32000R1916

РЕГЛАМЕНТ (ЕО) № 1916/2000 НА КОМИСИЯТА

от 8 септември 2000 година

за прилагането на Регламент (ЕО) № 530/1999 на Съвета относно структурна статистика за заплатите и разходите за труд по отношение на определението и предаването на информация за структурата на заплатите

(текст от значение за ЕИП)

КОМИСИЯТА НА ЕВРОПЕЙСКИТЕ ОБЩНОСТИ,

като взе предвид Договора за създаване на Европейската общност,

като взе предвид Регламент (ЕО) № 530/1999 на Съвета от 9 март 1999 г. относно структурната статистика за заплатите и разходите за труд [1], и по-специално член 11 от него,

като има предвид, че:

(1) Съгласно член 11 от Регламент (ЕО) № 530/1999 е необходимо прилагането на мерки за определението и категоризирането на информацията, която следва да бъде предоставяна и подходящия технически формат за предаване на резултатите.

(2) Мерките, предвидени в настоящия регламент, съответстват на становището, дадено от Статистическия програмен комитет, създаден с Решение 89/382/ЕИО, Евратом на Съвета [2],

ПРИЕ НАСТОЯЩИЯ РЕГЛАМЕНТ:

Член 1

Определение и категоризиране на информацията

В съответствие с член 6 от Регламент (ЕО) № 530/1999 държавите-членки осигуряват информация за променливите, изброени в приложение I към настоящия регламент.

За целта определенията на променливите са включени в приложение II към настоящия регламент.

Член 2

Технически формат за предаване на резултатите

Съответният технически формат, който трябва да се използва за предаване на резултатите, се съдържа в приложение III към настоящия регламент.

Член 3

Влизане в сила

Настоящият регламент влиза в сила на двадесетия ден след публикуването му в *Официален вестник на Европейските общности*.

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

Съставено в Брюксел на 8 септември 2000 година.

За Комисията

Pedro SOLBES MIRA

Член на Комисията

---

[1] ОВ L 63, 12.3.1999 г., стр. 6.
[2] ОВ L 181, 28.6.1989 г., стр. 47.

ПРИЛОЖЕНИЕ I

СПИСЪК НА ПРОМЕНЛИВИТЕ

1. **Информация за местната единица, към която са наети лицата в извадката**

1.1. Регионът според номенклатурата на териториалните статистически единици (NUTS).

1.2. Размерът на предприятието, на което принадлежи местната единица.

1.3. Икономическата дейност според Общата класификация на икономическите дейности в Европейските общности (NACE Rev.1), установена с Регламент (ЕИО) № 3037/90 [1] на Съвета.

1.4. Формата на икономически и финансов контрол по смисъла на Директива 80/723/ЕИО [2] на Комисията.

1.5. Наличието на колективни договори за заплащане, обхващащи по-голямата част от наетите лица в наблюдаваното звено.

1.6. Общият брой на наетите лица в местната единица (*по избор*).

1.7. Основен пазар на продуктите на предприятието (*по избор*).

1.8. Размер на групата предприятия (*по избор*).

1.9. Държава на пребиваване на органа, контролиращ групата предприятия (*по избор*).

2. **Информация за всяко едно от наетите лица в извадката**

2.1. Пол.

2.2. Възраст.

2.3. Професия според Международната стандартна класификация на професиите (ISCO-88 (COM)).

2.4. Управленски пост или надзорен пост (*по избор*).

2.5. Най-високото завършено ниво на образование и обучение според Международната стандартна класификация на образованието (ISCED 97).

2.6. Стаж в предприятието.

2.7. На пълно или непълно работно време.

2.8. Вид трудов договор.

2.9. Гражданство (*по избор*).

2.10. Включен в правителствена схема за насърчаване на заетостта (*по избор*).

2.11. Години на прекъсване на стажа в настоящото предприятие (*по избор*).

3. **Информация за заплатите, платените часове и неотработените дни**

3.1. Общ размер на брутната заплата за представителен месец.

3.1.1. Възнаграждение за извънреден труд.

3.1.2. Специално заплащане за работа на смени.

3.2. Общ размер на брутната годишна заплата за отчетната година.

3.2.1. Брой седмици/месеци, за които се отнася брутната годишна заплата.

3.2.2. Общ размер на годишните премии.

3.2.2.1. Редовни премии, които не се заплащат на всеки платежен период (*по избор*).

3.2.2.2. Годишни премии за продуктивност (*по избор*).

3.2.2.3. Годишни дивиденти от разпределение на печалбата (*по избор*).

3.3. Задължителни социални осигурителни вноски и данъци, плащани от работодателя от името на наетото лице (*по избор*).

3.3.1. Задължителни социални осигурителни вноски (*по избор*).

3.3.2. Данъци (*по избор*).

3.4. Брой платени часове през представителния месец (или за стандартен работен месец).

---

[1] ОВ L 293, 24.10.1990 г., стр. 1.

[2] ОВ L 195, 29.7.1980 г., стр. 35.

3.4.1. Брой извънредни часове, платени през представителния месец.

3.5. Годишен брой дни на отсъствие от работа.

3.5.1. Дни годишен отпуск (без болнични).

3.5.2. Годишен брой дни отпуск по болест (*по избор*).

3.5.2.1. Годишен брой дни отпуск по болест, платени от работодателя (*по избор*).

3.5.2.2. Годишен брой дни отпуск по болест, които не са платени от работодателя (*по избор*).

3.5.3. Годишен брой дни за професионално обучение (*по избор*).

3.6. Годишна оценка на плащанията в натура (*по избор*).

4. **Коефициенти за претегляне**

4.1. Коефициент за претегляне за местната единица.

4.2. Коефициент за претегляне за наетите лица.

ПРИЛОЖЕНИЕ II

ОПРЕДЕЛЕНИЕ НА ПРОМЕНЛИВИТЕ

1. **Информация за местната единица, към която са наети лицата в извадката**

Изработването на структурна статистика за доходите се базира на местни единици и предприятия, както е определено е Регламент (ЕИО) № 696/93 [1] на Съвета, и предоставя информация за наетите лица в предприятията с 10 или повече наети лица, класифицирани по размер и основна дейност. Статистиката обхваща всички дейности, описани в раздели В, Г, Д, Е, Ж, З, И, Й, К, М, Н и О на Общата класификация на икономическите дейности в Европейските общности (наричана по-долу „NACE Rev.1“). Дейности М, Н и О са по избор за 2001/2002 г.

1.1. Регионът, в който е разположена местната единица според номенклатурата на териториалните статистически единици (NUTS) на ниво 1.

1.2. Размерът на предприятието, към което принадлежи местната единица, класифициран като един от следните: 10-49, 50-249, 250-499, 500-999, 1000 или повече работници или служители.

1.3. Икономическата дейност на местната единица, кодирана в NACE Rev.1 на ниво раздел.

1.4. Формата на икономически и финансов контрол по смисъла на Директива 80/723/ЕИО:

По смисъла на Директива 80/723/ЕИО (относно прозрачността на финансовите отношения между държавите-членки и държавните предприятия) „публично предприятие“ означава всяко предприятие, спрямо което публичните власти могат да упражнят, пряко или непряко, доминиращо влияние по силата на тяхна собственост в него, тяхно финансово участие или правилата, които го управляват.

Доминиращо влияние (или контрол) от страна на публичните власти се предполага, когато тези власти пряко или непряко по отношение на предприятието:

— притежават основната част от записания капитал на предприятието (> 50 %), или

— контролират мнозинството от гласовете, свързани с акциите, издадени от предприятието, или могат да назначат повече от половината от членовете на административния, управленския или надзорния орган на предприятието.

За да бъде идентифициран реалният контролиращ субект, е необходим анализ на пълната верига на собственост, ако е необходимо.

Характерът на контрола, упражняван върху предприятието, ще бъде кодиран в следните категории:

— публичен контрол,

— частен контрол,

— смесен контрол.

1.5. Наличието на колективни трудови договори, обхващащи мнозинството от наетите лица в наблюдаваната единица:

Колективни трудови договори могат да бъдат:

— национално ниво или междуконфедерален договор, обхващащ работници от широк спектър от различни сектори на дейност и обикновено подписан от една или повече конфедерации на професионалните съюзи и от една или повече национални организации на работодателите,

— споразумение на един сектор на дейност, определящ условията и реда за всички или по-голямата част от работниците и служителите в отделна промишленост или икономически сектор,

— договор за отделни сектори на дейност в отделен регион,

— договор на предприятие или отделен работодател, обхващащ само наетите от този работодател лица, независимо от размера. Договорът може да обхваща само някои местни единици или групи наети лица в предприятието,

— договор, отнасящ се само до работниците в местната единица,

— всякакъв друг договор, който не е посочен по-горе.

Положителен отговор се дава, когато повече от 50 % от наетите лица в местната единица са обхванати от който и да е от посочените по-горе колективни договори за заплащане.

Националните служби могат, вместо да питат за вида колективен договор, да питат какви колективни разпоредби се прилагат и на базата на отговорите да определят вида колективен договор.

[1] ОВ L 76, 30.3.1993 г., стр. 1.

1.6. Общ брой на наетите лица в местната единица (*по избор*):

Броят на наетите лица трябва да съответства на информацията, съдържаща се в бизнес регистъра, воден за целите на статистиката.

1.7. Основен пазар на продуктите на предприятието (*по избор*):

Събира се информация за основния пазар на продуктите на предприятието, кодирана както следва:

— местен или регионален пазар,

— национален пазар,

— пазар европейска единица,

— световен пазар.

Целта е единствено да се определи кой е най-големият пазар (само един отговор).

1.8. Размер на групата предприятия (*по избор*):

Групата предприятия е статистическа единица, определена в Регламент (ЕИО) № 696/93 за статистическите единици. Групата предприятия следва да се разглежда на световно ниво. В повечето случаи местната единица принадлежи на предприятие, което не се контролира от национална или чуждестранна група. Когато местната единица принадлежи към група предприятия, тя е добре известна като цяло. Практически насоки, които могат да се дадат на респондентите, е дали сметките на предприятието са изцяло консолидирани в сметките на неговата група предприятия.

1.9. Държава на пребиваване на органа, контролиращ групата предприятия (*по избор*):

Органът, контролиращ групата предприятия, е юридическото звено, упражняващо действителен контрол по смисъла на Системата на национални сметки 1993, глава 4.30. Държавата, в която е разположен този орган, трябва да бъде записана. В много от случаите тази държава е същата като държавата, в която е разположена разглежданата местна единица. Като практическа насока се записва държавата на пребиваване на юридическото лице, което публикува консолидираните сметки на цялата група.

2. **Информация за всяко наето лице в извадката**

Наети са всички лица, които имат пряк трудов договор с предприятието или местната единица и получават възнаграждение, независимо от вида извършвана работа, броя на отработените часове (пълно или непълно работно време) и продължителността на договора (срочен или безсрочен). Наетите надомни работници ([1]) следва да се включат само ако има изрично споразумение за възнаграждение на надомния работник на база отработени часове. Чираците и стажантите се включват.

Следните категории се изключват:

— семейните работници,

— надомни работници, които получават възнаграждение на база продукт или услуга, която предоставят,

— случайни работници (тоест заети без предварително определено работно време),

— временни работници (наети от/чрез агенции. Ако самата агенция, която ги наема, е извадкова единица на наблюдение, те следва да бъдат включени),

— лица, които получават възнаграждение изцяло под формата на хонорар или комисиона,

— членове на управителния съвет на предприятието,

— неплатени собственици, директори или мениджъри (които получават дял от печалбата или хонорар),

— работниците в наблюдаваната единица, които постоянно (за повече от една година) работят в свързана компания, разположена в чужбина,

— доброволни работници.

2.1. Пол

2.2. Възраст в цели години към определената дата от представителния месец.

2.3. Професия според Международната стандартна класификация на професиите (ISCO-88 (COM)):

Професията се кодира според класификацията ISCO-88 (COM) с минимум два знака и при възможност на тризначно ниво.

Чираците и стажантите с трудов договор се класифицират в професията, за която те полагат своя стаж или обучение.

([1]) Надомен работник е лице, което е съгласно да полага труд за дадено предприятие или да достави определено количество стоки или услуги на дадено предприятие по силата на предварителна уговорка или договор с това предприятие, но чието работно място не е в това предприятие. (Европейска система от национални и регионални сметки в Европейската общност (ESA-95): 11.13 ж).

Длъжността с управленски и аналитични функции (код P1-2) обикновено включва широк спектър от задачи, свързани с планиране, ръководене и координация на функционирането на предприятието, включително вътрешни отдели и служби, често с помощта на подчинени управители или надзорници.

От лицата, заемащи ръководен пост, обикновено се изискват значителни знания и опит за производствения процес и/или изискванията за обслужване и административните процедури, свързани с ефективното функциониране на организации и фирми.

За да определят професията националните служби могат да попитат за договорената група на заплата или друго възнаграждение, към която принадлежат наетите лица, административния код на конкретното работно място (тези кодове са на разположение на местните единици) и по какъв вид пенсионна схема са осигурени наетите лица.

2.4. Управленска длъжност или надзорна длъжност (по избор):

Тази променлива показва дали даден работник или служител изпълнява някаква управленска функция (= да) или не (= не). Такива наети лица не могат да се класифицират като мениджъри по класификацията ISCO-88 (COM) (главна група 1), но могат все пак да имат отговорности, свързани с управление или надзор на група други наети лица. Обикновено за такива лица има допълнение „бригадир“ или „надзирател“ към името на професията им.

2.5. Най-високото завършено ниво на образование ([1]) според ISCED 97

Събира се информация относно нивото на общо, професионално или висше образование, което работникът или служителят е получил според следното групиране на ISCED 97:

ISCED 0 и 1 (код 01)

0 — НАЧАЛНО ОБРАЗОВАНИЕ и 1 — НАЧАЛНО ОБРАЗОВАНИЕ ИЛИ ПЪРВА СТЕПЕН НА ОСНОВНО ОБРАЗОВАНИЕ

Програмите на ниво 1 обикновено се изработват на единична или проектна база, за да се осигурят на децата добри умения за четене, писане и математика, едновременно с елементарно разбиране по други предмети като история, география, естествени науки, социални науки, изкуство и музика. Това ниво принципно покрива шест пълни учебни години.

ISCED 2 (код 02)

2 — ПЪРВА СТЕПЕН НА СРЕДНО ОБРАЗОВАНИЕ ИЛИ ВТОРА СТЕПЕН НА ОСНОВНО ОБРАЗОВАНИЕ

Програмите на това ниво са по-ориентирани по предмети, които се преподават от специализиран преподавател, като най-често няколко преподаватели водят часове в съответната област на специализацията си. На това ниво се прилагат изцяло основните умения.

ISCED 3

3 — ВТОРА СТЕПЕН НА СРЕДНО ОБРАЗОВАНИЕ **(код 03, възможно е да не се прави разграничаване на а, б или в)**

Образователната програма, включена на това ниво, обикновено изисква завършване на 9 образователни години (от началото на ниво 1) или комбинация от образование и професионален или технически опит.

3А—Втора степен на средно образование – общо (*по избор*) **(код 04)**

3Б— Втора степен на средно образование — техническо (*по избор*) **(код 05)**

3В— Втора степен на средно образование (по-малко от три години)— ориентирано към пазара на труда (*по избор*) **(код 06)**

3В— Втора степен на средно образование (три години или повече)— ориентирано към пазара на труда (*по избор*) **(код 07)**

ISCED 4 (код 08)

4 — ОБРАЗОВАНИЕ СЛЕД СРЕДНО ОБРАЗОВАНИЕ, КОЕТО НЕ Е ВИСШЕ

Тази категория обхваща програми, които са на границата между втора степен на средно образование и след средно образование от международна гледна точка, макар и в националния контекст да са ясно считани за програми за втора степен на средно или програми след средно образование. По съдържанието си тези програми не могат да се приемат за по-висока образователна степен. Обикновено те не са значително по-високо ниво от програмите под код ISCED 3, но служат за разширяване на знанията на участниците, които вече са завършили програма на ниво 3.

([1]) Изразът „успешно завършено ниво“ трябва да се свързва с получаване на сертификат или диплома, когато се полагат изпити. Там, където не се полагат изпити, под успешно завършване следва да се разбира пълно посещение.

Типични примери са програмите, изработени за подготовка на учениците за ниво 5, които макар и завършили ISCED ниво 3, не са учили по учебна програма, позволяваща приемане на ниво 5, тоест основни подготвителни курсове или професионални програми. Програмите от втори цикъл също могат да бъдат включени.

ISCED 5Б (код 09)

5Б — ПЪРВА СТЕПЕН НА ВИСШЕ ОБРАЗОВАНИЕ (КОЯТО НЕ ВОДИ ПРЯКО ДО ВИСША ИЗСЛЕДОВАТЕЛСКА КВАЛИФИКАЦИЯ) — Техническо

В сравнение с 5А тези програми са с практическа ориентация/за конкретна длъжност и са разработени основно за получаване на практически умения и знание, необходимо за заемане на определена длъжност или занаят или клас от длъжности или занаяти, чието успешно завършване осигурява на участника квалификация, отговаряща на пазара на труда.

ISCED 5А (код 10)

5А — ПЪРВА СТЕПЕН НА ВИСШЕ ОБРАЗОВАНИЕ (КОЯТО НЕ ВОДИ ПРЯКО ДО ВИСША ИЗСЛЕДОВАТЕЛСКА КВАЛИФИКАЦИЯ) — Общо

Това ниво се състои от програми за висше образование, по-високи от предлаганите на нива 3 и 4. Включването в тези програми обикновено изисква успешното завършване на ISCED ниво 3А или 3Б или сходна квалификация на ISCED ниво 4А. Те не водят до получаване на висша изследователска квалификация. Тези програми трябва да имат кумулативна продължителност най-малко две години. Програмите 5А са преимуществено на теоретична основа и са предназначени да изградят достатъчна квалификация за получаване на достъп до висши изследователски програми и професии с високи изисквания за умения.

ISCED 6 (код 11)

6 — ВТОРА СТЕПЕН НА ВИСШЕ ОБРАЗОВАНИЕ (КОЯТО ВОДИ ДО ВИСША ИЗСЛЕДОВАТЕЛСКА КВАЛИФИКАЦИЯ)

Това ниво е запазено за програми, които водят до получаване на висша изследователска квалификация. Поради това програмите са посветени на задълбочено обучение и непосредствени изследвания и не се основават единствено на лекционни курсове. Обикновено те изискват написване на теза или дисертация с качество, позволяващо публикация, които са продукт на оригинално изследване и представляват значителен принос в познанието.

2.6. Стаж в предприятието:

Стажът се определя като броя пълни години заетост при настоящия работодател. Ако работникът или служителят вече е работил в друга местна единица на предприятието, стажът следва да се изчислява от датата на постъпване в предприятието. Краткосрочните отпуски (по-малко от година, напр. отпуск по майчинство или отпуск на бащата за отглеждане на малко дете, или отпуск по болест) следва да се включат. Прекъсвания, по-дълги от една година, не се включват.

2.7. Пълно или непълно работно време:

Наетите лица на пълно работно време са онези, чието редовно работно време е същото, като колективно договореното или обичайното за разглежданата местна единица, дори ако договорът им е за по-малко от една година. Позволява се 10-процентна разлика.

Останалите случаи се разглеждат като работници или служители на непълно работно време. Броят часове, изработени от наетите лица на непълно работно време, следва да се предостави като процент от нормалното работно време (от наетите лица на пълно работно време) в местната единица.

2.8. Вид трудов договор:

Изисква се следната информация за вида трудов договор:

— безсрочен,

— срочен (различен от чирак или стажант),

— чирак/стажант,

— друг.

Безсрочен трудов договор е договор между работодателя и наетото лице, за който действителният срок на договора не е предварително определен.

Трудовият договор се счита за временен или срочен, ако намерението на работодателя и на наетото лице е била продължителността на договора да се определя от дадени условия, например график за извършване на работата, изпълнение на определена задача или връщане на работа на друго лице, което в момента е заместено.

Договорите за чиракуване или стаж са специфични срочни договори, сключени между работодателя и чирака/стажанта. Целта на договора е да се даде възможност на чирака да придобие практически опит в конкретна област.

2.9. Гражданство (*по избор*):

Гражданството се определя като юридическото гражданство на всяко лице, а гражданин е лицето, което има юридическо гражданство по рождение или натурализация, независимо дали с декларация, опция, брак или по друг начин.

2.10. Обхванати от правителствена схема за насърчаване на заетостта (*по избор*):

Тази точка показва дали наетото лице е част от някоя от следните правителствени схеми:

— цялостно или частично освобождаване на работодателя от данъци или социални вноски,

— субсидия,

— субсидия за чиракуване/стаж.

Това се отнася до отделния индивид, а не до предприятието. Не са включени субсидии, изплащани на предприятието, които не са свързани с определено наето лице (изчислявани на базата на общата численост на персонала).

Схемите за подпомагане могат да включват и намаления на вноските за социално осигуряване на работодателя или на работника и преки данъци, когато схемата подпомага създаването на работно място или наемането на наетото лице.

2.11. Години на прекъсване в настоящото предприятие (*по избор*):

Броят на пълните години (и месеци), през които наетото лице е прекъснало работа за дълго време. Дългосрочното прекъсване следва да бъде повече от една година. Ако между годините на заетост е имало няколко прекъсвания, те следва да се кумулират. Краткосрочните прекъсвания (по-малко от година) не се включват, дори ако общата им продължителност надвишава една година.

3. **Информация за заплатите, платените часове и неотработените дни**

3.1. Общ размер на брутната заплата за представителен месец:

Брутната заплата обхваща паричното възнаграждение, плащано пряко и редовно от работодателя на определен период, преди приспадането на данъци и социални осигурителни вноски, платими от наетите лица и удържани от работодателя.

Включват се следните елементи:

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

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

— премии и надбавки, изплащани редовно на всеки платежен период, дори сумата за различните месеци да е различна,

— плащания за периоди на отсъствие и преустановяване на работа, изплащани изцяло от работодателя,

— семейни надбавки и други парични облаги по колективен договор или доброволно договорени,

— плащания за спестовната схема на наетите лица.

Следните категории не се включват:

— плащания, извършени в този период, но отнасящи се до други периоди като неизплатени суми, аванси или възнаграждение за отпуск или болнични извън този период,

— периодични премии и облаги, които не се изплащат редовно на всяка платежна дата,

— плащания от работодателя за периоди на отсъствие по намалена ставка,

— законови семейни надбавки.

— стойност на възнагражденията в натура (поради затруднено събиране на информация),

— надбавки за работно облекло или инструменти,

— обезщетения или плащания за пътни, дневни и други разходи, извършени при изпълнение на служебни задължения.

3.1.1. Възнаграждение за извънреден труд:

Размерът на допълнителното възнаграждение, платено за положения извънреден труд. Взема се предвид пълната ставка, а не само премийният елемент, добавен към нормалната почасова тарифа. Отчитаното възнаграждение следва да обхваща точния брой отработени часове извънреден труд през представителния месец, дори ако са изплатени по-късно (изключва се извънредният труд от предишен период, заплатен през представителния период).

3.1.2. Специално заплащане за работа на смени:

Това се отнася до премийните възнаграждения за работа на смени, нощен труд или работа през почивните дни, когато те не се разглеждат като извънреден труд. Следва да се включи само премийната част.

3.2. Общ размер на брутната годишна заплата за отчетната година:

Отнася се за брутното възнаграждение, платено през отчетната година. Всички премии, които не се плащат редовно на всеки платежен период, следва да се включат (13-а и 14-а заплата, празнични премии, дялове от разпределяне на печалбата, надбавки за неизползван отпуск, извънредни комисиони и пр.). Изключват се обезщетенията за прекратяване на трудовото или служебното правоотношение. Плащанията в натура също следва да се изключат.

3.2.1. Брой седмици/месеци, за които се отнася брутната годишна заплата:

Би било от полза да се иска информация за годишното възнаграждение на всички наети лица, дори да не са присъствали през цялата година. В този случай е необходимо да се отчете броят на седмиците или месеците, на които отговаря годишното възнаграждение, за да се избегнат евентуални грешки.

3.2.2. Общ размер на годишните премии:

Отнася се за всякакви нередовни плащания, които не се извършват през всеки платежен период, като празнични премии, 13-а заплата, надбавки за неизползван отпуск, извънредни комисиони, дялове от разпределяне на печалба и т.н.

3.2.2.1. Редовни премии, неизплащани за всеки платежен период (*по избор*):

Това се отнася за всички нередовни премии, които не се изплащат през всеки платежен период, като празнични премии, 13-а или 14-а заплата и др.

3.2.2.2. Годишни премии за продуктивност (*по избор*):

Отнася се до нередовните премии, изплащани на наетото лице във връзка с индивидуални резултати или конкретна задача.

3.2.2.3. Годишни премии, свързани с разпределяне на печалба (*по избор*):

Отнася се до еднократни премии или други извънредни плащания, свързани с цялостните резултати на предприятието съгласно схеми за поощряване.

3.3. Задължителни социални осигурителни вноски и данъци, плащани от работодателя от името на наетото лице (по избор):

Общата сума на задължителните социални осигурителни вноски и данъци, плащани от работодателя от името на наетото лице на държавните власти през представителния месец.

NB: **В някои държави това може да не се прави.**

3.3.1. Задължителни социални осигурителни вноски (*по избор*):

Отнася се до сумата за социални осигуровки на наетите лица, определена от закон или от колективни договори и удържана от работодателя.

3.3.2. Данъци (*по избор*):

Отнася се до сумата на всички данъци върху доходите, удържани от работодателя и изплащани на данъчните власти от името на наетите лица.

3.4. Брой платени часове през представителния месец (или през стандартен работен месец):

Платените часове обхващат нормално установеното работно време и часовете за извънреден труд, за които е платено възнаграждение през представителния месец. Часове, които не са отработени, но са платени през отчетния период, се считат за „платени часове“ (годишен отпуск, отпуск по болест, официални празници и други платени часове, например, за медицински прегледи). При използването на този метод е необходимо да се осигури съответствие между „платените часове“ и часовете, за които се отнася заплатата.

Платените часове се изчисляват, като се приспаднат неотработените неплатени часове (поради болест, отпуск по майчинство и т.н.) или часовете, платени по по-ниска ставка от нормалните основни часове, плюс извънредния труд.

NB: Нормалните основни часове представляват броя часове, които наетото лице трябва да отработи през представителния месец, като се изключат обедните почивки и часовете извънреден труд, дори те да се отработват редовно или според условията на договора. Това включва броя часове (седмично/месечно), които наетото лице е длъжно да изработи по силата на договора, правилниците или правила, които са в сила в местната единица.

3.4.1. Брой извънредни часове през представителния месец:

Извънредните часове включват часовете, изработени допълнително към нормалната или договорената работна седмица (или месец). Ако например 4 часа се заплащат по нормална ставка 1,5, се записват 4, а не 6. Следва да бъдат включени само онези извънредни часове, които съответстват на заплащането за извънредни часове, регистрирани в 3.1.1. Неплатените периоди на прекъсване на работата и времето за пътуване не се считат за извънреден труд.

3.5. Годишен брой дни на отсъствие от работа.

3.5.1. Дни годишен отпуск (без болнични):

Това се отнася до броя на дните на платения годишен отпуск на наетите лица, като се изключат официалните празници. Отнася се до общия годишен брой на нормалните дни отпуск, включително отпуснатите на наетото лице поради възраст, изпълнение на специални задачи, стаж и други подобни причини.

Когато работодателите плащат на наетите лица допълнителни суми за работа по време на платени обучения, сумите обикновено се включват в годишната заплата и съответно се намалява броят на почивните дни. Тъй като почивните дни, през които е работено, се заплащат, ако общият брой на почивните дни не се коригира, ще се получи двойно отчитане. Следователно се предоставя информация за действителния брой дни на ползвания отпуск.

По подобен начин, когато на наетите лица се предлага допълнителна (платена) почивка съгласно договори за намаляване на работното време, тя се прибавя към годишния отпуск. Те се регистрират, само ако размерът на намаленото работно време е равен на пет или повече работни дни на година.

Следните не се считат за дни на годишен отпуск:

— почивни дни, отпуснати в резултат на екипна работа (защото това вече е включено в изчислението на седмичните работни часове),

— официални празници,

— отпуск за обучение,

— дни, отпуснати по лични причини и платени.

Следва да се включват само работните дни. Когато събота и неделя не са работни дни, те не следва да се включват, а също така и официалните празници.

3.5.2. Годишен брой дни отпуск по болест (*по избор*):

Действителният брой на цели дни отпуск по болест, ползвани от наетото лице.

3.5.2.1. Годишен брой дни отпуск по болест, платени от работодателя (*по избор*):

Действителният брой цели дни отпуск по болест, ползвани от наетото лице и заплатени изцяло или частично от работодателя.

3.5.2.2. Годишен брой дни отпуск по болест годишно, които не са платени от работодателя (*по избор*):

Действителният брой пълни дни на отпуск по болест, взети от работника и които не са платени от работодателя.

3.5.3. Годишен брой дни за професионално обучение (*по избор*):

Годишният брой дни за професионално обучение са дните (изчислени в „еквивалент на работни дни“) прекарани от наетото лице в дейности по професионално обучение, с изключение на чираците или стажантите в предприятието със специален договор за обучение.

3.6. Годишна оценка на плащанията в натура (*по избор*):

Оценка на стойността на всички плащания в натура, предоставени на наетите лица през отчетната година.

4. **Коефициенти на претегляне**

4.1. Коефициент на претегляне за местната единица:

Във всяка извадкова страта коефициентите на претегляне се изчисляват за всяка местна единица на базата на броя на местните единици в извадката и броя на местните единици в наблюдаваната съвкупност. Коефициентът показва броя на местните единици в съвкупността, представляващ всяка една от местните единици в извадката.

4.2. Коефициент на претегляне за наетите лица:

Коефициент на претегляне за наетите лица е коефициентът, по който трябва да се умножи броят на наетите лица в извадката за получаване на оценка на наблюдаваната съвкупност. За всяка местна единица той се основава на броя на наетите лица в извадката в рамките на единицата и общия брой на наетите лица в местната единица, комбиниран с коефициента на претегляне за местната единица.

ПРИЛОЖЕНИЕ III

ФОРМАТ ЗА ПРЕДАВАНЕ НА РЕЗУЛТАТИТЕ

Трябва да бъдат осигурени отделните данни за всяка местна единица и всяко нает лице. Тези данни се предоставят под формата на два вида записи:

А: запис за местните единици;

Б: запис за наетите лица.

Записите за наетите лица трябва да бъдат свързани със записите за местната единица с ключ.

Записите трябва да съдържат по едно поле за всяка променлива. Всеки запис следва да бъде или с фиксирана дължина, или отделен със запетая. Редът на полетата следва да отговаря на реда на променливите. Когато липсва някоя променлива, следва да се въведе празно поле. Реалните нули се записват като цифрови нули.