

ВТОРИ ОБОБЩЕН ДОКЛАД

за резултатите от колективно
договаряне на работните
заплати през 2016 г.
Бъдещи действия след
VIII конгрес на КНСБ



СЪДЪРЖАНИЕ

ВЪВЕДЕНИЕ - **3**

I. АНАЛИЗ НА ДАННИ ОТ НСИ ЗА РАВНИЩЕТО И ДИНАМИКАТА НА СРЗ - 4

1. Основни макроикономически параметри през 2016 г. - **4**

2. Секторни, отраслови и регионални специфики в равнището и динамиката на работните заплати - **6**

II. РЕЗУЛТАТИ ОТ ДОГОВАРЯНЕ НА РАБОТНИТЕ ЗАПЛАТИ ПРЕЗ 2016 г. - 12

1. Национално равнище - **12**

2. Договаряне на работните заплати по отрасли и браншове - **13**

3. Договаряне на работните заплати в предприятия - **25**

4. Договаряне на работните заплати по общини - **28**

ОБОБЩЕНИЕ И ИЗВОДИ - **30**

НЕОБХОДИМИ ДЕЙСТВИЯ - **31**

Приложение към Обобщен доклад за
договаряне на работните заплати за 2016 г. - **33**

ВЪВЕДЕНИЕ

Заплащането на труда и колективното договаряне като основен синдикален инструмент на различните нива на преговори остава водещ приоритет на Конфедерацията, с оглед постигането на осезаеми резултати в областта на доходите от труд, преодоляване негативното влияние на външните и вътрешни рестриктивни фактори и ускоряване процеса на доходна кохезия в рамките на ЕС.

Настоящият втори обобщен доклад обхваща действията на синдикалната ни система след изготвения доклад по договаряне на работната заплата за 2015 г., направените изводи и предприетите приоритетни действия пред 2016 г., и до VIII конгрес на КНСБ.

През този период КНСБ продължи категорично да отстоява позицията си, намерила конкретен израз в **Решение 100 на КС на КНСБ от 09.05.2014 г.** „За предложения на КНСБ за усъвършенстване на правните регулации в законодателството по възмездяване на труда, за промяна на правната рамка и на колективно трудово договаряне, с ясни правила, процедури и срокове в Кодекса на труда за договаряне на работните заплати на всички равнища“. Това решение на КС на КНСБ насочва към организирането и провеждането на координиран процес за договаряне по работните заплати, като в тази връзка бяха възложени конкретни задачи на основните членове, регионалните структури и ИССИ, в качеството му на изследователско-информационен център за създаването и поддържането на база данни. В тази насока извървяхме своя път по регионите, градовете и във фирмите със специална мисия - да подпомогнем реално в живата практика процесите на усъвършенстване заплащането на труда, за постигането на по-голяма прозрачност и ефективност в разпределението на новосъздаваната стойност.

По естествен път идеите и предложенията ни прераснаха в **Национална кампания за увеличаване на доходите**. Кампанията беше открита през октомври 2016 г. и ще продължи през цялата 2017 г. Тя е насочена към широката общественост, наемния труд и синдикалните членове, работодателските организации и бизнеса, правителството и отговорните структури на държавната власт.

От очертаните приоритетни действия в периода между двата обобщени доклада, произтичаше и необходимостта, цикълът на договаряне на работните заплати оптимално да се съчетае с договарянето на МОД по икономически дейности и насърчаване превръщането на договорения МОД на най-ниското стъпало (длъжност, квалификационна степен) в ефективно действаща минимална за бранша работна заплата. За КНСБ това не означава премахването на МРЗ за страната, напротив, продължава нашето настояване за нейното утвърждаване като минимален трудов доход през приемането на ясни принципи и механизъм на договарянето ѝ на национално равнище - нещо, за което отдавна работим.

Информацията за резултатите от договарянето на работните заплати през 2016 г. и началото на 2017 г. в настоящия доклад е изготвена на база постъпили анализи от 8 основни членове на КНСБ - СБУ, ФНСДУО, НСФ „Металици“, НБС „Водоснабдител“, ФНСЗ, НФТ „Химия и индустрия“, ФНСОЛП, СМТД и 23 РС на КНСБ, данни от изготвената в Конфедерацията Карта КТД-2016 г., както и на анализ на ключови договорености в действащите и ново подписаните в периода отраслови и браншови КТД. Принос към доклада, с информация за регулиране на процеса на договаряне в реалния сектор, бе и сериозният дебат на организираната за първи път на 30.03.2017 г. в София, в рамките на Industry-ALL, и с участието и на браншовите социални партньори, Конференция на тема „Социален диалог за справедливо и достойно заплащане на труда“.

В доклада са включени и анализ на проведено второ он-лайн анкетно проучване в 931 основни синдикални организации на КНСБ, а също така и събрана и анализирана информация от националната статистика за равнището и динамиката на СРЗ, по икономически дейности за периода 2015-2016 г. Получените нови данни допълват картината на колективно преговаряне по работните заплати у нас, очертана в първия ни обобщен доклад от 2016 г., и са ясен знак за нагласите и ефективността на провеждания социален диалог, а и на волята, решимостта и последователността на КНСБ да преследва поставените цели и задачи от своя водещ приоритет.

I. АНАЛИЗ НА ДАННИ ОТ НСИ ЗА РАВНИЩЕТО И ДИНАМИКАТА НА СРЗ

Колективното трудово договаряне, като система, която се реализира на различни нива и в определена среда, независимо от степента на нейната утвърденост и устойчивост, от натрупания опит и практика в положителен и отрицателен аспект, се влияе от различни фактори.

На първо място, от общата макро-икономическа ситуация и финансова стабилност в страната, но и конкретно от конюнктурата в отделните сектори и браншове.

На второ място, от нивото на колективно договаряне на национално и браншово равнище, в т.ч. и договарянето на минималната работна заплата и минималните осигурителни доходи.

На трето място, от равнището на колективното договаряне, на политиката по заплащането на труда и от социалната политика в конкретните предприятия, където обикновено се надграждат постиженията на по-горните нива.

Разбира се, важно значение има и субективният фактор - в случая той се характеризира от степента на изграденост на структурите за социален диалог, представителността на социалните партньори, капацитета и готовността им да преговарят в търсенето на оптимален резултат, удовлетворяващ и двете страни.

1. Основни макроикономически параметри през 2016 г.

Постигнатият ръст на БВП от 3.4% затвърждава положителната тенденция на съживяване на икономиката. Принос за това имат секторите „селско стопанство“ (+4.3%), „индустрия“ (+2.8%), „търговия, транспорт, хотелиерство и ресторантьорство“ (+3.9%), докато строителството продължава негативния си тренд (-2.5%). Устойчиво развитие показват 3 от важните отрасли на сектора на услугите - „Информация и далекосъобщения“ (+3.6%), „Финансови и застрахователни дейности“ (+3.1%) и „Операции с недвижими имоти“ (+6.1%), като последните два индикират ускорен ръст на кредитния пазар и пазара на недвижими имоти.

Основен двигател на растежа отново е износът с ръст от 5.7% (при нарастване на вноса с 2.8%), но съществен принос има и индивидуалното потребление (+2.1%), докато Брутообразуването на основен капитал има негативен ефект със спад от минус 4%. По този начин като цяло вътрешното търсене има противоречиво проявление по отношение стимулиране на икономическия растеж.

Компенсацията на 1 наето лице от 14 450 лв. през 2015 г. нараства на 14 901 лв. през 2016 г. и това е ръст от 3.1%. В същото време Брутният опериращ излишък/Брутният смесен доход на 1 самонает се повишава от 45 010 лв. на 47 578 лв., т.е. с 5.7%. Разликата в ръстовете се предопределя предимно от разнопосочните тенденции в заетостта - броят на наетите леко нараства, докато този на самонаетите бележи известен спад. В крайна сметка не се регистрира съществена промяна в разпределението на дохода на национално ниво - относителният дял на компенсацията на наетите лица в БВП се повишава едва с 0.1 п.п. (от 41.3 на 41.4%).

Натоварването на мощностите в промишлеността през първата половина на годината се движеше малко под дългосрочната средна от 74.6%, като през последните две тримесечия се изравни с нея. Промисленото производство се ускори и в края на годината отбеляза ръст от 5.2%. Отчетеното положително развитие се дължеше на възходящата динамика при енергийните продукти и при производството на основни метали и метални изделия, без машини и оборудване. Сред останалите сектори, които подкрепиха растежа, бяха производство на химически продукти, производство на автомобили, ремаркета и полуремаркета и производство на хранителни продукти¹.

¹ МФ, Икономиката на България. Месечен обзор, 1/2017

Според бизнес анкетите на НСИ обаче проблемът с липсата на достатъчна и квалифицирана работна ръка в сектора се задълбочава и от 21% в първата половина на периода, през декември 2016 г. 24.5% от промишлените предприятия посочват **недостига на работна сила** като фактор, затрудняващ дейността им.

Структурните слабости на пазара на труда продължават, а в някои аспекти дори се задълбочават. Безработицата по данни от Наблюдението на работната сила спадна до рекордно ниска стойност от кризата насам - 6.7% за четвърто тримесечие на миналата година. Негативните демографски тенденции обаче засилиха влиянието си върху предлагането на труд. Коефициентът на икономическа активност (15+) през 2016 г. се понижи с 0.8 пр.п. до 53.3%, отразявайки както намалението на населението, така и свиването на работната сила. Спадът на безработицата нямаше съществено отражение върху заетостта, тъй като беше свързан в по-голяма степен с намаленото предлагане на труд. Работната сила отбеляза понижение в повечето възрастови групи, с изключение на групата 55-64 г. и възрастните хора над 65 г. Особено тревожна е констатацията за възрастовата кохорта между 25 и 34 г., която регистрира намаление в коефициентите на икономическа активност и на заетост през 2016 г.

Таблица 1: Коефициенти на икономическа активност и коефициенти на заетост (население 15 и повече години) за 2015 и 2016 г. - в %

По възрастови групи и общо	Коефициенти на икономическа активност		Коефициенти на заетост	
	2015	2016	2015	2016
15-24 г.	26.0	23.9	20.3	19.8
25-34 г.	78.3	76.5	70.4	69.9
35-44 г.	86.5	85.4	79.8	79.9
45-54 г.	84.3	83.7	77.7	78.2
55-64 г.	58.0	58.8	53.0	54.5
65 и повече	4.2	4.4	4.0	4.3
Общо	54.1	53.3	49.1	49.3

Източник: НСИ, Наблюдение на работната сила, www.nsi.bg

Дефлацията продължи и през 2016 г., като средногодишната ѝ стойност достигна минус 0.8%. След три поредни години на отрицателна инфлация, от края на миналата година се очертават обаче индикации за прекъсване на този продължителен процес. През декември 2016 г. трендът бе прекъснат от ръст на ИПЦ на годишна база от +0.1%, а това развитие се потвърждава и през първите два месеца на настоящата година - януари +1.4%, февруари +1.7%. Повишенията на цените на природния газ, на топлоенергията и електроенергията, които са в ход, дават основания за прогноза - навлизане в умерен инфлационен период.

През 2016 г. бе реализирано **положително салдо** по консолидираната фискална програма, за първи път след началото на икономическата и финансова криза през 2008 г. Излишъкът по КФП в края на декември е в размер на 1 472.5 млн. лв., формиран от дефицит по националния бюджет и излишък по сметката за европейските средства. На практика излишъкът се дължи изцяло на преведените от Брюксел авансово, но неусвоени средства от европейските фондове, което се отразява на значителното свиване на капиталовите разходи в страната.

Въпреки подобрената фискална позиция, в България са налице множество сериозни макроикономически и финансови дисбаланси. Рисковете се подсилват от високата междуфирмена задлъжнялост, широкия обхват на сивата икономика, както и от уникалния за Европа данъчен модел, в който приходите от косвени данъци са 75% от всички данъчни приходи. Тези рискове с основание се посочват от Европейската

комисия в нейния шести поред преглед по процедурата за макроикономически дисбаланси, която е интегрирана в годишната координация на икономическите политики от процеса на т.нар. Европейски семестър. България за поредна година е сред страните (общо 6), за които са идентифицирани прекомерни макроикономически дисбаланси.

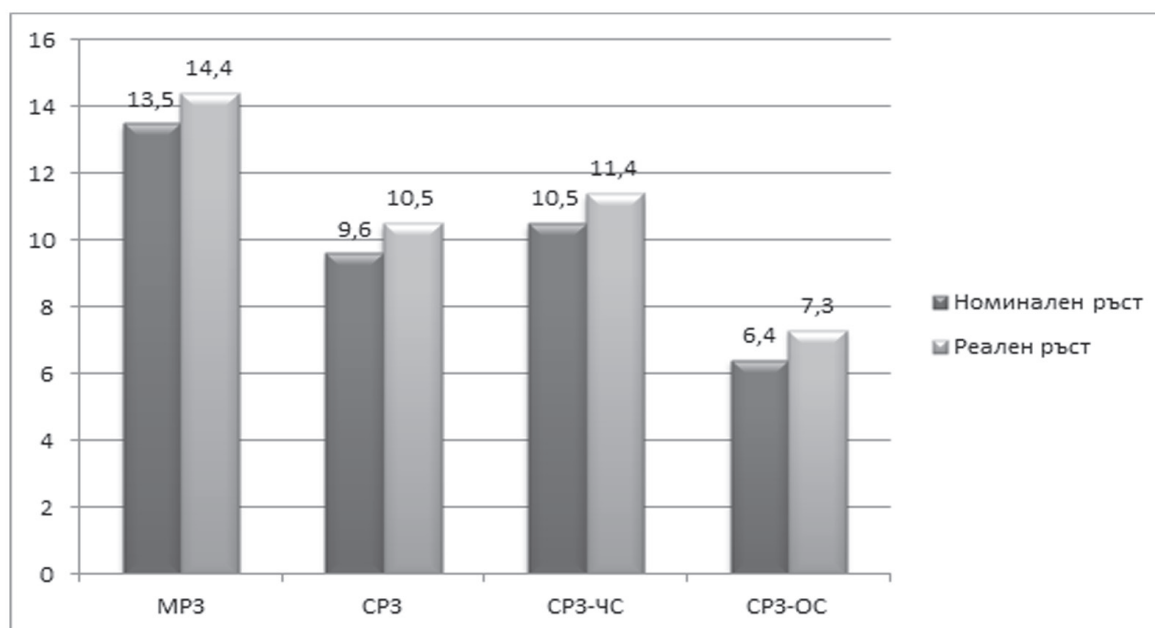
2. Секторни, отраслови и регионални специфики в равнището и динамиката на работните заплати

Независимо от трудното възстановяване от икономическата криза, бавното и противоречиво подобряване параметрите на пазара на труда и рестриктивна правителствена политика в бюджетните дейности, средната работна заплата нарастна от 878 лв. през 2015 г. до 962 лв. по предварителни данни за 2016 г. (номинален ръст от 9.6%). Основен принос за това има частният сектор, при който средната работна заплата се увеличи по-бързо (с 10.5%) и от 863 лв. през 2015 г. достигна 954 лв. през 2016 г., докато общественият сектор регистрира по-нисък ръст (от 6.4%) и размер от 985 лв. през изминалата година, при ниво от 926 лв. през предходната 2015 г.

Процесът на сближаване на работните заплати в двата сектора се дължи, от една страна - на ограничителната политика на правителството по отношение ръста на заплатите в обществения сектор, но от друга - и на силната конкуренция, на която бе поставен частният сектор в България от общия европейски трудов пазар. Под този натиск и при дефицита на работна сила (особено на квалифицирана) той бе принуден да реагира с адекватно пазарно поведение и да увеличи заплатите. При това трябва да се има предвид, че реструктурирането в заетостта продължи и през 2016 г., като броят на наетите в частния сектор нарастна с над 15 хил. души (или с 0.9%), докато заетостта в обществения сектор се сви с над 6 хил. души (минус 1.2%).

Номиналният ръст на работните заплати бе съпътстван от дефлация - 0.8% за 2016 г. Това осигури като цяло още по-висок ръст на реалните работни заплати (при минималната работна заплата той е 14.4%, при средната за страната - 10.5%, за средната в частния сектор - 11.4%, а за обществения - 7.3%).

Графика 1: Номинално и реално нарастване на работните заплати през 2016 г. в %



Източник: НСИ и собствени изчисления

В отраслов разрез по-голям ръст в заплащането на труда през 2016 г. отбелязаха като цяло ниско платените отрасли, като напр. „Преработваща промишленост“ (11.2%), „Търговия, ремонт на автомобили и мотоциклети“ (14.2%), „Хотелиерство и ресторантьорство“ (12.3%). Някои от водещите като равнище на средна работна заплата отрасли регистрираха значително по-слаби ръстове - „Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива“ (2.2%), „Добивна промишленост“ (2.1%), „Финансови и застрахователни дейности“ (5.1%). Силно се откроява едно изключение - секторът „Създаване и разпространение на информация и творчески продукти, далекосъобщения“, който е лидер в заплащането на труда, бележи и сравнително висок ръст от 10.4% през изминалата година. Сектори с традиционно силно синдикално присъствие показаха значителни различия в динамиката на нарастване на работните заплати - „Транспорт, складиране и пощи“ (9.0%) „Държавно управление“ (8.6%), „Образование“ (5.9%), „Хуманно здравеопазване и социална работа“ (10.5%).

Таблица 2: Ръст на средната работна заплата (СРЗ) по основни отрасли за 2016 г. спрямо предходната година в % и равнище на годишната СРЗ (2016 г.) в лв.

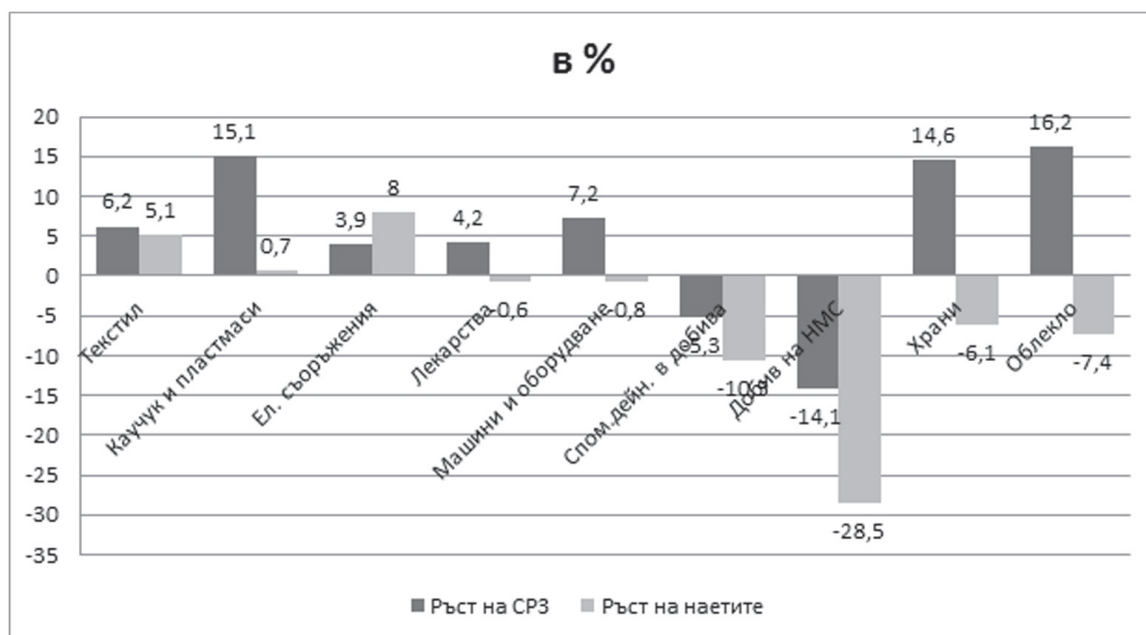
Отрасли на икономиката	Ръст на СРЗ	СРЗ за 2016 г.
Селско, горско и рибно стопанство	9.6	9 551
Добивна промишленост	2.1	16 527
Преработваща промишленост	11.2	10 155
Производство и разпределение на ел. и топл. енергия, газ. гор.	2.2	20 217
Доставяне на води, канализационни услуги, отпадъци	2.6	9 622
Строителство	-0.5	9 164
Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети	14.2	10 753
Транспорт, складиране и пощи	9.0	10 682
Хотелиерство и ресторантьорство	12.3	7 096
Създаване и рапространение на информация; далекосъобщения	10.4	26 789
Финанасови и застрахователни дейности	5.1	20 507
Операции с недвижими имоти	7.4	10 868
Професионални дейности и научни изследвания	8.9	16 852
Административни и спомагателни дейности	8.0	8 784
Държавно управление	8.6	13 049
Образование	5.9	10 832
Хуманно здравеопазване и социална работа	10.5	12 126
Култура, спорт и развлечения	22.6	10 635
Други дейности	15.1	8 042

Източник: НСИ и собствени изчисления

След силния спад в броя на наетите лица през първите години на кризата, повечето икономически дейности в промишлеността стабилизираха заетостта си в периода 2012-2015 г., но тази тенденция не е еднопосочна през 2016 г.

- В 8 от икономическите дейности на промишлеността се регистрира увеличение на броя на наетите лица. Това означава, че ръстовете на средните работни заплати не са толкова структурно предизвикани от промени в персонала, колкото от действително увеличение на индивидуалните работни заплати. Типични примери в това отношение са: производство на текстил и изделия от текстил, производство на изделия от каучук и пластмаси, производство на електрически съоръжения, производство на автомобили, ремаркета и полуремаркета, производство на мебели.
- В преобладаващия случай увеличението на работните заплати през 2016 г. се съпътства със запазване или незначително намаление на броя на наетите. Това са важни за националната икономика промишлени отрасли, като машиностроене, металургия, фармацевтична, химическа промишленост. Те показват сравнително добра устойчивост в своето развитие през последните години.
- В критично състояние са две от икономическите дейности в добивната промишленост - добив на неметални материали и суровини и спомагателни дейности в добива, при които се регистрира силен спад в заетостта през миналата година (съответно с 28.5% и 10.5%), но и съществено номинално намаляване на средната работна заплата (с 14.1% и 5.3%).
- В останалите икономически дейности на промишлеността увеличението на средните работни заплати е в широк диапазон (от 1.5 до 19.4%), но пък при тях е налице спад в заетостта между 3 до 10%. Тук попадат браншове от добивната промишленост, производство на хранителни продукти, производство на облекло, производство на хартия и картон.

Графика 2: Ръст на средната работна заплата и на наетите лица в някои икономически дейности от промишлеността за 2016 г.

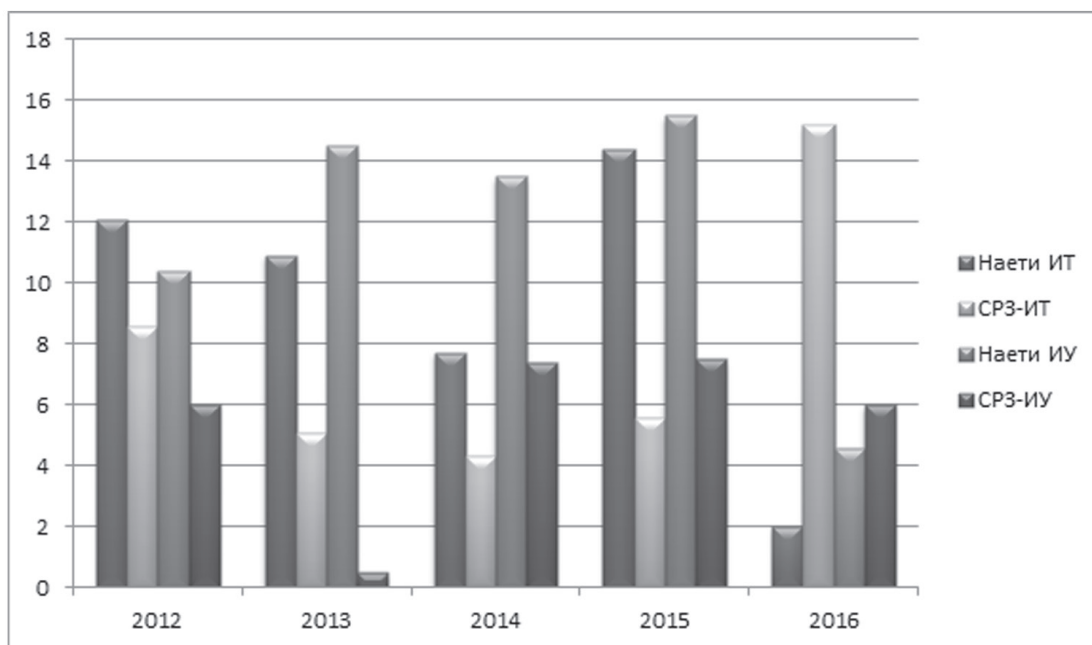


Източник: НСИ и собствени изчисления

Отрасъл „Строителство“ продължава негативната тенденция след 2008 г., където броят на наетите намаля общо с 52%, загубени бяха близо 125 хил. работни места. Само за 2016 г. редуцираният персонал по икономически дейности в отрасъла се разпределя в следните мащаби: „Строителство на сгради“ - с 10%, „Строителство на съоръжения“ - със 6.5%, „Специализирани строителни дейности“ - с 5.6%. Успоредно с намаляване на заетостта, през миналата година за пръв път се регистрира и номинален спад на средната работна заплата в първите две икономически дейности - съответно с 1.0% и 0.4%, а ръстът в третата е със символичните 2%.

Динамично развитие отбелязват редица икономически дейности от сферата на услугите, като „Хотелиерство“, „Застраховане и презастраховане“, „Юридически и счетоводни услуги“. Но истински бум в заетостта с постоянен тренд през последните 5 години регистрират „Дейности в областта на информационните технологии“ (кумулятивен ръст на наетите с 56.2% през 2016 г. спрямо 2011 г.) и „Информационни услуги“ (със 73.3%), като в същото време се увеличава и заплащането на труда в тях - съответно с 44.7 и 30.4% за аналогичния период.

Графика 3: Темпове на повишаване на броя на наетите и на СРЗ в дейностите „Информационни технологии“ и „Информационни услуги“ за периода 2011-2016 г.



Източник: НСИ и собствени изчисления

В горния диапазон на заплащане на труда - със средни заплати над 1.2 пъти от средната за страната са 26 икономически дейности. Водещите „топ 5“ в този диапазон за 2016 г. са - „Информационни технологии“ (3002 лв.), „Въздушен транспорт“ (2807 лв.), „Застраховане, презастраховане и допълнително пенсионно осигуряване“ (2072 лв.) „Финансови услуги“ (1717 лв.) и „Информационни услуги“ (1695 лв.).

Като „ниско платени работници“ (със заплати под 67% от средната за страната) могат да бъдат определени работещите в:

- Рибно стопанство (542 лв.);
- Производство на облекло (595 лв.)
- Кожарска и кожухарска промишленост (547 лв.);
- Производство на дървен материал (574 лв.);
- Производство на мебели (615 лв.);

- Събиране, отвеждане и пречистване на отпадъчни води (553 лв.);
- Ресторантьорство (518 лв.);
- Ветеринарно-медицинска дейност (584 лв.)
- Дейности по охрана и разследване (549 лв.)
- Дейности по обслужване на сгради и озеленяване (560 лв.);
- Медико-социални грижи с настаняване (615 лв.);
- Социална работа без настаняване (605 лв.);
- Ремонт на компютърна техника, на лични и домакински вещи (644 лв.);
- Други персонални услуги (553 лв.).

Общо в тях през 2016 г. са били наети 329 728 души, или 15.8% от всички наети лица по трудово или служебно правоотношение.

Разликата в максималната и минимална стойност като средно заплащане на труда (между информационни технологии и ресторантьорство) достига 5.8 пъти.

В регионален разрез се наблюдават твърде значими различия в равнището на заплащане на труда и в динамиката на повишаване на средната работна заплата.

Таблица 3: Средна месечна работна заплата по области на страната за 2015 и 2016 г. (лв.) и темп на нарастване през 2016 г. (%)

Област	СРЗ		Темп
	2015	2016	
Видин	584	657	12.5
Враца	861	904	5.0
Ловеч	667	749	12.3
Монтана	664	760	14.5
Плевен	658	740	12.5
Велико Търново	685	759	10.8
Габрово	735	810	10.2
Разград	725	822	13.4
Русе	714	797	11.6
Силистра	624	687	10.1
Варна	833	923	10.8
Добрич	674	770	14.2
Търговище	658	747	13.5
Шумен	709	778	9.7
Бургас	758	801	5.7
Сливен	652	731	12.1
Стара Загора	889	940	5.7
Ямбол	671	702	4.6
Благоевград	598	674	12.7
Кюстендил	624	674	8.0
Перник	626	711	13.6
София - област	876	893	1.9
София - столица	1211	1302	7.5
Кърджали	637	708	11.1
Пазарджик	667	752	12.7
Пловдив	757	853	12.7
Смолян	640	699	9.2
Хасково	618	710	14.9

Източник: НСИ и собствени изчисления

Най-високи средни равнища на заплатите се регистрират в София - столица (1302 лв.), Стара Загора (940 лв.), Варна (923 лв.), Враца (904 лв.) и София - област (893 лв.). Като правило големите областни центрове формират и по-високи нива на заплащане, но изключения има и в двете посоки - Русе изостава значително от топ-листата на високите средни работни заплати, докато Враца е на четвърта позиция в нея. Важен фактор, който влияе върху размера на средната работна заплата по области, е наличието на сруктуроопределящи фирми и предприятия в тях с нива на заплащане далеч над средното за страната (примерно АЕЦ „Козлодуй“ в област Враца).

Темповете на нарастване на средната работна заплата по области за 2016 г. варират от 1.9% за София - област до 14.9% за Хасково. Прави впечатление, че области със сравнително ниска средна работна заплата са сред водещите по темп на нарастване на заплатите - Видин, Ловеч, Монтана, Велико Търново, Разград, Добрич, Търговище, Перник, Благоевград, Кърджали. Това ги приближава до средната работна заплата за страната с около 1-2 п.п., а разликата между най-ниската средна работна заплата (Видин) и най-високата (София - столица) леко спада - от 2.1 пъти през 2015 г. до 2 пъти през 2016 г.

Неравномерността в разпределението на заплатите се илюстрира от Кривата на Лоренц. От изображението на Графика 4 се вижда, че линията на неравенството е силно изтеглена нагоре след 5-ия децил, и особено в последния 10-ти децил, където попадат 10-те процента най-високо платени наети по трудово и служебно правоотношение. Пространството между линията на равномерното разпределение и кривата на Лоренц показва реалния размер на неравномерността в разпределението на заплатите. Могат да се направят следните по-важни констатации²:

- 50% от наетите в най-ниските 5 децилни групи получават около 24% от общата сума на заплатите;
- Най-високоплатените 10% от наетите получават малко повече от 30% от общата сума на заплатите.

Графика 4: Крива на Лоренц на brutната годишна заплата през 2014 г.



Източник: НСИ

² НСИ, Структура на заплатите 2014, София, 2017 г., с. 47

II. РЕЗУЛТАТИ ОТ ДОГОВАРЯНЕ НА РАБОТНИТЕ ЗАПЛАТИ ПРЕЗ 2016 г.

1. Национално равнище

1.1 Минималната работна заплата за страната - важен инструмент за въздействие върху доходите от труд

По отношение на **ръста на МРЗ** за страната, след 2012 г. КНСБ успя да убеди правителството в необходимостта от провеждането на една по-агресивна политика за ежегоден ръст на МРЗ. След продължителното й „замразяване“ в първите години на кризата, минималната работна заплата с няколко значителни стъпки успя да се впише в желаната от нас траектория на предимствен ръст - от 283 лв. през 2012 г. сега тя е 460 лв., а номиналното й повишение е с над 62%.

Безспорно, КНСБ има заслуга за това - като се започне от натиска на национално равнище по МРЗ и ежегодните преговори по МОД и се стигне до минималните заплати в колективните договори на секторно/ браншово и фирмено равнище. Това стана факт, въпреки крайния негативизъм от страна на някои работодателски структури, яростните им критики и откритите заплахи за прекратяване на социалния диалог.

Претенциите на работодателите за прекалено бърз и опасен за конкурентоспособността и заетостта ръст на МРЗ са абсолютно неоснователни, защото тя остава най-ниска в ЕС 28 - едва 235 евро. В номинален размер изоставаме спрямо Румъния - с 26.3%, а спрямо Люксембург 8,2 пъти. В стандарт на покупателна способност разликата се редуцира, но остава значителна - съответно 18.2% и 3,2 пъти.

Съотнесена към средната работна заплата 962 лв. за 2016 г.), минималната работна заплата за страната представлява 47.8% от нея - съотношение, което е малко над средното за Европа, но този факт по никакъв начин не може да се определи като рисков за икономиката и заетостта. Нещо повече - във всички свои официални становища (до НСТС, правителството и Европейската комисия) КНСБ припомняше препоръката на Европейския парламент от 2011 г. за поддържане на 60% съотношение, особено за страните с висока диференциация и поляризация в доходите, каквато е България.

Абсолютна спекулация от страна на работодателите е опитът да се лансира тезата за автоматично начисляване на 12.5% добавка „за придобит трудов стаж и професионален опит“ към размера на МРЗ, което допълнително утежнявало разходите за нискоквалифициран труд. КНСБ категорично се противопостави на работодателските намерения за предефиниране на понятието „минимална работна заплата“, като експертно защити позицията си с официални данни на НСИ и НОИ, доказващи наличието на съществен контингент наети на МРЗ, без всякакви други добавки към нея.

За съжаление, остана нерешен проблемът с приемането (вкл., с участието на социалните партньори) на общи принципи и механизъм за определяне размера на МРЗ, въпрос, който бе адресиран до българското правителство в два поредни доклада на ЕК, съдържащи специфични препоръки към страната ни. Въпреки извършената значителна експертна работа в КНСБ и ИССИ и подготовката на конкретни разработки от 2006 г. досега, диалогът със социалните партньори през последните 5 години зацikli и не даде реални резултати по отношение изработването на **механизъм за определяне на МРЗ**, главно поради демонстрирана незаинтересованост, а понякога и открит бойкот от страна на работодателски среди, независимо от подписаните споразумителни текстове през различни периоди и в различни документи.

През април 2016 г. КНСБ и КТ „Подкрепа“ разработиха **съвместен Концептуален проект** на процедура и механизъм за определяне размера на МРЗ за страната, който беше внесен за разглеждане в Междудомствената работна група, но поради забавяне на целия процес, разглеждането му бе отложено. Проектът предвиждаше размерът на МРЗ за страната да се определя/договаря в диапазон от долна и горна граница, като:

- за долна граница служи приетата за следващата календарна година официална линия на бедност, умножена с коефициент 1.3;
- за горна граница служи 50% от прогнозната средна работна заплата за следващата календарна година.

Бойкотирането от страна на работодателите на преговорите по МОД през есента на 2016 г. стана повод този концептуален проект да бъде допълнен с предварителни условия и процедура за обвързване на МРЗ за страната с преговори за минимални работни заплати по икономически дейности и професионално-квалификационни групи, при поетапно отпадане на МОД. За съжаление и този проект не срещна готовност за приемането на консенсусно решение, с което фактически разпитането на целия процедурен възел около МРЗ за страната, МОД и минимални работни заплати по икономически дейности остана за новата изпълнителна власт.

За КНСБ е важно и това беше нееднократно заявено, че за целите на договарянето на двустранна основа на МРЗ е редно да има още - **ясна технология, задължителни ежегодни цикли и предварителна информация**, която да изяснява намеренията на правителството по въпросите на доходите, възможностите на бюджета от гледна точка на плащанията за негова сметка и др. Освен това, трябва да има законова норма за задължението на правителството, при успешно завършили преговори между партньорите, в определен срок договореният размер на МРЗ да бъде официализиран в съответно ПМС. Това, според нас, биха били добри изходни позиции за един широк експертен и обществен дебат за цената на труда като цяло, вкл. за прилагането на обективни минимални стандарти и използването на съвременни системи на заплащане в реалния сектор.

С оглед задържането и по-добрата реализация в страната на квалифицираните кадри с висше образование предложихме и настоявахме в ускорен срок да бъде въведена диференцирана МРЗ за завършилите висше образование младежи, работещи по специалността си, като тя бъде установена в Кодекса на труда с коефициент 1.5 от МРЗ за страната.

Продължихме с нашата проучвателна и експертно-методическа работа за подготовката на пилотен проект *Living Wage* (заплата за издръжка на живота), която да бъде договорена и приложена експериментално на секторно-регионално равнище, като надграждащ инструмент за достойно заплащане на труда.

В международен план КНСБ положи максимални усилия с експертен потенциал и активно участие в органите на ЕКП, работни и тематични групи, тристранни институции, за разработването и приемането на общоевропейски критерии и методически подход за определяне на националните минимални заплати в страните-членки на ЕС.

Европейският семестър и нашето активно включване в него със синдикални анализи, оценки и позиции е от особена важност. Екип от ИССИ и Конфедерацията постоянно следи излизащите документи в рамките на Европейския семестър, като се акцентираше върху проблемите в сферата на заетостта, доходите и социалните системи.

1.2. Неуспешни останаха и опитите ни за активизиране на преговорите по **препоръчителен индекс за нарастване на заплатите**.

Тази констатация е валидна както на национално, така и на секторно/браншово равнище. Очевидно целият процес на автономно договаряне на заплатите умишлено е бойкотиран от страна на работодателските организации и изтласкван към периферията и по-ниските нива, към фирмите и предприятията. И затова е стратегически правилно ангажирането на КНСБ с една по-агресивна политика на минималните трудови доходи, която не само да гарантира по-високи нива на защита, но и да бъде катализатор за повишаване на заплатите в средните диапазони на различните сектори като цяло.

2. Договаряне на работните заплати по отрасли и браншове

2.1. Динамика на отраслово/браншовото колективно договаряне

Плод на усилията на федерациите, синдикатите и съюзите на КНСБ през 2016 г. е запазване динамиката на сключените отраслови и браншови колективни трудови договори, КТД на компании с национално значение и споразумения за държавните служители, в сравнение с 2015 г. и предходните години. Недостатъчният икономически растеж в страната и утежнените взаимоотношения с национално представените организации на работодателите, които неминуемо рефлектираха върху поведението на браншовите камари, не повлияха съществено на процеса. Макар и често пъти след продължителни и трудни колективни преговори, работодатели и синдикати по браншове успяваха

да се споразумеят и своевременно да подпишат нови О/БКТД, там, където срокът им изтича. Това е видно и от приложената по-долу сравнителна таблица за сключените КТД на секторно равнище от последните два двугодишни цикъла на колективни преговори.

През 2016 г. бяха сключени 3 отраслови КТД и 2 анекса към тях, около 29 браншови КТД и КТД на компании с национално значение, както и 1 споразумение по въпросите на служебните и осигурителни отношения на служителите по служебни правоотношения в съответните държавни сектори или общо 35 бр.

Таблица № 4 Сравнителна таблица на подписаните отраслови и браншови колективни трудови договори и споразумения по години в периода 2013 г. - 2016 г.

Година	Подписани колективни трудови договори и споразумения			
	Отраслов КТД (бр.)	Браншов КТД (бр.)	Споразумение за държавния служител (бр.)	Общо КТД и Споразумения (бр.)
2013	2	25	4	31
2014	4	25	2	31
2015	4	21	6	31
2016	3 (+ 2 анекса)	29	1	35

В най-едър план, направеният анализ на разделите по договаряне на работните заплати показва, че синдикалните дейци на КНСБ успяваха да съхранят постигнатите клаузи и бяха активни в търсенето на възможности за надграждане на размерите и видовете на получаваните трудови възнаграждения. На отделни места е постигнат включително ръст на секторни минимални или начални работни заплати (средно образование, ВиК, здравеопазване ...).

Действащите в периода 9 отраслови и 54 браншови КТД и споразуменията за държавните служители отразяват браншовите политики и стратегии в сферата на заплащането на труда и отчитат финансово-икономическото им състояние. Не правят изключение в тази посока и подписаните през 2016 годна отраслови и браншови КТД (таблица №5).

Таблица № 5: СПРАВКА ЗА СКЛЮЧЕНИТЕ ОТРАСЛОВИ И БРАНШОВИ КТД, КТД НА КОМПАНИИ С НАЦИОНАЛНО ЗНАЧЕНИЕ И СПОРАЗУМЕНИЯ ЗА ДЪРЖАВНИТЕ СЛУЖИТЕЛИ ПО ТРИМЕСЕЧИЯ ПРЕЗ 2016 Г.

№	О/БКТД/Споразумение - сектор	Дата на подписване	Срок на действие
А. Отраслови колективни трудови договори			
1.	ОКТД „Средно образование“ 1. Анекс към ОКТД „Средно образование“	19.06.2016 г. 16.12.2016	за 2 г.
2.	ОКТД „Здравеопазване“	10.10.2016 г.	за 2 г.
3.	ОКТД „Електротехническа и електронна промишленост“	5.08.2016 г.	за 2 г.
	2. Анекс към ОКТД „Металоиндустрия“ от 2012 г., изм. 2015 г., за продължаване срока на действие до 31.12.2016 г.	21.01.2016 г.	за 1 г.
Б. Браншови колективни трудови договори			
I-во тримесечие 2016 г.			
1.	КТД в ДА „ГО“	04.01.2016	за 2 г

2.	КТД в Интендантско обслужване	15.01. 2016	за 1 г.
3.	БКТД „Целулозно-хартиена промишленост“	16.02.2016 г.	за 2 г
4.	КТД в „БДЖ - Пътнически превози“ ЕООД	6.03.2016 г.	за 1 г.
5.	КТД в „БДЖ - Товарни превози“ ЕООД	6.03.2016 г.	за 1 г.
6.	КТД в „Холдинг БДЖ“ ЕАД	6.03.2016 г.	за 1 г.
7.	КТД в ДП „Български спортен тотализатор“	10.03.2016	за 2 г., в сила от 1.10.2015 г.
8.	КТД в ДА „Държавен резерв и военновременни запаси“	19.03.2016 г.	за 2 г.
II-ро тримесечие 2016 г.			
9.	КТД в „Български пощи“ ЕАД	1.04.2016 г.	за 2 г.
10.	БКТД „Енергетика“	12.04.2016 г.	за 2 г.
11.	БКТД „Водоснабдяване и канализация“	27.04.2016 г.	за 2 г.
12.	БКТД „Места за лишаване от свобода“ (в ГД“ИН“ и ДП“ФЗД“)	01.05.2016 г.	за 2 г.
13.	БКТД „Туризъм“	26.05.2016 г.	за 2 г.
14.	БКТД в системата на БАБХ 1. Споразумение за държавния служител в БАБХ	30.05.2016 г. 30.05.2016 г.	за 2 г. за 2 г
15.	БКТД „Музикални и сценични изкуства“	6.06.2016 г.	за 2 г.
16.	КТД в НК “ЖИ“	6.06.2016 г.	за 2 г.
III-то тримесечие 2016 г.			
17.	Споразумение „Архиви“	11.07.2016 г.	за 2 г.
18.	БКТД „Пътно дело“	18.07.2016 г.	за 2 г.
19.	КТД в НОИ	25.09.2016 г.	за 2 г.
IV-то тримесечие 2016г.			
20.	Рамково споразумение за земеделски кооперации	8.10.2016 г.	за 2 г.
21.	КТД в „Банка ДСК“ ЕАД	01.11.2016 г.	за 1 г.
22.	БКТД „Горско стопанство - контрол“	24.11.2016 г.	за 2 г.
23.	БКТД „Театър“	25.11.2016 г.	за 2 г.
24.	БКТД „Библиотеки“	25.11.2016 г.	за 2 г.
25.	КТД - ДАНС	02.12.2016 г.	за 2 г.
26.	Рамково споразумение в „Терем „ АД	12.12.2016 г.	за 1 г.
27.	КТД в НАП	18.12.2016 г.	за 2 г.
28.	КТД н „Напоителни системи“ ЕАД	23.12.2016 г.	за 2 г.
29.	КТД в Банксервиз	м.12.2016 г.	за 1 г.

Общо О/БКТД, споразумения и анекси от I, II, III и IV тримесечия на 2016 год. - 35 бр.
В т.ч.: ОКТД - 3 бр.; БКТД - 29 бр.; Анекс към О/БКТД -2 бр.; Споразумение за държ. служител-1 бр

2.2. Утвърдена практика е определянето на минимална отраслова или браншова работна заплата.

В близо половината от О/БКТД тя се договаря в размер, равен на минималната работна заплата за страната за съответния период, с опция за своевременно ѝ актуализиране при настъпила промяна на национално ниво. Интерес представлява подходът на работодател и синдикати в „Български пощи“ ЕАД, които в подписано на 23.12.2016 г. Споразумение приемат (считано от 01.01.2017 г.) в съответствие с предложената от синдикалните партньори Актуализирана таблица за цената на работните места, всяка с 2 стойности - минимум и максимум размер на РЗ за 15 квалификационни групи. За нейното финансово обезпечаване страните се ангажират с предприемането на конкретни комплексни мерки и приет очакван икономически ефект.

В една трета от договорите определеният размер на браншовата/отраслова МРЗ е по-висок от МРЗ за страната - практика, която продължи да се прилага успешно и през 2016/2017 г. На масата на преговорите това се постига с два инструмента:

а) действащата към момента МРЗ за страната се увеличава с коефициент:

$MPZ_{бр./отр.} = MPZ_{за\ страната} \times K$, където K е договорен коефициент.

Например: а) в БКТД Вик (подписан на 27.04.2016 г.) $K = 1.03$ за първата година от действието на БКТД и $K = 1.05$ за втората година, която обхваща периода от 01.05.2017 г. до 30.04.2018 г.; б) в БКТД - енергетика (от 12.04.2016 г.) $K = 1.2$ за професии неизискващи квалификация и притежаващи средно образование и $K = 1.5$ за длъжности и работни места, за заемането на които се изисква притежаването на квалификация, съгласно Националния класификатор; в) ОКТД „Проучване, добив и преработка на минерални суровини“ (запазена договореност и в новия ОКТД от 26.03.2017 г.) $K=1.4$; г) ОКТД Транспорт - $K=1.3$; д) ОКТД Строителство, строителна индустрия, благоустройство, проектиране, инвестиране - $K=1.25$.

б) договаряне на конкретен размер в лева на браншова/отраслова МРЗ, който е по-висок от МРЗ за страната - напр., в: а) БКТД Целулозно-хартиена промишленост; б) БКТД Металургия; г) КТД-ри от железопътния транспорт (от 2017 г.).

В бюджетния сектор съвместните усилия на КНСБ и основните ѝ членове, на база установените механизми за консултации, обсъждане и договаряне на национално ниво по бюджетната процедура за 2017 г., успяха да постигнат повече средства за издръжка и повишаване на работните заплати на съответните системи. Продължиха настояванията за увеличен процент на финансиране от БВП на съответните бюджетни системи.

В подписания на от 10.10.2016 г. ОКТД - здравеопазване, договарянето на РЗ цели постигането на споразумение между страните за размера, съотношенията, динамиката и организацията на РЗ, съобразно спецификата на отрасъла. Началните основни месечни заплати на категориите персонал, зает в здравните и лечебните заведения, са договорени в 4 групи заведения. Подчертано е значението и мястото на ежегодните преговори по общини и на ниво „предприятие“.

2.3. През отчетния период в подновените О/БКТД продължава практиката на договаряне на широк спектър от допълнителни трудови възнаграждения.

Те са с постоянен и променлив характер, вкл. и отразяващи конкретната специфика на организацията на труда и на работата. В този сегмент не се наблюдава отстъпление от извоюваните размери в предходните КТД. Успешно се акцентира и на получаването на по-голям размер и различни видове обезщетения. Върху общия размер на доходите на работещите позитивно се отразяват и договаряните социални бонуси и придобивки.

Иновативно е решението на страните в ОКТД „Транспорт“ за договаряне на раздел „Условия за работа извън границите на страната“, съгласно което в случай, че работодателят изпраща работници и служители в чужбина, в КТД на ниво предприятие се включва раздел, регламентиращ и заплащането на труда, в който се „диференцират минималните основни трудови възнаграждения във валута по държави, длъжности, образование и др.“, като включително може „да се договарят и други допълнителни възнаграждения“, извън нормативно посочените в „рамките на договорената за обекта цена“.

2.4. В някои структуроопределящи сектори на икономиката няма сключени О/БКТД и договаряне на работни заплати не се осъществява.

Ръководствата на основните членове на КНСБ в тези сектори концентрират усилията си към подкрепа на колективното договаряне на равнище предприятие - напр. химия, лека промишленост, хранително-вкусова промишленост и др.

И през 2016 г., независимо от доброто партньорство в отделни сектори, пробив в договарянето на препоръчителен индекс за ръст на работните заплати по сектори и икономически дейности не бе постигнат, нещо повече - необходимостта и нагласата за обсъждане на тази договореност, като че ли постепенно отшумява.

2.5. Преговорите по МОД бяха бойкотирани.

За съжаление, една добра индустриална практика от последните години - договарянето в близо 40 % от действащите О/БКТД на минимални осигурителни прагове по икономически дейности и категории персонал, бе стопирана колективно от национално представените организации на работодателите и като че ли, трудно занаят ще продължи да бъде част от съдържанието на секторните КТД.

В търсене на изход от създалата се ситуация, страните в новия ОКТД в металоиндустрия (подписан през м. февруари т.г. и в сила от 01.01.2017 г.) се договорят, че преговорите за минимална работна заплата /МРЗ/ по категории персонал за икономическите дейности на металоиндустрията ще бъдат водени след приемането на механизъм за определяне на размера на МРЗ на национално ниво. Страните ще предложат на министъра на труда и социалната политика договореностите да бъдат разпрострени като задължителни за всички фирми от икономическите дейности в сектора. При договаряне на КТД в предприятията, за база на началната/стартова/ работна заплата, да се приемат размерите на определения със Закона за бюджета на ДОО за 2017 г. осигурителен доход по категориите персонал, в зависимост от производителността на труда. Освен това, страните намират, че би било приемливо на база на финансово-икономическите резултати за 2016 г., да се коригират размерите на основните възнаграждения на работещите по категории персонал, за които средния осигурителен доход през 2016 г. е по-висок от този на размера на МРЗ за страната, с оглед мотивирането им за по-нататъшно увеличаване на производителността на труда.

2.6. Други проблеми, коментари, договорености и действия, отразени в анализите на основни членове на КНСБ

Бранш „Металургия“

В бранша относителният дял на разходите за труд в общите разходи от дейността е около 4-5%, с тенденция към намаляване. Повишаването на разходите за труд (респ. работна заплата) и като цяло цената на труда в много малка степен може да повлияе върху нарастване себестойността на произвежданата продукция. Инвестициите и оптимизацията на персонала водят до увеличение на производителността на труда, но и до фактическо задържане на работните заплати. Очертава се все по-голяма диференциация на заплатите между “сини” и “бели” якички, а средната работна заплата обикновено не показва реалното състояние на заплащането.

Стремежът на структурите на НСФ „Металици“ при договарянето на заплатите е да се гради структура 80% основна работна заплата и 20% бонуси. За съжаление, това съотношение няма нормативна база и трудно се постига. Все повече работодателите се стремят да избегнат договарянето на конкретни цифри в браншовия КТД, не се договарят и конкретни стойности, свързани със социалната политика. Появява се стремеж за децентрализация на колективното трудово договаряне и завоювани показатели в БКТД се прехвърлят за договаряне на фирменото ниво.

НСФ „Металици“ идентифицира най-актуалните проблеми и пречки пред увеличението на РЗ и КТД в бранша:

- работниците и служителите във фирмата нямат право да избират или предлагат система на заплащане на труда;
- прилаганите системи на заплащане във фирмите почти не се променят, текущо се извършва само незначителна актуализация;

- проблемът с информационния обмен и поддържането на актуална икономическа сравнителна информация и прогнози пречи, особено на браншово ниво, да се изгради по-дългосрочна политика по заплащането;
- има остра нужда от актуализиране стойностите в нормативната уредба по отношение на допълнителните възнаграждения (нощен труд, предпазна храна и др.);
- в отделни случаи поведението на работодателите провокира: те настояват да бъде преразгледана нормативната база, касаеща компенсаторните механизми за работа при специфични условия на труд - Наредбата за намаленото работно време и Наредбата за допълнителния отпуск за работа при специфични условия на труд; на места отказват да изготвят списъци със сходни професии, за които да има преносимост и запазване на „класа“.
- има сериозна тенденция за протакане на преговорите - стартът на преговорите за нов БКТД бе през м.октомври 2016г. и те още не са приключили.

Бранш „В и К“

Подписаният на 27.04.2016 г. нов Браншов колективен трудов договор обхваща **икономически дейности 36 и 37**: „Събиране, пречистване и доставяне на води“ и „Събиране, отвеждане и пречистване на отпадъчни води“. Страните по него - НБС „Водоснабдител“ и Съюз на ВиК операторите се споразумяха размера на минималните основни трудови възнаграждения по категории персонал да е равен на минималните осигурителни доходи за всяка календарна година. Също така е договорено, за минимална основна работна заплата в бранша да се приеме минималната работна заплата за страната, завишена с коефициент (К) 1,03 %, считано от 1 май 2016 г. до 30 април 2017 г., а от 1 май 2017 г. до 30.04.2018 г. - МРЗ за страната завишена с К 1,05 %.

Тъй като в бранша е налице задържане на темпа на нарастване на работната заплата, НБС „Водоснабдител“ настоява увеличението на работните заплати и за двете икономически дейности за 2017 г. **да бъде минимум с 15 %**, а всяка следваща година увеличението да бъде минимум с 10 %, което да се договаря в Браншовия колективен трудов договор, като се отчита и ръста на средната работна заплата за страната. Целта е в близките 5 години да се постигне нивото на средната работната заплата за страната (в конкретика предложението създава възможност след 5 години СРЗ в бранша да бъде 97 % от СРЗ за страната).

Аргументите на Синдиката за последователно увеличение на работните заплати се базират на следните важни обективни предпоставки:

- За изминалите 4 години равносметката показва, че средната работна заплата нараства с 15,6 % за икономическа дейност „Събиране, пречистване и доставяне на вода“, а при „Събиране, отвеждане и пречистване на отпадъчни води“ е без промяна. През същия период средната работна заплата за страната нараства с 27.8 %.
- Разгледан в динамика, темпът на нарастване на **СРЗ за страната** бележи ускоряване през първото полугодие на 2016 г. и достига до 7,6%, след като в периода от 2012 г. до 2015 г. заплатите растяха с малко над 6%. В същия период темпът на нарастване на средната работна заплата в **икономически дейности 36 и 37**, значително изостава от средния за страната. **През първото полугодие на 2016г. отчетеният ръст е едва 3,9% за „Събиране, пречистване и доставяне на вода“, докато при „Събиране, отвеждане и пречистване на отпадъчни води“ се отчита спад от 17%.**

НБС „Водоснабдител“ счита, че **увеличението на работните заплати** е начинът в близките пет години в предприятията от бранша да се задържат и привлекат нови квалифицирани работници, което сега е силно затруднено поради настоящите ниски нива на трудовите възнаграждения. Предвид обстоятелствата, че средната възраст на заетите в сектора е над 50 години, че липсват достатъчно специалисти, а образователната система не успява да подготви необходимия свеж ресурс, основно поради липса на интерес от младите хора, то предлаганият ръст на доходите като стимул за привличане на нови и мотив за задържане на квалифицирани работници и служители, е от изключително значение.

Сектор „Химия“

С някои изключения, нивото на заплащане изостава от средните стандарти за страната и се задълбочават различията в рамките на европейското членство. Една от причините според НФТ „Химия и индустрия“ се корени в липсата на механизми за ефективно договаряне на работните заплати и неподписването на КТД на браншово/отраслово ниво. Ето защо, Федерацията вече няколко години работи по увеличение на доходите на база **измерими критерии и определяне на препоръчителен индекс, като ежегодно организира целеви кампании по колективно договаряне на работните заплати. Основната цел на политиката по РЗ е не само установяването на механизъм за периодична (годишна) индексация на работните заплати, но и актуализация на оценката на работните места, на базата на факторите и специфичните особености на труда в сектора.** Връщането към тези въпроси е продиктувано от недоволството, че вече няколко поредни години консултирането на социалните партньори и въвеждането на ясни процедури по заплащането е превърнато във формална процедура с предизвестен резултат.

Според НФТ „ХИ“ обективните предпоставки, които налагат провеждането на целенасочена политика по работните заплати са: 1) наложената от времето на кризата отвън политика на рестрикции и ограничения се превърна в удобна стратегия на работодателите; 2) видно е нарастването на печалбите, а компенсацията на наемния труд продължава да бъде незадоволителна част от произведения продукт; 3) повишената инвестиционна активност не съответства за справедливо преразпределение и преодоляване на социалните и доходните неравенства; 4) „по-високи заплати, обаче повече уволнени“ стана мантра на работодателите; 5) приключи илюзията, че може да се гони конкурентоспособност, основана на ниските разходи за труд; 6) инвестицията в професионално развитие се превърна в удобна схема за емиграция на трудоспособна работна сила.

Потърсена е и помощ от IndustrialI Европа, откъдето е получена информация за равнището на работните заплати от предишни периоди в различни европейски държави, за равнището на заплатите през последните 2-3 години и ръста на заплатите в сектора.

През м. март 2017 г. Управителният съвет на НФТ „ХИ“ откри Синдикалната кампания по колективното договаряне 2017 г. с акцент върху договарянето на работните заплати, **процедура за годишна актуализация на заплатите и механизъм за приноса на работещите в крайните резултати.**

В процедурата за договаряне на минималните осигурителни доходи за 2017 г. се представиха разчетни данни за 5 показателя: а) ръст на производителността, б) ръст на инфлацията, в) обща оценка за бизнес климата, г) общата рамка на данъчно-осигурителните задължения и д) конкурентоспособността. На база основни икономически разчети с данни от МТСП и НСИ изчисленият Национален индекс би означавал 5 % среден годишен ръст на работните заплати.

Браншовите препоръчителните индекси на ръста на работните заплати в колективното трудово договаряне също се придържат към базовите равнища на показателите за инфлация, бизнес климат и в допълнение - конкретните равнища на данните за промишленото производство в отделните икономически дейности. В подготовката на изчисленията им се анализират икономическите показатели за равнища на средните работни заплати, производителността и други показатели имащи отношение към равнището на доходите. Отчитайки положителните тенденции и възстановяването на икономиката в сектора, от НФТ „ХИ“ са утвърдени компенсиращи и минимални индекси за ръст на работните заплати в браншовете на химическия сектор през 2017 г., както следва:

Таблица № 6:

Икономическа дейност	Компенсиращ ръст 2017 г.	Минимален ръст 2017 г.
Химични продукти	113,5	108,5
Лекарствени вещества	111,5	107,5
Каучук и пластмаси	116,0	111,0
Пренос на природен газ	112,5	109,5

За НФТ „ХИ“ няма съмнение, че разковничето за активната синдикална политика по работните заплати се реализира в колективните договори на фирмено равнище. Кампанията по колективно трудово договаряне по предприятия в сектора:

„Булгартрансгаз“ - София. Подписан КТД със срок една година - основната работна заплата е вдигната с 4%, също и социалните разходи, има предвидени бонуси за Коледа и Великден.

„Свилоцел“ - Свищов. СО на КНСБ представи проект, но бе отказано разглеждането на финансовата част. КТ „Подкрепа“ поиска преподписване на стария КТД без провеждане на преговори и нов проект. КТД бе преподписан в досегашния му вид. За работодателя няма значение дали работникът е член на синдиката или не - придобивките се дават на всички. Обяснението е, че не могат да се разделят работниците и, ако трябва, ще подпише индивидуални договори с клаузите от КТД.

„Софарма“ - София. Няма подписан КТД. Ако срещата, която се иска с ръководството е с обявена тема „заплащане“ - тя просто не се случва. През 2016 г. са проведени две срещи по заплащането на труда /в ампулен цех/ - увеличението, което се постигна е 50-60 лв. на човек. За Нова година на всеки работник бяха дадени допълнително по 200 лв. Около 40% от хората имат някакво повишаване на заплатите. Предстоят преговори за заплати в таблетен цех, където няма промяна в заплащането от 2008 г.

„Асенова крепост“ - Асеновград. Няма подписан нов КТД, но всичко договорено в стария КТД се спазва. Започна изплащане на пътни разходи на работниците (40 лв./човек), които са от селата и пътуват, тъй като много от тях напускат и има текучество.

„Агрополихим“ - Девня. Започнати са преговори за КТД. Работодателят не желае да промени нищо във финансовата част - напр. увеличаване на дните за платен годишен отпуск, да променим нощния труд на 1 лв., по чл. 333 от КТ да станат 8 заплати и др. Договарянето на РЗ се прави преди Нова година и е извън преговорите за КТД. Договорено е увеличение за времето за домашно дежурство - от 0,22лв. на 0,70лв. на час и еднократни помощи за деца и пенсионери. Паричен бонус ще се даде само за Деня на химика.

„Солвей соди“ - Девня. Преговорите в предприятието преминаха в спокойна обстановка. Договорено е 3,6% увеличение на основните заплати и бонус в размер на 1000лв.

Федералният съвет на НФТ „ХИ“ оценява Синдикалната кампания по колективното трудово договаряне с акцент върху договарянето на работните заплати през 2016 г. като адекватна и съдържателна акция на синдиката, в която постигна и резултати с реални измерения в рамките на 3-7% в отделни предприятия от химическия бранш и преноса на природен газ. Постигнатите резултати по време на Кампанията в редица случаи са противоречиви по отношение на работните заплати (напр. в браншовете каучук и пластмаси), бележат минимален ръст поради „скока на минималните работни заплати“, и липса на преговори в бранш фармация в частта работни заплати. Кампанията установи отсъствието на реални аргументи и връзка между икономическото състояние на предприятието, ръста на минималната работна заплата и достигнатите равнища на доходи от работни заплати на работещите в сектора и консервативна позиция на работодателите по време на преговорите.

Отрасъл „Лека промишленост“

За 2016 г. се отчита ръст на работните заплати от 8 %, който е най-високия от 2007 г. насам. Това се отнася за над 5 хил. шивашки микро-, малки и средни предприятия в **страната** от подсектор С 14 „Производство на облекло“ и подсектор С 13 „Производство на текстил и изделия от текстил, без облекло“, чиято собственост на практика е изцяло в частни ръце. В тези фирми са **наети** над 114 хил. души, предимно жени, **в тях преобладава работата на ишлеме** (над 91 %), предназначена изключително за износ.

Ниското ниво на заплащане обаче (**шивачките са в категорията „нископлатени работници“**) прави трудът в отрасъла непривлекателен, поражда **текучество** и остър дефицит на специалисти на всички нива - инженери, технолози, низови ръководители, работници - оператори на машини. Повече от 10 години се запазва съотношението на отрасловата СРЗ спрямо СРЗ за страната (57-58 %), а минималният ръст на СРЗ в годините се дължи предимно на намаляването на заетостта.

Анализът на ФНСОЛП показва, че заплащането на труда в отрасъла не почива на ясни правила и

принципи. Ръстът на производителността изпреварва ръста на заплатите. Липсва адекватна единна политика за нарастването на доходите, както и протекционистична и приоритетна стратегия за неговото развитие. Влияние върху политиката на заплащане имат многобройните малки фирми - предимно от сивата икономика, създаващи нелоялна конкуренция и лош имидж на сектора. В отделните браншове и особено за шивашката промишленост, сумираното изчисляване на работното време се утвърди като начин на управление и организация на целия процес на производство - масова практика е удължаването на работно време, полагането на извънреден труд и прикриването му чрез сумирането на работното време са и т.н.

В отрасъла покритието на наемния труд с КТД е над 10 %. **ФНСОЛП откроява няколко основни проблема пред колективното трудово договаряне, респективно и пред договарянето на работните заплати в предприятията:**

Първо: Позицията на работодателите, които често отказват да застанат на масата на преговорите, поради нежелание за увеличаване на работната заплата и пренебрегване на социалните програми. Те се аргументират с тежкото финансово-икономическо състояние на дружествата, кризата, липсата на реализация на продукцията и др. Основополагащата и най-важната причина за ниското заплащане на труда, според тях са опасни ниските цени, които се предлагат от европейските и международни компании (марки, клиенти) при възлагане на поръчките (ишлеме) на българските производители, които водят до загуби за „бизнеса на светло“ и поражат дъмпинг между предприятията от регламентирания, и нелегалния (нелоялния) бизнес в страната.

Второ: Липсата на сключени браншови колективни трудови договори затруднява воденето на преговори и договарянето на КТД по предприятия. БКТД за шивашката индустрия няма сключен повече от 8 години, поради разнობой между многобройните и неефективни работодателски организации, нежелаещи да поемат отговорност. Това позволява заплащането на наемния труд в голяма част от предприятията да бъде на нивото на минималната заплата за страната. Понастоящем се водят отново разговори за започване на преговори за сключване на Браншов договор с работодателските структури, като на този етап личи волята за диалог и готовността за започване на преговори. С цел осигуряване на **минимални браншови стандарти** за сектора и сключване на БКТД е нужно бързо консолидиране на многобройните работодателски организации. Това ще осигури и възможност за договаряне **на браншово ниво на начални работни заплати** за типичните професии от съответната квалификационна група.

ФНСОЛП счита за необходимо договаряне на усъвършенствани и гъвкави **ефективни механизми за ежегодна актуализация на РЗ**, осигуряване **в договарянето на приоритетност на основната работна заплата** и надграждащ характер на **допълнителните възнаграждения** (бонуси, премии), както и вземане на неотложни мерки по отношение на възобновяване ефективната работа на създадените Отраслов съвет по условия на труд и Отраслов съвет за тристранно сътрудничество „Лека промишленост“.

Отрасъл „Земеделие“

Дейността на ръководството на ФНСЗ и браншовите синдикати по проблемите на заплащането на труда преминава под знака на инициране и провеждане на многобройни срещи, форуми и протести, водена от една цел - по-доброто разпределение на финансите, за да има повишаване на доходите на работещите, макар и с минимален ефект. Независимо от редуцираните бюджети на структурите към МЗХ, търговските дружества и земеделските кооперации, между социалните партньори от всички браншове бе постигнато съгласие да се запазват постигнатите клаузи и недопускане на спад в стойностите на договорените от предходните БКТД **възнаграждения, допълнителни плащания, обезщетения, отпуски.**

Едни от най-добре защитените и разписани договорености по заплащането на труда са тези в БКТД на Напоителни системи ЕАД (23.12.2016 г.). Новоподписаният БКТД е със срок на действие до 2019 г. и вдига летвата с още едно стъпало - той е реална стъпка в синдикалната кампания за неотложното увеличаване на доходите на работещите в България. Независимо, че за 2017 г. не бе сключено Споразумение за МОД в икономическа дейност «Селско стопанство» АА01 (за информация: в периода 2012 г. - 2016 г. договореното увеличение по квалификационни групи професии е 30%) в

БКТД на Напоителни системи ЕАД в раздела по заплащане на труда е договорено увеличение с 10 % на основните трудови възнаграждения на всички работещи в системата с работна заплата до 1000 лева; основната работна заплата да се увеличава и да нараства със стъпката на увеличение на МРЗ за страната; допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит - 1,3%; договорени са и други сериозни социални клаузи и обезщетения в случаи при уволнение, пенсиониране и реструктуриране в дружеството, увеличен годишен отпуск с четири дни и пр.

Темата с бюджета на Република България и съответно бюджета на МЗХ всяка година е една от най-важните теми, **които ръководството на ФНСЗ поставя за разискване на всички нива**. И през 2016 г. то прие оценка на Отчета на бюджета на МЗХ и на структурните звена за предходната година и обсъждане на проектите на Закона за държавния бюджет преди внасянето им в Народното събрание. Федерацията изпрати свои Становища по бюджета в МЗХ, Националния съвет за тристранно сътрудничество, Отрасловия съвет за тристранно сътрудничество, Народното събрание. В заседания на Комисията по земеделие и гори към НС категорично бе отстоявано увеличението на работните заплати и изразявано несъгласие относно замразяването на доходите и оптимизирането на числеността.

След поредица от срещи и настоявания от страна на ръководството на КНСБ и ФНСЗ на всички нива и провеждане на отделни срещи с всички политически сили, финансов министър, парламентарни комисии, ОСТС, НСТС в Бюджет 2016 на МЗХ бе увеличен разхода за персонал с пет милиона лв. Така, след осем години замразени работни заплати, повишеният финансов ресурс в разходите за персонал на МЗХ позволи увеличение на работните заплати във всички структури на Министерството от 5 до 15 %.

Последни в структурата на МЗХ получиха увеличение на работните си заплати работещите в ССА и то едва с 5%, като по необясними причини бяха изключени от увеличение на работните заплати специалистите и изпълнители, които бяха получили увеличението от МРЗ за страната и по този начин се допусна отново изравняване на трудовите възнаграждения на нискоквалифицираните работници със специалисти и експерти. През 2016 г. в ССА бе подписано Споразумение „за поетапно 5 годишно увеличение на средната работна заплата - необходимата основа за възстановяване на мястото и престижа на научния труд“. За 2017 г. се **предвижда увеличение на средната работна заплата на 772 лв. срещу 702 лв. за 2016 г.**

За 2017 г от предвидените допълнителни 5 млн. лв. средства в частта „персонал“ на МЗХ се предвижда около **6% увеличение на заплатите на работещите в БАБХ** и Областните служби по земеделие (общо около 3 млн. лева), а останалите 2 млн. лева компенсират увеличението на МРЗ от 1.1.2017 г. и увеличението с един процентен пункт осигурителната вноска за фонд „Пенсии“.

Политиката по нарастване на доходите ФНСЗ свързва и с активна позиция при прилагането на новите инструменти на ОСП в земеделските стопанства, в които плащанията ще бъдат оценявани и по критерии за актуална заетост, обвързани с броя на работните места и работните заплати; въвеждане на специфични схеми за осигуровка при безработица за категории работещи в отрасъла; разширяване обхвата на осигурените лица и особено на земеделските производители и тютюнопроизводители.

Отрасъл „Средно образование“

На 19.06.2016 г. бе подписан действащия отраслов Колективен трудов договор за системата на народната просвета, а на 16.12.2016 г. - Анекс към ОКТД за увеличение на МОРЗ по длъжности в предучилищното и училищното образование, считано от 01.01.2017 г. От страна на КНСБ те са подписани от председателите на СБУ и НУС.

Синдикатът на българските учители има утвърдени добри практики в колективното трудово договаряне на всички нива - отраслово, по общини и в образователна институция и с инструментите на добрия социален диалог реагира своевременно на възникналите проблеми, за да защитава интересите на своите редовни синдикални членове.

Договореният ръст в ОКТД на минималната основна работна заплата по длъжности е между 63-75 лв. - за директори на образователна институция е определен нов размер от 825 лв., на зам.- директор - 770 лв., на учител - 600 лв., на старши учител - 688 лв. и на главен учител - 726 лв. Индивидуалната

основна РЗ на педагогическите специалисти, които попадат в диапазона между старите и новите минимални РЗ или са по-високи от тях се увеличава с 8 %. След достигане на увеличението с 8 %, остатъкът от средства се използва за увеличение и на ИОРЗ на служителите от непедagogическия персонал с висше образование. Договорени са също по-високи размери на основните РЗ за работниците и служителите от непедagogическия персонал, за чиято длъжност се изисква по-висока квалификация.

Постигната е договореност за увеличаване на размерите на допълнителните трудови възнаграждения за:

- а) професионално-квалификационна степен - между 67 % за V ПКС (от 12 лв. на 20 лв.) и 23 % за I ПКС (от 65 лв. на 80 лв.);
- б) образователна и научна степен „доктор“ - с 41 % (от 85 лв. на 120 лв.) и за научна степен „доктор на науките“ - с 50 % (от 100 лв. на 150 лв.);
- в) за първи път за наставничество на учители, считано от 01.10.2016 г. се заплаща не по-малко от 50 лв./месечно за срок до 1 година;
- г) допълнителното възнаграждение за работа при тежки или утежнени условия във възпитателни училища-интернати и училища към местата за лишаване от свобода е повишено от 16 % на 20 %;
- д) за водене на задължителната документация и консултиране на родители, деца и ученици;
- е) лекторски час;
- ж) вътрешно заместване и др.

Договорени са нови и по-високи размери на обезщетения: на основание чл. 222, ал. 3 КТ, считано от 01.01.2017 г. - 10.5 брутни работни заплати за педагогически специалисти и 8.5 брутни РЗ за непедagogически специалисти; на основание чл. 222, ал. 1 КТ (за оставане без работа) - брутната РЗ за срок от 2 месеца; увеличен на 2 месеца е срокът на предизвестие при прекратяване на ТПО по чл. 328, ал. 1, т.1-3 и 10 КТ.

Размерът на годишните средства за квалификация нараства от 0.8 % на 1 % от годишните средства за работна заплата. По-висок е размерът на някои социални плащания - средствата за представително облекло (не по-малко от 360 лв.) и безплатно работно облекло (не по-малко от 260 лв.) и др.

За реализиране на дейностите по Закона за предучилищното и училищното образование по инициатива на СБУ и със съдействието на Президента на КНСБ за 2017 г. бяха осигурени допълнително 223 млн. лв. за транспорт на учениците, поддръжка на училищните автобуси и закупуване на нови, за реализиране на приобщаващото образование и др. Средства в размер на 12 млн. лв. ще бъдат използвани за обезпечаване на договорености в ОКТД. Отпуснати са допълнително и 9 млн. лв. за изплащане на обезщетенията при пенсиониране на учителите и непедagogически персонал. Предвидени са 100 000 000 млн. лв. за увеличаване на индивидуалните работни заплати на заетите в системата и съответните разходи за осигурителни вноски на персонала за сметка на работодателя от 01.01.2017 г.

По инициатива на СБУ бяха направени промени в Наредба № 1 от 04.01.2010 г. за работните заплати на персонала в звената на народната просвета, които влязоха в сила през 2016 г.:

- отпадна възможността за определяне на по-ниски РЗ на учителите, притежаващи образователно-квалификационна степен „професионален бакалавър“ или приравнените с нея „специалист по...“ или „полувисше образование“, т.е. изравняват се заплатите на притежаващи полувисше образование с тези притежаващи висше (в сила от 01.07.2016 г.);
 - при определена по-висока норма на преподавателска работа, пропорционално увеличение и на работната заплата;
 - намален бе срокът от 7 на 6 действително отработени месеца в учебната година за получаване на допълнителното възнаграждение за постигнати резултати от труда (диференцираното заплащане).
- За Синдиката на българските учители е необходима промяна в концепцията на делегираните бюджети - времето показва, че те са порочна форма на разпределение на средствата и отживелица, а правилото „парите следват ученика“ прави зависими както директорите, така и учителите.

Постигнатите резултати в системата на средното образование са договорени в дух на конструктивно сътрудничество и взаимни отстъпки на социалните партньори по направените предложения на

проведените от началото на 2016 г. 13 заседания на Отрасловия съвет за тристранно сътрудничество (26.01.2016 г., 08.02., 24.02., 11.03., 21.04., 03.05., 16.06., 28.06., 05.07., 12.10., 13.12.2016 г., 17.01.2017 г., 03.02.2017 г.). В техния дневен ред акцент в обсъжданията получиха и проекти на нови нормативни документи и проекти - в т.ч. проект на ОКТД, проект на Наредба за финансирането на институциите, проект на Наредба за нормирането и заплащането на труда и др. СБУ има внесени предложения до служебния министър относно проекта на Бюджет 2018 г. и финансирането на системата на образованието.

Държавна администрация

Доходите на работещите в различните системи на държавната администрация през 2016 г. нямат съществена промяна, тъй като повечето структури разполагаха с недостатъчен финансов ресурс. Неясната, противоречива и трудно приемлива цел на „новия модел“ на заплащане на служителите (в сила от 1.7.2012 г.) активира синдикалните организации и ФНСДУО с оглед на информираност и прозрачност. Браншовите синдикати и организациите по места наблюдават и следят процеса на оценяване на служителите съгл. НУРОИСДА, тъй като това е един от важните механизми за увеличаване на заплатите в системата. Федерацията продължава да настоява пред управляващите за преразглеждане и промяна нормативната уредба по заплащане в държавната администрация.

В Бюджет 2016 бяха направени реални стъпки за увеличение на заплатите от 5 % до 10% само в някои системи: МТСП-10 %, МФ - 7 %, МП - 9 %, МВР - 6.8 % и общата субсидия за делегираните от държавата дейности на общините - 5 %. В Бюджет 2017 бе заложено увеличение на средствата от 5 % до 16 %, но не за всички системи на Федерацията: МФ - 5.5 %, МТСП - 6.8 %, МВР - 10.7 %, МП - 16 %, средствата за персонал в общинските администрации - 11.3 %.

Средствата за заведенията за социални услуги продължават да са крайно недостатъчни - 5 % при искани от ФНСДУО 25 %. Предвиденото в бюджета увеличение ще покрие единствено увеличението на МРЗ на неспециалистите и няма да има никакво отражение върху трудовите възнаграждения на специализирания персонал - социални работници, психолози, педагози и др.

При общинските администрации, поради липса на финансов ресурс в повечето общини заплащането е формирано от основна заплата и клас, като само в някои общини има увеличение в резултат на икономии.

Увеличаването само на минималната РЗ, без да са предвидени действия за увеличаване на средствата за заплати, снижава нивото на средната РЗ от една страна и от друга - затваря ножицата за плащането на помощен персонал-специалисти- експерти в администрацията, като по този начин игнорира образованието и професионалният опит. Ето защо, ФНСДУО настоява средната работна заплата в държавната администрация да нараства с темпа на нарастване на МРЗ и това да бъде изчислявано ежегодно при изготвянето на бюджетите на съответното ведомство.

Бранш „Музикално и танцово изкуство“

Ниските възнаграждения в областта на музиката и танца са повсеместно явление, като с увеличението на минималната РЗ за страната, голяма част от работещите - предимно високо квалифицирани специалисти са на границата на минимума или малко над него. Пример: 100 % от работещите в общинските духови оркестри получават МРЗ.

За Съюза на музикалните и танцови дейци е наложително повишаване на процента от БВП, който се отделя за култура, както и изпълване със съдържание работата на отрасловите и браншови съвети за тристранно сътрудничество - те да не се провеждат спорадично и информативно, но и да приемат конкретни решения. Необходима промяна в синдикалните действия по сключването на БКТД според СМТД е създаването на отделен КТД в бранш „Специализирано образование по музика и танц“, в който да се отрази спецификата на музикалните училища и училищата за танцово изкуство.

3 Данни за действащи КТД към 31.12.2016 г., селектирани от интегрираната информационна система на НИПА, по искане на отдел „КТД“ на КНСБ, и Данни от Годишен доклад за колективното трудово договаряне, НИПА, март 2017 г.

4 Карта на КНСБ за действащите КТД на равнище „предприятие“ и „община“, /2012, 2014, 2016 г./.

3. Договаряне на работните заплати в предприятия

3.1. Динамика на сключените и действащи КТД по предприятия

Най-голям относителен дял е този на сключваните КТД на равнище предприятие - над 90 % от общия брой на вписаните договори в областните инспекции по труда. Но по данни от интегрираната информационна система за КТД на НИПА³, (а и по наши данни⁴), в периода 2012- 2016 г., се очертава тенденция за сключване общо на все по-малко КТД - от 1408 до 1158, което е спад средно със 17.8%. Основната причина за това е тази, че намаляват сключените КТД на равнище предприятие. От 2012 г. до 2016 г., сключените КТД на ниво предприятие са намалели от 1309 до 1075, което е спад с близо 18%. Общият брой и на действащите КТД в края на всяка година, също постепенно намалява (средно с 13.8%). Основно това се дължи отново на намаление на действащите КТД на равнище предприятие, което е намаление с 14.8% (таблица №7).

Таблица № 7: Справка за действащите КТД в предприятие по години, по данни на НИПА

Действащи КТД в предприятие (бр.)

2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.
2194	2024	2000	1897	1 658

Представяме и данни за действащите КТД на равнище предприятие от Карта на КТД на КНСБ, класифицирани в контекста на дискусията, относно възможното функционално консолидиране на структурите на КНСБ в три сектора - бюджетен, услуги, индустрия. Като пример посочваме само данните в края на 2016 г.

КТД в предприятие общо 2069, в.т.ч.:

- Бюджетен сектор⁵ 1631
- Реален сектор 438, в т. ч.
- сектор „услуги“⁶ 177
- сектор „индустрия“⁷ 261

През 2016 г. се наблюдава стопиране на очерталата се в последните години тенденция на намаляване на броя на вписваните в инспекциите по труда КТД на равнище предприятие (таблица №8). Като, че ли именно проявите на синдикална инициатива и настойчивост за сключване и/или своевременно подновяванена КТД, чийто срок изтича, успяха да съхранят динамиката и броя сключените колективни трудови договори по места.

5 Обобщени данни за действащи КТД в предприятие със страна СО, членуващи в следните основни членове на КНСБ: СБУ; ФНСДУО; ФСЗ; ФНСОБА; НУС; НБС"ВОН"; НСФ "Култура"; СБМТД; НРТС; НСПС „Огнеборец“.

6 Обобщени данни за 2016 г., за действащи КТД в предприятие със страна СО, членуващи в следните основни членове на КНСБ: СЖБ; СТСБ; НБС"Водоснабдител"; НФЕ; НСФЕБ; СФС; НСФТКТКУ; НСФКО; НБС ; САРБ; НБС „Туризм“.

7 Обобщени данни за 2016 г., за действащи КТД в предприятие със страна СО, членуващи в следните основни членове на КНСБ: ФНСОЛП; ФНСМ; НСФМЕ; ФНСС; СФ"Металици"; ФСОГСДП; ФНСЗ; НФТХИ; ФСВПК; ФНСОХП; СФОЕМИ; СБХН; НСТ.

Таблица № 8: Справка за вписаните в ИА „ГИТ“ КТД в предприятие по години

Година	Общ брой (КТД + анекс)	От тях:	
		КТД	Анекс
2012	1581	1308	273
2013	1439	1153	286
2014	1480	1220	260
2015	1228	987	241
2016	1304	1181	122

Наблюденията ни сочат, че през 2016 г. няма съществена промяна в нагласите за водене на преговори, свързани с работните заплати, както и с характера на постиганите договорености. Като че ли на дневен ред все повече излиза обвързването на ръста на ИРЗ на работника/служителя с професионалното израстване, усвояване на повече от една професия, повишаване производителността и качеството на труда, продължителна работа при един и същ работодател, квалификация, лоялност към фирмата и индивидуалния принос - което се оценява и като важна предпоставка за по-силно развитие на преговорния процес, водещ до подобряване на фирмения имидж и конкурентоспособност.

3.2. Резултати от анализ на данни за договаряне на работни заплати по предприятия, постъпили след проведена он-лайн анкета с председатели на основни синдикални организации

В изследването се включиха 931 председатели на ОСО от 35 федерации и съюзи на КНСБ, като най-масово са участниците от:

- СБУ - 415 председатели;
- ФНСДУО - 119 председатели;
- НУС - 60 председатели;
- ФСЗ - 56 председатели;
- ФСОГДП - 40 председатели;
- НСФ „Култура” - 40 председатели;
- ФНСЗ - 25 председатели;
- НСФТКУ - 24 председатели;
- НСФЕБ - 16 председатели;
- НБС „Водоснабдител” - 14 председатели;
- НСФКО - 12 председатели;
- СТСБ, НФЕ, ФНСС и СБМТД по - 10 председатели;

Повечето от организациите от реалния сектор са представени с от 1 до 9 предприятия (ФНСМ - 9, СБХН - 7, ФНОХП - 6).

С действащ КТД на фирмено равнище са 613 от предприятията и основните организации (65.8%); без КТД на ниво предприятие, но ползващи този на браншово/отраслово ниво са 284 от респондентите (30.5%). Останалите не са покрити от КТД или са непосочили.

Повечето от действащите на ниво предприятие КТД (53.9%) са сключени през 2015 г., 33.2% са от 2016 г., а 12.9% са нови - от 2017 г.

Действащите на фирмено равнище КТД най-често регулират началните заплати по категории персонал (33.9%) и доплащанията по нормативни документи (33.8%). В по-малка степен обект на договаряне е МРЗ за предприятието/организацията (21.3%), а също така и нивото на средната работна заплата (6.9%). В това отношение ситуацията е аналогична от тази, представена в миналогодишното изследване.

Като правило основната работна заплата на фирмено равнище и нейното формиране е обект на внимание на ВПРЗ. Затова и очаквано 41.3% от респондентите посочват, че фирменият КТД съдържа само общи принципи и текстове, които препращат към Вътрешните правила (все пак преди една година делът им е бил 50%). Положителна тенденция е увеличаване дела на случаите, когато в КТД е договорен конкретен процент на ръст на основните работни заплати (от 5.7 на 8.3%). Най-често той е в диапазона 5-10%. В останалите случаи е налице обвързка на този ръст с ръста на МРЗ (16.6%), договорени са нови, по-високи размери за различните категории персонал (15.8%) или пък е предвиден някакъв друг механизъм.

Прави впечатление, че в изследваните предприятия е налице положителна тенденция в динамиката на средната работна заплата през периода 2014-2016 г. по отчетни данни. Единични са случаите на намаление на работните заплати:

- 2015 г. - 8 (Имерис Минералс България АД, ТП „Държавно горско стопанство“ Пещера, ДП „Български спортен тотализатор“, СУ „Поп Минчо Кънчев“ Ст.Загора, СЦДП ДП ТП „ДЛС КАРАКУЗ“, АД „Момина крепост“, ПГИ „Алеко Константинов“ Кърджали, ЦДГ „Радост“);

- 2016 г. - 6 (ТЕЦ „Свилоза АД, ЮЗДП ДП ТП „ДЛС КРЕСНА“, СУ „Поп Минчо Кънчев“ Ст.Загора, ТП „Държавно горско стопанство“ Пещера, 11 ОУ „Христо Ботев“ Благоевград, ЦДГ „Радост“).

Ако през 2015 спрямо предходната година СРЗ не е била променена в 36% от предприятията, през 2015 г. техният относителен дял спада до 23.5%.

- Увеличение с до 5% посочват 23.3% от респондентите през 2016 г. (за сравнение през 2015 г. делът им е 25.6%);
- Значително по-висок е делът на предприятията с ръст на СРЗ в по-горния диапазон (увеличение с 5 до 10%) - от 30% през 2015 г. той се увеличава на 38.7% през 2016 г.
- Такава е и тенденцията в диапазона над 10% - от 7.3% от предприятията през 2015 г. делът им нараства на 13.8% през 2016 г.

Графика 5:



Положителните резултати са повлияни преди всичко от отрасловия КТД - 46.8%, а на второ място решаващ е ръстът на МРЗ за страната - 39.5%. Сравнително по-ниска тежест имат „вътрешните“ за предприятието/организацията фактори:

- добрите финансово-икономически резултати на предприятието - 17.8%;
- КТД на фирмено равнище - 12.1%;
- промените в броя и структурата на персонала - 10.1%.

Влошените финансови резултати са пък основната причина за липсата на повишение на СРЗ или за нейното намаление - 8.8%.

Въпреки отчетените положителни промени, като цяло картината е твърде пъстра, дори в рамките на един и същ отрасъл/бранш, което показва, че има неизползвани възможности на колективното трудово договаряне на работните заплати на равнище предприятие/организация. В някои случаи липсата на отраслов/браншов КТД засилва ролята и значението на фирмения КТД (напр. - в химическата и шивашката промишленост). От друга страна обаче, там където има отраслов/браншов КТД, това нерядко е предпоставка за пасивност, липса на преговори на фирмено равнище, или пък те не се използват за надграждане съобразно конкретните условия.

Фактически процесът на децентрализация на КТД, който много се коментира през последните години, по-скоро се характеризира с умишлено бойкотиране и отслабване на отрасловото/браншовото равнище, но не и с компенсиране на тези негативи на микро-равнище. Нещо повече, броят на КТД на фирмено равнище в реалния сектор е изключително нисък и се забелязва тенденция към намаляване.

Това е опасна посока на развитие, защото води „до задънена улица“ и „пасивни очаквания“ нещо да стане на национално ниво. Неслучайно обаче, сега вече се атакуват и последните възможности и инструменти на национално ниво - класове, МОД и МРЗ.

4. Договаряне на работните заплати по общини

Вътрешният мониторинг на КНСБ и създаването на Карта на КНСБ за действащите КТД на равнище „предприятие“ и равнище „община“ /2012, 2014, 2016/ сочат, че нивото и обхватът на ОбКТД през изтеклата 2016 г. се запазват. По данни от РС на КНСБ от м. март 2017 г. броят на действащите КТД на равнище община, за дейности, финансирани от общинските бюджети е 143 (таблица № 9)

Таблица № 9: Информация за действащите КТД на равнище община през 2016 г.

№	Регион	Подписани КТД на равнище община (бр.)					
		Образова- ние	Здравео- пазване	Социални д/сти	Култура	Други	Общо
		1	2	3	4	5	6
1.	Благоевград	4	1	1	-	-	6
2.	Бургас	4	4	2	1	2	13
3.	Варна	2	1	1	1	-	5
4.	В. Търново	3	3			-	6
5.	Видин	1	1			-	2
6.	Враца					-	-
7.	Габрово	3	4			-	7
8.	Добрич	1				Единен-4	5
9.	Дупница	1		1		-	2
10	Кърджали	4	1			-	5
11	Кюстендил		1				1
12	Ловеч	3	1			-	4

13	Монтана	5				-	5
14	Пазарджик	3		1		-	4
15	Перник	2	1			-	3
16	Плевен	3	1			-	4
17	Пловдив	8	1			-	9
18	Разград	-	-	-	-	-	-
19	Русе	3	1				4
20	Силистра		1	1	1		3
21	Сливен	1	1			Единен -1	3
22	Смолян	2	1				3
23	Стара загора	8	6	1	1	-	16
24	Търговище	1	3			-	4
25	Хасково	3	3			-	6
26	Шумен	2	4				6
27	Ямбол	2	1			-	3
28	София град	1	1			-	2
29	София област	6	6			-	12
	Общо	76	48	8	4	7	143

Резултати: Колективното трудово договаряне на ниво община за дейности, финансирани от общинските бюджети през 2016 г. потвърди възможностите на преговорния процес както за извоюване на по-високи размери на постигнати вече договорености, така и на други - допълнителни или специфични за съответния район клаузи. В сключените нови ОбКТД, като цяло, страните успяваха да отразят увеличените размери на договорените клаузи в разделите по заплащане на труда в отрасловите и браншови колективни трудови договори и анекси, най-вече в сферата на средното образование и здравеопазването, но и на места да надградят с по-високи стойности, което води до реално повишаване на доходите на синдикалните членове.

В конкретика: В КТД - община е постигнато увеличение на основни работни заплати, по-високи размери на допълнителни трудови възнаграждения за трудов стаж и професионален опит, за лична професионална квалификационна степен, лекторски часове и транспортни разходи в образованието, допълнително материално стимулиране, социални придобивки и др. През 2016 г. за първи път бяха сключени ОбКТД в системата на средното образование - в общините Сапарева баня и Хаджидимово, в сферата на социалните услуги - в община Струмяни и др.

Добри практики: Отчитаме, че добрите договорни резултати са плод и на координираните действия между териториалните структури на основните членове и експертния състав на РС, подпомагали и участвали в изготвянето, обсъжданията и сключването на КТД за дейности, финансирани от общинския бюджет. Примери за добър диалог и договорни практики има на много места - в общините Ст. Загора, Добрич, Варна, Хасково, Бургас, София, Благоевград, Габрово, В. Търново, Ямбол и др. Много доброто ниво на комуникация между кмет, общинска администрация и синдикалните структури на КНСБ е гаранция за успешните преговори. На места и тристранните комисии работят активно и допринасят проблеми в преговорите да се решават с диалог - такъв е примерът с изградените комисии в дейности образование, култура, социални дейности и здравеопазване общините Бургас, Несебър, Средец и др. Традиционният проблем в по-малките общини - липса на представители на работодателска организация в община Руен се компенсира с активното провеждане на срещи с кмет и представители на Общински съвет на КНСБ. Ще открием и мястото на подписаното от РС на КНСБ Варна Рамково споразумение за социално сътрудничество с Община Варна и КТ „Подкрепа“, за стимулиране процеса на колективно трудово договаряне на общинско равнище.

Проблеми: Основната причина за проблемите в колективно-преговорния процес, изразена в невъзможността за достигане и надграждане на договореностите на ниво отрасъл/бранш в частта РЗ на общинско ниво за бюджетния сектор, си остава недостигът на финансови средства в общинските бюджети (в частност във фонд „Работна заплата). Освен това, поради ограничените

бюджети по-малките общини изобщо не са в състояние да извършват дофинансиране по държавно делегираните дейности. Като основен системен проблем в договарянето при детско и училищно здравеопазване се очертава невъзможността за достигане на минималните нива на стартовите основни работни заплати за квалифицираните кадри, договорени в ОКТД. На места се наблюдава и намаляване размера на някои обезщетения спрямо договорения в О/БКТД.

Насоки: Отделни РС изтъкват и необходимостта НСОРБ да насърчава своите структури към активен и ефективен социален диалог, особено по отношение политиките по отделните функции, финансирани чрез общинските бюджети - така че процесите на договаряне да бъдат облекчени и те да станат повече израз на сътрудничество, а не на открито противопоставяне, вкл. и за избягване на противопоставянето на различните категории персонал от различните функции в общината с работещите в общинска администрация. Има дори сигнали за прояви на местен партиен реваншизъм в някои от общините, достигащи до парадокси като например: задържане на средства от делегираните от държавата дейности и инкасиране на преходни остатъци, а в същото време работещите са на минимални възнаграждения, като причината за това е, че на общинските администрации не са увеличавани заплатите. Нужен е контрол по приложение на законодателството в социалната, образователна, здравна, финансова области.

Не на последно място, част от съществуващите проблеми могат да бъдат преодоленни чрез повишаване на разходните стандарти по държавно делегираните дейности.

ОБОБЩЕНИЕ И ИЗВОДИ

Някои от изводите от първия доклад по договаряне на работните заплати, от 2016 г., продължават да са в сила и днес, **заедно със задълбочаване на съществуващи или възникване на нови тенденции:**

- Процесът на координирани действия за договаряне на работните заплати на всички равнища на синдикалната ни система е все още крехък и е необходимо да се развива и задълбочава. Добри примери в тази насока са:
 - координираните действия между КНСБ и основните ѝ членове от бюджетния сектор, по отношение навременния експертен дебат в бюджетната процедура за следващата година, с разработването на конкретни варианти на синдикални искания, с директни преговори и лобиране, с оглед увеличаване възможностите за влияние и по-добри резултати за отделните сектори на бюджетна издръжка;
 - координираните действия на индустриалните федерации на КНСБ, намерили израз и в проведената Национална конференция на 30.03.2017 г, на тема „Социален диалог за справедливо и достойно заплащане на труда“, с участието и на браншовите им социални партньори;
 - отчитаме, че добрите договорни резултати по общини са плод и на координираните действия между териториалните структури на основните членове и експертният състав на РС, подпомагали и участвали в изготвянето, обсъжданията и сключването на КТД за дейности финансирани от общинския бюджет.
- Задълбочават се проблемите при договаряне на отраслово/браншово равнище. В някои сектори продължава да е налице устойчив отказ от страна на работодателски структури за колективно договаряне и липса на КТД няколко преговорни цикъла поред. Появяват се проблеми и в нови сектори. През 2016 г. беше осъществен успешен бойкот от страна на национало представителните работодателски организации срещу договарянето на МОД.
- На отраслово/браншово равнище се договарят традиционно преди всичко увеличен размер на секторни МРЗ, спрямо тази за страната, като едва в една трета от договорите определеният размер на браншовата/отраслова МРЗ е по-висок от МРЗ за страната.
- В най-общ план, направеният анализ показва, че са съхранени постигнатите договорености от предишен период, като на отделни места е постигнат включително ръст на секторни минимални или начални работни заплати. Не се наблюдава отстъпление от постигнатите размери в предходните КТД на ДТВ с постоянен и променлив характер.

- Все още се проваля всеки опит за активизиране на преговорите по **препоръчителен индекс за нарастване на заплатите**, както на национално, така и на секторно/браншово равнище, с цел осигуряване на ежегоден реален ръст.
- Задълбочава се и се разширява в нови сектори тенденцията за децентрализация на колективното договаряне към равнище предприятие. Тази тенденция е подхранвана от външни и вътрешни фактори, включително и с активизиране на действията работодателски организации срещу преговарянето на браншово ниво пред 2016-2017 г, в контекста на преговорите за МОД и ръста на МРЗ за страната. Но, както се вижда от данните в анализа, това не означава, че се засилват позициите на договарянето на равнище предприятие. Напротив, броят на КТД на това ниво последователно продължава да намалява, а пасивността или натискът от страна на работодателите намира все по-различни измерения.
- В сключените нови КТД по общини, за дейности финансирани от общинските бюджети, като цяло страните успяваха да отразят увеличените размери на договорените клаузи в разделите по заплащане на труда в отрасловите и браншови колективни трудови договори и анекси, най-вече в сферата на средното образование и здравеопазването, а на места и да надградят с по-високи стойности, което води до реално повишаване доходите на синдикалните членове.
- **Основната причина за проблемите в колективното договаряне по работните заплати на общинско равнище, изразена в невъзможността от достигане и надграждане на договореностите на ниво отрасъл/бранш, в частта РЗ, е и остава недостигът на финансови средства в общинските бюджети. По-малките общини изобщо не са в състояние да извършват дофинансиране по държавно делегираните дейности.**
- Остава нерешен и проблемът с приемането от социалните партньори на общи принципи и механизъм за определяне размера на МРЗ. Това влияе негативно върху целия процес на договаряне на останалите нива.
- Практиката на обвързване на минималните заплати в отраслите и браншовете с ръста на МРЗ за страната дава като цяло положителни резултати, но на подобна тактика дълготрайно не може да се разчита. Много по-важно е на фирмено равнище максимално да се опозотворяват възможностите, произтичащи от повишената производителност на труда, както и подобряване механизмите и съотношенията в разпределението на новосъздадената стойност.

НЕОБХОДИМИ ДЕЙСТВИЯ

- След VIII конгрес на КНСБ ще са необходими решителни действия пред новата законодателна и изпълнителна власт за приемане на адекватна правна рамка за договаряне на работните заплати в Кодекса на труда и реални действия за логистична подкрепа на бипартидни социален диалог.
- Ще настояваме за ясни процедури и срокове за договаряне на работните заплати на различните равнища. Действията ни в тази посока трябва да започнат от най-високо ниво - с всички възможни инструменти за въздействие върху правителствената политика, да преминават през отрасловите и браншови колективни трудови договори, за да се постигнат още по-добри резултати на фирмено и общинско равнище.
- Организирането и провеждането на координиран процес за договаряне по работните заплати, с още по-активно участие на всички нива на договаряне, е нашият отговор на упорито налаганата тенденция към децентрализация на преговорите. Тази тенденция изисква от една страна решително противопоставяне и институционална подкрепа на нашите действия от страна на държавата, а от друга страна - координирани действия на синдикалните структури на всички равнища за подкрепа на колективното договаряне на равнище предприятие;
- **Необходимо е и активизиране на сътрудничеството с НСОРБ за насърчаване на членовете му**

към активен и ефективен социален диалог, особено по отношение политиките и договарянето на работните заплати, по отделните функции и дейности, финансирани чрез общинските бюджети, в контекста на договореностите от подписания между КНСБ и Сдружението Меморандум;

- При договарянето на ръста на работните заплати на браншово и фирмено равнище твърдо ще отстояваме правилото за използване на два и повече фактора на ръста (инфлация + производителност на труда + допълнителни ефекти), като допълнителните ефекти трябва да се търсят в посока подобряване на разпределителните съотношения на дохода между труда и капитала, догонваща спрямо ЕС политика по доходите, други бонуси и социални придобивки, свързани с труда.
- Информационната система за договаряне на работните заплати в електронния синдикат на КНСБ трябва да се обогати и развие не само със статистически данни, но и със секторни анализи, прогнози и препоръки за ръст при договаряне на работните заплати по сектори. Модулът „КТД“ в електронния синдикат следва да се адаптира за осъществяване на онлайн консултации и обучение на експерти по договаряне на работните заплати, а Националната мрежа по колективно договаряне да се ползва за формирането на гъвкави експертни екипи, които да бъдат в помощ на преговорите по заплатите на браншово и фирмено равнище.
- КНСБ ще предприеме ежегодно (в началото на второ тримесечие) изготвяне на експертен анализ с оценка на социално-икономическата ситуация и синдикалната визия за ръст на заплатите (вкл. по основни сектори и дейности), като стъпка към възобновяване на преговорите по препоръчителен индекс за нарастване на заплатите в частния сектор. В същото време, с тази стъпка ще стимулираме КТД с двугодишен срок на валидност да бъдат съпътствани от ежегодни анекси по заплащането на труда, ако в тях няма конкретни договорености за стъпките и размерите на повишаване на работните заплати.
- Държавата трябва да поеме ясен ангажимент и реални действия за преодоляване на дъмпинга в заплащането на труда. Минималните социални стандарти са най-важният инструмент, който държавата следва не само да прилага, но и да задължава всички икономически субекти да се съобразяват с тези норми. Настояваме за ускоряване на действията на правителството по ратификация на Конвенция 131 на МОТ, касаеща механизма за определяне на минималната работна заплата.
- Минималната работна заплата за страната е задължителен минимален стандарт и КНСБ ще се противопостави на всички опити за нейната отмяна или превръщането ѝ в гъвкав регулатор (зависещ от регионални специфики и нивото на заетост по квалификационно-образователен признак). Минималната работна заплата трябва да осигурява възпроизводство на работната сила в рамките на семейството/домакинството. Постигнатият реален ръст на МРЗ на национално равнище през последните години на национално равнище, е необходимо да се затвърди с действия, свързани с приемане на механизъм за договаряне на МРЗ.
- В отстояване на нашия принцип „за достойно заплащане на труда“ трябва да наложим един надграждащ минималната работна заплата ориентир, какъвто е „заплатата за издръжка“ (*living wage*). Макар да няма универсален и задължителен характер, „заплатата за издръжка“ е надежден механизъм за преодоляване на драстичните неравенства в заплащането на труда и важен фактор за преход към устойчива средна класа.
- За целта първо трябва да се разработят модели на конструиране на „заплата за издръжка“ на база отрасли и териториални специфики, да се проведе целева кампания за популяризиране на идеята и добрите практики. От важно значение е при стартирането на пилотни проекти да се привлекат съмишленици, както от работодателските среди, така и представители на местната власт, кметове, специалисти от неправителствения сектор, като се търси максимално широка подкрепа.

19.04.2017 г.

Авторски колектив: Емилия Маркова, Любен Томев, Николай Недев

Приложение към Обобщен доклад за договаряне на работните заплати за 2016 г.

ОСНОВНИ ДОГОВОРНОСТИ В РАЗДЕЛИТЕ ПО ЗАПЛАЩАНЕ НА ТРУДА В ДЕЙСТВАЩИ О/БКТД ПРЕЗ 2016 Г.¹

№	О/БКТД	Договорена МРЗ (К ²)	Договорености РЗ	Допълнителни възнаграждения – по висок размер от нормативно установения	Заб.
I. ОТРАСЛОВИ КОЛЕКТИВНИ ТРУДОВИ ДОГОВОРИ					
A. Реален сектор					
1.	ОКТД „Проучване, добив и преработка на минерални суровини“	К = 1.4	<p>Препоръчва в КТД-дружество: МРЗ по категории персонал не по-ниски от МОД в бранша</p> <p><u>Нов ОКТД от 26.03.2017 г.:</u></p> <p>Увеличението на ОРЗ се определя с КТД-предприятие в зависи-мост от финансово-иконом. състояние и договорености на нац.и отраслово ниво.</p> <p>При подписване на нац.споразумение за индекс на увеличение на РЗ започват браншови преговори.</p> <p>Увеличението на ОРЗ в ТД с над 50% държавно участие е в пълния необлагаем размер съгл. НОСРЗ.</p> <p>Ежегодно през I-во тримес.се подписва споразумение за увеличение на РЗ, включващо пълния размер на ръста на инфлацията.</p>	<p>Клас-1.0% за подземни и 0.9% за надземни работници,</p> <p>за работа през официални празници – 110%,</p> <p>на разположение – не по-малко от 35 % от мин. час. браншова РЗ,</p> <p>нощен труд – не по-малко от 45 % от минималната часова заплата за страната,</p> <p>за специфични УТ и др.</p>	
2.	ОКТД Транспорт	К = 1.3		<p>Клас – 1%, за нощен труд, на разположение, други специфични за отрасъла</p>	
3.	ОКТД Строителство, строителна индустрия, благоустройство, проекти-ране, инвестиране	К = 1.25	<p>Договорен К на увеличение на МОРЗ по категории персонал спрямо МОРЗ за отрасъла</p>	<p>Клас-1%, занощен труд, за специфични и рисковни УТ, на разположение</p>	
4.	ОКТД метал-оиндустрия	МРЗ за страната	<p>Договорени размери на МОД по категории персонал за икономически дейности.</p> <p>Начална/стартова РЗ в предприятието =МОД.</p> <p><u>Нов ОКТД в сила от 01.01.2017 г.:</u></p> <p>Преговорите за МРЗ по категории персонал за икономическите дейности ще бъдат водени след приемането на механизъм за определяне на размера на МРЗ на национално ниво.</p> <p>В КТД предприятие за начална РЗ се приемат размерите на определения със ЗБДОО за 2017 г. осигурителен доход по категории персонал в зависимост от ПТ.</p> <p>Страните намират за приемливо на база финансово-иконом. резултати за 2016 г. да се коригират ОРЗ, ко-гато средния осигурителен доход през 2016 г. е по-висок от МРЗ за страната</p>	<p>Клас – 0.6 %</p>	

5.	ОКТД За общинските, кооперативните и частните фирми и предприятия и др. организации в икономическа дейност Търговия	МРЗ за страната	МОП=начални РЗ. Определени размери на минимални прагове на заплащане по категории персонал.	Клас – 0.7 %, за нощен труд, за УТ.	
6.	ОКТД Електротехническа и електронна промишленост		Договорен механизъм за определяне на общия размер на средствата за РЗ. Договорени коефициенти за диференцирана начална РЗ по степени на образование по специалността.	Клас – 0.6% + 0.1% за всяка година работа в предприятието, за нощен труд, за УТ, при вътрешно заместване и др.	
Б. Бюджетна сфера					
7.	ОКТД За системата на народната просвета Анекс от 16.12.2016 г. за увеличение на МОРЗ по длъжности, считано от 01.01.2017 г.	за непедагогически персонал: МРЗ за страната за длъжности, неизискващи квалификация. 105% от МОРЗ за длъжности с квалификация „помощник-възпитател“ и „помощник-готвач“ 110% - за готвач, огняр и охранител; 115% - за касиер, домакин, ЗАС; 125% - за библиотекар счетоводител, гл.сч. Диференцирано заплащане за педагогически специалисти	Договорено увеличение на МОРЗ по длъжности с не по-малко от 10 % от 01.01.2017 г. Ще се отстоява увеличение на ЕРС в проекта на ЗДБРБ: за 2017 г. не по-малко от 15 % и за 2018 г. не по-малко от 18 %.	Договорени по-високи размери и индексирани на структурните елементи, формиращи БРЗ на педагогическия персонал: допълнителни възнаграждения за по-висока лична квалификация по ПКС, за утежнени УТ, лекторски часове, класно ръководство, допълнителна работа, заместване, клас -1% и др.	
8.	ОКТД Здравеопазване	МРЗ за страната. Начални ОРЗ по категории персонал в 4 групи здравни заведения: на бюджетна издръжка, УМБАЛ и СБАЛ, МБАЛ и др. извън болнични заведения.	Размерът на основното и на допълнителните трудови възнаграждения се определят с ВПОРЗ.	клас -1 %; на разположение – 0.50 лв./ч. и през офиц. празници – 1.00 лв./ч.; за по-висока лична квалификация за „доктор“ - 100.00 лв. и за „д-р на науките“ – 150.00 лв.; на лекар с повече от 1 специалност – 50.00 лв.; на мед. специалисти по здравни грижи - 50.00 лв.; на професионалист с издаден първи сертификат – 20.00 лв., а с втори и последващ сертификат – 40.00 лв.; за нощен труд и др.	

9.	ОКТД Отбрана	МРЗ за страната		Добавка за работа в МО–32%, клас–1%, за работа с квалифицирана информация, за по-висока лична квалификация, нощен труд, на разположение и др.	
II. БРАНШОВИ КОЛЕКТИВНИ ТРУДОВИ ДОГОВОРИ					
A. Реален сектор					
1.	БКТД Тютюни	K = 1.1		Нощен труд, Клас – 0.8 %.	
2.	БКТД „В и К“	K = 1.03 (1.5.2016 -30.4.2017 г.) K = 1.05 (1.5.2017 -30.4.2018 г.)	Размерите на МОРЗ по категории персонал = МОД за всяка календарна година	Клас – 1 %; За нощен труд – 0.30 лв./ч.; на разположение – 0.25 лв./ч. и през офиц. празници – 0.50 лв./ч. и др.	
3.	БКТД Металургия	МОРЗ = 460 лв. За временни и сезонни раб-ци- МРЗ за страната, за нискоквал- лиф. раб-ци – МРЗ за страната+10 лв.		За нощен труд, на разположение и др.	
4.	БКТД Горско стопанство - контрол	МРЗ за страната	ОИРЗ се определя по нива и степени, като се отчита нивото на заеманата длъжност, профес. опит и оценката за индивид. изпълнение.	За нощен труд – 0.35 лв.ч., на разположение, за работа в дните на официални празници, за пеши преход над 30 мин. и др.	
5.	БКТД Горско стопанство - стопанисване	400 лв. от 01.01.2015 г. <u>нов БКТД от 2017 г.:</u> 460 лв. от 01.01.2017 г. мин.дневна РЗ = 20.95лв. мин.часова РЗ = 2.74 лв.		Клас – 1%, за но-щен труд, на разположение, за пеши преход над 30 мин. за работа в дните на официални празници и др.	
6.	БКТД Дърво- обработваща и мебелна промишленост	360 лв. от 01.10.2014 г.		Клас – 1%, за нощен труд, на разположение и др.	
7.	БКТД Целулозно- хартиена промишленост	440 лв. мин. дневна РЗ = 20.95 лв. мин.часова РЗ = 2.62 лв.		Клас – 0.8 %, за нощен труд и на разположение – по 0.30 % от мин. час. бранш. РЗ и др.	

8.	БКТД Енергетика	К = 1.2 за професии, неизикващи квалификация и притежавщи средно образование К = 1.5 за длъжности с квалификация	Размерите на ИБРЗ не могат да бъдат по-малки от размерите на МОД по дейности и категории персонал. Отн. дял на осн. РЗ спрямо масата на средствата за РЗ не може да е по-малък от 60 %.	нощен труд 0.50-0.80 лв./ч.; на разположение - 0.40- 50 лв./ч.; клас – от 1.0 % до+0.6 за всяка год. трудов стаж под земята или под водата; за по-висока лична квалификация – за „доктор“ – 50 лв. и за „док-тор на науките“ – 80 лв.и др.	
9.	БКТД Пиво-производство		МОП = минимални трудови възнаграждения	За нощен труд, на разположение, за престой не по вина на работника, Клас–0.8%	
10.	БКТД „Пътно дело“	МРЗ за страната		За нощен труд, на разположение, за специфични условия на труд, Клас – 0.8% и др.	
11.	БКТД „Туризм“		Определяните в КТД предприятие начални РЗ по професии и длъжности не могат да бъдат по-ниски от МОД за бранша	Клас – 0.6 %, а при стаж над 5 г. в предприятието – 0.7 %.	
12.	БКТД „Напоителни системи“ ЕАД	нов БКТД от <u>23.12.2016 г.</u> : ОРЗ до 1000 лв. да се индексира с процентния размер на увеличаване на МРЗ	Минималните ОРЗ са = на МОП	Клас – 1.3 За нощен труд – 1.00 лв./ч., на разположение – 0.50 лв./ч. и др.	
13.	КТД „Български пощи“ ЕАД	Ежегодно договаряне през м. януари	Ежегодно договаряне през м. август-септември		Годишна политика по доходите
14.	КТД - БТК				Договорен р-р на мин основна и базова РЗ по квалиф групи.
15.	КТД - НЕК	К = 1.1 К = 1.5	ИБРЗ не може да бъде по-малка от МОД	Клас – 1.1%, за по-висока лична квалификация, за нощен труд, на разположение, за работа през официален празник и др.	

16.	КТД - „Холдинг Български държавни железници“ ЕАД (Анекс към КТД от 23.03.2017 г.)	МРЗ = МРЗ за страната К = ръста на МРЗ за страната 420 лв. от 01.06.2016 г. 460 лв. от 01.01.2017 г.		Клас-1%, За нощен труд, на разположение и дежурства, работа по време на официални празници, за работа по време на пътуване, за ръководство на бригада, обучаване на стажанти и новопостъпили и др.	
17.	КТД - ДП „Национална компания Железопътна	МРЗ = МРЗ за страната К = ръста на МРЗ за страната 420 лв. от 01.06.2016 г. 460 лв. от 01.01.2017 г.		Клас-1%, За нощен труд, на разположение, работа по време на официални празници, за работа по време на пътуване, за ръководство на бригада, обучаване на стажанти и новопостъпили и др	
18.	КТД - „БДЖ – Пътнически превози“ ЕООД (Анекс към КТД от 23.03.2017 г.)	МРЗ = МРЗ за страната К = ръста на МРЗ за страната 420 лв. от 01.06.2016 г. 460 лв. от 01.01.2017 г.		Клас-1%, За нощен труд, работа по време на официални празници, за работа по време на пътуване, за ръководство на бригада, обучаване на стажанти и новопостъпили и др.	
19.	КТД - “БДЖ – Товарни превози” ЕООД (Анекс към КТД от 23.03.2017 г.)	МРЗ = МРЗ за страната К = ръста на МРЗ за страната 420 лв. от 01.06.2016 г. 460 лв. от 01.01.2017 г.		Клас-1%, За нощен труд, работа по време на официални празници, за работа по време на пътуване, за ръководство на бригада, обучаване на стажанти и новопостъпили и др.	
Бюджетен сектор					
20.	БКТД Музеи и художествени галерии	МРЗ за страната	Началните ОРЗ да не са под МОД	Клас – 1%, за по-висока лична квалификация	
21.	БКТД Театър		Начални ОРЗ = МОП x K=1.3	Клас – 1%, за УТ, за постигнати резултати при реализирани икономии, за събития извън репертоара и др.п.	

22.	БКТД Библиотеки		Стартовите месечни ОРЗ да не са под МОД	Клас – 1%, за по-висока лична квалификация: за „доктор“ – 30 лв. и за „д-р на науките“ – 60 лв.	
23.	БКТД „Музикално-сценни изкуства“		Началните ОРЗ да не могат да бъдат по-ниски от достигнатите за съответната длъжност при отделните категории служители	доп.възнаграждение за постигнати резултати от на тримесечие; за отделни събития извън репертоара и гостувания; клас – 1% и др.	
24.	КТД - АПИ	МРЗ в бюджетния сектор		Клас – до 1.2 % За нощен труд, на разположение и др.	
25.	КТД - НЗОК	МРЗ за страната		Клас – 1.2%, за по-висока лична квалификация, при заместване,	
26.	КТД - НАП	МРЗ за страната		за нощен труд, при заместване, за постигнати резултати.	
27.	КТД - НОИ	Съгласно НЗСДА на база Класификатора в ДА	Основните заплати се определят по нива и степени съгл. НЗСДА	За нощен труд – 0.25 лв./ч., на разположение – 0.15 лв./ч., при вътрешно заместване, за постигнати резултати и др.	
28.	КТД ИА „ЕСМИС“	Съгласно НЗСДА		За нощен труд, при заместване, за постигнати резултати и др.	
29.	Споразумение „Архиви“	Съгласно действащата нормативна уредба		Клас – 1%, за постигнати резултати, за нощен труд, за времето на разположение и др.	
30.	КТД - ДАНС	Съгласно ЗДАНС		Добавка за работа в ДАНС, ДТВ по ЗДАНС, за нощен труд, на разположение, клас, ДМС	

1 Действащите договорености по заплащането на труда през 2016 г. обхващат О/БКТД, сключени през 2015 г. и 2016 г., както и О/БКТД, сключени от началото на 2017 г.

2 Договорена минимална работна заплата спрямо МРЗ за страната, увеличена с коефициент

31.	КТД – МЛС (ГД „ИН“ и ДП „ФЗД“)	Размер опре-делен от МС К=1.6 за висше образование		Клас – 1%, на разположение – съответно 0.35 лв./ч. и 0.20 лв./ч. при заместване – 30% - 70 % от заплатата за длъжността, за нощен труд, за по-висока лична квалификация, добавка за работа в системата, доп. възнагр. за непосредствена и системна работа с лишени от сво- бода – 6 лв. и за непосредствен контакт с лишени от свобода, награди за пос-тигнати високи резултати и конк- ретен съществен приноси или за продължителна работа и др.	
32.	КТД – ДА „ДР и ВВЗ“	Съгласно действащата нормативна уредба		Клас – 1%; за нощен труд – 0.4 лв./ч.; на разположение – 0.15 лв./ч. ; за постигнати резултати и др.	
33.	ДП „Български спортен тотализатор“	МРЗ за страната		клас – 1 % за основен ТД и 0.6 % за допълните-лен ТД	
34.	Споразумение ИА „ГИТ“	Съгласно действащата нормативна уредба		нощен труд – 0.5 лв./ч.; на разположение – 0.3 лв./ч.; при вътрешно съвместителство и при заместване – 50% от ОРЗ на незаетата длъжност и др.	
35.	КТД - БАБХ			Клас – 1%, за но-щен труд, за по-висока лична квалификация	
36.	БКТД - ССА	МРЗ за страната		За нощен труд, по-висока лична квалификация – за „доктор“ – 150 лв. и за „доктор на науките“ - 200 лв., при замест-ване и др.	

