателя от името на наетото лице
			-1	Не е посочено
Заплата	B4231	Задължителни социалноосигурителни вноски, плащани от работодателя от името на наетото лице (*незадължително*)	0—99999999	Задължителни социалноосигурителни вноски, плащани от работодателя от името на наетото лице
			-1	Не е посочено
Заплата	B4232	Данъци, плащани от работодателя от името на наетото лице (*незадължително*)	0—99999999	Данъци
			-1	Не е посочено

Подробна тема	Идентификатор на променливата	Наименование на променливата	Код или стойност на модалността	Означение на модалността
Заплата	B43	Средна брутна часова заплата през референтния месец	0.01—999999.99	Средна брутна часова заплата през референтния месец (с 2 цифри след десетичната запетая)

I.B **ТЕХНИЧЕСКИ СПЕЦИФИКАЦИИ**

1. **Информация за местната единица, от която са част включените в извадката наети лица**

1.1. *Форма на икономически и финансов контрол на предприятието, към което принадлежи местната единица (A14)*

Тази променлива прави разграничение между категориите „държавен контрол“ и „частен контрол“. Първата категория се отнася до всяко предприятие, върху което държавните органи могат да упражнят пряко или косвено доминиращо влияние по силата на собствеността върху него, тяхното финансово участие в него или правилата, които го управляват. Наличие на доминиращо влияние (или контрол) от страна на държавните органи следва да се предполага, когато тези органи пряко или косвено:

— държат по-голямата част от записания капитал на предприятието (> 50 %), или

— контролират мнозинството от имащите право на глас акции, емитирани от предприятието, или могат да назначават повече от половината от членовете на административните, управителните или надзорните органи на предприятието.

Втората категория се определя по аналогичен начин. Балансираната собственост между държавата и частния сектор (50/50 „споделен контрол“) е много рядка практика. Затова такива случаи следва да не се кодират отделно, а ако възникнат — да се третират като „частен контрол“.

1.2. *Колективен трудов договор (A15)*

Тази променлива предоставя информация за видовете колективни трудови договори сред изброените по-долу, които обхващат повече от 50 % от наетите лица в местната единица:

— договор на национално равнище или междусиндикален договор, който обхваща наети лица от повече от един отрасъл и е подписан обикновено от една или повече синдикални организации и от една или повече национални организации на работодателите,

— отраслов договор, определящ реда и условията за наемане за всички или за повечето работници и наети лица в отделен отрасъл или икономически сектор,

— договор за отделни отрасли в отделни региони,

— договор с предприятие или единичен работодател, който обхваща само наетите лица от един и същи работодател, независимо от неговия размер. Договорът може да обхваща само някои местни единици или групи наети лица в рамките на предприятието,

— договор, който се прилага само за наетите лица в една местна единица,

— всеки друг вид договор, който не е обхванат по-горе,

— няма един колективен трудов договор, който да обхваща 50 % или повече от наетите лица в местната единица.

Вместо да се зададе директен въпрос за вида на колективния трудов договор, единицата може да бъде запитана кои са приложимите разпоредби на колективно договаряне и въз основа на отговорите да се определи видът на колективния договор. Дори ако няколко категории могат да се прилагат едновременно, трябва да се избере само една от горепосочените, а именно категорията, която обхваща повече от 50 % от наетите лица в местната единица.

1.3. *Общ брой на наетите лица в местната единица през референтния месец (A16) (незадължително)*

Тази променлива представлява общият брой наети лица през референтния месец (например на 1 или 31 октомври) и обхваща всички наети лица, включително чираците и платените стажанти (за понятието „наети лица“ вж. 2.1).

1.4. *Принадлежност на местната единица към група предприятия (A17) (незадължително)*

Тази променлива показва дали дадена местна единица принадлежи към група предприятия. Групата предприятия представлява статистическа единица, определена в Регламент (ЕИО) № 696/93 на Съвета ([1]). Групата предприятия следва да се разглежда в световен план. В повечето случаи местната единица принадлежи към предприятие, което не е контролирано от национална или чуждестранна група. Ако местните единици принадлежат към група предприятия, това като цяло е общоизвестно. Практическата насока, която може да бъде дадена на респондентите, е дали отчетите на въпросното предприятие са напълно консолидирани в отчетите на неговата група от предприятия.

1.5. *Институционален сектор на предприятието (A18) (незадължително за местните единици, принадлежащи към предприятия с 1 до 9 наети лица)*

Тази променлива отчита институционалния сектор на предприятието, както е определен в ЕСС 2010, точка 2.31, като се прилагат само следните сектори:

— S.11 Нефинансови предприятия

— S.12 Финансови предприятия

— S.13 Сектор „Държавно управление“

— S.15 Нетърговски организации, обслужващи домакинствата

1.6. *Коефициент на екстраполация за местната единица (A51)*

Коефициентът на екстраполация за местната единица е броят на местните единици в съвкупността, представени чрез запис за местна единица в извадката. Използва се за екстраполиране на променливите за местните единици от извадката към цялата съвкупност.

Коефициентите на екстраполация са специфични за всяка местна единица в зависимост от елементи като честотата на изготвяне на извадка, метода за формирането ѝ, липса на отговор, последващо калибриране и др. Стойността на всички коефициенти на екстраполация за цялата извадка от местни единици е равна на броя на местните единици в съвкупността.

2. **Информация за индивидуалните характеристики на всяко наето лице в извадката, отнасяща се за референтния месец**

2.1. *Наети лица*

Наети лица са всички лица, независимо от тяхната националност, пребиваване или продължителност на заетостта в държава членка, които имат пряко трудово правоотношение с работодател, установено чрез официален договор или неофициално споразумение, и които получават възнаграждение, независимо от вида на извършваната работа, броя на отработените часове (на пълно или непълно работно време) или срока на договора или споразумението (срочен или безсрочен, включително сезонен); възнаграждението на наетите лица може да бъде под формата на работна заплата, и включва премии, заплащане за изработен елемент и за работа на смени, надбавки, хонорари, комисиони и възнаграждения в натура.

Това понятие за наети лица обхваща упражняващите и неупражняващите физически труд работници, както и управителния персонал в частния и публичния сектор.

([1]) Регламент (ЕИО) № 696/93 на Съвета от 15 март 1993 г. относно статистическите отчетни единици за наблюдението и анализа на производствената система в Общността (ОВ L 76, 30.3.1993 г., стр. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/1993/696/oj).

В списъка по-долу са дадени примери, илюстриращи категории наети лица, които *се включват*:

— държавни служители ([2]) (включително от въоръжените сили ([3])),

— търговски представители, при условие че са на щатна длъжност и получават друга форма на възнаграждение в допълнение към комисионата,

— платени работещи собственици,

— чираци,

— платени стажанти (стажанти с договор за обучение на работното място, медицински сестри студенти, асистенти за научноизследователска или преподавателска дейност, лекари стажанти в болници и др.), поели официален ангажимент, по силата на който допринасят за производствения процес на предприятието срещу възнаграждение,

— временно наети лица (например секретари), които са назначени, наети и получават възнаграждение от агенции по заетостта за работа на други места, често за ограничен период,

— сезонни работници и работници с непостоянна заетост, ако имат официален или неофициален договор с предприятието или местната единица и предварително определени работни часове,

— наети лица, за които са направени разходи за труд за положения труд през референтната година, но които временно не са на работа поради болест или нараняване, празник или отпуск, стачка или локаут, отпуск за образование или обучение, отпуск по майчинство или родителски отпуск ([4]), намалена икономическа дейност, временно прекратяване на работа поради лошо време, механични повреди, липса на материали, гориво или електроенергия, или друго временно отсъствие със или без отпуск,

— лица, работещи в чужбина, ако продължават да получават възнаграждение от работодателя,

— надомни работници ([5]), включително работещи от дома и от разстояние, ако има изрично споразумение такива работници да получават възнаграждение, поне частично, въз основа на положения труд: тоест, количеството труд (в действително отработени часове), с което са допринесли за съответния производствен процес [ЕСС 2010, точка 11.13, буква ж)].

Следните категории следва да бъдат изключени:

— търговски представители и други лица, които получават възнаграждението си изцяло чрез хонорари или комисиони, не са на щатна длъжност или са самостоятелно заети,

— собственици, директори или управители, чието възнаграждение изцяло приема формата на дял от печалбите,

— семейни работници, които не са наети лица (по смисъла на определението по-горе) от предприятие или местна единица,

([2]) Тази категория включва „длъжностни лица и други държавни служители, сроковете и условията за назначаване на които са установени в публичното право“ [ЕСС 2010, точка 11.13, буква б)].

([3]) „Членове на въоръжените сили са служители, които към текущия момент служат във въоръжените сили, включително спомагателните служби, независимо дали доброволно или задължително, и които не са свободни да приемат работа за граждански цели и са обект на военна дисциплина. Включват се редовните военнослужещи в армията, военноморските сили, военновъздушните сили и други военни служби, както и наборници, записани за военно обучение или друга служба за определен период“ (Международна стандартна класификация на професиите — ISCO-08).

([4]) Наетите лица в родителски отпуск следва да се включат, ако през референтния месец има поне един час, за който работодателят е платил на наетото лице. Когато наето лице е заместено по време на родителски отпуск, записът следва да включва:
а) само едно наето лице в броя на наетите лица, като по този начин се избягва двойното отчитане на заемащия длъжността и неговия заместник;
б) заплатата както за заемащия длъжността, така и за неговия заместник през референтния период;
в) платените часове както за заемащия длъжността, така и за неговия заместник за референтния месец.

([5]) Надомен работник е лице, което се съгласява да полага труд за дадено предприятие или да му достави определено количество стоки или услуги по силата на предварителна уговорка или договор с него, но чието работно място не е в това предприятие.

— работещи за собствена сметка,

— надомни работници, на които се плаща изключително по тарифи за изработен елемент [ЕСС 2010, точка 4.07, буква д)], обвързани с *търговски* договор (за разлика от официален, неофициален или имплицитен *трудов* договор),

— неплатени доброволни работници (например работещи за институции с нестопанска цели, като благотворителни организации).

В тема „Структура на заплатите“ трябва да бъдат включени наетите лица, действително получили възнаграждение в замяна на положения труд през референтния месец. Наетите лица, които не са получили такова възнаграждение, следва да бъдат изключени.

2.2. *Пол (B21)*

Полът е комбинацията от биологични и физиологични характеристики, които определят дали дадено лице е мъж, или жена. В случаите, когато биологичният пол на лицето е неизвестен, информацията може да бъде заменена или от информацията от административните данни, или от пола, с който лицето се е самоопределило (данни от изследването).

2.3. *Година на раждане (B22)*

Тази променлива отчита годината на раждане на участващото в изследването наето лице.

2.4. *Професия през референтния месец (B23)*

Тази променлива отчита професията, както е кодирана съгласно Международната стандартна класификация на професиите (ISCO). Тази информация се събира на 3-цифрено ниво, с изключение на местните единици, принадлежащи към предприятия с 1 до 9 наети лица (2-цифрено ниво, като 3-цифреното ниво е незадължително). Основната информация за определянето на професията обикновено фигурира в названието на длъжността и длъжностната характеристика.

Платените стажанти или студенти с трудов договор и чираците се класифицират в професията, за която извършват своето чиракуване или стаж.

2.5. *Управителна/надзорна длъжност (B24) (незадължително)*

Тази променлива показва дали дадено наето лице изпълнява под някаква форма управителна или надзорна функция. Понятието „управителен“ не е идентично с „надзорен“, тъй като някои управители не упражняват надзор по отношение на други наети лица. Надзорна длъжност може да има в която и да е от групите по ISCO, включително при работниците, упражняващи физически труд.

Управителните функции са свързани с определяне, формулиране, прилагане, ръководене или консултиране на или във връзка с политики и дейности на предприятия или институции. Те често включват надзорни отговорности.

Счита се, че дадено лице заема надзорна длъжност, когато то упражнява надзор върху работата на поне едно лице (различно от чираци и платени стажанти). Обикновено при такова лице името на професията се придружава от названия на длъжността като „ръководител“ „или „служител по надзора“.

2.6. *Завършена образователна степен (B25)*

Завършената образователна степен на дадено лице е най-високата успешно завършена степен по ISCED (Международна стандартна класификация на образованието). Успешното завършване на образователна програма се утвърждава с квалификация, която е официално призната от съответните национални образователни органи или е призната като равностойна на друга квалификация на формалното образование. В държави, в които образователните програми, по-специално отговарящите на нива 1 и 2 по ISCED, не водят до придобиване на квалификация, вместо това могат да се използват критерият за пълно присъствие по време на програмата и обикновено получаването на достъп до по-висока образователна степен. При определянето на най-високата степен следва да се вземат предвид както общото образование, така и професионалното образование.

2.7. *Продължителност на работа в предприятието (B26) (незадължително за местните единици, принадлежащи към предприятия с 1 до 9 наети лица)*

Общата продължителност на работа през референтния месец следва да се основава на броя завършени прослужени години. Всеки един момент от референтния месец може да се счита за отговаряща на изискванията дата (например 1 или 31 октомври). Общата продължителност на работа се отнася за периода от постъпването на наетото лице в предприятието, което може да е било в друга местна единица. При сливане или промени в собствеността на предприятията продължителността на работа трябва да се запише така, както се отчита от предприятието.

Следва да се вземат предвид само напълно завършените прослужени години. Например прослужените общо 5 години и 10 месеца следва да се отчетат като 5 години.

Кратките периоди под 12 месеца извън работното място (например отпуск по майчинство или по болест) следва да се включат като част от общото прослужено време (обратно, прекъсванията на трудовата дейност над една година следва да се изключат).

2.8. *Работно време по трудов договор (на пълно или непълно работно време) (B27)*

Наетите лица на пълно работно време са лица, за които нормалната продължителност на работното време е същата като договорената в колективния трудов договор или от обичайно установената за разглежданата местна единица, дори ако договорът на тези лица е за по-малко от една година.

Наети лица на непълно работно време, независимо дали е дневно, седмично или месечно, са лица, за които нормалната продължителност на работното време е по-малка от договорената в колективния трудов договор или от обичайно установената за местната единица (половин ден, три четвърти, четири пети и т.н.).

Чираците и платените стажанти могат да бъдат наети лица на пълно или непълно работно време.

2.9. *Дял на нормалните работни часове на наето лице на пълно работно време (B271)*

За наето лице на пълно работно време този дял е винаги 100 %. За наето лице на непълно работно време отработените съгласно договора часове следва да бъдат изразени като процент от броя на нормалните отработени часове на наето лице на пълно работно време в местната единица (на длъжност, еквивалентна на тази на наетото лице на непълно работно време).

2.10. *Вид на трудовия договор (B28)*

Изисква се следната информация за вида на трудовия договор:

— безсрочен/постоянен,

— срочен (чираците се изключват, а платените стажанти се включват),

— чиракуване.

Безсрочният/постоянният трудов договор е договор между наетото лице и работодателя, при който действителният срок на договора не е предварително договорен и който гарантира минимален брой отработени часове.

Трудовият договор е срочен, ако намерението на работодателя и наетото лице е срокът на договора да се определя от конкретни условия, като например установен график за завършване на работата, изпълнение на определена задача или връщане на работа на друго наето лице, което към съответния момент бива заместено. Чираците се изключват, а платените стажанти се включват.

Чираците и платените стажанти са наети лица, които извършват дейност за производство на стоки или предоставяне на услуги за други лица, за да придобият професионален опит или умения в даден занаят или професия и да получават заплащане срещу положен труд. Придобиването на опит или умения на работното място може да се осъществи чрез традиционни, официални или неофициални договорености, независимо дали се издава конкретна квалификация или сертификат. Те обикновено получават по-ниско възнаграждение в сравнение с напълно квалифицираните работници. Те не включват работниците, които: а) преминават изпитателни срокове, свързани със започването на работа; б) провеждат общо обучение на работното място или са ангажирани с учене през целия живот по време на заетост.

Освен това чираците следва да отговарят на следните условия:

а) да участват в програма за формално образование, която е по-кратка от 6 години,

б) да имат договор за чиракуване с продължителност повече от 6 месеца, който предвижда редуване на практическо обучение на работното място и теоретично образование в образователна институция и в резултат на който се получава официална квалификация.

2.11. *Гражданство и пребиваване (B29) (незадължително)*

Държавата на основното гражданство на лицето, определена като специфична правна връзка между дадено лице и неговата държава, придобита по рождение или чрез натурализация, независимо дали посредством декларация, по избор, брак или по друг начин в съответствие с националното законодателство. Лицата с гражданство на две или повече държави следва да се отнесат към една-единствена държава на гражданство, която се определя съгласно следния приоритетен ред: 1) докладваща държава, 2) ако лицето не е гражданин на докладващата държава: друга държава членка, 3) ако лицето не е гражданин на държава членка: друга държава извън Съюза.

Следва да се избере едно от следните:

— местно лице с национално гражданство;

— местно лице с чуждестранно гражданство;

— лице с национално гражданство, което не е местно лице (пътуващо до работното си място от друга държава),

— лице с чуждестранно гражданство, което не е местно лице (пътуващо до работното си място от друга държава)

3. **Информация за работните периоди за всяко наето лице в извадката**

3.1. *Брой седмици през референтната година, за които се отнася брутната годишна заплата (B31)*

Тази променлива се отнася до платеното работно време на наетото лице през годината и следва да съответства на действителната брутна годишна заплата (променлива B41). Тя се използва за определяне на брутната годишна заплата и годишните премии и надбавки, когато наетото лице е работило по-малко от една пълна година, т.е. по-малко от 52,14 седмици.

Наетите лица на непълно работно време следва да се третират като наети лица на пълно работно време, независимо от отработените часове. Ако лицето, работещо на непълно работно време, е получило заплащане за пълна година, следва да се запише „52.14“, а ако например е получавало заплащане в продължение на 6 месеца — следва да се запише „26.07“.

3.2. *Брой на платените часове през референтния месец (B32)*

Общият брой часове, платени от работодателя през референтния месец, не следва да бъде броят на часовете през стандартен работен месец.

Действително платените часове включват всички отработени нормални часове и часове за извънреден труд, за които работодателят е платил възнаграждение през месеца. Неотработените, но платени часове следва да се считат за „платени часове“ (напр. за годишен отпуск, официални празници, платен отпуск по болест, платено професионално обучение, платен специален отпуск, други платени часове, включително неприсъствено време за медицински прегледи, раждане, сватби, погребения, преместване в друго жилище). За наетите лица, получаващи дневно възнаграждение, платените часове следва да се изчисляват, като средният брой платени часове за един отработен ден се умножи по броя на работните дни през референтния месец.

За наетите лица, получаващи седмично възнаграждение, платените часове следва да се изчисляват, като средният брой платени часове за една отработена седмица се умножи по 31/7 = 4,43, броя на работните седмици през референтния месец. Подобно изчисление може да се направи и за наетите лица, получаващи двуседмично възнаграждение (като коефициентът на умножение е 2,21).

За наетите лица, получаващи месечно възнаграждение, платените часове следва да се основават на договорните часове, платени за стандартен месец, допълнени с часовете за извънреден труд, платени през референтния месец.

Променлива B32 следва да съответства на брутната заплата за референтния месец (променлива B42). Това означава, че часовете, за които работодателят е платил възнаграждение в намален размер за периоди на отсъствие, не се отчитат; те също така те не се отчитат в променлива B32, нито в променлива B42. Освен това, ако платените часове на наетото лице са повлияни от неплатено отсъствие, те следва да бъдат коригирани, за да се получат платените часове за пълен месец, като се използва същият корекционен коефициент като за променлива B42.

3.3. *Брой платени часове за извънреден труд през референтния месец (B321) (незадължително за местните единици, принадлежащи към предприятия с 1 до 9 наети лица)*

Извънредният труд включва часовете, които са отработени в допълнение към часовете в рамките на нормалния или стандартния работен месец и за които се плаща по-високо часово възнаграждение отколкото за нормалните работни часове. Ако за четири часа например е платено възнаграждение, което е 1,5 пъти по-голямо от нормалното, следва да се запишат 4 часа, а не 6. Неприсъственото време вместо периоди на неплатена работа и времето за път не се разглеждат като извънреден труд.

Променлива B321 следва да съответства на заплатата за извънреден труд през референтния месец (променлива B421). Затова следва да бъдат включени само часовете за извънреден труд, които съответстват на заплащането за извънреден труд, отчетено в B321.

Освен това, ако платените часове на наетото лице са повлияни от неплатено отсъствие, те следва да бъдат коригирани, за да се получат платените часове за пълен месец, като се използва същият корекционен коефициент като за променлива B421.

3.4. *Дни полагаем годишен отпуск (B33) (незадължително)*

Това се отнася до общия платен годишен отпуск, като се изключват отпускът по болест и официалните празнични дни, изразен в дни. Това е свързано с общия годишен брой на всички дни полагаем платен отпуск на наетото лице, включително полагащите се за възраст, за изпълнение на специални задължения, старшинство и др.

Известно е, че много работодатели не могат да посочат броя на дните годишен отпуск, действително ползвани от наетото лице през годината. Поради това променлива B33 се отнася до полагаемия годишен отпуск, който се използва вместо действително ползвания годишен отпуск.

Изброените по-долу не се считат за полагаем отпуск:

— отпуск по болест,

— отпуск за обучение,

— платен специален отпуск по лични причини,

— допълнително неприсъствено време по договори за намалено работно време.

За целите на сравнението всяка седмица отпуск се равнява на пет дни. Съботите и неделите не следва да се включват. Например, ако нето лице на пълно работно време има право на пет седмици полагаем годишен отпуск, това се равнява на 25 дни.

За разлика от това, правото на пет седмици полагаем отпуск за лице на непълно работно време, което работи 60 % от нормалните работни часове на нето лице на пълно работно време (променлива B271), представлява правото само на 15 „пълни“ дни отпуск.

3.5. *Други дни платено отсъствие през годината (B34) (незадължително)*

Тази променлива отново се изразява в дни. Тя включва например:

— общия брой дни платен отпуск по болест, действително взети през годината,

— платен специален отпуск по лични причини,

— официални празници.

Тук не се включват платените дни, считани за равностойни на действително отработени дни, като например дни на платен годишен отпуск, използвани от наетото лице за професионално обучение.

4. **Информация за заплатата на всяко нето лице в извадката**

Наетите лица, които трябва да бъдат включени във всички изброени по-долу променливи за годишна, месечна и часова заплата, са лицата, действително получили възнаграждение за положен труд през референтния месец. Наетите лица, които не са получили възнаграждение през референтния месец, следва да бъдат изключени.

Освен това, ако брутната заплата на наетото лице през референтния месец (променлива B42) е повлияна от неплатено отсъствие (поради отпуск по болест, майчинство, обучение и др.) и не може да бъде коригирана по подходящ начин, за да се осигури задоволителна приблизителна оценка на брутната заплата на наетото лице за пълен месец, това нето лице също следва да бъде изключено.

Коефициентите на екстраполация за наетите лица (променлива B52) следва да бъдат строго свързани с включените в извадката наети лица, за чиято брутна месечна заплата могат да бъдат получени надеждни приблизителни оценки. Другите наети лица следва да се изключат от извадката, а коефициентите на екстраполация следва да бъдат съответно коригирани.

И накрая, следва да се отбележи, че нито една от определените по-долу променливи не следва да бъде календарно изглаждана.

4.1. *Брутна годишна заплата през референтната година (B41)*

Брутната годишна заплата обхваща възнаграждението в пари в брой и в натура, дължимо на наетото лице от работодателя в замяна на положения труд през референтната година преди всички данъчни удръжки и социалноосигурителни вноски, платими от наетото лице и удържани от работодателя.

Те изключват сумите, които са платени от работодателя и са възстановени изцяло, например от социалното осигуряване.

Главната разлика между годишната и месечната заплата е, че годишната заплата не е само сумата на преките възнаграждения, премии и надбавки, плащани на дадено нает лице при всеки платежен период. Следователно годишната заплата обикновено превишава стойността, получена чрез умножение на „стандартния месечен пакет“ по 12.

„Стандартният месечен пакет“ включва премиите и надбавките, които се плащат за всеки платежен период, дори ако размерът на тези регулярни премии и надбавки варира, но изключва премиите и надбавките, които не се плащат за всеки платежен период. Освен това, месечната заплата не отразява плащанията в натура. Годишната заплата обаче обхваща и всички „нестандартни плащания“, т.е. плащанията, които не се получават за всеки платежен период (променлива B411) и плащанията в натура (променлива B412).

Данните за променлива B41 следва да бъдат предоставяни за всички наети лица, за чиято брутна месечна заплата (променлива B42) са налични данни, т.е. променлива B41 не следва да се предоставя за наети лица, за чиято брутна месечна заплата не може да се направи приблизителна оценка. Тези наети лица следва да бъдат изключени от извадката, а теглата да бъдат съответно коригирани.

Няма значение дали заплатата на наетото лице не винаги се отнася за пълна година. В рамките на годината някои наети лица ще са ползвали неплатен отпуск, а други ще са постъпили или ще са напуснали предприятието. Изисква се действителната брутна заплата през референтна година. Когато стойността по променлива B31 (брой седмици, за които се отнася брутната годишна заплата) е по-малка от 52,14 седмици, променлива B31 следва да се използва за определяне на брутната стойност за променлива B41 и нейните компоненти.

4.2. *Годишни премии и надбавки, които не се изплащат за всеки платежен период (B411) (незадължително за местните единици, принадлежащи към предприятия с 1 до 9 наети лица)*

Тази променлива обхваща всички елементи (пряко възнаграждение, премии и надбавки), които не се изплащат за всеки платежен период, като например:

— 13-та или 14-та заплата, премии за Коледа и Нова година [ЕСС 2010, точка 4.03, буква г)],

— премии за празници,

— тримесечни или годишни премии от предприятието,

— премии за производителност, зависещи от предварително определени цели, награди за признание, стимули за наемане на работа,

— премии за напускане или пенсиониране, когато тези плащания не са свързани с колективен трудов договор, нито се изискват по закон [ЕСС 2010, точка 4.03, буква и)],

— изплащане на просрочени суми със задна дата.

4.3. *Годишни плащания в натура (B412) (незадължително)*

Тази променлива се отнася до оценка на стойността на всички стоки и услуги, предоставени през референтната година на наетите лица безплатно или на намалена цена чрез работодателя. Тук се включват продукти на предприятието, жилища за персонала, служебни автомобили, опции върху акции и схеми за покупка на акции. Ако е налична информация от данъчното облагане на доходите на физическите лица от плащания в натура, тя може да се използва вместо тази оценка.

Когато променлива B31 е по-малка от 52,14 седмици, променлива B412 не следва да се коригира.

4.4. *Брутна заплата през референтния месец (B42)*

Тази променлива обхваща възнаграждението в брой, изплатено през референтния месец преди всички данъчни удръжки и социалноосигурителни вноски, платими от наетото лице и удържани от работодателя. Променлива B42 следва да съответства на броя на платените часове през референтния месец (променлива B32).

Включват се следните елементи:

— всички плащания за този период (дори ако са платени извън представителния месец), включително всички плащания за извънреден труд, премии за работа на смени, премии и награди, комисиони и т.н.,

— плащания за извънреден труд, надбавки за работа в екип, нощен труд, труд през почивните дни, комисиони и т.н.,

— премии и надбавки, плащани регулярно за всеки платежен период, дори ако сумата варира месечно,

— плащания за периоди на отсъствие и прекъсване на производствения процес, изплащани изцяло от работодателя,

— семейни надбавки и други парични изгоди в брой, определени в колективни трудови договори или договорени на доброволна основа,

— плащания към спестовни схеми на наетите лица.

Тук не се включва следното:

— плащания, извършени през този период, но отнасящи се до други периоди, като например просрочени възнаграждения, аванси или плащане за отпуск или отсъствия по болест извън този период,

— периодични премии и парични изгоди, които не се плащат регулярно на всеки платежен период,

— плащания за периоди на отсъствие, заплащани от работодателя в намален размер,

— законоустановени семейни надбавки,

— надбавки за работно облекло или инструменти,

— възстановяване на суми или плащания за пътуване, дневни и др. и разноски при осъществяване на дейността на работодателя,

— плащания в натура.

Когато брутната месечна заплата на наетото лице е повлияна от неплатено отсъствие (поради отпуск по болест, майчинство, обучение и др. или поради постъпване или напускане предприятието от наетото лице през референтния месец), тя следва бъде коригирана по подходящ начин, за да се осигури приблизителна оценка на заплатата на наетото лице за един пълен месец. Ако например е известно, че през 20 % от референтния месец наетото лице е ползвало неплатено отсъствие, действително изплатената брутна месечна заплата (в пълен размер) за периода на присъствие следва да се умножи по коригиращ коефициент от 1,25 [100/(100-20)].

Когато не е възможно брутната месечна заплата на наетото лице да се коригира така, че приблизителната стойност да съответства на заплатата за един пълен месец, наетото лице следва да бъде изключено от извадката.

4.5. *Заплата, свързана с извънреден труд (B421) (незадължително за местните единици, принадлежащи към предприятия с 1 до 9 наети лица)*

Размерът на заплатата, получена за часовете положен извънреден труд. Следва да се отчита пълният размер, а не само премийният елемент, добавен към установеното часово възнаграждение. Променлива B421 следва да съответства на променлива B321 (брой часове извънреден труд, платени през референтния месец).

4.6. *Специални плащания за работа на смени (B422) (незадължително за местните единици, принадлежащи към предприятия с 1 до 9 наети лица)*

Това се отнася до специалните премийни плащания за работа на смени, нощни смени или работа през почивните дни, когато те не се третират като извънреден труд. Следва да се включи размерът на премийния елемент или допълнителното плащане, а не общото плащане за работата на смени.

4.7. *Задължителни социалноосигурителни вноски и данъци, плащани от работодателя от името на наетото лице (B423)(незадължително)*

Тази променлива се отнася до общата сума на задължителните социалноосигурителни вноски и данъци, които работодателят плаща на държавните органи от името на наетото лице през референтния месец. Тази информация се изисква, за да се получи нетната месечна заплата за всяко нает лице.

Ако месечната заплата на наетото лице е повлияна от неплатено отсъствие, тогава променлива B423 (заедно с нейните подкомпоненти B4231 и B4232) следва да бъде коригирана, за да се получи приблизителна оценка на удръжките за пълен месец.

4.8. *Задължителни социалноосигурителни вноски, плащани от работодателя от името на наетото лице (B4231)(незадължително)*

Това се отнася до размера на социалноосигурителните вноски на наетото лице, установени по закон или по колективни трудови договори и удържани от работодателя.

4.9. *Данъци, плащани от работодателя от името на наетото лице (B4232) (незадължително)*

Това се отнася до размера на всички данъци върху заплатата на наетото лице, удържани от работодателя за референтния месец и платени от работодателя на данъчните органи от името на наетото лице.

4.10. *Средна брутна часова заплата през референтния месец (B43)*

Изискват се данни за средната брутна часова заплата, платена на наетото лице през референтния месец. Тази стойност следва да съответства на средната брутна часова заплата, получена като брутната заплата за референтния месец (променлива B42) се раздели на броя на платените часове през същия период (променлива B32).

4.11. *Коефициент на екстраполация за наетите лица (B52)*

Коефициентът на екстраполация за наетите лица е броят на наетите лица в съвкупността, представени чрез запис за нает лице. Използва се за екстраполиране на променливите за наетите лица от извадката към цялата съвкупност. Коефициентите на екстраполация са специфични за всяко нает лице в зависимост от елементи като честотата на изготвяне на извадка, метода за формирането ѝ, липса на отговор, последващо калибриране и др. Стойността на всички коефициенти на екстраполация за цялата извадка от наети лица е равна на броя на наетите лица в съвкупността.

ПРИЛОЖЕНИЕ II

Цели за точност

1) Държавите членки трябва да се стремят да запазят коефициента на вариация под 1 % за средната часова заплата, измерена за всички наети лица (на непълно и на пълно работно време), работещи в резидентна местна единица с 1 или повече наети лица, принадлежащи към общо всички раздели на NACE в обхвата на темата „Структура на заплатите“, както е определена в член 6, параграф 3 от Регламент (ЕС) 2025/941.

2) Държавите членки трябва да се стремят да запазят коефициента на вариация под 10 % за средната часова заплата, измерена за всички наети лица (на непълно и на пълно работно време), работещи в резидентна местна единица с 1 или повече наети лица, за всеки раздел на NACE в обхвата на темата „Структура на заплатите“, както е определена в член 6, параграф 3 от Регламент (ЕС) 2025/941, с изключение на онези от тях, които представляват под 1 % от общата месечна заплата, записана през референтната година.