

## ТРУДОВИТЕ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ В КОЛЕКТИВНИТЕ ДОГОВОРИ

Валери Апостолов<sup>1</sup>

### Резюме

Настоящата студия анализира договорените трудови възнаграждения в действащите колективни трудови договори на равнище предприятие в Република България, като прави сравнителен анализ на данните от регистрираните колективни трудови договори в Националния институт за помирение и арбитраж (НИПА) за 2017г. и 2018г.

В студията е направен анализ на основните и допълнителни трудови възнаграждения за придобит трудов стаж и професионален опит. Основният източник на информация за изготвянето на този анализ е специално създадената в НИПА интегрирана електронна база данни за Колективни трудови договори на различните равнища на договаряне.

**Ключови думи:** колективен трудов договор; трудови възнаграждения; анализ

**JEL:** J31; J52

## REMUNERATION IN COLLECTIVE LABOUR AGREEMENTS

Valeri Apostolov<sup>2</sup>

### Abstract

This study analyzes the contracted wages in the current collective labor agreements at enterprise level in the Republic of Bulgaria by making a comparative analysis of the data from the registered collective labor agreements in the National Institute for Conciliation and Arbitration (NICA) for 2017 and 2018.

The study examines the base salaries and additional seniority and professional experience bonuses. The main source of information for the preparation of this analysis is the specially created in NICA integrated electronic database for collective labor agreements at different bargaining levels.

**Key words:** collective labor agreement; wages; analysis

**JEL:** J31; J52

---

<sup>1</sup>Доц. д-р Валери Апостолов, катедра „Човешки ресурси и социална защита“, Университет за национално и световно стопанство, : [valeriapostolov@unwe.bg](mailto:valeriapostolov@unwe.bg)

<sup>2</sup> Assos. Prof. Valeri Apostolov, PhD Department Human Resources and Social Protection, University of National and World Economy, : [valeriapostolov@unwe.bg](mailto:valeriapostolov@unwe.bg)

## **Увод**

Колективният трудов договор е способ, чрез който може да се подобрят условията на труд. Той може да бъде сключен на ниво предприятие, отрасъл, бранш или община.

Колективният трудов договор изразява постигнато съгласие между страните, той има нормативен характер, т.е. урежда права и задължения за работниците и служителите, но за работодателя в предприятия, отрасли, браншове и общини. При сключването на индивидуален трудов договор в него не може да се съдържат разпоредби, които противоречат, или са по-неблагоприятни от предвидените в колективния трудов договор.

В колективния трудов договор се уреждат въпроси касаещи полагането на труд, работно време, почивки, отпуски, здравословни и безопасни условия на труд, осигуряването на работниците и служителите, социални придобивки, и др. [1, стр.65]

## ***Основни трудови възнаграждения***

С колективен трудов договор могат да се договарят както основното така и допълнителни трудови възнаграждения, еднократни или с постоянен характер, както и условията и периодичността на изплащанията им. Според чл.107м КТ: „Размерът на трудовото възнаграждение се определя с индивидуалния трудов договор съгласно разпоредбите на трудовото законодателство и в съответствие с колективния трудов договор и вътрешните правила за работната заплата на предприятието“. Глава XII от Кодекса на труда (чл.242 - чл.272) и Наредбата за структурата и организацията на работната заплата определят основните нормативни изисквания към трудовите възнаграждения.

## **Договорена минимална работна заплата в предприятието – начин на определяне**

Според чл. 244 КТ държавата се явява регулатор на минималните трудови възнаграждения и обезщетения. Министерски съвет със свое Постановление (ПМС) определя минимален размер на работна заплата за страната. Отсъствието в някои колективни трудови договори на равнище предприятие на договорености относно размера на минималната работна заплата (МРЗ) показва, че страните са приели за МРЗ за съответното предприятие да бъде действащият размер на МРЗ за страната определен съгласно чл. 244, ал. 1 КТ.

В колективните трудови договори договореностите касаещи размера на минималната работна заплата в предприятието го дефинират по различен начин. Разликите в определянето на МРЗ затруднява съществено сравняването между договореностите постигнати от страните по КТД по икономически дейности, териториален обхват и други. С колективен трудов договор на равнище „предприятие“ размера на МРЗ по професии или категории персонал се определя най-често като фиксирана сума в лева или като коефициент към определена база – МРЗ за страната или договорената за отрасъла/бранша. По-рядко в КТД се среща диференциация основаваща се на степен на образование, основните девет категории персонал, съгласно Закона за бюджета на ДОО, конкретно изброяване на длъжности със съответните размери на минималното трудово възнаграждение. Не рядко в КТД се среща препратка към вътрешни нормативни актове, най-често Вътрешните правила за работната заплата. [2, стр.128]

При анализа на действащите КТД на равнище „предприятие“ се идентифицират три начина на определяне на размера на МРЗ за предприятието:

- МРЗ се договаря като определена сума в лева;
- като коефициент към МРЗ за страната;
- като коефициент към МРЗ за отрасъл/бранш.

Изследването на данните показва, че през 2018 г. нараства относителният дял на действащите КТД, в които има договорен размер на МРЗ спрямо 2017 г. с близо 5%. Макар и с по-малък ръст – малко над 2% расте и относителния дял на наетите лица попадащи в обхвата на действащите колективни трудови договори. През 2018 г. както и през 2017 г., най-голям относителен дял имат действащите КТД, в които размерът на минималната работна заплата е определен като фиксирана сума в лева, запазвайки се относително един и същ - над 71%, обхващайки малко над 45% от наетите лица. Впечатление прави делът КТД, в който размера на МРЗ се определя като коефициент към МРЗ за страната, който обхваща над три пъти по голям дял наети лица. Ръст се отчита в относителните дялове на действащите КТД и обхванатите наети лица, с определен размер на МРЗ като коефициент към МРЗ за отрасъл/бранш.

**Таблица 1**

**Договорена с колективен трудов договор минимална работна заплата за предприятието над МРЗ за страната по начин на определяне<sup>3</sup>**

| Начин на определяне                 | 2017 г.      |               |                |               | 2018 г.      |               |                |               |
|-------------------------------------|--------------|---------------|----------------|---------------|--------------|---------------|----------------|---------------|
|                                     | КТД          |               | Наети          |               | КТД          |               | Наети          |               |
|                                     | брой         | отн. дял      | брой           | отн. дял      | брой         | отн. дял      | брой           | отн. дял      |
| Сума в лева                         | 345          | 71,60%        | 47 612         | 45,10%        | 367          | 71,30%        | 48 852         | 45,30%        |
| Коефициент към МРЗ за страната      | 86           | 17,80%        | 53 880         | 51,00%        | 81           | 15,70%        | 52 806         | 48,90%        |
| Коефициент към МРЗ за отрасъл/бранш | 51           | 10,60%        | 4 088          | 3,90%         | 67           | 13,00%        | 6 268          | 5,80%         |
| <b>Общо</b>                         | <b>482</b>   | <b>100,0%</b> | <b>105 580</b> | <b>100,0%</b> | <b>515</b>   | <b>100,0%</b> | <b>107 926</b> | <b>100,0%</b> |
| Дял от общо действащи КТД           | <b>26,5%</b> |               | <b>31,9%</b>   |               | <b>31,1%</b> |               | <b>34,2%</b>   |               |

Анализът на действащите КТД и засегнатите от тях наети лица, с договорености относно определяне на размера на МРЗ, показва различно разпределение по икономически дейности А21 КИД 2008 НСИ.

От гледна точка на управлението на хората в организациите, управлението на възнагражденията и системата за възнаграждения, въздействат върху привличането и задържането, поведението, използването и развитието на хората в организациите [3, стр.64]

С най-голям относителен дял на договорите с постигнати договорености относно определянето на размера на МРЗ се открояват договорите попадащи в обхвата на икономическите дейности Д Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия, В Добивна промишленост и Е Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци, следвани от Р Образование и К Финансови и

<sup>3</sup> Източник: Електронна база данни на Национален институт за помирение и арбитраж

застрахователни дейности. Най-рядко размера на МРЗ се определя с КТД в дейности като, L Операции с недвижими имоти и S Други дейности.

Поради спецификата на определянето на работната заплата в държавната администрация, обяснимо икономическата дейност О Държавно управление е с най-нисък дял на действащите КТД с договорености относно определяне на размера на МРЗ, обхващащи под 1% от наетите лица.

При анализа на наети лица се открояват икономическите дейности D Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и В Добивна промишленост с относителен дял на обхванатите наети лица над 95%. На челни позиции се подреждат и дейностите Е Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци, макар и с отчетен спад от близо 12% през 2018 г., и G Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети. Най-нисък относителен дял на обхванатите наети лица се отчита в сферите на селското и горско стопанство и културата и спорта.

Според разпределението на КТД по групи икономически дейности А7 на НИПА най-често се постигнат договорености за определяне на размера на МРЗ в сферата на индустрията, отчитайки слаб спад през 2018 г. следвана от образованието, с ръст от 13%.

През 2018 г. се отчита ръст в относителния дял на действащите КТД с договорен размер на МРЗ в групите икономически дейности R-S Култура и други и А Селско, горско и рибно стопанство, а спад в G-N Търговия, транспорт, туризъм и услуги.

При обхванатите наети лица отново на челно място по относителен дял се нарежда индустрията запазвайки едно и също равнище през 2018 г. и 2017 г. от близо 56%. Отчитайки ръст следват наетите в образованието и здравеопазването.

Обяснимо групата на държавното управление остава с незначителен относителен дял на действащите КТД и обхванатите наети лица, с договорености относно размера на минималната работна заплата.

## Таблица 2

**Договорена с колективен трудов договор минимална работна заплата за предприятието над МРЗ за страната според начин на определяне по групи икономически дейности А7 НИПА<sup>4</sup>**

| Групи икономически дейности А7<br>НИПА    | Сума | Коеф. към МРЗ за страната | Коеф. към МРЗ за отрасъл/бранш | % от общо | 2017 г. |                           | 2018 г.                        |           |
|---|------|---------------------------|--------------------------------|-----------|---------|---------------------------|--------------------------------|-----------|
|   |      |                           |                                |           | КТД     |                           |                                |           |
|   |      |                           |                                |           | Сума    | Коеф. към МРЗ за страната | Коеф. към МРЗ за отрасъл/бранш | % от общо |
| А Селско, горско и рибно стопанство       | 1    |                           | 10                             | 14,3%     |         |                           | 10                             | 15,4%     |
| В-Ф Индустрия                             | 33   | 66                        | 4                              | 44,8%     | 27      | 61                        | 2                              | 41,7%     |
| G-N Търговия, транспорт, туризъм и услуги | 7    | 10                        | 2                              | 14,0%     | 6       | 10                        | 1                              | 12,3%     |
| О Държавно управление                     | 1    |                           | 1                              | 1,7%      | 1       |                           | 1                              | 1,8%      |
| Р Образование                             | 263  | 9                         | 14                             | 34,6%     | 299     | 9                         | 27                             | 47,6%     |
| Q Здравеопазване                          | 38   |                           | 11                             | 15,7%     | 33      |                           | 12                             | 15,2%     |

<sup>4</sup> Източник: Електронна база данни на Национален институт за помирение и арбитраж

|   |               |               |              |              |               |               |              |              |
|---|---------------|---------------|--------------|--------------|---------------|---------------|--------------|--------------|
| R-S Култура и други                       | 2             | 1             | 9            | 10,3%        | 1             | 1             | 14           | 13,1%        |
| <b>Общо</b>                               | <b>345</b>    | <b>86</b>     | <b>51</b>    | <b>26,5%</b> | <b>367</b>    | <b>81</b>     | <b>67</b>    | <b>31,1%</b> |
| <b>Наети лица</b>                         |               |               |              |              |               |               |              |              |
| A Селско, горско и рибно стопанство       | 81            |               | 469          | 10,3%        |               |               | 515          | 10,7%        |
| B-F Индустрия                             | 21 639        | 48 740        | 1 291        | 55,9%        | 19 403        | 47 435        | 416          | 55,9%        |
| G-N Търговия, транспорт, туризъм и услуги | 7 078         | 4 717         | 16           | 17,0%        | 7 463         | 4 901         | 7            | 18,0%        |
| O Държавно управление                     | 34            |               | 198          | 0,6%         | 34            |               | 198          | 0,6%         |
| P Образование                             | 12 111        | 421           | 740          | 26,4%        | 14 182        | 466           | 1 164        | 36,5%        |
| Q Здравеопазване                          | 6 479         |               | 981          | 22,4%        | 7 496         |               | 3 265        | 31,1%        |
| R-S Култура и други                       | 190           | 2             | 393          | 8,1%         | 274           | 4             | 703          | 13,9%        |
| <b>Общо</b>                               | <b>47 612</b> | <b>53 880</b> | <b>4 088</b> | <b>31,9%</b> | <b>48 852</b> | <b>52 806</b> | <b>6 268</b> | <b>34,2%</b> |

Разпределението според формата на собственост отчита различни тенденции в относителните дялове на действащите КТД и обхванатите от тях наети лица. Анализът отчита, че макар и с почти равни дялове през 2018 г. нараства броят на действащите КТД от обществения сектор, в които има постигнати договорености относно определяне размера на минималната работна заплата. От друга страна в частния сектор се наблюдава слаб спад.

В рамките на обществения сектор расте относителният дял на предприятията, при запазване на дялът в административните структури. В частния сектор се наблюдава спад в договорите с постигнати договорености както в националните, така и в предприятията с чуждестранен капитал.

Анализът на данните за наетите лица отчита ръст, макар и с по-малък процент спрямо действащите КТД, на обхванатите лица в обществения сектор. Противоположно на действащите КТД, в частния сектор дялът на обхванатите наети лица нараства през 2018 г. Впечатление прави, че относителният дял на наетите лица, за които действащите КТД са в сила, в националните предприятия отчита спад през 2018 г. спрямо 2017 г., за разлика от обхванатите в предприятията с чуждестранен капитал.

### Таблица 3

**Договорена с колективен трудов договор минимална работна заплата за предприятието над МРЗ за страната според начин на определяне по икономически сектори (обществен/частен)<sup>5</sup>**

| Икономически сектори | Сума | Коеф. към МРЗ за страната | Коеф. към МРЗ за | % от общо | Сума | Коеф. към МРЗ за страната | Коеф. към МРЗ за | % от общо |
|----------------------|------|---------------------------|------------------|-----------|------|---------------------------|------------------|-----------|
|                      |      |                           |                  |           |      |                           |                  |           |

<sup>5</sup> Източник: Електронна база данни на Национален институт за помирение и арбитраж

|                                     | отрасъл/<br>бранш |               |              |              | отрасъл/<br>бранш |               |              |              |
|-------------------------------------|-------------------|---------------|--------------|--------------|-------------------|---------------|--------------|--------------|
|                                     | 2017 г.           |               |              |              | 2018 г.           |               |              |              |
|                                     | КТД               |               |              |              |                   |               |              |              |
| <b>Обществен сектор<br/>в т.ч.:</b> | <b>315</b>        | <b>50</b>     | <b>46</b>    | <b>25,8%</b> | <b>339</b>        | <b>50</b>     | <b>64</b>    | <b>31,3%</b> |
| Предприятия                         | 314               | 50            | 45           | 27,7%        | 338               | 50            | 63           | 33,7%        |
| Административни<br>структури        | 1                 |               | 1            | 1,7%         | 1                 |               | 1            | 1,8%         |
| <b>Частен сектор в<br/>т.ч.:</b>    | <b>30</b>         | <b>36</b>     | <b>5</b>     | <b>31,3%</b> | <b>28</b>         | <b>31</b>     | <b>3</b>     | <b>30,0%</b> |
| Национални<br>предприятия           | 11                | 20            | 4            | 22,4%        | 10                | 14            | 3            | 19,9%        |
| Чуждестранни<br>предприятия         | 19                | 16            | 1            | 50,7%        | 18                | 17            |              | 49,3%        |
| <b>Общо</b>                         | <b>345</b>        | <b>86</b>     | <b>51</b>    | <b>26,5%</b> | <b>367</b>        | <b>81</b>     | <b>67</b>    | <b>31,1%</b> |
|                                     | <b>Наети</b>      |               |              |              |                   |               |              |              |
| <b>Обществен сектор<br/>в т.ч.:</b> | <b>24<br/>046</b> | <b>29 800</b> | <b>3 189</b> | <b>26,4%</b> | <b>26<br/>724</b> | <b>28 791</b> | <b>6 255</b> | <b>29,3%</b> |
| Предприятия                         | 24<br>012         | 29 800        | 2 991        | 31,7%        | 26<br>690         | 28 791        | 6 057        | 35,4%        |
| Административни<br>структури        | 34                |               | 198          | 0,6%         | 34                |               | 198          | 0,6%         |
| <b>Частен сектор в<br/>т.ч.:</b>    | <b>23<br/>566</b> | <b>24 080</b> | <b>899</b>   | <b>42,3%</b> | <b>22<br/>128</b> | <b>24 015</b> | <b>13</b>    | <b>43,8%</b> |
| Национални<br>предприятия           | 9 857             | 13 994        | 192          | 35,5%        | 7 484             | 12 741        | 13           | 34,5%        |
| Чуждестранни<br>предприятия         | 13<br>709         | 10 086        | 707          | 52,0%        | 14<br>644         | 11 274        |              | 55,5%        |
| <b>Общо</b>                         | <b>47<br/>612</b> | <b>53 880</b> | <b>4 088</b> | <b>31,9%</b> | <b>48<br/>852</b> | <b>52 806</b> | <b>6 268</b> | <b>34,2%</b> |

Разпределението на действащите КТД и обхванатите от тях наети лица според големината на предприятието отчита обща тенденция на ръст в относителните дялове през 2018 г. спрямо 2017 г., с изключение на групата предприятия, за които няма данни за броя наети лица. Най-голям ръст в относителните дялове на действащите КТД и обхванатите наети лица с договорености относно определяне на размера на МРЗ се отчита в групата на малките предприятия - съответно 7,4% и 7,6%, следвани от микро предприятията – съответно 7,5% за КТД и 4,7% при наетите.

#### Таблица 4

**Договорена с колективен трудов договор минимална работна заплата за предприятието над МРЗ за страната според начин на определяне по големина на предприятията<sup>6</sup>**

<sup>6</sup> Източник: Електронна база данни на Национален институт за помирение и арбитраж

| Предприятия по големина | Сума          | Коеф. към МРЗ за страната | Коеф. към МРЗ за отрасъл/бранш | % от общо    | Сума         | Коеф. към МРЗ за страната | Коеф. към МРЗ за отрасъл/бранш | % от общо    |
|-------------------------|---------------|---------------------------|--------------------------------|--------------|--------------|---------------------------|--------------------------------|--------------|
|                         | 2017 г.       |                           |                                |              | 2018 г.      |                           |                                |              |
|                         | КТД           |                           |                                |              |              |                           |                                |              |
| Големи предприятия      | 33            | 40                        | 3                              | 33,9%        | 31           | 40                        | 3                              | 34,3%        |
| Средни предприятия      | 99            | 31                        | 18                             | 25,6%        | 93           | 26                        | 24                             | 27,1%        |
| Малки предприятия       | 198           | 13                        | 24                             | 26,9%        | 229          | 13                        | 30                             | 34,3%        |
| Микро предприятия       | 12            | 2                         | 5                              | 18,6%        | 12           | 2                         | 9                              | 26,1%        |
| п.а.                    | 3             |                           | 1                              | 10,3%        | 2            |                           | 1                              | 9,7%         |
| <b>Общо</b>             | <b>345</b>    | <b>86</b>                 | <b>51</b>                      | <b>26,5%</b> | <b>367</b>   | <b>81</b>                 | <b>67</b>                      | <b>31,1%</b> |
|                         | <b>Наети</b>  |                           |                                |              |              |                           |                                |              |
| Големи предприятия      | 32 983        | 50 463                    | 1 382                          | 33,9%        | 33962        | 49704                     | 2757                           | 35,7%        |
| Средни предприятия      | 9 120         | 3 094                     | 1 936                          | 24,8%        | 8674         | 2733                      | 2487                           | 26,5%        |
| Малки предприятия       | 5 421         | 314                       | 735                            | 27,7%        | 6131         | 358                       | 980                            | 35,3%        |
| Микро предприятия       | 88            | 9                         | 35                             | 20,8%        | 85           | 11                        | 44                             | 25,5%        |
| п.а.                    |               |                           |                                |              |              |                           |                                |              |
| <b>Общо</b>             | <b>47 612</b> | <b>53 880</b>             | <b>4 088</b>                   | <b>31,9%</b> | <b>48852</b> | <b>52806</b>              | <b>6268</b>                    | <b>34,2%</b> |

При разпределението по териториален обхват се отчита обща тенденция на ръст в относителния дял на действащите КТД с постигнати договорености за определяне размера на МРЗ по статистически райони NUTS 2 според класификацията на НСИ (виж Таблица 2 от Приложение 2). С най-висок дял и голям ръст се открояват Югоизточния район - с относителен дял близо 44% и ръст над 7% и Северозападния - съответно дял над 35% и ръст повече от 8%. По отношение на обхванатите наети лица изключение прави Южния централен район, където се отчита спад в относителния дял през 2018 г. с близо 5%. С най-висок относителен дял на наетите лица е Югоизточния район, а най-висок ръст се отчита в Североизточния.

При разпределението по административни области се наблюдават различни тенденции в относителните дялове на действащите КТД и обхванатите наети от тях лица с постигнати договорености относно размера на МРЗ. Докато в едва шест области се отчита спад на действащите КТД, то в 50% от областите се наблюдава спад в обхванатите лица. С най-висок ръст в относителния дял на КТД се открояват областите Русе и Видин - 21%, а най голям спад се отчита в област Смолян – 13%. При обхванатите наети лица впечатление прави област Перник, където се отчита близо 72% ръст на относителния дял. Най-голям спад има в област Силистра – 29%.

В групата на предприятията със структури на територията на цялата страна се отчита слаб спад от около 2% на относителния дял на действащи КТД, в които се определя размера на МРЗ, който се отразява в незначителен спад в обхванатите наети лица.

#### Размер на договорената минимална работна заплата в предприятието

Съществено значение има размерът на минималното трудово възнаграждение за предприятието, договорен с КТД. С цел осигуряване на възможност за извършване на анализи са извършени съответните изчисления от страна на Националния институт за помирение и арбитраж, в резултат на което договореният като коефициент размер на МРЗ е приведен към обща величина в лева.[5, стр.27]

**Таблица 5**

**Договорености относно размера на минималната работна заплата в предприятието над МРЗ за страната<sup>7</sup>**

| КТД и наети лица, за които те са в сила с договорености относно размера на МРЗ | 2017 г.      |             |                |             | 2018 г.      |             |                |             |
|--|--------------|-------------|----------------|-------------|--------------|-------------|----------------|-------------|
|  | КТД          |             | Наети лица     |             | КТД          |             | Наети лица     |             |
|  | 482          | 27%         | 105 580        | 32%         | 515          | 31%         | 107 926        | 34%         |
| <b>Общо</b>  | <b>1 818</b> | <b>100%</b> | <b>331 247</b> | <b>100%</b> | <b>1 655</b> | <b>100%</b> | <b>315 954</b> | <b>100%</b> |

Източник: Електронна база данни на Национален институт за помирение и арбитраж

Данните показват ръст през 2018 г. на относителните дялове на действащите КТД и обхванатите от тях наети лица с договорен размер на минималната работна заплата за предприятието над нормативно установения минимум, като 4% ръст на КТД се отразява в едва 2% ръст при наетите лица.

Анализът на данните за договорения с действащи КТД размер на минималната работна заплата отчита нарастването му пропорционално на установената с ПМС МРЗ за страната. Размерът на минималната договорена стойност бележи слаб ръст, като от 0,4% увеличение през 2017 г. достига до 2% през 2018 г. По-значителен ръст се отчита в размера на средно договорената стойност на МРЗ – 9,5%. Достигнатият максимално договорен с КТД размер на МРЗ, макар и по-висок в левова равностойност, се запазва като процентно увеличение спрямо нормативния минимум, достигайки 120% увеличение. Впечатление прави медианната стойност (най-често договаряната), където се отчита незначителен спад от 1%.

**Таблица 6**

**Договорена с КТД минимална работна заплата за предприятието над МРЗ за страната**

|  | 2017 г.         |                           | 2018 г.         |               |
|--|-----------------|---------------------------|-----------------|---------------|
| <b>Минимална работна заплата за страната</b>                               | <b>460 лева</b> |                           | <b>510 лева</b> |               |
| <b>Размер на договорена с КТД МРЗ за предприятието над МРЗ за страната</b> | Стойност (лева) | Коеф. към МРЗ за страната | Стойност (лева) | Коеф. към МРЗ |

<sup>7</sup> Източник: Електронна база данни на Национален институт за помирение и арбитраж



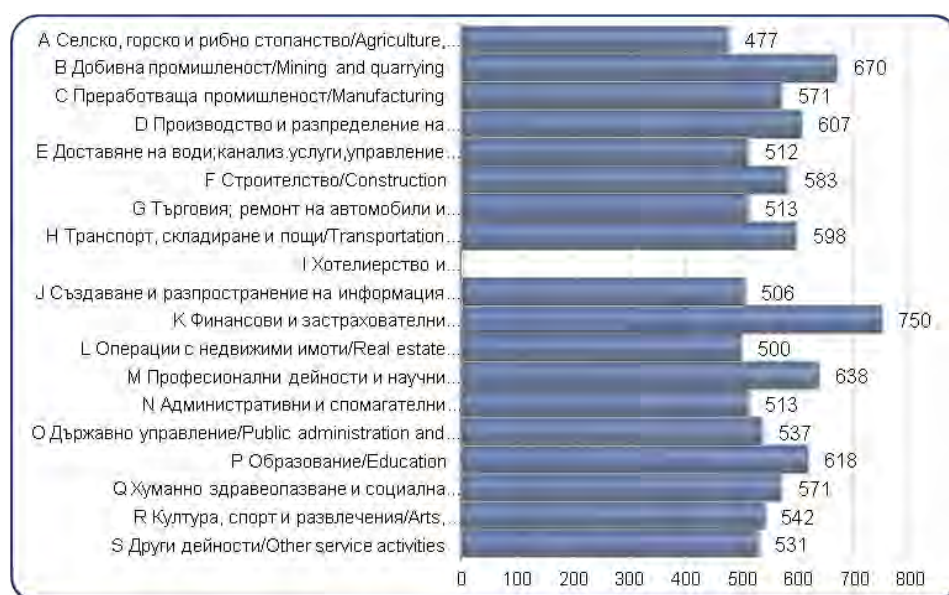
|                                   |       |        |        | за<br>страната |
|-----------------------------------|-------|--------|--------|----------------|
| Средно договорена стойност на МРЗ | 596,2 | 129,6% | 709,41 | 139,1%         |
| Медианна стойност                 | 600   | 130,4% | 660    | 129,4%         |
| Минимална стойност                | 462   | 100,4% | 520    | 102,0%         |
| Максимална стойност               | 1 012 | 220,0% | 1 122  | 220,0%         |

Анализът на разпределението по икономически дейности А21 КИД-2008 НСИ (виж Таблица 3 от Приложение 2) на действащите КТД с договорен по-висок размер на МРЗ спрямо минимално установения за страната сочи, че докато в дейност I Хотелиерство и ресторантьорство не се постига както през 2017 г. така и през 2018 г., то в дейностите J Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения и L Операции с недвижими имоти, през 2018 г. не са постигнати договореност за разлика от 2017 г.

Най-висок размер на МРЗ за предприятието е договорен с КТД през двете изследвани години в икономическите дейности В Добивна промишленост, D Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и С Преработваща промишленост. Най-нисък размер на МРЗ над нормативно установения се договаря в сферите на образованието и преработващата промишленост, като през 2018 г. към тях се присъединява и образованието. Най-висока стойност на средно договорения размер на МРЗ се отчита в икономическите дейности К Финансови и застрахователни дейности и В Добивна промишленост, като през 2018 г. на челно място се включва Р Образование.

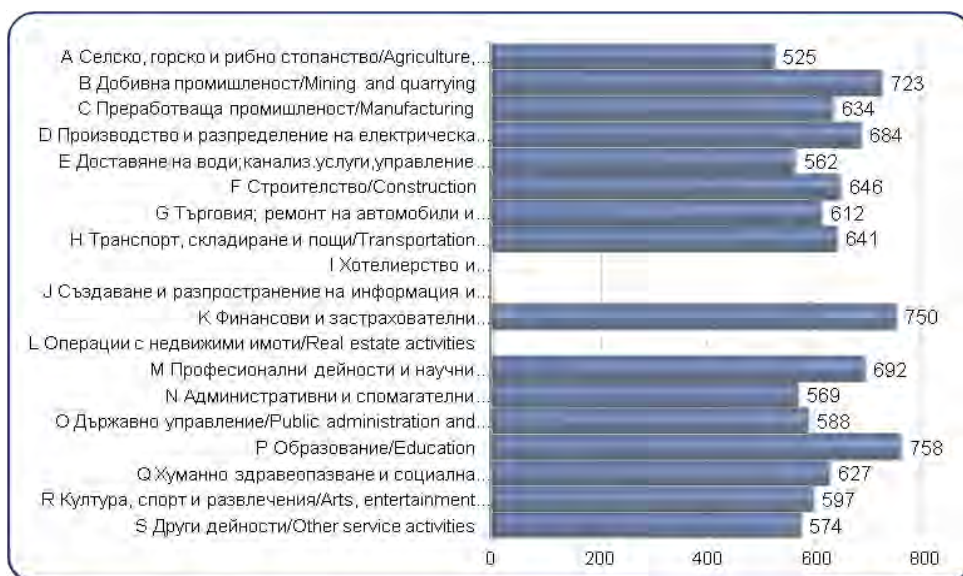
### Средно договорена стойност на минималната работна заплата за предприятието (лева) по икономически дейности А21<sup>8</sup>

2017 г.



<sup>8</sup> Източник: Електронна база данни на Национален институт за помирение и арбитраж

2018 г.



С най-висок дял на действащите КТД и обхванатите наети лица с постигнати договорености за размер на МРЗ над нормативно установения минимум, макар и противно на общата тенденция отчитайки спад съответно с между 4% и 9% за КТД и 1% и 11% за наетите, се открояват икономическите дейности D Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия с относителен дял през 2018 г. от над 89% за КТД обхващащи близо 100% от наетите, B Добивна промишленост – над 69% от КТД обхващащи над 95% от наетите и E Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци – 60% от КТД обхващащи 70% от наетите лица.

Най-нисък дял на действащите КТД и обхванатите от тях наети лица, с договорен над нормативния минимум размер на МРЗ, се отчита в сферата на операциите с недвижими имоти с относителен дял на КТД – 4,8% и 4% дял на обхванатите лица, като през 2018 г. няма постигнати договорености.

В предвид спецификата на определяне на работните заплати в сферата на държавното управление е обясним незначителният дял на действащите КТД и обхванатите от тях наети лица с договорености относно по-висок спрямо нормативния минимум размер на минималната работна заплата.

Впечатление правят дейностите G Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети, където относителен дял на действащите КТД, с договорен размер на МРЗ над нормативния минимум, от 18% през 2017 г. спадащ на едва 8% през 2018 г. обхващат дял от 52% от наетите лица през двете изследвани години, както и S Други дейности, където относителен дял на КТД 9% през 2017 г. обхваща едва под 2%, докато отчитайки ръст до 14% през 2018 г. относителният дял на КТД вече обхваща 25% от наетите лица.

Анализът на разпределението по агрегираната от НИПА групировка на икономическите дейности А7 отчита максимално договорен размер на минималната работна заплата в сферата на индустрията, следвана от образованието. Впечатление прави при разпределението по групи икономически дейности, почти незначителната разлика и големия брой групи с един и същи минимален размер на МРЗ, като само през 2017 г. може да се отличи сферата на образованието с най-нисък договорен размер. При средно договорения размер на МРЗ на челни позиции се нареждат образованието следвано от търговията, транспорта и услугите.

Таблица 7

**Размер на договорената с колективен трудов договор минимална работна заплата за предприятието над МРЗ за страната по икономически дейности А7 НИПА<sup>9</sup>**

| Групи икономически дейности А7 НИПА       | КТД        |              | Наети лица     |              | Сред но (лева) | Миним ум (лева) | Максим ум (лева) |
|---|------------|--------------|----------------|--------------|----------------|-----------------|------------------|
|   | брой       | отн. дял.    | брой           | отн. дял.    |                |                 |                  |
| <b>2017 г.</b>                            |            |              |                |              |                |                 |                  |
| А Селско, горско и рибно стопанство       | 11         | 14,3%        | 550            | 10,3%        | 477            | 474             | 510              |
| В-Ф Индустрия                             | 103        | 44,8%        | 71 670         | 55,9%        | 570            | 466             | 1 012            |
| Г-Н Търговия, транспорт, туризъм и услуги | 19         | 14,0%        | 11 811         | 17,0%        | 586            | 474             | 750              |
| О Държавно управление                     | 2          | 1,7%         | 232            | 0,6%         | 537            | 474             | 600              |
| Р Образование                             | 286        | 34,6%        | 13 272         | 26,4%        | 618            | 469             | 810              |
| Q Здравеопазване                          | 49         | 15,7%        | 7 460          | 22,4%        | 571            | 462             | 730              |
| R-S Култура и други                       | 12         | 10,3%        | 585            | 8,1%         | 539            | 474             | 644              |
| <b>Общо</b>                               | <b>482</b> | <b>26,5%</b> | <b>105 580</b> | <b>31,9%</b> | <b>596</b>     | <b>462</b>      | <b>1 012</b>     |
| <b>2018г.</b>                             |            |              |                |              |                |                 |                  |
| А Селско, горско и рибно стопанство       | 10         | 15,4%        | 515            | 10,7%        | 525            | 525             | 525              |
| В-Ф Индустрия                             | 90         | 41,7%        | 67 254         | 55,9%        | 628            | 520             | 1 122            |
| Г-Н Търговия, транспорт, туризъм и услуги | 17         | 12,3%        | 12 371         | 18,0%        | 649            | 525             | 816              |
| О Държавно управление                     | 2          | 1,8%         | 232            | 0,6%         | 588            | 525             | 650              |
| Р Образование                             | 335        | 47,6%        | 15 812         | 36,5%        | 758            | 520             | 955              |
| Q Здравеопазване                          | 45         | 15,2%        | 10 761         | 31,1%        | 627            | 520             | 950              |
| R-S Култура и други                       | 16         | 13,1%        | 981            | 13,9%        | 589            | 525             | 714              |
| <b>Общо</b>                               | <b>515</b> | <b>31,1%</b> | <b>107 926</b> | <b>34,2%</b> | <b>709</b>     | <b>520</b>      | <b>1 122</b>     |

Разпределението по групировка на икономическите дейности А7 поставя на челното място през 2017 г. групата на дейностите в индустрията с 44,8% относителен дял на действащите КТД с постигнати договорености за по-висок размер на МРЗ над нормативно установения минимум, обхващащи 55,9% от наетите лица, изместен от образованието през 2018 г. с 47,6% относителен дял на КТД, обхващащи едва 36,5% от наетите. С най-нисък дял през 2017 г. е групата на културата и други с 10,3% относителен

<sup>9</sup> Източник: Електронна база данни на Национален институт за помирение и арбитраж

дял на действащите КТД, обхващайки 8,1% от наетите лица, изместена от групата на търговията, транспорт, туризъм и услуги през 2018 г. с 12,3% дял на КТД, с 18% относителен дял на обхванатите лица.

Обяснимо групата на държавното управление остава с незначителен дял.

Анализът на разпределението по икономически сектори сочи, че близо два пъти по-често с действащите КТД се договаря размер на МРЗ за предприятието над нормативно установения минимум в частния сектор, където се отчита по-висок размер на максимума на договорената МРЗ. От друга страна в общественния сектор се отчита по-висока средна стойност на договорената МРЗ, при по-нисък достигнат минимум през 2017 г.

Данните показват различни тенденции в развитието на относителните дялове на действащите КТД и обхванатите от тях наети лица, с договорен размер на минималната работна заплата над нормативно установената за страната. Докато през 2017 г. частният сектор заема по-висок относителен дял както при КТД така и при обхванатите наети лица, то през 2018 г. по-висок относителен дял на КТД заема общественния сектор, но отново с по-нисък дял на засегнатите лица.

**Таблица 8**

**Размер на договорената с колективен трудов договор минимална работна заплата за предприятието над МРЗ за страната по икономически сектори<sup>10</sup>**

| Икономически сектори            | КТД        |              | Наети лица     |              | Средно (лева) | Минимум (лева) | Максимум (лева) |
|---------------------------------|------------|--------------|----------------|--------------|---------------|----------------|-----------------|
|                                 | брой       | отн. дял.    | брой           | отн. дял.    |               |                |                 |
| <b>2017 г.</b>                  |            |              |                |              |               |                |                 |
| <b>Обществен сектор в т.ч.:</b> | <b>411</b> | <b>25,8%</b> | <b>57 035</b>  | <b>26,4%</b> | <b>597</b>    | <b>462</b>     | <b>920</b>      |
| Предприятия                     | 409        | 27,7%        | 56 803         | 31,7%        | 596           | 462            | 1 012           |
| Административни структури       | 2          | 1,7%         | 232            | 0,6%         | 537           | 474            | 600             |
| <b>Частен сектор в т.ч.:</b>    | <b>71</b>  | <b>31,3%</b> | <b>48 545</b>  | <b>42,3%</b> | <b>593</b>    | <b>466</b>     | <b>1 012</b>    |
| Национални предприятия          | 35         | 22,4%        | 24 043         | 35,5%        | 584           | 466            | 828             |
| Чуждестранни предприятия        | 36         | 50,7%        | 24 502         | 52,0%        | 601           | 474            | 1 012           |
| <b>Общо</b>                     | <b>482</b> | <b>26,5%</b> | <b>105 580</b> | <b>31,9%</b> | <b>596</b>    | <b>462</b>     | <b>1 012</b>    |
| <b>2018 г.</b>                  |            |              |                |              |               |                |                 |
| <b>Обществен сектор в т.ч.:</b> | <b>453</b> | <b>31,3%</b> | <b>61 770</b>  | <b>29,3%</b> | <b>717</b>    | <b>520</b>     | <b>1 020</b>    |
| Предприятия                     | 451        | 33,7%        | 61 538         | 35,4%        | 710           | 520            | 1 122           |
| Административни структури       | 2          | 1,8%         | 232            | 0,6%         | 588           | 525            | 650             |

<sup>10</sup> Източник: Електронна база данни на Национален институт за помирение и арбитраж

|                              |            |              |                    |              |            |            |              |
|------------------------------|------------|--------------|--------------------|--------------|------------|------------|--------------|
| <b>Частен сектор в т.ч.:</b> | <b>62</b>  | <b>30,0%</b> | <b>46<br/>156</b>  | <b>43,8%</b> | <b>654</b> | <b>520</b> | <b>1 122</b> |
| Национални предприятия       | 27         | 19,9%        | 20<br>238          | 34,5%        | 635        | 520        | 918          |
| Чуждестранни предприятия     | 35         | 49,3%        | 25<br>918          | 55,5%        | 669        | 520        | 1 122        |
| <b>Общо</b>                  | <b>515</b> | <b>31,1%</b> | <b>107<br/>926</b> | <b>34,2%</b> | <b>709</b> | <b>520</b> | <b>1 122</b> |

В рамките на общественния сектор в групата на предприятията се отчита по-висок максимален размер на договорената МРЗ, но по-нисък на достигнатия минимум, както и ръст в относителните дялове на действащите КТД и обхванатите наети лица, с договорен над минимално установения размер на МРЗ. При административните структури, който заемат незначителен дял, се запазват относителните дялове на действащите КТД и обхванатите наети лица.

В рамките на частния сектор се отчита достигнат по-висок договорен максимален размер на МРЗ за предприятието, както и по-висок минимум през 2017 г. в групата на предприятията с участие на чуждестранен капитал. Според данните два пъти по-често с действащите КТД в чуждестранните предприятия се договаря МРЗ с размер над нормативно постановения за страната, отчитайки през 2018 г. незначителен спад в относителния дял на КТД и лек ръст в обхванатите наети лица.

Разпределението според големината на предприятието отчита достигнат максимум на размера на минималната работна заплата в групата на средните предприятия, следвани от големите предприятия. По отношение на минимума на договорения над нормативно установения за страната размер на МРЗ за предприятието, впечатление прави изравнените стойности в различните групи с изключение на средните предприятия през 2017 г. където е отчетена най-ниската договорена МРЗ над МРЗ за страната. Най-високата средно договорена стойност на размера на МРЗ над нормативно постановения за страната е постигната в обхвата на малките предприятия.

Таблица 9

**Размер на договорената с колективен трудов договор минимална работна заплата за предприятието над МРЗ за страната по големина на предприятията<sup>11</sup>**

| Предприятия по големина | КТД     |           | Наети лица |           | Средно (лева) | Минимум (лева) | Максимум (лева) |
|-------------------------|---------|-----------|------------|-----------|---------------|----------------|-----------------|
|                         | брой    | отн. дял. | брой       | отн. дял. |               |                |                 |
|                         | 2017 г. |           |            |           |               |                |                 |
| Големи предприятия      | 76      | 33,9%     | 84 828     | 33,9%     | 566           | 474            | 920             |
| Средни предприятия      | 148     | 25,6%     | 14 150     | 24,8%     | 587           | 462            | 1 012           |
| Малки предприятия       | 235     | 26,9%     | 6 470      | 27,7%     | 612           | 470            | 850             |
| Микро предприятия       | 19      | 18,6%     | 132        | 20,8%     | 597           | 474            | 760             |
| п.а.                    | 4       | 10,3%     |            |           | 559           | 474            | 660             |

<sup>11</sup> Източник: Електронна база данни на Национален институт за помирение и арбитраж

|                    |                |              |                    |              |            |            |              |
|--------------------|----------------|--------------|--------------------|--------------|------------|------------|--------------|
| <b>Общо</b>        | <b>482</b>     | <b>26,5%</b> | <b>105<br/>580</b> | <b>31,9%</b> | <b>596</b> | <b>462</b> | <b>1 012</b> |
|                    | <b>2018 г.</b> |              |                    |              |            |            |              |
| Големи предприятия | 74             | 34,3%        | 86 423             | 35,7%        | 616        | 520        | 1020         |
| Средни предприятия | 143            | 27,1%        | 13 894             | 26,5%        | 694        | 520        | 1 122        |
| Малки предприятия  | 272            | 34,3%        | 7 469              | 35,3%        | 747        | 520        | 955          |
| Микро предприятия  | 23             | 26,1%        | 140                | 25,5%        | 666        | 525        | 955          |
| п.а.               | 3              | 9,7%         |                    |              | 702        | 525        | 920          |
| <b>Общо</b>        | <b>515</b>     | <b>31,1%</b> | <b>107<br/>926</b> | <b>34,2%</b> | <b>709</b> | <b>520</b> | <b>1 122</b> |

Анализът на данните за разпределението по големина на предприятието отчита тенденция на ръст в относителните дялове на действащите КТД и обхванатите от тях наети лица с договорен размер на МРЗ над нормативно установения във всички групи. С най-висок дял на действащите КТД и обхванатите наети лица е групата на големите предприятия с около 34% за КТД обхващащи между 34% и 36% от наетите, следвана от малките предприятия с относителни дялове на КТД и наетите съответно – около 27% за 2017 г. и 35% за 2018 г.

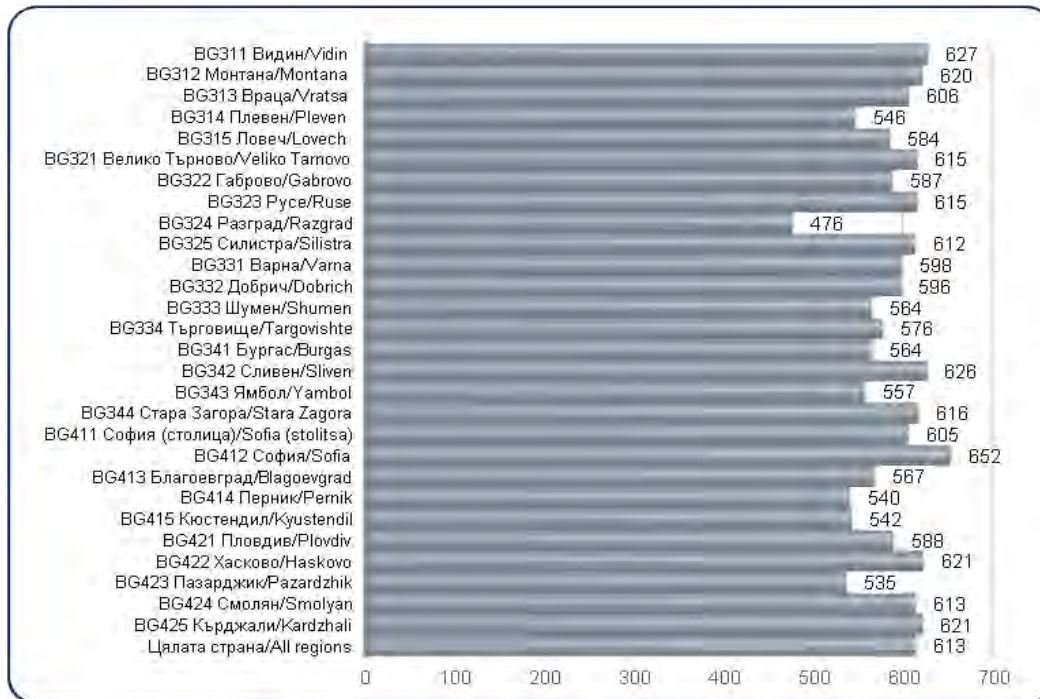
При разпределението по статистически райони NUTS 2 според класификацията на НСИ (виж Таблица 4 от Приложение 2) на челно място с максимално достигнат размер на МРЗ за предприятието в действащите КТД се нареждат Южен централен и Югоизточен райони, като през 2018 г. към тях се присъединява и Североизточния. Най-ниският достигнат размер на минималната работна заплата за предприятието над МРЗ за страната е с почти равни стойности по различните райони с изключение на Северен централен и Югоизточен в които през 2017 г. се отчитат по-ниски размери. Най-висок договорен среден размер с действащите КТД над нормативно установения минимум се отчита в Югозападния район през 2017 г. изместен от Северозападния през 2018 г.

С най-висок относителен дял отчитайки ръст през 2018 г. на действащите КТД и обхванатите от тях наети лица с постигнати договорености за размер над минимално постановление за страната на МРЗ за предприятието се откроява Югоизточния район, с относителен дял през 2017 г. над 36% от действащите КТД, обхващащи над 47% от наетите достигайки през 2018 г. съответно близо 44% за КТД и почти 50% от наетите. С най-нисък относителен дял на действащите КТД, макар и отчитайки ръст през 2018 г. е Североизточен район – съответно 22% за 2017 г. и 25% за 2018 г., а с най-нисък дял при обхванатите наети лица е Северния централен район – съответно 24% за 2017 г. и 32% за 2018 г.

В групата на предприятията с териториални поделения се отчита най-високата средна стойност на договорения с действащите КТД размер на МРЗ над нормативно установения за страната през 2017 г., от друга страна през 2018 г. се отчитат най-ниският относителен дял на действащите КТД и обхванатите наети лица с постигнати договорености относно по-висок размер на минималната работна заплата.

**Средно договорена стойност на минималната работна заплата за предприятието(лева) по области<sup>12</sup>**

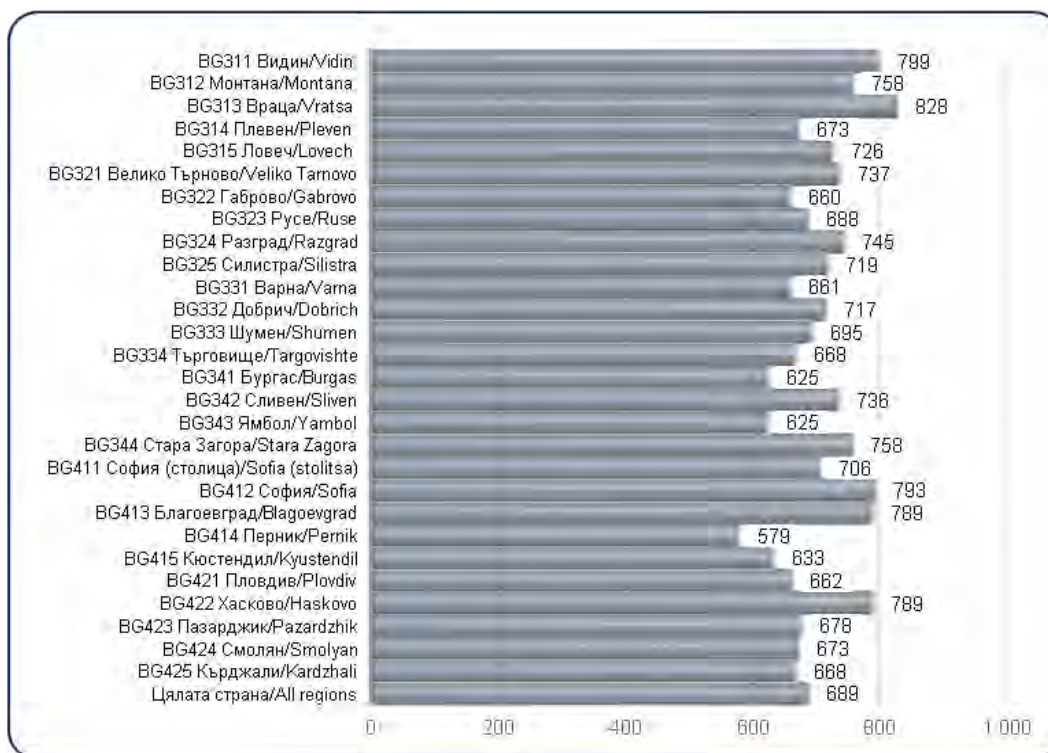
**2017 г.**



**2018 г.**

<sup>12</sup> Източник: Електронна база данни на Национален институт за помирение и арбитраж





При разпределението по административни области на челно място с достигнат максимален размер на договорената с КТД минимална работна заплата за предприятието се открояват областите Пловдив и Стара Загора, като през 2018 г. към тях се присъединява и Варна. По отношение на постигнатия минимален размер над нормативно установения за страната размер на МРЗ впечатление прави почти равната стойност между отделните области с изключение на Стара Загора и Габрово през 2017 г., където са отчетени най-ниските стойности, както и Видин и Смолян, открояващи се с по-висок договорен минимум на МРЗ. Най-висока средна стойност на договорения размер на МРЗ за предприятието над нормативно постановения минимум се отчита в област София през 2017 г. изместена от Враца през 2018 г.

При разпределението по административни области през 2017 г. са най-висок относителен дял на действащите КТД, с договорен размер на минималната работна заплата за предприятието над нормативно установения минимум, челно място заемат областите Варна с над 44%, обхващащи над 38% от наетите лица, и Враца - 40% от КТД отнасящи се за близо 66% от наетите. През 2018 г. челните позиции се заемат от областите Ямбол с близо 53% относителен дял на действащите КТД, обхващащи над 61% от наетите лица, и Видин съответно 50% от КТД за близо 52% от наетите.

С най-висок дял на обхванатите от действащите КТД, с договорен над нормативно постановения минимален размер на МРЗ, наети лица през 2017 г. е област Сливен с над 65% относителен дял, изместена през 2018 г. от областите Русе - с над 69%, Враца – с близо 66% и Варна с близо 61%.

Впечатление прави област Перник където относителен дял на действащите КТД с договорен над нормативно постановения минимум на размера на минималната работна заплата от 17,4%, отнасящ се за едва 5,2% от наетите лица нараства през 2018 г. до 33,3% за КТД, обхващащи 76,9% от наетите лица. Открояват се и областите Кюстендил през 2017 г., където малко над 15% от действащите КТД обхващат над 47% от наетите лица и Смолян през 2018 г., където 16% от КТД засягат 45% от наетите.



**Допълнително трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит**

На основание чл. 244, т.2 КТ с №147/29.06.2017 г. се определя допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит (ТСПО) с минимален размер 0,6 на сто.

Чл.12 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата урежда въпросите, касаещи размера и условията за допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит. В ал. 7 на същия се предвижда възможност с колективен трудов договор на браншово равнище да се определя минималният размер на ДТВ за трудов стаж и професионален опит за съответния бранш, а конкретният размер да се определя в КТД и/или ВПРЗ в предприятието и в индивидуалния трудов договор. Допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит е сред най-често договаряните между странните по КТД на равнище „предприятие“.

Анализът на договорените с действащите колективни трудови договори на равнище „предприятие“ допълнителни трудови възнаграждения с постоянен характер отличава ДТВ за придобит трудов стаж и професионален опит като едно от най-често договаряните с над 84% относителен дял на КТД с договорености за размер над минимално определения с ПМС №147/29.06.2007 г. Данните показват по-висок относителен дял на действащите колективни трудови договори спрямо обхванатите от тях наети лица с договорен размер на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит над нормативно постановения минимум. Отчита се ръст през 2018 г., като незначителен ръст от 0,5% на КТД се отразява в 3,5% ръст при наетите лица.

**Таблица 10**

**Договорено допълнително трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит над определения с ПМС минимален размер<sup>13</sup>**

| Договорено допълнително трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит      | 2017 г. |           |            |           | 2018 г. |           |            |           |
|---|---------|-----------|------------|-----------|---------|-----------|------------|-----------|
|   | КТД     |           | Наети лица |           | КТД     |           | Наети лица |           |
|   | брой    | отн. дял. | брой       | отн. дял. | брой    | отн. дял. | брой       | отн. дял. |
| КТД и наети, за които те са в сила с договорено ДТВ за трудов стаж и професионален опит | 1535    | 84,4%     | 227<br>180 | 68,6%     | 1405    | 84,9%     | 227<br>843 | 72,1%     |

<sup>13</sup> Източник: Електронна база данни на Национален институт за помирение и арбитраж

|             |              |               |                    |               |              |               |                    |               |
|-------------|--------------|---------------|--------------------|---------------|--------------|---------------|--------------------|---------------|
| <b>Общо</b> | <b>1 818</b> | <b>100,0%</b> | <b>331<br/>247</b> | <b>100,0%</b> | <b>1 655</b> | <b>100,0%</b> | <b>315<br/>954</b> | <b>100,0%</b> |
|-------------|--------------|---------------|--------------------|---------------|--------------|---------------|--------------------|---------------|

Анализът на данните за договорения с действащи КТД размер на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит отчита нарастването на минималната договорена стойност над нормативно постановения минимум, като завишението от 8% през 2017 г. нараства до 17% през 2018 г. Договорената максимална стойност на ДТВ за ТСПО бележи рязък спад през 2018 г., като завишението от 1000% пада наполовина – 500%. Специфичното при достигнатият максимум на договореното с КТД на равнище „предприятие“ ДТВ за придобит трудов стаж и професионален опит е, практиката да се договаря чрез скали със задаване на определен процент за период от време най-често на три или пет години трудов стаж. Впечатление прави запазването на средната стойност на договорения над нормативно постановения минимум размер на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит с 69% завишение.

#### Таблица 11

**Договорено допълнително трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит над определения с ПМС минимален размер<sup>14</sup>**

| ДТВ за трудов стаж и професионален опит съгласно ПМС №147/29.06.2007 г.            | 2017 г.      |                           | 2018 г.      |                           |
|--|--------------|---------------------------|--------------|---------------------------|
|  | 0,60%        |                           | 0,60%        |                           |
| Договорено допълнително трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит | Стойност (%) | Коеф. към МРЗ за страната | Стойност (%) | Коеф. към МРЗ за страната |
| Средно договорен размер  | 1,02%        | 169%                      | 1,02%        | 169%                      |
| Минимална стойност   | 0,65%        | 108%                      | 0,70%        | 117%                      |
| Максимална стойност  | 6,00%        | 1000%                     | 3,00%        | 500%                      |

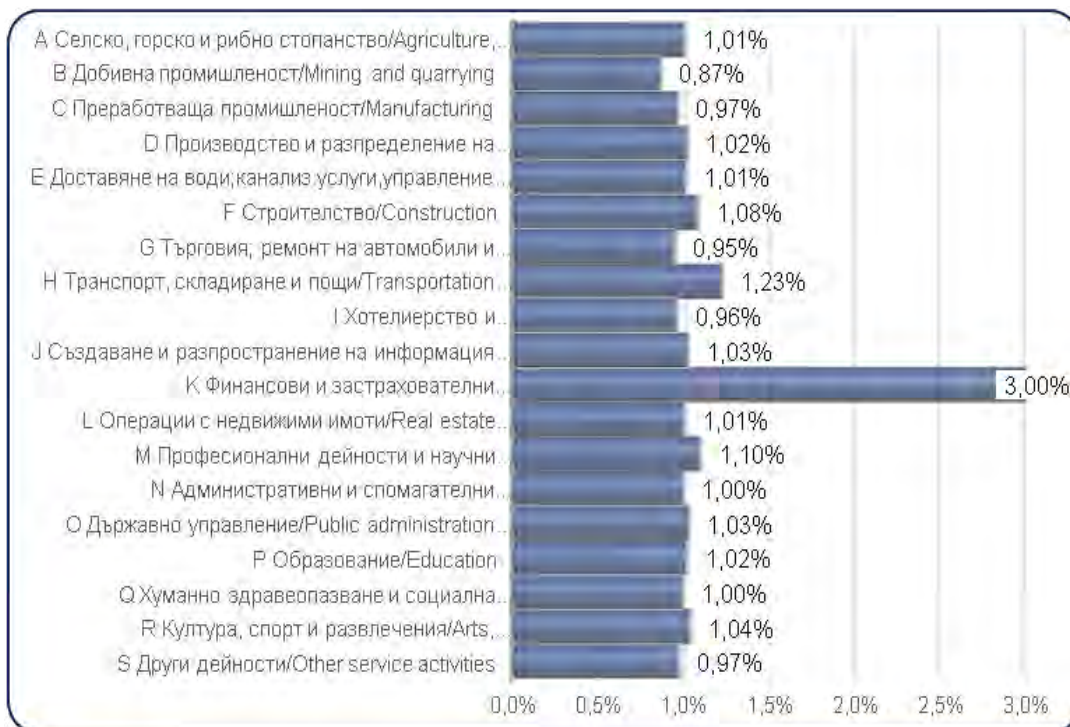
Анализът на разпределението по икономически дейности А21 КИД-2008 НСИ отчита достигнат максимум на договореното с действащите КТД допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж в дейностите Н Транспорт, складиране и пощи – 6%, които бележи значителен спад до 1,2% за 2018 г., и С Преработваща промишленост – 3%, който се запазва през изследвания период. По отношение на минимално договорената с действащите КТД стойност на ДТВ за ТСПО над нормативно постановения минимум впечатление прави разпределението в три групи с равни

<sup>14</sup> Източник: Електронна база данни на Национален институт за помирение и арбитраж

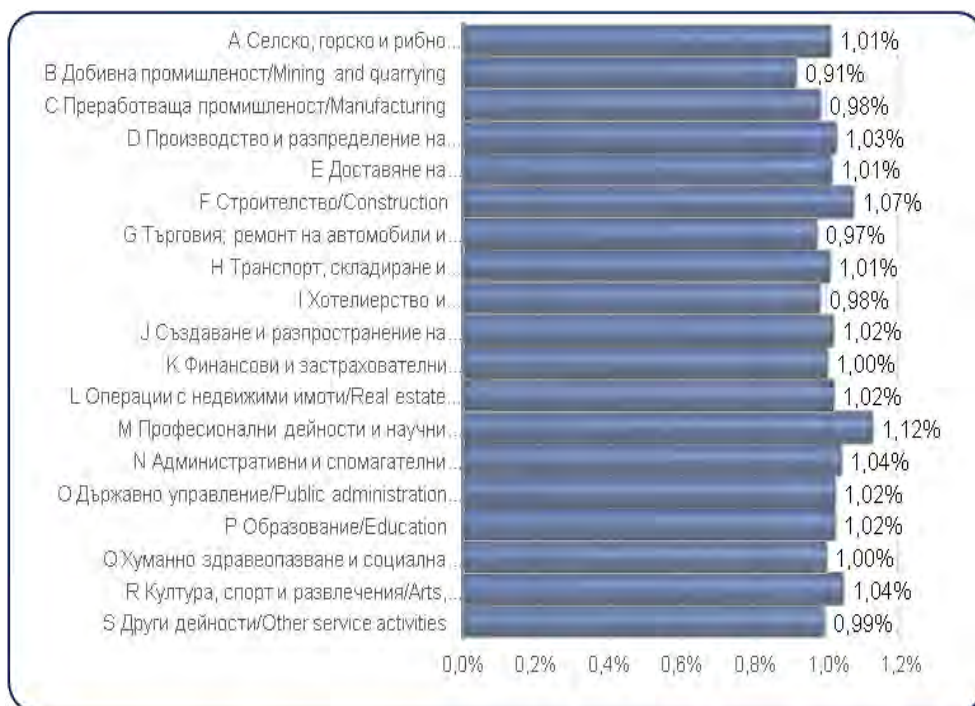
стойности – съответно 0,7%,0,8% и 1%, с изключение на К Финансови и застрахователни дейности през 2017 г. с достигнат минимум 3%. Най-висока средна стойност на договореното над нормативния минимум ДТВ за ТСПО се отчита в икономическите дейности К Финансови и застрахователни дейности – 3% и Н Транспорт, складиране и пощи - 1,23% през 2017 г., изместени от М професионални дейности и научни изследвания за 2018 г.

***Средно договорено допълнително трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит по икономически дейности A21 КИД-2008 НСИ<sup>15</sup>***

**2017 г.**



<sup>15</sup> Източник: Електронна база данни на Национален институт за помирение и арбитраж



2018 г.

Разпределението на относителните дялове на действащите КТД и обхванатите от тях наети лица с договорен над нормативно постановения минимум размер на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит отчита разпределението им в две основни групи. Относителните дялове на действащите КТД разпределени по икономически дейности се разделят най-общо в групите - съответно с интервали между 80% - 97% и 50% - 70%, с изключение на дейностите К Финансови и застрахователни дейности с относителен дял малко над 33% и G Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети с дял от над 36% през 2017 г. нарастващ на над 58% през 2018 г. Относителните дялове на обхванатите наети лица разпределени по икономически дейности се разделят на групи с интервали между 80% - 98% и 45% - 77%, с изключение на К Финансови и застрахователни дейности с относителен дял близо 27% през 2017 г. нарастващ до близо 37% и В Добивна промишленост с дял между 33% - 34%.

Впечатление правят дейностите В Добивна промишленост, където относителен дял на действащите КТД, с договорен над минимално постановения минимум размер на ДТВ за ТСПО, 60% през 2017 г. спадащ до близо 54% през 2018 г. обхваща едва около 33% от наетите и G Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети, където през 2017 г. малко над 36% относителен дял на КТД обхваща близо 61% от наетите.

Таблица 12

**Договорено допълнително трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит над определения с ПМС минимален размер по икономически дейности А7 НИПА<sup>16</sup>**

| Групи икономически дейности А7 НИПА       | КТД          |              | Наети лица     |              | Средно (лева) | Минимум (лева) | Максимум (лева) |
|---|--------------|--------------|----------------|--------------|---------------|----------------|-----------------|
|   | Брой         | Отн. дял     | Брой           | Отн. дял     |               |                |                 |
| <b>2017 г.</b>                            |              |              |                |              |               |                |                 |
| А Селско, горско и рибно стопанство       | 73           | 94,8%        | 5 188          | 97,3%        | 1,01%         | 1,00%          | 1,30%           |
| В-Ф Индустрия                             | 152          | 66,1%        | 84<br>737      | 66,1%        | 0,99%         | 0,65%          | 3,00%           |
| Г-Н Търговия, транспорт, туризъм и услуги | 97           | 71,3%        | 38<br>987      | 56,1%        | 1,10%         | 0,70%          | 6,00%           |
| О Държавно управление                     | 81           | 67,5%        | 27<br>610      | 73,7%        | 1,03%         | 0,80%          | 1,50%           |
| Р Образование                             | 738          | 89,3%        | 36<br>786      | 73,2%        | 1,02%         | 0,80%          | 1,70%           |
| Q Здравеопазване                          | 290          | 92,7%        | 27<br>554      | 82,8%        | 1,00%         | 0,70%          | 1,20%           |
| Р-С Култура и други                       | 104          | 89,7%        | 6 318          | 86,9%        | 1,02%         | 0,70%          | 1,50%           |
| <b>Общо</b>                               | <b>1 535</b> | <b>84,4%</b> | <b>227 180</b> | <b>68,6%</b> | <b>1,02%</b>  | <b>0,65%</b>   | <b>6,00%</b>    |
| <b>2018 г.</b>                            |              |              |                |              |               |                |                 |
| А Селско, горско и рибно стопанство       | 60           | 92,3%        | 4 508          | 93,6%        | 1,01%         | 1,00%          | 1,30%           |
| В-Ф Индустрия                             | 143          | 66,2%        | 72<br>200      | 60,0%        | 1,00%         | 0,70%          | 3,00%           |
| Г-Н Търговия, транспорт, туризъм и услуги | 111          | 80,4%        | 52<br>984      | 77,0%        | 1,05%         | 0,70%          | 1,80%           |
| О Държавно управление                     | 75           | 65,8%        | 26<br>703      | 72,0%        | 1,02%         | 0,80%          | 1,30%           |
| Р Образование                             | 633          | 89,9%        | 37<br>409      | 86,4%        | 1,02%         | 1,00%          | 1,70%           |
| Q Здравеопазване                          | 277          | 93,6%        | 27<br>961      | 80,9%        | 1,00%         | 0,70%          | 1,20%           |
| Р-С Култура и други                       | 106          | 86,9%        | 6 078          | 86,2%        | 1,03%         | 0,70%          | 1,50%           |
| <b>Общо</b>                               | <b>1 405</b> | <b>84,9%</b> | <b>227 843</b> | <b>72,1%</b> | <b>1,02%</b>  | <b>0,70%</b>   | <b>3,00%</b>    |

При разпределението по агрегираната групировка на икономически дейности А7 на НИПА договореният максимален размер на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит попада в групата Г-Н Търговия,

<sup>16</sup> Източник: Електронна база данни на Национален институт за помирение и арбитраж

транспорт, туризъм и услуги през 2017 г. с 6%, изместено през 2018 г. от заемащата второ място В-Ф Индустрия с 3%. При минимално достигнатите стойности се отличава групата В-Ф Индустрия през 2017 г. с най-ниската стойност за изследвания период - 0,65%.

При разпределението по групи икономически дейности на относителните дялове на действащите КТД и обхванатите от тях наети лица с договорен над нормативно постановление минимум размер на ДТВ за ТСПО, с най- високи дялове - над 90%, се откроява групата на А Селско, горско и рибно стопанство, а с най-нисък дял е В-Ф Индустрия с 66% за КТД и обхванати наети лица съответно 66% за 2017 г. и 60% за 2018 г.

Таблица 13

Договорено допълнително трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит над определения с ПМС минимален размер по икономически сектори<sup>17</sup>

| Икономически сектори            | КТД          |              | Наети лица     |              | Средно (лева) | Минимум (лева) | Максимум (лева) |
|---------------------------------|--------------|--------------|----------------|--------------|---------------|----------------|-----------------|
|                                 | Брой         | Отн. дял     | Брой           | Отн. дял     |               |                |                 |
| <b>2017 г.</b>                  |              |              |                |              |               |                |                 |
| <b>Обществен сектор в т.ч.:</b> | <b>1 408</b> | <b>88,5%</b> | <b>169 927</b> | <b>78,5%</b> | <b>1,02%</b>  | <b>0,70%</b>   | <b>6,00%</b>    |
| Предприятия                     | 1 333        | 90,4%        | 142 641        | 79,6%        | 1,02%         | 0,70%          | 6,00%           |
| Административни структури       | 75           | 64,1%        | 27 286         | 73,2%        | 1,03%         | 0,80%          | 1,50%           |
| <b>Частен сектор в т.ч.:</b>    | <b>127</b>   | <b>55,9%</b> | <b>57 253</b>  | <b>49,9%</b> | <b>0,97%</b>  | <b>0,65%</b>   | <b>3,00%</b>    |
| Национални предприятия          | 83           | 53,2%        | 32 165         | 47,5%        | 0,98%         | 0,70%          | 3,00%           |
| Чуждестранни предприятия        | 44           | 62,0%        | 25 088         | 53,3%        | 0,97%         | 0,65%          | 1,20%           |
| <b>Общо</b>                     | <b>1 535</b> | <b>84,4%</b> | <b>227 180</b> | <b>68,6%</b> | <b>1,02%</b>  | <b>0,65%</b>   | <b>6,00%</b>    |
| <b>2018 г.</b>                  |              |              |                |              |               |                |                 |
| <b>Обществен сектор в т.ч.:</b> | <b>1 290</b> | <b>89,1%</b> | <b>182 970</b> | <b>86,9%</b> | <b>1,02%</b>  | <b>0,70%</b>   | <b>2,00%</b>    |
| Предприятия                     | 1 221        | 91,3%        | 156 588        | 90,2%        | 1,02%         | 0,70%          | 2,00%           |
| Административни структури       | 69           | 62,2%        | 26 382         | 71,4%        | 1,02%         | 0,80%          | 1,30%           |
| <b>Частен сектор в т.ч.:</b>    | <b>115</b>   | <b>55,6%</b> | <b>44 873</b>  | <b>42,6%</b> | <b>0,97%</b>  | <b>0,70%</b>   | <b>3,00%</b>    |
| Национални предприятия          | 71           | 52,2%        | 15 667         | 26,7%        | 0,97%         | 0,70%          | 3,00%           |

<sup>17</sup> Източник: Електронна база данни на Национален институт за помирение и арбитраж

|                          |              |              |                |              |              |              |              |
|--------------------------|--------------|--------------|----------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Чуждестранни предприятия | 44           | 62,0%        | 29 206         | 62,6%        | 0,97%        | 0,70%        | 1,20%        |
| <b>Общо</b>              | <b>1 405</b> | <b>84,9%</b> | <b>227 843</b> | <b>72,1%</b> | <b>1,02%</b> | <b>0,70%</b> | <b>3,00%</b> |

Анализът на разпределението по икономически сектори отчита, че по-често с действащите КТД се договаря допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит в общественения сектор. Максимален размер на ДТВ за ТСПО е достигнат през 2017 г. в общественения сектор, като през 2018 г. този размер пада трикратно. Договореният чрез действащите КТД максимален размер на допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит в частния се запазва постоянен през изследвания период, заемайки челна позиция през 2018 г. По отношение на договорената минимална стойност над нормативно постановения минимум с по-ниска стойност се откроява частния сектор през 2017 г. Средно договорения размер на ДТВ за ТСПО над нормативно постановения минимум се запазва постоянен през изследвания период, като е малко по-висок в общественения сектор.

Данните показват различни тенденции в развитието на относителните дялове на действащите КТД и обхванатите от тях наети лица, с договорен размер над нормативно постановения минимум на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит. Значително по-високи относителните дялове на действащите КТД и обхванатите от тях наети лица в общественения сектор бележат ръст, по-отчетлив при наетите. В частния сектор се отчита запазване на относителния дял на действащите КТД с договорен над нормативно постановения минимум на ДТВ за ТСПО и спад в обхванатите от тях наети лица.

В рамките на обществения сектор в групата на предприятията се отчита по-висок максимален размер на договореното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит, но по-нисък достигнат минимум, както и ръст в относителните дялове на действащите КТД и обхванатите наети лица, с договорен над минимално постановения размер на ДТВ за ТСПО. При административните структури се отчита известен спад на относителните дялове на действащите КТД и обхванатите наети лица.

В рамките на частния сектор се отчита достигнат по-висок договорен максимален размер на договореното допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит в националните ни предприятия, докато в предприятията с участие на чуждестранен капитал през 2017 г. е отчетен най-ниския договорен размер над нормативно постановения минимум. Според данните по-често с

действащите КТД в чуждестранните предприятия се договаря ДТВ за ТСПО с размер над нормативно постановления за страната, отчитайки през 2018 г. лек ръст в обхванатите наети лица при запазване на относителния дял на действащите КТД. Впечатление прави групата на националните предприятия където незначителен спад от 1% в относителния дял на действащите КТД се отразява в драстичен спад в дялът на обхванатите наети лица, падащ почти на половина през 2018 г.

Разпределението според големината на предприятието отчита достигнат максимум на размера на договореното с действащите КТД допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит в групата на големите предприятия, следвани от средните предприятия. По отношение на минималната стойност на договореното над нормативно постановления минимум ДТВ за ТСПО впечатление прави изравнените стойности в различните групи с изключение на групата на големите предприятия с най-нисък и най-висок размер съответно през 2017 г. и 2018 г. , както и групата на предприятията за които няма информация за броя наети с най-висока стойност през двете изследвани години. Най-високата средно договорена стойност на размера на допълнителното трудово възнаграждение над нормативно постановления за страната е постигната отново в обхвата на големите предприятия.

Анализът на данните за разпределението по големина на предприятието отчита тенденция на ръст в относителните дялове на действащите КТД и обхванатите от тях наети лица с договорен размер на допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит над нормативно постановления минимум, с изключение на групата на средните предприятия, където се наблюдава незначителен спад от под 1%. С най-висок дял на действащите КТД и обхванатите наети лица през 2017 г. е групата на малките предприятия с 90% от действащите КТД обхващащи над 90% от наетите, изместена от микро предприятията с близо 96% за КТД обхващащи почти 95% от наетите през 2018 г. С най-нисък относителен дял на действащите КТД и обхванатите от тях наети лица с договорено ДТВ за ТСПО над нормативно постановления минимум, макар и отчитащ ръст през 2018 г., е групата на големите предприятия.

#### **Таблица 14**

**Договорено допълнително трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит над определения с ПМС минимален размер по големина на предприятията<sup>18</sup>**

---

<sup>18</sup> Източник: Електронна база данни на Национален институт за помирение и арбитраж



| Предприятия по големина | КТД          |              | Наети лица         |              | Средно (лева) | Минимум (лева) | Максимум (лева) |
|-------------------------|--------------|--------------|--------------------|--------------|---------------|----------------|-----------------|
|                         | брой         | отн. дял.    | брой               | отн. дял.    |               |                |                 |
|                         | 2017 г.      |              |                    |              |               |                |                 |
| Големи предприятия      | 152          | 67,9%        | 160<br>352         | 64,1%        | 1,09%         | 0,65%          | 6,00%           |
| Средни предприятия      | 469          | 81,0%        | 45 212             | 79,4%        | 1,01%         | 0,70%          | 2,00%           |
| Малки предприятия       | 787          | 90,0%        | 21 059             | 90,2%        | 1,01%         | 0,70%          | 1,80%           |
| Микро предприятия       | 92           | 90,2%        | 557                | 87,9%        | 1,01%         | 0,70%          | 1,80%           |
| п.а.                    | 35           | 89,7%        |                    |              | 1,00%         | 0,80%          | 1,20%           |
| <b>Общо</b>             | <b>1 535</b> | <b>84,4%</b> | <b>227<br/>180</b> | <b>68,6%</b> | <b>1,02%</b>  | <b>0,65%</b>   | <b>6,00%</b>    |
| 2018 г.                 |              |              |                    |              |               |                |                 |
| Големи предприятия      | 155          | 71,8%        | 167<br>047         | 69,1%        | 1,06%         | 0,80%          | 3,00%           |
| Средни предприятия      | 423          | 80,3%        | 41 201             | 78,5%        | 1,01%         | 0,70%          | 2,00%           |
| Малки предприятия       | 716          | 90,3%        | 19 074             | 90,3%        | 1,01%         | 0,70%          | 1,80%           |
| Микро предприятия       | 84           | 95,5%        | 521                | 94,9%        | 1,00%         | 0,70%          | 1,80%           |
| п.а.                    | 27           | 87,1%        |                    |              | 1,00%         | 0,80%          | 1,20%           |
| <b>Общо</b>             | <b>1 405</b> | <b>84,9%</b> | <b>227<br/>843</b> | <b>72,1%</b> | <b>1,02%</b>  | <b>0,70%</b>   | <b>3,00%</b>    |

Източник: Електронна база данни на Национален институт за помирение и арбитраж

При разпределението по статистически райони NUTS 2 според класификацията на НСИ (виж Таблица 8 от Приложение 2) на челно място с максимално достигнат размер на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит в действащите КТД се нареждат Североизточен и Южен централен райони. Най-ниският достигнат размер на ДТВ за ТСПО над нормативно постановления минимум е с почти равни стойности по различните райони с изключение на Северен централен район, в който през 2017 г. е отчетен най-ниският размер, и Североизточния, в който е договорена по-висока минимална стойност през двете изследвани години. Средно договорения с действащите КТД размер на ДТВ за ТСПО в различните статистически райони се различава с едва една до две стотни от процента.

С най-висок относителен дял, отчитайки ръст през 2018 г., на действащите КТД и обхванатите от тях наети лица с постигнати договорености за размер над нормативно постановления минимум на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит се откроява Северозападния район, с относителен дял през 2017 г. близо 88% от действащите КТД, обхващащи 83% от наетите, достигайки през 2018 г. съответно почти 91% от КТД и наетите. С най-нисък относителен дял на действащите КТД, макар и отчитайки незначителен ръст през 2018 г. е Северния

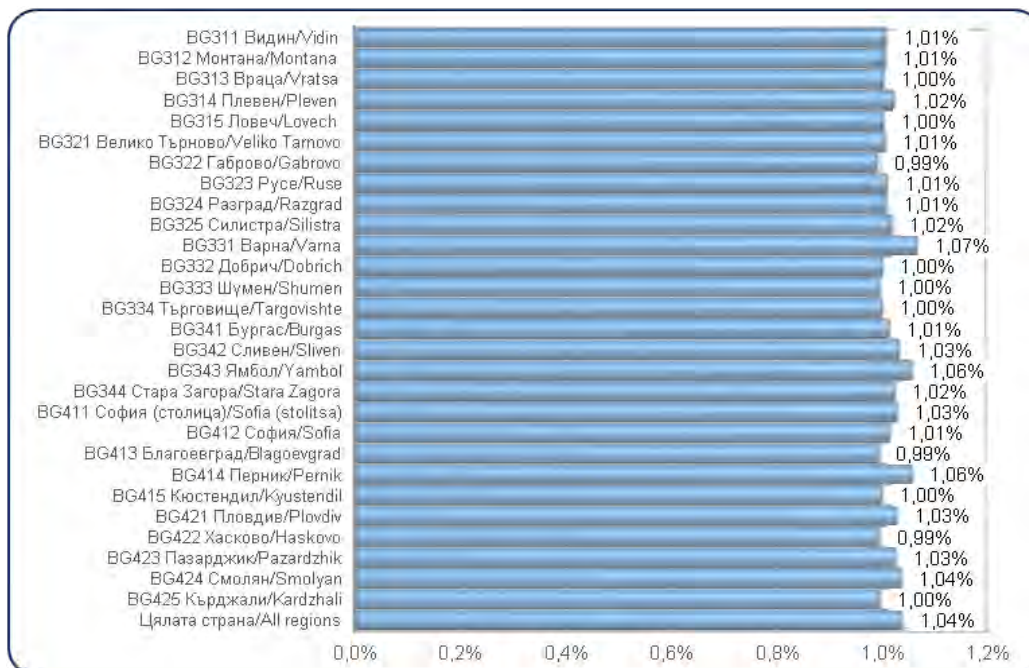
централен район – съответно 81% за 2017 г. и 81,2% за 2018 г. Впечатление прави Югоизточния район, където относителния дял на обхванатите наети лица бележи сериозен спад от 73,2% през 2017 г. до 52,2% през 2018 г., при относителен дял на действащите КТД 89%.

Впечатление прави групата на предприятията с териториални поделения, където се отчита най-високата средна стойност на договорения с действащите КТД размер на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит. Отчита се ръст в достигнатия минимален размер на ДТВ над нормативно постановения минимум, както и сериозен спад в договорения максимум.

Трудовата заетост оказва влияние върху всички сфери на социалния и икономически живот, давайки възможност на човека за достъп до качествени обществени услуги, осигуряване на социална сигурност и достойно съществуване. [4, стр.33]

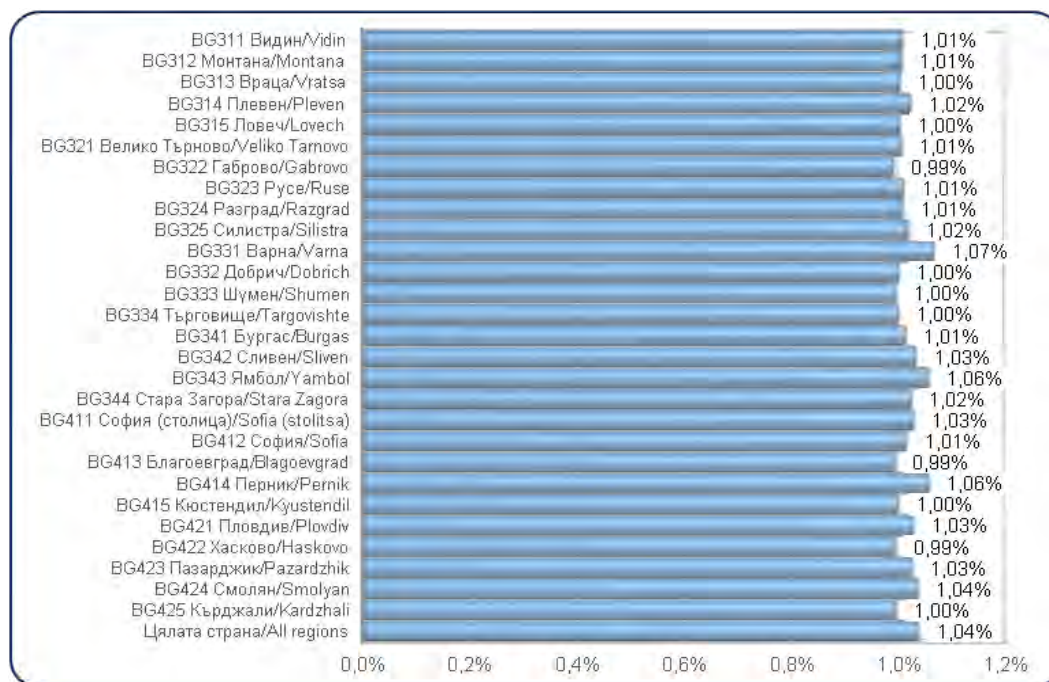
***Средно договорено допълнително трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит (%) по области<sup>19</sup>***

**2017 г.**



**2018 г.**

<sup>19</sup> Източник: Електронна база данни на Национален институт за помирение и арбитраж



При разпределението по административни области на челно място с достигнат максимален размер на договореното с КТД допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит се откроява област Варна, с макар и падащ на половина процент през 2018 г., следвана от Пловдив и Пазарджик. По отношение на постигнатия минимален размер над нормативно постановления за страната минимум на ДТВ за ТСПО впечатление прави разпределението на областите в три групи с равни стойности, с изключение на Габрово през 2017 г., където се отчита най-ниската стойност. Най-висока средна стойност на договорения размер на ДТВ за ТСПО над нормативно постановления минимум се отчита в област Варна, при минимални разлики между останалите области изразяващ се в стотни от процента.

При разпределението по административни области през 2017 г. с най-висок относителен дял на действащите КТД, с договорен размер на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит над нормативно постановления минимум, челно място заема област Видин с около 96%, следвана от областите Добрич с близо 93% и Ловеч - 92% през 2017 г., изместени от Кюстендил с относителен дял 95% и Плевен с близо 95% през 2018 г. най-нисък относителен дял на действащите КТД с договорено ДТВ за ТСПО над нормативно постановления минимум се отчита в областите Варна – съответно 69% за 2017 г. и близо 71% за 2018 г. и Разград – съответно близо 77% за 2017 г. и 75% за 2018 г.

С най-висок дял на обхванатите от действащите КТД, с договорен над нормативно постановления минимум размер на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит, наети лица през 2017 г. са област Видин с около 97% относителен дял, следвана от област Сливен през 2017 г. с 97% изместена през 2018 г. от областите Враца и Плевен – с 95,6%. С най-нисък относителен дял на обхванатите наети лица са областите Перник с 26% и Търговище – съответно 36% за 2017 г. заменени от Търговище с 25% и Стара Загора с 34% за 2018 г.

Впечатление прави област Търговище, където относителен дял на действащите КТД с договорен над нормативно постановления минимум на размера на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит, от 81% през 2017 г. и 84% през 2018 г. обхващат съответно 36% - 2017 г. и 25% - 2018 г. от наетите лица. Открояват се и областите Стара Загора, където относителният дял на обхванатите наети лица от действащите КТД от 72 % за 2017 г. спада на едва 34% през 2018 г., както и област Перник където 78% от действащите КТД засягат едва 26% от наетите лица през 2017 г.

### **Заключение**

КТД са израз на индустриалните отношения и са неразделна част от съвременната обществено-икономическа и политическа система. В условията на пазарна икономика, те са носител на принципите на демократичност в икономическите и социални отношения.

Индустриалните отношения, не могат да съществуват без пазарна икономика, не е възможно да има политическа демокрация и пазарна икономика без наличието на ефективна и модерна система на индустриалните отношения.

Колективното трудово договаряне е ефективен начин за управление на трудовата сила и е в полза, както на работодателите, така и на работниците и служителите.

### **Литература**

[1] Атанасова, М., Севданова, Н., Радева, В., Администриране на управлението на човешките ресурси, Авангард Прима -София, 2019, (Atanasova, M., Sevdanova, N., Radeva, V., Administrirane na upravlението na choveshkite resursi, Avangard Prima -Sofia, 2019)

[2] Апостолов, В. 2018, Индустриални отношения, ИК на УНСС, 2018г. (Apostolov, V.

2018, Industrialni otnoshenia, IK na UNSS, 2018g. )

[3] Димитрова, Г., Особенности на системата за управление на човешките ресурси на застрахователното дружество, Списание “Индустириални отношения и обществено развитие“- бр.1/2020- ISSN 2683-0167 [online], ( Dimitrova, G., Osobenosti na sistemata za upravlenie na choveshkite resursi na zastrahovatelното družhestvo, Spisanie “Industrialni otnoshenia i obshtestveno razvitie“- br.1/2020- ISSN 2683-0167 [online] )

[4] Колева-Стефанова, Д., „Същност на корпоративната социална отговорност и значението ѝ за работещите жени“, Научни трудове на УНСС, бр.3/2020, (Koleva-Stefanova, D., „Sashtnost na korporativnata sotsialna otgovornost i znachenieto y za raboteshtite zheni“, Nauchni trudove na UNSS, br.3/2020)

[5] Кодекс на труда. ДВ,1992, бр. 100, изм. и доп. Многократно, (Kodeks na truda. DV,1992, br. 100, izm. i dop. Mnogokratno)

[6] Класификация на икономическите дейности – 2008 (КИД- 2008), (Klasifikatsia na ikonomicheskite deynosti – 2008 (KID- 2008) )

[7] Електронна база данни на Национален институт за помирение и арбитраж, ( Elektronna baza dannii na Natsionalen institut za pomirenje i arbitrazh) , <http://www.nipa.bg>

[8] <https://www.nsi.bg/sites/default/files/files/publications/KID- 2008.pdf>

[9] Единен класификатор на административно-териториалните и териториалните единици, (Edinen klasifikator na administrativno-teritorialnite i teritorialnite ediniti) <http://www.nsi.bg/sites/default/files/files/EKATTE/Ekatte.zip>

[10] Обща класификация на териториалните единици за статистически цели, (Obshta klasifikatsia na teritorialnite ediniti za statisticheski tseli) (NUTS), [https://www.nsi.bg/sites/default/files/files/pages/Classifics/NUTS\\_2013.pdf](https://www.nsi.bg/sites/default/files/files/pages/Classifics/NUTS_2013.pdf)

[11] Herman, E., Collective Bargaining and Labor Relations, 4th Edition Prentice Hall; 1997

[12] An Introduction to U.S. Collective Bargaining and Labor Relations, ILR Press; fifth edition edition, 2017