



## ГОДИШЕН ДОКЛАД

### ЗА ДЕЙНОСТТА НА НАЦИОНАЛНИЯ ИНСТИТУТ ЗА ПОМИРЕНИЕ И АРБИТРАЖ ПРЕЗ 2014 г.

Националният институт за помирение и арбитраж (НИПА) е създаден в съответствие с чл.4а, ал.1 от Закона за уреждане на колективните трудови спорове (ЗУКТС), като юридическо лице към министъра на труда и социалната политика със седалище София, с ранг на изпълнителна агенция. Създаването на института е заложено в изменения и допълнен през 2001 г. Закон за уреждане на колективните трудови спорове (ЗУКТС) във връзка с изискванията на Европейската социална харта (ревизирана), Конвенция 154 и Препоръка 92 на Международната организация на труда (МОТ) за въвеждане на извънсъдебни способи за уреждане на колективни трудови спорове (КТС). С ПМС №71 от 26.03.2003 г. за изменение и допълнение на Устройствения правилник на МТСП Националният институт за помирение и арбитраж е второстепенен разпоредител с бюджетни кредити към министъра на труда и социалната политика.

Основната дейност на НИПА съгласно ЗУКТС е да съдейства за доброволното уреждане на колективни трудови спорове между работници и работодатели. НИПА осъществява дейността си и в съответствие с правилник, утвърден от министъра на труда и социалната политика, съгласно който при осъществяване на основната си дейност институтът събира, съхранява и анализира данни самостоятелно и в сътрудничество със социалните партньори за колективното трудово договаряне, възникналите КТС и причините за тяхното възникване, както и способите и сроковете за уреждането на колективните трудови спорове.

Съгласно ЗУКТС правилата за осъществяването на посредничеството и арбитража като основна дейност на НИПА, както и всички стратегически документи в изпълнение на политиките, мерките и дейностите за тяхната реализация, в т.ч. целите, годишните програми и бюджетът на НИПА се приемат от Надзорния съвет на Института. Програмата за дейността на НИПА за 2014 г. е изработена в съответствие с приоритетите и дейностите, възложени на НИПА със Стратегическия План на Министерство на труда и социалната политика за периода 2013–2017 г., като институтът е единствената администрация, която реализира програма „Предотвратяване и ограничаване на колективните трудови конфликти“, част от политиката на МТСП в областта на трудовите отношения

като стратегически приоритет „Развитие и усъвършенстване на извънсъдебни способности за уреждане на колективни трудови спорове“.

Повишаване на доверието на социалните партньори в мястото, ролята и възможностите на НИПА за предотвратяване и ограничаване на колективни трудови спорове (КТС) и усъвършенстване на колективното трудово договаряне (КТД) е стратегическа цел на изпълняваната програма и основен приоритет на НИПА при реализиране на политиката на МТСП в областта на индустриалните отношения. В настоящия отчет е представена дейността на Института през 2014 г. в изпълнение на оперативните цели, заложи в Програмата за дейността на Националния институт за помирение и арбитраж (НИПА) през отчетната година.

### **I. Развитие на ролята, мястото и функциите на НИПА в процеса на доброволното уреждане на колективните трудови спорове (КТС).**

В изпълнение на тази първа стратегическа цел на НИПА, бяха осъществени следните дейности:

1. Анализ на нормативната уредба на процедурите за посредничество и арбитраж при уреждане на КТС в България и на действащата практика на НИПА;
2. Изготвяне на предложения за промени в нормативната уредба (законова и подзаконова) за уреждането на КТС чрез посредничество и арбитраж.

Изготвянето на тези предложения беше осъществено при реализацията на проект „Разрешаване на спорове“, компонент 2 от проект на МТСП „Насърчаване на социалния диалог и подобряване на условията на труд на работниците и служителите“, част от Тематичен фонд „Партньорство и експерти“ от „Българо-швейцарската програма за сътрудничество за намаляване на различията в рамките на разширения Европейски съюз“. В тази връзка, през месец февруари 2014 г., бяха проведени заседания на работните групи и бяха изготвени окончателни доклади, одобрени впоследствие от Консултативния съвет на проекта. През месец май 2014 г. беше осъществен вторият етап по проекта – консултации със социалните партньори, във връзка с изготвените от двете работни групи концепции. Консултациите бяха проведени под формата на конференция с участието на социалните партньори в периода 28-29 май 2014 г., в гр. Пловдив. В периода м. юни – м. септември, в две експертни работни групи, бяха конкретизирани и обобщени предложенията на социалните партньори за промяна на нормативната уредба, регламентираща процедурите по

посредничество и арбитраж, които НИПА осъществява, както и въвеждането на инструментариум за проследяване на колективни трудови спорове.

В докладите на двете експертни работни групи бяха обобщени предложенията на социалните партньори, както и на посредници и арбитри към НИПА. Обобщените предложения са насочени към усъвършенстване на нормативната уредба на процедурите за посредничество и арбитраж. Отчетено беше обстоятелството, че на практика тези способности не са достатъчно прилагани, като една от причините е несъвършената нормативна уредба. Изпълняваният от НИПА проект и общите усилия на социалните партньори са в посока разработване на консенсусни предложения за изменение на нормативната уредба, регламентираща разрешаването на КТС, чрез способите на посредничество и арбитраж.

Основните **съвместни** предложения в тази насока са:

### **По отношение изграждането на информационна система за КТС:**

#### **Подобряване на източниците на информация**

1) Експертите от работната група считат, че за коректното отразяване на възникнали КТС е необходимо информацията да постъпва директно от първоизточника – участниците (страните) в спора. Това би следвало да бъде нормативно регламентирано - чрез прецизиране на функциите на НИПА в законовата рамка, както и договорно - между социалните партньори на национално равнище. Във връзка с обмена на информация между институциите, е необходимо да се подобри сътрудничеството, чрез очертаване на конкретен набор от данни, касаещи КТС, за които да се събира и представя обобщена информация.

2) Експертите от работната група предлагат, като част от информационната система на НИПА за КТС, да се разгледа практиката на съдилищата по отношение на споровете, свързани със стачки и КТД, тъй като до момента няма осъществено такова проучване и анализ. Участниците в работната група препоръчват за целта да се потърси проектно финансиране.

3) Експертите предлагат да се потърсят възможности за осъществяване на сътрудничество с компетентните институции с цел получаване на информация, която отразява неотработеното време поради стачка.

Експертите от работната група са категорични относно необходимостта от изменение и допълнение на ЗУКТС, като в специален раздел от закона се регламентира информационно-аналитична функция на НИПА. Този раздел

следва да съдържа описание на целите на информационните системи за КТД и КТС, реда за предоставяне на информация, основните аналитични показатели и групировки за КТД и КТС от създадените бази данни, които да бъдат публично достъпни.

### **По отношение нормативната уредба на посредничеството:**

Експертите от работната група са идентифицирали и анализирали наличието на проблеми, които налагат необходимостта от усъвършенстване на нормативната уредба, уреждаща процедурата по посредничество по чл. 4, ал.1 ЗУКТС

1. Въвеждане в ЗУКТС на безплатно за страните помирение като процедура за доброволно уреждане на колективни трудови спорове, което да замени действащата процедура по посредничество.

2. Промяна на статута на посредниците - въвеждане в ЗУКТС на длъжност „помирител“ към НИПА.

3. Замяна на процедурата за избор на посредник от страните, с определянето на помирител от директора на НИПА.

4. Определяне на началото на колективния трудов спор в ЗУКТС, с оглед прилагане на кратки срокове за помирение.

5. Регламентиране на помирителна процедура в случаите на едностранно искане.

6. Предоставяне на законови правомощия на НИПА за осъществяване на помирителни процедури не само при възникнали колективни трудови спорове, а и на етап преговори между страните за сключване на КТД.

7. Помирителните процедури да уреждат само спорове за интереси.

### **По отношение нормативната уредба на арбитража:**

1. В ЗУКТС да се дефинира ясно разграничение между доброволен и задължителен арбитраж.

2. Чрез арбитраж да се уреждат само спорове за нормативно установени права или такива, които са придобити по силата на сключен КТД.

3. Изменение и допълнение в Кодекса на труда, регламентиращо прилагането на извънсъдебните способи за уреждане на КТС, чрез процедурите по арбитраж от НИПА. Предвиждане на законова възможност спор по изпълнението на КТД да може да бъде отнесен за разглеждане от доброволният арбитраж към НИПА.

4. При спорове по изпълнение на сключен КТД да се прилагат безплатни процедури по арбитраж.

5. Въвеждане на механизъм за заплащане на арбитрите към НИПА за участието им в процедури по доброволен арбитраж, без то да се влияе от волята на спорещите страни.

## **II. Разширяване на сътрудничеството на НИПА с международни организации и сродни европейски институции чрез изпълнение на съвместни проекти.**

В изпълнение на проект за техническа помощ на НИПА от Международното бюро по труда - Регионален офис за Централна и Източна Европа – Будапеща, за изграждане на информационна система за колективни трудови спорове, бе направен сравнителен анализ между практики на други държави, като на тази основа НИПА разработи концепция за изграждането и развитието на информационна система за колективните трудови спорове в Република България. В началото на м. май 2014 г. се проведе международен тристранен семинар с участието на представители на всички заинтересовани страни и ръководни служители от Регионалния офис за Централна и Източна Европа на МБТ – Будапеща и директора на Ирландската служба по помирение. Участниците в семинара обсъдиха доклад за базата данни за колективни трудови спорове, поддържана от НИПА. Директорът на Ирландската служба за помирение представи структурата и дейността на институцията, която представлява. При уреждането на колективни трудови спорове за интереси, Република Ирландия използва помирители, които са държавни служители към Ирландската служба за помирение, а за социалните партньори - страни по спора-процедурите са безплатни. По време на двата дни на семинара, се проведе дискуссия и се поставиха множество въпроси, които са от значение за бъдещото развитие на НИПА и в частност за усъвършенстването на базата данни за колективни трудови спорове, поддържана от Института. Обсъдени бяха и способите за уреждане на колективни трудови спорове. На участниците в семинара бе предоставен, в превод на български език, наръчник „Системи за уреждане на колективни трудови спорове. Насоки за постигане на по-добри резултати“, издание на Международния обучителен център на МОТ.

През м.септември директорът на НИПА бе на посещение в Кралство Норвегия, гр. Осло, като представител на Министерството на труда и социалната политика. Това посещение бе осъществено във връзка с изпълнението на част от проект GAVAS 2012/104620 – „Достоен труд и диалог - обмен на добри практики“. Проектът се реализира от Конфедерацията на независимите

синдикати в България (КНСБ) и Българската стопанска камара (БСК), съвместно с Норвежката конфедерация на синдикатите (ЛО) и Конфедерацията на норвежките предприятия (ННО). Същият се осъществява с безвъзмездна помощ от Норвегия, чрез Норвежкия финансов механизъм. Целта е създаване на концепция за изграждане на трудов съд в България, по подобие на Норвежкия трудов съд. По време на проучвателното посещение, бяха проведени поредица от срещи с представители на норвежките партньори по проекта и бяха посетени основните институции в Кралство Норвегия, свързани с уреждането на колективни трудови спорове. Обменени бяха мнения и становища с ръководителите на Офиса на Националния посредник и Трудовия съд на Норвегия. В края на м. септември, НИПА бе партньор при организацията на Международна конференция за обмен на добри практики, по повод разработения след посещението в Кралство Норвегия изследователски доклад, относно възможностите за прилагане на норвежкия опит в Р България.

### **III. Повишаване на ефективността от сътрудничеството между НИПА и социалните партньори.**

Социалните партньори са интегрирани като експерти в Консултативния съвет и работните групи в рамките на двата международни проекта, които НИПА реализира.

Чрез своите представители в Надзорния съвет на НИПА социалните партньори се информират текущо и периодично за дейността и работата на института. Изготвяните анализи на сключени колективни трудови договори на равнище „отрасъл/бранш“, се обсъждат с подписалите ги страни, като мненията, бележките и препоръките на социалните партньори се отразяват. Посредниците и арбитрите, утвърдени от НС на НИПА, са канени на всички важни мероприятия на института. Същите участваха в консултативна среща, на която бяха дискутирани предложенията за промяна в нормативната уредба за уреждане на КТС. Обсъдени бяха и международните конференции на МБТ/МОТ, както и посещението за обмяна на добри практики при уреждането на колективни трудови спорове с Кралство Норвегия.

### **IV. Развитие на координацията и взаимното сътрудничество с държавните институции и органи с компетентност в областта на трудовите отношения.**

При изграждането на информационната система на ИА „ГИТ“, за да се осигури възможност за взаимна свързаност и синхронизация с информационната система на НИПА, беше създаден модул „Колективни трудови договори“ (КТД).



При уточняване параметрите на модула, участие взеха експерти на НИПА, работещи с базата данни за КТД. Те изготвиха становища, относно обмена на информация и необходимите показатели за регистрация на КТД в информационната система на Института. Експерти от НИПА участваха и в тестовото изпитване на разработения модул „Колективни трудови договори“. Във връзка с това бяха направени предложения за корекции и бяха изготвени три регистрационни форми за вписване на КТД, според различните равнища на договаряне – отрасъл/бранш, община и предприятие. Тези регистрационни форми бяха изпратени на ИА „ГИТ“, като официално становище на Института.

За подобряване възможностите на базата данни за КТД поддържана от НИПА и във връзка с изискваните показатели от Международната организация по труда за обхвата на КТД, сътрудничеството на НИПА с ИА „ГИТ“ продължи, като администрацията на НИПА отправи запитване към ИА „ГИТ“, относно предоставяне на данни за код на икономическа дейност на предприятията, брой наети лица, както и разпределение на наетите по полов признак, които данни се събират от ИА „ГИТ“ посредством Декларация от предприятията по чл. 15 от ЗЗБУТ за текущата година. Данните бяха предоставени от ИА „ГИТ“ и след тяхната обработка, са включени при разработване на анализите на НИПА.

В резултат на подписано споразумение за сътрудничество с НИПА от Агенция по заетостта (АЗ) също се подава постъпва информация към Института. Във връзка с изграждането на информационна система за КТС на НИПА експерти от АЗ участваха в работни групи за консултации със социалните партньори. Общото становище е, че сътрудничеството между НИПА и АЗ, ще допринесе за устойчивостта на системата и разработването на мерки за превенция на индустриални конфликти.

От началото на 2014 г. НИПА обменя данни с Националния статистически институт, относно изготвяни анализи на обхвата на колективното трудово договаряне, въз основа на Наблюдението на структурата на заплатите. Бяха проведени срещи за проучване на възможностите за сътрудничество между двете институции, като се обсъжда подписване на споразумение между НСИ и НИПА.

## **V. Осигуряване на адекватна, надеждна и пълна информация за колективните трудови договори (КТД) в Република България.**

В НИПА текущо постъпват копия на вписаните от ИА „ГИТ“ КТД (на хартиен и електронен носител). Съществуващият проблем, свързан с непълнотата на предоставената информация, изисква допълнителни усилия за

събирането ѝ от други източници. За осигуряването на актуална и надеждна информация, НИПА и ИА „ГИТ“ утвърдиха разширен вариант на регистрационната форма/заявление за вписване на КТС. Засега той не се прилага, тъй като липсва нормативно основание за изискването на данни от страните при вписване на КТД, относно показателите: равнище на договаряне, принадлежност към браншова организация на социалните партньори, срок на валидност на КТД, брой наети, за които се отнася, и др.

През месец юни 2014 г. беше представен годишен доклад за състоянието на базата данни за КТД, като същият беше одобрен от Надзорния съвет на НИПА. От началото на годината бяха извършени преглед, проверка и контрол на състоянието на информационната система за КТД, включително с участието на външни консултанти за отстраняването на проблеми, грешки и недостатъци на системата. Установена беше нужда от редуциране на броя на показателите, описващи договореностите по предметни области, като беше изработена нова методология.

Бяха изготвени анализи на два БКТД – в бранш „Целулозно-хартиена промишленост“ и в бранш „Водоснабдяване, канализация и пречистване на водите“, предвид исканията за разпростирането им. През м. октомври бе завършен анализа на Отраслов колективен трудов договор - 2014 г. за електротехническата и електронната промишленост, разработен в изпълнение на дейностите, предвидени в чл.5, т.1, б.“а” от Правилника за устройството и дейността на НИПА. Анализът беше обсъден на състоялата се на 30 октомври 2014 г. среща-дискусия със социалните партньори, подписали ОКТД. Същият беше приет от тях без забележки.

Към края на месец юни 2014 г. броят на действащите колективни трудови договори е бил 1,725 (в т.ч. – на равнище „предприятие“ – 1,619, на равнище „община“ – 88, на равнище отрасъл/бранш – 18). Към същия период на предходната година тези стойности са били 1,662 (в т.ч. – на равнище „предприятие“ – 1,563, на равнище „община“ – 79, на равнище отрасъл/бранш – 20).

Към края на месец септември 2014 г. броят на действащите колективни трудови договори е общо 2,230 (в т.ч. – на равнище „предприятие“ – 1,944, на равнище „община“ – 148, на равнище отрасъл/бранш – 23). Към същия период на предходната година тези стойности са били 2,327 (в т.ч. – на равнище „предприятие“ – 2141, на равнище „община“ – 162, на равнище отрасъл/бранш –



24). Налице е общо текущо намаление на действащите КТД с 4.3% спрямо същия период на миналата година.

Към 31.12.2014 г. броят на действащите колективни трудови договори е бил 2,223 (в т.ч. – на равнище „предприятие“ – 2,041, на равнище „община“ – 159, на равнище отрасъл/бранш – 23). Към същия момент на предходната 2013 година тези стойности са били 2,379 (в т.ч. – на равнище „предприятие“ – 2,190, на равнище „община“ – 164, на равнище „отрасъл/бранш“ – 25). Налице е спад от около 7%, който се дължи основно на намалелия брой КТД на равнище „предприятие“ и на равнище „отрасъл/бранш“. На равнище „община“ е отчетен спад в действащите КТД от 3%.

В рамките на 2014 г. в НИПА са постъпили общо 1,175 броя КТД и 285 броя анекси, които са регистрирани в базата данни за КТД. През предходната 2013 година са постъпили общо 1,609 броя КТД и 425 броя анекси, като по този начин е регистриран спад от 27% за КТД и 33% за анексите.

#### **VI. Изграждане на ефективно действаща система за получаване, осъвременяване и анализиране на информация за КТС в Република България.**

В съответствие с чл.5, т.1 и 2 от Правилника за устройството и дейността на НИПА се поддържа електронна база данни за възникнали КТС в страната чрез събиране на информация от: социалните партньори, медиите, справки за проведените процедури по посредничество и арбитраж, ИА „ГИТ“ и Агенция по заетостта. Тя съдържа данни за характера на спора – предмет, искания, потърсено съдействие от висшестоящи структури на социалните партньори или от НИПА. Базата данни за КТС, поддържана от НИПА, има ограничени възможности към момента. Основната причина за това е, че получаваната информация не дава възможности за достъп до оригиналните документи по КТС и поради това не предоставя измерими и точни данни за продължителността на спора, причините за неговото възникване, както и за начина за неговото уреждане. Данните за КТС, събирани от НИПА, нямат необходимата представителност и не се публикуват систематично. Независимо от това, поради липса на официални статистически данни за възникналите колективни трудови спорове, обявени и проведени стачки, НИПА използва създадената база данни за предоставяне на информация на МТСП, както и за сравнителни изследвания на индустриалните конфликти в ЕС и МОТ. През месец юни 2014 г. бе представен Доклад за базата данни за КТС, поддържана от НИПА, като същият беше одобрен от Надзорния съвет на института. Докладът съдържа данни за

регистрираните от НИПА ефективни стачки в периода 2011 г. – май 2014 г. и регистрираните от НИПА протестни действия, произтичащи от КТС в периода 2013 г. – май 2014 г., както и описание на източниците на информация за КТС, възможностите за тяхното подобряване и причините за възникването на споровете.

Данните от справка за възникнали КТС показват, че от общо 121 случая на предприети действия във връзка с 79 КТС през 2014 г. са проведени три ефективни стачки, шест предупредителни стачки с предмет неизплатени работни заплати, две солидарни и предупредителни стачки с предмет подкрепа на исканията на Мина Черно море. Регистрирани са 56 протеста във връзка с уреждане на КТС и 54 случая на действия за информиране на обществеността във връзка с КТС без прекъсване на работата, в т.ч. един случай на колективно подаване на оставки. Броят на стачките е намалял през текущата година спрямо предходната. През 2014 г. от НИПА е регистрирано трикратно увеличение на броя на протестите, свързани с уреждане на КТС, и над два пъти на предприети действия за информиране чрез средствата за масово осведомяване или по друг начин с цел въздействие за постигане на исканията по КТС.

Възникналите КТС по видове са:

Вид на КТС	2013 г.		2014 г.	
	бр.	отн. дял	бр.	отн. дял
<b>Стачки, в т.ч:</b>	<b>14</b>	<b>28%</b>	<b>11</b>	<b>9%</b>
<i>Ефективни</i>	11	22%	3	2%
<i>Предупредителни</i>	3	6%	8	7%
<b>Протести</b>	<b>16</b>	<b>33%</b>	<b>56</b>	<b>46%</b>
<b>Информирание</b>	<b>19</b>	<b>39%</b>	<b>54</b>	<b>45%</b>

Обобщените данни за предмета на възникналите КТС показват, че за през 2014 г., както и за 2013 година, водещите причини за колективните трудови спорове са: **неизплатени възнаграждения** (44%), като се наблюдава относително намаление спрямо 2013 г., а на второ място са **структурни промени, водещи към намаляване на заетостта** (20%), като относителният дял на възникналите спорове по тази причина се увеличава. С по-малък дял са исканията за промяна на мениджмънта, за увеличение на трудовите възнаграждения, спорове във връзка колективното трудово договаряне, както и с безопасните и здравословни условия на труд.

## Регистрирани от НИПА колективни трудови спорове по причини

Причини	2013 г.	2014 г.
	Относителен дял (%)	
Неизплатени възнаграждения (основни и допълнителни)	49%	44%
Преструктуриране, свързано със съкращения на работни места	16%	20%
Искания за промяна на мениджмънта	14%	15%
Искания за увеличение на трудовите възнаграждения	12%	6%
Проблеми на сключването на КТД (продължителност на преговорите, неизпълнение на договорености, и др.)	4%	7%
Безопасни и здравословни условия на труд	4%	7%
В подкрепа на искания на други работници и служители (солидарни действия)		1%
ОБЩО	100%	100%

## **VII. Повишаване информираността на социалните партньори и обществото за резултатите от дейността на НИПА.**

В изпълнение на оперативната цел през отчетния период текущо беше актуализирана информацията на интернет страницата на НИПА, в т.ч. – отразени проведени срещи, обучения и форуми, като продължава работата по пълното съответствие между българската и английската версия на сайта. Някои от рубриките бяха осъвременени, като информацията беше представена по начин, който да запознава по-пълно текстово и визуално потребителите с дейността на НИПА. Бяха изработени и разпространени информационни брошури, анализи и доклади на проведените със социалните партньори форуми и срещи. Бяха публикувани материали в информационния бюлетин “Труд и право“. Бе проведена среща за информираност и публичност по проект „Повишаване на компетентността и ефективността на администрацията на НИПА“, финансиран от ОП „Административен капацитет“, с участието на социални партньори и членове на НС на НИПА.

През отчетния период основният канал за публична комуникация бе официалната интернет страница на Института. Чрез нея се предоставяше актуална информация за дейността на НИПА, на Надзорния съвет, за осъществяването сътрудничество със социалните партньори и развитието на изпълняваните договори по проектно финансиране на НИПА.

## **VIII. Повишаване на административния капацитет на НИПА. Развитие на административния капацитет на служителите на НИПА и повишаване знанията и уменията на посредниците и арбитрите към НИПА.**

През месец март 2014 г. беше одобрено проектно предложение на НИПА по Оперативна програма „Административен капацитет“ (ОПАК), чиято основна цел е повишаване на компетентността и ефективността на администрацията на НИПА, чрез обучения по английски език, компютърни умения, комуникационни и презентационни умения и поддържане и анализ на информация от бази данни. В тази връзка, през месец май беше подписан договор за предоставяне на безвъзмездна финансова помощ между управляващия орган на ОПАК и НИПА. През месец май 2014 г. беше разработено и подадено проектно предложение по Оперативна програма „Административен капацитет“, чиято основна цел е оптимизиране дейността на НИПА чрез разработване на функционален анализ на структурата на НИПА. Договорът за изпълнението на проекта беше сключен в края на м. август 2014 г.

По сключения договор за безвъзмездна помощ по проект "Повишаване на компетентността и ефективността на администрацията на НИПА" по ДБФПА 13-22-44/09.05.2014, финансиран по Оперативна програма „Административен капацитет“, приоритетна ос II „Управление на човешките ресурси“, подприоритет 2.2 „Компетентна и ефективна държавна администрация“, бюджетна линия BG051PO002/13/2.2-13 бяха проведени 18 обучения на служителите на НИПА, по петте дейности, предвидени в договора с финансиращия орган. Обученията включваха:

### **- Чуждоезиково обучение по английски език**

Обучението имаше за цел придобиване на чуждоезикови компетентности и подобряване на уменията на служителите на НИПА да боравят с английски език и така да бъдат много по-активни и ефективни в изпълнението на служебните си задължения, събиране на необходима информация от международни източници, свързана с дейността им и в изпълнение на международни проекти на НИПА. Десет служители на НИПА покриха по две нива от Европейската езикова рамка, от които четири служителя успешно покриха нива А1 и А2, а шест – нива В1 и В2;

### **- Подобряване на компютърните компетенции и умения;**

Обученията имаше за цел да повиши компетенциите на експертите на НИПА в областта на работата с приложен софтуер с оглед потребностите на

конкретни служители за по-добро овладяване и създаване на добре изглеждащи документи, ефективна работа с таблици в EXCEL; изготвяне на презентации на Power Point, ефективно управление на изпълнявани от НИПА задачи и проекти с MS Project и придобиване и развиване на умения на служителите за изготвяне на статистически анализи, използвайки специализиран софтуер. Обучителните модули включваха следните обучения:

**Обучение за работа с електронни текстови документи.** Обучението бе проведено от ИНСТИТУТ ЗА ПУБЛИЧНА АДМИНИСТРАЦИЯ, като пет служители на НИПА защитиха със сертификат изискванията за работа с MS WORD (ИТО-1)

**Обучение за работа с електронни таблици** Обучението бе проведено от ИНСТИТУТ ЗА ПУБЛИЧНА АДМИНИСТРАЦИЯ, като пет служители на НИПА защитиха със сертификат изискванията за работа с MS EXCEL – (базов курс) ИТО-2

**Обучение в презентационни умения с MS Power Point.** Обучението бе проведено от ИНСТИТУТ ЗА ПУБЛИЧНА АДМИНИСТРАЦИЯ като трима служители на НИПА защитиха със сертификат изискванията за работа с MS POWER POINT (базов курс) (ИТО-7)

**Обучение за използване на MS Project в управление на проекти и дейности.** Обучението бе проведено от ИНСТИТУТ ЗА ПУБЛИЧНА АДМИНИСТРАЦИЯ като трима служители на НИПА защитиха със сертификат изискванията за работа с MS PROJECT (ИТО-8)

**Обучение за статистически анализ на показатели от поддържаните в НИПА бази от данни за колективните трудови договори и колективните трудови спорове.** Обучението бе проведено от „ИКОНОМЕТРИКА“ ЕООД като четири служители на НИПА защитиха със сертификат изискванията за работа с помощта на SPSS

- **Ефективни комуникации на държавната администрация**

Обученията бяха насочени към повишаване на ефективността в работата на експертите на НИПА, чрез повишаване на стратегическото управление и разработване на политики, ефективна комуникация в администрацията и презентирането ѝ. Обучителните модули включваха следните обучения:

**Комуникационни стратегии и изграждане на публичен образ**  
Обучението бе проведено от ИНСТИТУТ ЗА ПУБЛИЧНА АДМИНИСТРАЦИЯ,

като трима служители на НИПА защитиха със сертификат придобитите компетенции.

**Стратегическо управление и разработване на публични политики.** Обучението бе проведено от ИНСТИТУТ ЗА ПУБЛИЧНА АДМИНИСТРАЦИЯ, като трима служители на НИПА защитиха със сертификат придобитите компетенции

**Личностна ефективност.** Обучението бе проведено от „ЕЙЧ АР ГРУП“ ЕООД, като десет обучени служители на НИПА защитиха със сертификат придобитите компетенции.

**Екипна ефективност.** Обучението бе проведено от „ЕЙЧ АР ГРУП“ ЕООД, като десет обучени служители на НИПА защитиха със сертификат придобитите компетенции.

- **Обучения за повишаване на компетенциите в ефективно финансово и счетоводно управление и отчитане на НИПА**

Обучението бе насочено към повишаване на компетенциите, необходими за ефективно финансово управление и включваше следните теми:

**Вътрешен финансов контрол: ефективност на системите за финансово управление и контрол.** Обучението бе проведено от ИНСТИТУТ ЗА ПУБЛИЧНА АДМИНИСТРАЦИЯ, като бе обучен един служител на НИПА.

**Годишно счетоводно приключване на бюджетната година.** Обучението бе проведено от ИНСТИТУТ ЗА ПУБЛИЧНА АДМИНИСТРАЦИЯ, като бе обучен един служител на НИПА.

- **Обучение в стилистика в нормативните актове и наредби**

Обучението бе насочено към повишаване на компетенциите на служителите, необходими за ефективна разработка на нормативни актове.

**Стилистика в нормативните актове и наредби** Обучението бе проведено от ИНСТИТУТ ЗА ПУБЛИЧНА АДМИНИСТРАЦИЯ, като бяха обучени седем служители на НИПА.

През 2014 г. експерти на НИПА взеха участие в обучения, организирани от Центъра за развитие на човешките ресурси и регионални инициативи – Кремиковци по темите: „Разработване на презентации с MS Power Point“ „Подготовка, възлагане и изпълнение на обществените поръчки по ЗОП –



практически и правни въпроси“, „Мониторинг и оценка на проекти и програми“, „Делови умения за водене на срещи и преговори“, „Презентационни умения. Имидж и успех“.

Проведената Консултативна среща по проект „Разрешаване на спорове“ от проект „Насърчаване на социалния диалог и подобряване на условията на труд на работниците и служителите“ на МТСП, както и организираната Международна конференция за споделяне на норвежкия опит при уреждане на колективни трудови спорове чрез трудов съд, бяха използвани за реализация на целта за повишаване на знанията и уменията на посредниците и арбитрите към НИПА.

## **IX. Други дейности.**

1. Комплексна проверка на Инспектората към министъра на труда и социалната политика.

През месец май 2014 г. беше осъществена комплексна проверка на НИПА от Инспектората на МТСП. Целта на проверката беше да оцени ефективността на дейността на НИПА, както и да открие проблемите в организацията на работа, във връзка с осъществяване на функциите, съгласно Правилника за устройството и дейността на НИПА. Заключение в доклада на инспектората поставя най-високата оценка „добра“, съгласно тристепенната скала по чл.3, ал.1 от Методологията за оценка и анализ на ефективността на дейността на администрацията, утвърдена със Заповед № Р -180 от 29.09.2010 г. на министър-председателя на Република България. Положително са оценени Вътрешните правила, организацията на работа, квалификацията на служителите и отразяването на заседанията на Надзорния съвет на НИПА. Направена е констатация, че не по вина на НИПА има отлив на исканията за извършване на посредничество и арбитраж през последните две години. Причините за това са обективно обусловени и тяхното отстраняване не зависи единствено от НИПА. В доклада се констатира, че от Института са предприети напълно адекватни действия за ситуацията, отнасящи се до анализиране на причините, довели до този отлив и идентифициране на проблемите, свързани с тях. От ръководните органи на Института са инициирани законодателни промени, като е информиран министъра на труда и социалната политика за необходимостта от изменения в нормативната база. Информационната среда, свързана с функциите на Института, също е получила добра оценка в доклада. Посочва се, че аналитичната дейност на НИПА се базира на съществуващите данни в информационната база данни за колективни трудови договори и за колективни

трудови спорове. През проверявания период са изготвяни анализи, част от които обзорни и обхващащи няколко годишен период, а други - изготвяни по конкретен повод и обхващащи по-кратки периоди от време.

При проверката на извършените плащания, не са установени незаконосъобразни и/или нецелесъобразни разходи.

Дадени са препоръки за осъществяване на инициатива за промяна на законодателството, актуализиране и въвеждане на вътрешни правила и политики, уточняване на окончателния брой на показателите, по които се събира информация в базата данни, с оглед на ограничения брой служители на НИПА, които обработват информацията и изготвят анализите. По препоръките е изготвен План за действие, мерките от който се изпълняват.

## 2. Дейност на Надзорния съвет на НИПА.

През 2014 г. са проведени четири редовни заседания на Надзорния съвет на НИПА, на които са взети седемнадесет решения. На заседанията са обсъдени деветнадесет материала, които са подкрепени от членовете на НС с отделни предложения и препоръки за тяхното подобряване.

Разгледани са и са приети от членовете на Надзорния съвет следните стратегически документи, доклади и отчети:

1. Годишен доклад за дейността на НИПА за 2013 г.
2. Отчет за изпълнение на бюджета на НИПА за 2013 г.
3. Отчет за изпълнение на плана на НС на НИПА за 2013 г.
4. Доклади за изпълнение на проектите, изпълнявани от НИПА: Техническа помощ от МБТ на МОТ за създаване на информационна система за КТС в България, и за изпълнение на дейност 1 по компонент 2 „Разрешаване на спорове“ по проект „Насърчаване на социалния диалог и подобряване условията на труд на работниците и служителите“ на МТСП.
5. Доклади за състоянието на информационните системи за КТД и КТС на НИПА.
6. Отчет за изпълнението на плана за работата на НС на НИПА за първото полугодие на 2014 г.
7. Отчет за изпълнението на Програмата за дейността и бюджета на НИПА за първото полугодие на 2014 г.
8. Програма за дейността на НИПА за 2015 г.
9. Проект на бюджет на НИПА за 2015 г.
10. Стратегия за развитието на НИПА 2015 – 2017 г.