



ГОДИШЕН ДОКЛАД  
ЗА КОЛЕКТИВНИ ТРУДОВИ ДОГОВОРИ  
И СПОРАЗУМЕНИЯ ЗА ДЪРЖАВНИЯ  
СЛУЖИТЕЛ ЗА ПЕРИОДА  
2024 – 2020 г.

СОФИЯ, АВГУСТ 2025 г.



# СЪДЪРЖАНИЕ

I. ПРЕДГОВОР	с.	7
II. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИ БЕЛЕЖКИ	с.	9
III. СКЛЮЧЕНИ КТД, СДСл И АНЕКСИ КЪМ ТЯХ	с.	15
IV. ДЕЙСТВАЩИ КТД И СДСл.	с.	25
1. ПО РАВНИЩА НА ДОГОВАРЯНЕ.	с.	25
2. ПО ИКОНОМИЧЕСКИ ДЕЙНОСТИ.	с.	27
3. ПО ИКОНОМИЧЕСКИ СЕКТОРИ.	с.	28
4. ПО ГОЛЕМИНА НА ПРЕДПРИЯТИЯ/АДМИНИСТРАТИВНИ СТРУКТУРИ.	с.	30
5. ПО ТЕРИТОРИАЛЕН ОБХВАТ.	с.	31
6. НАЕТИ ЛИЦА В ПРЕДПРИЯТИЯ/АДМИНИСТРАТИВНИ СТРУКТУРИ С ДЕЙСТВАЩИ КТД/СДСл.	с.	33
7. КТД НА РАВНИЩЕ „ОТРАСЪЛ/БРАНШ“.	с.	36
8. КТД НА ОБЩИНСКО РАВНИЩЕ.	с.	37
9. КТД/СДСл ПО СРОК НА ДЕЙСТВИЕ	с.	38
V. ПОСТИГНАТИ ДОГОВОРЕНОСТИ В КТД И СДСл.	с.	41
<b>ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ</b>	с.	41
1. СИНДИКАЛНИ ОРГАНИЗАЦИИ, СТРАНА ПО КТД/СДСл.	с.	41
2. ДОГОВОРЕНИ УСЛОВИЯ ЗА ПРИСЪЕДИНЯВАНЕ.	с.	42
<b>ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ</b>	с.	45
<b>ДОГОВОРЕНА МИНИМАЛНА РАБОТНА ЗАПЛАТА.</b>	с.	45
3. НАЧИН НА ДОГОВАРЯНЕ НА МРЗ.	с.	45
4. ДЯЛ НА КТД И НАЕТИ В ПРЕДПРИЯТИЯ С ДОГОВОРЕНА МРЗ НАД МРЗ ЗА СТРАНАТА.	с.	47
5. РАЗМЕР НА ДОГОВОРЕНАТА С КТД МРЗ НАД МРЗ ЗА СТРАНАТА.	с.	50
6. РАЗМЕР НА ДОГОВОРЕНАТА С КТД МРЗ НАД МРЗ ЗА СТРАНАТА В ДИАПАЗОН.	с.	54
7. УСЛОВИЯ ЗА ПОВИШАВАНЕ НА МРЗ И ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА.	с.	60
8. ДОГОВОРЕНОСТИ ЗА ГАРАНТИРАНО ИЗПЛАЩАНЕ НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ ПО ЧЛ.245 КТ.	с.	62
<b>ДОПЪЛНИТЕЛНИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ.</b>	с.	64
9. ДОПЪЛНИТЕЛНО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ТРУДОВ СТАЖ И ПРОФЕСИОНАЛЕН ОПИТ.	с.	64
10. ДОПЪЛНИТЕЛНО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ИЗВЪНРЕДЕН ТРУД В РАБОТНИ ДНИ.	с.	66
11. ДОПЪЛНИТЕЛНО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ИЗВЪНРЕДЕН ТРУД В ПОЧИВНИ ДНИ.	с.	67
12. ДОПЪЛНИТЕЛНО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ИЗВЪНРЕДЕН ТРУД ПРЕЗ ОФИЦИАЛНИ ПРАЗНИЦИ.	с.	68
13. ДОПЪЛНИТЕЛНО ТРУДОВО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ИЗВЪНРЕДЕН ТРУД ПРИ СУМИРАНО РАБОТНО ВРЕМЕ.	с.	70
14. ДОПЪЛНИТЕЛНО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА НОЩЕН ТРУД.	с.	71
15. ДОПЪЛНИТЕЛНО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ВРЕМЕ НА РАЗПОЛОЖЕНИЕ.	с.	73
16. ДОПЪЛНИТЕЛНО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ОБРАЗОВАТЕЛНА И НАУЧНА СТЕПЕН "ДОКТОР".	с.	75
17. ДОПЪЛНИТЕЛНО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ОБРАЗОВАТЕЛНА И НАУЧНА СТЕПЕН "ДОКТОР НА НАУКИТЕ".	с.	76
18. ДОПЪЛНИТЕЛНО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ ПО ЧЛ.13 НСОПЗ И ЧЛ.24 НЗСДА.	с.	78
<b>ДРУГИ ДОГОВОРЕНОСТИ, СВЪРЗАНИ С ТРУДОВИТЕ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ</b>	с.	80
19. ЗАЧИТАНЕ НА ТРУДОВ СТАЖ, ПРИДОБИТ ПРИ ДРУГ РАБОТОДАТЕЛ.	с.	80
20. ПРИЛОЖЕНИ ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА ЗА РАБОТНИТЕ ЗАПЛАТИ (ВПРЗ) КЪМ КТД.	с.	81
<b>ЗАЕТОСТ И КВАЛИФИКАЦИЯ</b>	с.	83
<b>ДОГОВОРЕНОСТИ ПРИ СЪКРАЩЕНИЯ НА ПЕРСОНАЛА.</b>	с.	83
21. ДОГОВОРЕНИ ПРОЦЕДУРИ И УСЛОВИЯ ПРИ СЪКРАЩЕНИЯ НА ПЕРСОНАЛА.	с.	83
22. ДОГОВОРЕНИ КРИТЕРИИ ЗА ПОДБОР ПРИ СЪКРАЩЕНИЯ НА ПЕРСОНАЛА.	с.	85
<b>ДОГОВОРЕНОСТИ ЗА ЗАКРИЛА ПРИ УВОЛНЕНИЕ.</b>	с.	87
23. ДОГОВОРЕНОСТ ЗА ЗАКРИЛА ПРИ УВОЛНЕНИЕ.	с.	87
24. ДОГОВОРЕНОСТ ЗА ЗАЩИТА ОТ УВОЛНЕНИЕ ПРИ ПРЕДСТОЯЩО ПЕНСИОНИРАНЕ.	с.	88
25. ДОГОВОРЕН СРОК ЗА УВЕДОМЯВАНЕ НА СИНДИКАЛНИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРЕДИ МАСОВО УВОЛНЕНИЕ.	с.	89
<b>ДОГОВОРЕНОСТИ ЗА ОБУЧЕНИЕ И КВАЛИФИКАЦИЯ.</b>	с.	91
26. ДОГОВОРЕНО ОБУЧЕНИЕ И ПРОФЕСИОНАЛНА КВАЛИФИКАЦИЯ.	с.	91

<b>РАБОТНО ВРЕМЕ. ОТПУСКИ</b>	c.	93
<b>ДОГОВОРЕНОСТИ ОТНОСНО РАБОТНОТО ВРЕМЕ.</b>	c.	93
27. ДОГОВОРЕНИ РЕД И УСЛОВИЯ ОТНОСНО РАБОТНОТО ВРЕМЕ.	c.	93
28. ДОГОВОРЕН ПЕРИОД ЗА СУМИРАНОТО ИЗЧИСЛЯВАНЕ НА РАБОТНОТО ВРЕМЕ.	c.	95
29. ДОГОВОРЕНА ПРОДЪЛЖИТЕЛНОСТ НА ИЗВЪНРЕДНИЯ ТРУД.	c.	97
<b>ДОГОВОРЕНОСТИ ОТНОСНО ОТПУСКИ.</b>	c.	99
30. ОСНОВЕН ПЛАТЕН ГОДИШЕН ОТПУСК.	c.	99
31. ДОПЪЛНИТЕЛЕН ПЛАТЕН ГОДИШЕН ОТПУСК ЗА РАБОТА ПРИ СПЕЦИФИЧНИ УСЛОВИЯ И РИСКОВЕ ЗА ЖИВОТА И ЗДРАВЕТО.	c.	101
32. ДОПЪЛНИТЕЛЕН ПЛАТЕН ГОДИШЕН ОТПУСК ЗА РАБОТА ПРИ НЕ НОРМИРАН РАБОТЕН ДЕН.	c.	103
<b>ДОПЪЛНИТЕЛЕН ПЛАТЕН ОТПУСК ЗА ИЗПЪЛНЕНИЕ НА ГРАЖДАНСКИ, ОБЩЕСТВЕНИ И ДРУГИ ЗАДЪЛЖЕНИЯ</b>	c.	104
33. ДОПЪЛНИТЕЛЕН ПЛАТЕН ОТПУСК ПРИ ВСТЪПВАНЕ В БРАК.	c.	104
34. ДОПЪЛНИТЕЛЕН ПЛАТЕН ОТПУСК ПРИ КРЪВОДАРЯВАНЕ.	c.	106
35. ДОПЪЛНИТЕЛЕН ПЛАТЕН ОТПУСК ПРИ СМЪРТ В СЕМЕЙСТВОТО.	c.	107
36. ДОПЪЛНИТЕЛЕН ПЛАТЕН ОТПУСК ЗА ЯВЯВАНЕ ПРЕД СЪД ИЛИ ДРУГИ ДЪРЖАВНИ ОРГАНИ.	c.	109
<b>ДОПЪЛНИТЕЛЕН ПЛАТЕН ГОДИШЕН ОТПУСК ЗА ОТГЛЕЖДАНЕ И ГРИЖА ЗА ДЕЦА</b>	c.	109
37. ДОПЪЛНИТЕЛЕН ПЛАТЕН ГОДИШЕН ОТПУСК ЗА ОТГЛЕЖДАНЕ И ГРИЖА ЗА ДЕЦА.	c.	110
<b>ДРУГИ ВИДОВЕ ПЛАТЕН ОТПУСК</b>	c.	112
38. ОСНОВЕН ПЛАТЕН ГОДИШЕН ОТПУСК ЗА ТРАЙНО НАМАЛЕНА РАБОТОСПОСОБНОСТ.	c.	112
39. ДОГОВОРЕН ПЛАТЕН ОТПУСК ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ.	c.	113
40. ПЛАТЕН ОТПУСК ЗА ОБУЧЕНИЕ.	c.	115
41. ДРУГ ПЛАТЕН ОТПУСК.	c.	116
<b>ОБЕЗЩЕТЕНИЯ.</b>	c.	118
42. ОБЕЗЩЕТЕНИЯ ПРИ ПРЕКРАТЯВАНЕ НА ПРАВООТНОШЕНИЕ ПО ЧЛ.222, АЛ.1 КТ И ЧЛ.106, АЛ.2 ЗДСЛ.	c.	118
43. ОБЕЗЩЕТЕНИЯ ПРИ ПРЕКРАТЯВАНЕ НА ПРАВООТНОШЕНИЕ ПО ЧЛ.222, АЛ.2 КТ И ЧЛ.104, АЛ.3 ЗДСЛ (ПРИ БОЛЕСТ).	c.	121
44. ОБЕЗЩЕТЕНИЯ ПРИ ПРЕКРАТЯВАНЕ НА ПРАВООТНОШЕНИЕ ПО ЧЛ.222, АЛ.3 КТ И ЧЛ.106, АЛ.3 ЗДСЛ (ПРИ ПЕНСИОНИРАНЕ).	c.	123
45. ОБЕЗЩЕТЕНИЯ ПРИ ПРЕКРАТЯВАНЕ НА ПРАВООТНОШЕНИЕ ПО ЧЛ.331 КТ И ЧЛ.107А ЗДСЛ (ПО ИНИЦИАТИВА НА РАБОТОДАТЕЛЯ/ОРГАНА ПО НАЗНАЧАВАНЕ).	c.	125
46. ОБЕЗЩЕТЕНИЯ ПРИ БЕДСТВИЯ.	c.	127
<b>ЗДРАВЕ И БЕЗОПАСНОСТ ПРИ РАБОТА. ОСИГУРЯВАНЕ. СОЦИАЛНА ПОЛИТИКА.</b>	c.	130
47. БЕЗПЛАТНА ХРАНА ЗА РАБОТА ПРИ СПЕЦИФИЧНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД.	c.	130
48. ТОНИЗИРАЩИ НАПИТКИ ЗА РАБОТА ПРИ СПЕЦИФИЧНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД.	c.	131
49. ЗАСТРАХОВКИ.	c.	132
50. ДОПЪЛНИТЕЛНО ОСИГУРЯВАНЕ.	c.	134
<b>СБКО И СОЦИАЛНА ПОЛИТИКА.</b>	c.	136
<b>СОЦИАЛНО-БИТОВО И КУЛТУРНО ОБСЛУЖВАНЕ.</b>	c.	136
51. ФИНАНСИРАНЕ НА СБКО.	c.	136
52. ПРОЦЕНТ ЗА ФОНД СБКО.	c.	137
<b>СОЦИАЛНА ПОЛИТИКА.</b>	c.	138
53. ДОГОВОРЕНОСТИ ЗА СОЦИАЛНИ РАЗХОДИ.	c.	138
54. ДОГОВОРЕНОСТИ ПО СОЦИАЛНА ПОЛИТИКА.	c.	140
<b>СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ МЕЖДУ СТРАНИТЕ. УРЕЖДАНЕ НА СПОРОВЕ.</b>	c.	143
55. ОРГАН ЗА СОЦИАЛНО СЪТРУДНИЧЕСТВО.	c.	143
56. ДОГОВОРЕНИ УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ.	c.	144
57. ПРЕГОВОРИ ЗА СКЛЮЧВАНЕ НА КТДУСДСл.	c.	145
58. КОНТРОЛ НА ИЗПЪЛНЕНИЕТО НА КТДУСДСл.	c.	145
<b>УРЕЖДАНЕ НА КОЛЕКТИВНИ СПОРОВЕ.</b>	c.	146
59. ДОГОВОРЕНО УРЕЖДАНЕ НА КОЛЕКТИВНИ СПОРОВЕ МЕЖДУ СТРАНИТЕ.	c.	146
60. ДОГОВОРЕНОСТ ЗА ЗАПАЗВАНЕ НА СОЦИАЛНИЯ МИР.	c.	149

## Списък с използваните съкращения

ВПРЗ	Вътрешни правила за работната заплата
ДВ	Допълнително възнаграждение/допълнителни възнаграждения
ДПГО	Допълнителен платен годишен отпуск
ДТВ	Допълнително трудово възнаграждение/допълнителни трудови възнаграждения
ДВ	Допълнително възнаграждение/допълнителни възнаграждения
ЕКАТТЕ	Единен класификатор на административно-териториалните и териториалните единици
ЗДСл	Закон за държавния служител
ЗМСП	Закон за малките и средните предприятия
ЗУКТС	Закон за уреждане на колективните трудови спорове
ИА „ГИТ“	Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“
КИД-2008	Класификация на икономическите дейности 2008 на НСИ
КИД-2025	Класификация на икономическите дейности 2025 на НСИ
КТД	Колективен трудов договор/Колективни трудови договори
КТ	Кодекс на труда
КТС	Колективен трудов спор/Колективни трудови спорове
МБРЗ	Минимална брутна работна заплата
МОТ	Международна организация на труда
МРЗ	Минимална работна заплата
МЗ	Минимална заплата
МРЗП	Минимална работна заплата за предприятие
МРЗ О/Б	Минимална работна заплата за отрасъл/бранш
НАП	Национална агенция по приходите
НЗОК	Национална здравно-осигурителна каса
НИПА	Национален институт за помирение и арбитраж
НОИ	Национален осигурителен институт
НСИ	Национален статистически институт
НЗСДА	Наредба за заплатите на служителите в държавната администрация
НСОРЗ	Наредба за структурата и организацията на работната заплата
ОПГО	Основен платен годишен отпуск
ПГО	Платен годишен отпуск
СНАВР	Спасително и неотложно възстановителни работи
СБКО	Социално-битово и културно обслужване
ТПО	Трудово правоотношение

Въвеждането на информацията от колективните трудови договори и споразуменията за държавния служител и тяхната обработка е дело на екип на Националния институт за помирение и арбитраж:

Даниел Янев	старши експерт
Нона Кузманова-Тонкина	старши експерт
Цветелина Цветанова	старши експерт
Адриана Динева	младши експерт
Борислава Петрова	младши експерт
Стефания Стоянова	младши експерт
Анна Денинска	главен специалист
Весела Кожухарова	главен специалист
Марияна Иванова	юрист

Под ръководството на

**Владимир Бояджиев**, директор на НИПА

и с методологическата помощ и съдействие на:

**Данаил Димитров**, консултант база данни

## I. ПРЕДГОВОР

Докладът на Националния институт за помирение и арбитраж (НИПА) за колективните трудови договори (КТД) и споразуменията за държавния служител (СДСл) за периода 2024-2020 г. е разработен на основата на интегрираната информационна система на института, която служи като справочна и информационна база от данни и създава възможност за предоставяне на информация за КТД, СДСл и колективните трудови спорове (КТС), основа за последващи анализи. Чрез нея се обединява на едно място информация за всички КТД<sup>1</sup>, сключени на различните равнища на договаряне в страната, както и достъпните данни за колективните трудови спорове. В доклада е представена информация за структурата и динамиката на сключените и действащите КТД и СДСл и постигнатите в тях договорености.

Предназначението на настоящия годишен доклад, заедно със създадената онлайн информационна система на интернет страницата на НИПА, е да направи преглед на колективното трудово договаряне в страната, като предостави информация на социалните партньори, държавните органи и заинтересовани лица при прилагането на политики и мерки в сферата на индустриалните отношения.

В доклада са представени данни за постигнатите договорености между страните по действащите КТД/СДСл на равнище на договаряне „предприятие“ съгласно чл. 51а КТ и Закона за държавния служител в периода 2024-2020 г. В съответствие с чл.4, т.3, буква „а“ от Правилника за устройството и дейността на НИПА (Обн. ДВ. бр.58 от 23 Юли 2022 г.) информацията е разпределена по равнища на договаряне, икономически дейности, икономически сектори, големина на предприятията съобразно броя на наетите лица и по териториална принадлежност. За разлика от предишните доклади, в настоящия доклад са създадени препратки към публикуваната на интернет страницата на НИПА информация в раздел „База данни за КТД и КТС“, за улеснение при онлайн ползване.

Годишният доклад е предназначен за публично ползване от широк кръг потребители и съдържа методологическа част, която представя основните понятия и въпроси, свързани с колективното трудово договаряне. Докладът е разработен на основата на информацията от регистъра на ИА „ГИТ“, съответно на нейните териториални дирекции, при осигурен достъп до информационните си масиви по заповед на министъра на труда и социалната политика. В много случаи служители на ИА „ГИТ“ съдействаха за своевременно изпращане на копия на вписаните КТД, анексите към тях и СДСл, когато такава необходимост бе наложителна. Докладът съдържа ревизирани данни за периода предвид текущата актуализация на информацията в интегрираната информационна система на НИПА.

Годишният доклад е плод на задълбочена работа на служителите на НИПА, които ежедневно полагат усилия по въвеждането на информацията, съдържаща се в КТД, нейният анализ и поддържането на справочните модули. С цел по пълно и коректно отразяване на постигнатите по-благоприятни договорености между страните в действащите КТД, през 2019 г. бяха въведени промени във въпросника за попълване в интегрираната база данни на НИПА, отразени в информацията от 2020 г. Промените се изразяват в три основни групи:

✓ въпроси, които са разглеждани самостоятелно до момента, но смислово са обвързани един с друг, се обединяват в общ въпрос с възможност за повече от един отговор, което дава възможност да се прави сравнителна оценка на най-често постигнатите договорености;

✓ определени въпроси, за които при предишните доклади е отчетено значително натрупване в даден отговор, са структурирани въз основа на най-често посочваните договорености, като са въведени допълнителни въпроси с възможност за повече от един отговор, което позволява по-широко отразяване на постигнатите договорености между страните;

---

<sup>1</sup> За изследвания период информацията включва и данни за Споразуменията за държавния служител (СДСл).



✓ при отразяване в базата данни на НИПА на въпроси, свързани с договорени обезщетения за прекратяване на трудовото правоотношение и основен платен годишен отпуск, се отчита практиката по-благоприятните договорености да са обвързани с продължителността на трудовия стаж в предприятието, във връзка с което във въпросника са въведени допълнителни въпроси, базирани на най-често срещаните интервали за договаряне на по-високи размери на обезщетения и отпуски.

Първата група промени касае въпроси, за които е направена обработка на данните за различните години и същите са приведени в съпоставими. Това позволява проследяване на постигнатите договорености за целия изследван период.

Втората и третата група въпроси са свързани с изцяло нови въпроси, за които няма информация за предходни години, което прави невъзможно предоставянето на информация за периода 2019-2017 г. Информацията в доклада по новите въпроси е представена само за действащите КТД към 31.12.2020 г. и след това.

При договарянето на по-високи размери на отпуските и обезщетенията в зависимост от продължителността на трудовия стаж в предприятието, се отчита най-често договаряне на интервали от 5 или 10 години, в резултат на което във въпросника на НИПА са обособени следните диапазони – до 5 години, от 5 до 10 години, от 10 до 15 години, от 15 до 20 години и над 20 години. При отразяване на информацията за договореностите в действащите КТД, се отчита и малък относителен дял, в който се договарят с различни интервали, които при попълване в базата данни се приравняват на предварително определените. Друга особеност е, че се договаря по-висок размер на отпуските и обезщетенията според различен по продължителност трудов стаж, в резултат на което броят на действащите КТД в различните интервали варира.

От 1 януари 2025 г. действа нов класификатор на икономическите дейности на НСИ – КИД 2025 г. Данните в доклада са съобразени с новия класификатор, като за предходните години информацията е реструктурирана с използването на класификатора за преход от КИД-2008 към актуалния към настоящия момент. Възможно е тези данни да претърпят известна корекция съобразно преминаването на субектите към класификатора КИД-2025, който процес още не е завършен.

Основната информация, съдържаща се в Доклада, и публикуваните данни от информационната система на НИПА за КТД, СДСл и КТС на интернет страницата на НИПА, осигуряват съществен информационен ресурс на социалните партньори и заинтересованите институции и лица за целите на колективното трудово договаряне. Знакът  указва връзка към публикации за допълнителна информация, таблици и графики на интернет страницата на НИПА. Знакът  указва за връзка за преглед и изтегляне на информация от интернет страницата на НИПА в табличен вид (Excel).

**Владимир Бояджиев**  
*Директор на НИПА*

## II. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИ БЕЛЕЖКИ

На НИПА са възложени функции по осигуряването на информация за резултатите от колективното трудово договаряне в Република България, която да подпомогне дейността на държавната администрация, социалните партньори, европейските институции, Международната организация на труда (МОТ) и др. Годишните доклади на НИПА съдържат информация за броя и структурата на сключените КТД в страната, за действащите за определен период и към определена дата КТД. Представените данни в доклада имат за основна цел да бъдат в помощ на социалните партньори при колективното трудово договаряне. Анализът на представените данни, генерирани от интегрираната информационна система на НИПА за КТД и КТС, цели да съдейства за разширяване на възможностите за цялостен преглед на КТД на равнище „предприятие“ и в държавната администрация, по браншове и отрасли, както и за обезпечаване на информационните нужди при прилагане на мерки и политики в сферата на индустриалните отношения. Анализът на информацията за структурата на действащите КТД<sup>2</sup>, както и за постигнатите договорености между страните, има за основна цел да бъде в помощ при колективното трудово договаряне.

Целта на доклада е да бъде представена информация за колективното трудово договаряне в страната за периода 2024-2020 г. въз основа на поддържаната от НИПА интегрирана информационна система за КТД и КТС. Обхватът на изследването се отнася за територията на цялата страна и нейните административно-териториални единици, вкл. и за статистическите райони. Тази цел се постига чрез изпълнението на следните задачи:

1. Събиране на информация за КТД/СДСл;
2. Въвеждане на информацията в интегрираната информационна система;
3. Обобщаване и анализиране на информацията за КТД/СДСл по различните равнища на договаряне, по икономически сектори, административно-териториални области и статистически райони, по големина на предприятията и т.н.;
4. Публикуване на интернет страницата на НИПА на резултатите от обобщаването и анализа на получената информация, относно състоянието на колективното трудово договаряне.

**Обект на изследване** са действащите КТД на равнище „предприятие“ (сключени по реда на чл. 51а от Кодекса на труда и чл.46а ЗДСл) и Споразуменията за държавния служител (СДСл) към **31 декември** на всяка от годините на изследвания период, информацията за които е въведена в информационната система на НИПА до 07.02.2025 г. Съгласно чл.53, ал.4 КТ инструктивният срок за вписване на КТД е едномесечен, поради което информацията за действащите КТД в анализа се основава само на вписаните в регистрите на ИА „Главна инспекция по труда“ към тази дата КТД на равнище „предприятие“ и съдържащите се в регистъра СДСл.

**Предмет** на изследване са договореностите, съдържащи се в КТД и СДСл между страните по тях. Структурата на КТД е анализирана по следните основни характеристики:

- ✓ икономически дейности (номенклатура А22 КИД-2025 НСИ);
- ✓ основни икономически сектори по форма на собственост – обществен/частен сектор, вкл. държавни (държавни и общински) и административни структури, както и национални/чуждестранни предприятия;
- ✓ големина на предприятията, според броя на наетите в тях лица (малки, в т.ч. микро, средни и големи); и
- ✓ административно-териториално деление – административни области и статистически райони.

---

<sup>2</sup> За изследвания период 2024-2020 г. анализите включват и данни от договореностите в Споразумения за държавния служител, сключени по реда на чл.46а ЗДСл и вписани в ИА „ГИТ“.

[Директивата \(ЕС\) 2022/2041 на Европейския Парламент и на Съвета от 19 октомври 2022 година относно адекватните минимални работни заплати в Европейския съюз](#), съдържа определения за:

**„колективно договаряне“** - всички преговори, провеждани съгласно националното право и практика във всяка държава членка между работодател, група работодатели или една или повече организации на работодатели, от една страна, и една или повече синдикални организации, от друга страна, за определяне на условията на труд и заетост; и

**„колективен трудов договор“** - писмено споразумение относно разпоредбите за условията на труд и заетост, сключено от социалните партньори, които имат правомощията да преговарят съответно от името на работниците и работодателите съгласно националното право и практика, включително колективните трудови договори, които са обявени за общоприложими;

По своята същност КТД представлява нормативно съглашение, постигнато в процеса на колективното договаряне между работодател/работодателска/и организация/и и синдикална/и организация/и, уреждащо въпроси на трудовите и осигурителните отношения на работниците и служителите, които не са уредени с повелителни разпоредби на закона. КТД не може да съдържа клаузи, по-неблагоприятни за работниците и служителите от установените в закон или нормативен акт. Сключеният КТД в предприятие не може да съдържа клаузи, по-неблагоприятни от договореностите в отраслов или браншов КТД, с който работодателят е обвързан. КТД определя кръга от въпроси, които могат да се уреждат с КТД. Това са трудовите отношения, като отношения между работниците и служителите и работодателя по престацията и заплащането на труда и осигурителните отношения на работниците и служителите, които са отношения по материално обезпечение на осигурените лица, при настъпване на определени социални рискове.

При анализа на колективното трудово договаряне НИПА използва специфично понятие – **„субект на КТД“**. Въвеждането на това понятие има за цел да разграничи единиците, в която се сключва КТД, от броя на КТД. Субектът на КТД като термин обобщава съвкупността от единици, в които се сключват КТД, и едновременно изразява обединението на всички равнища на сключване на КТД. Съгласно КТ, колективните трудови договори се сключват на следните равнища – предприятие, отрасъл/бранш и община. На равнище предприятие, бранш и отрасъл може да се сключи само един КТД. В общината колективни трудови договори се сключват за различни дейности, финансирани от общинския бюджет и затова на това равнище могат да се сключват повече от един КТД.

**КТД на равнище „предприятие“**. Най-голям е броят на сключените колективни трудови договори по предприятия, по реда на чл. 51а от КТ. По смисъла на §1, т.2 от Допълнителните разпоредби на КТ предприятие е всяко учреждение, организация, кооперация, заведение, обект и други подобни, където се полага наемен труд. Това определение обхваща както предприятия, осъществяващи стопанска дейност, така и такива, осъществяващи социална, културна, образователна, здравна и друга дейност.

Страните по КТД на равнище предприятие са работодател и синдикална/и организация/и. Работодателят е физическо или юридическо лице или негово поделение, организация, кооперация, както и всяко друго организационно икономическо обособено образувание, което самостоятелно наема работници и служители по трудово правоотношение. Синдикална организация е всяка организация на работници и служители, създадена при упражняване на правото на синдикално сдружаване. Съгласно българското законодателство, ако не съществува синдикална организация, работодателят не може да сключи КТД, с който и да е било друг орган, излъчен от работниците и служителите. В информационната система на НИПА са включени от регистъра на ИА „ГИТ“ няколко субекта, съответно с КТД за предприятия, по които като страна не са посочени синдикална/и организация/и. Към 31.12.2017 г. те са **2**, към 31.12.2018 г. – **3**, към 31.12.2019 г. – **5**, към 31.12.2020 г. – **4**, към 31.12.2021 – **7**, към 31.12.2022 г. и към 31.12.2023 г. те са **6**, а към 31.12.2024 г. - **10**. Няма СДСл, по които страна да не е синдикална организация. Тези КТД са подписани от „работник“, „представител на работниците“, „представител на служителите“ и „упълномощени представители на колектива“. Предвид изискванията на закона, информацията

за тези договори, вкл. постигнатите договорености, не са включени при анализа на колективното трудово договаряне в настоящия доклад.

Процедурата по сключване на КТД в предприятие се състои в изготвяне на проект на КТД от синдикалната организация, а когато в предприятието има повече от една синдикална организация – те представят общ проект. Когато синдикалните организации не могат да постигнат съгласие по изготвянето на общ проект, общото събрание на работниците и служителите (или събранието на пълномощниците) приема проекта на една от синдикалните организации с обикновено мнозинство.

**КТД на равнище „община“.** КТД на общинско равнище (чл.51в КТ) КТД се сключват между представителните работодателски организации в съответните общински дейности и представителните синдикални организации. Представителни са работодателските и синдикални организации, признати за такива съгласно чл. 34-36а КТ. КТД на равнище „община“ се сключват за дейности, финансирани от общинските бюджети като образование, детско и училищно здравеопазване, социални услуги, стопанисване на имоти, култура, спорт, чистота и др. Особеното при този вид КТД е, че в една община могат да се сключват повече от един КТД, съответно за всяка една дейност или за групи от дейности, финансирани от общинските бюджети, но само един КТД може да е в сила за всяка отделна дейност. С решение на Надзорния съвет от заседанието му на 11.12.2018 г. информацията, съдържаща се в КТД на общинско равнище, които не са сключени в съответствие с изискванията на чл.51в КТ, не се включва в анализите на НИПА. При тези договори като страна „Работодател“ е посочен кметът на общината, а не представителните организации на работодателите, каквото е изискването на чл. 51в, ал.1 КТ.

**КТД на равнище „отрасъл/бранш“.** КТД по отрасли и браншове (т.н. отраслови и браншови КТД) се сключват между съответните представителни организации на работниците и служителите и работодателите в съответния отрасъл/бранш (чл.51б, ал.1 КТ). Отрасъл и бранш са икономически понятия, използвани в Кодекса на труда и изразяващи групирането на еднородни производства и услуги, въз основа на сходство в произведените стоки или извършените услуги или технологията и материалите на произвеждане. Отрасловата класификация обхваща не само отраслите на националното стопанство, но и социално-културните и управленски дейности.

В практиката браншът е приета за по-малка по обхват на икономическите дейности група от тях, за разлика от отрасъла. Колективното трудово договаряне на отраслово или браншово ниво по споразумение между страните може да обхваща една или няколко дейности от Класификатора на икономическите дейности (чл.51б, ал.2 КТ). Понятията „отрасъл“ и „бранш“ нямат съответствие с актуалната класификация на икономическите дейности на НСИ.

Характерна особеност на отрасловите и браншовите колективни трудови договори е възможността за тяхното разпростиране, уредена в чл.51б, ал.4 КТ. Разпростирането представлява разширяване на приложеното поле и действието на сключения отраслов или браншов колективен трудов договор по отношение на всички предприятия от отрасъла/бранша.

Съгласно последните изменения в чл.51б, ал. 4 КТ от м. декември 2020 г., министърът на труда и социалната политика може да разпростре прилагането на договора или на отделни негови клаузи във всички предприятия от отрасъла или бранша, само при наличието на определени предпоставки – наличието на общо искане на страните по колективния трудов договор, сключен на отраслово или браншово равнище до министъра на труда и социалната политика, след изразено писмено съгласие на всички организации на работниците и служителите и на работодателите, признати за представителни на национално равнище (чл.51б, ал.4 КТ, изм. ДВ бр.107 от 18 декември 2020 г.). Към 31.12.2024 г. единствено [КТД в производство на пиво и малц](#) е разпрострян със [заповед РД-01-238/25.09.2024 г.](#) на министъра на труда и социалната политика.

Разпростирането на КТД или на отделни негови клаузи се извършва със заповед на министъра на труда и социалната политика, която се обнародва в неофициалния раздел на Държавен вестник (чл.51б, ал.6 КТ, изм. ДВ бр.107 от 18 декември 2020 г.). Разпростреният колективен трудов договор или отделните негови клаузи се публикуват на интернет страницата

на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ в тридневен срок от публикуването на заповедта на министъра на труда и социалната политика в Държавен вестник. (чл.51б, ал.7 КТ, изм. ДВ, бр.-107 от 18 декември 2020 г.)

При анализа на състоянието и тенденциите в колективното трудово договаряне в страната, НИПА прилага няколко показатели и групировки, основани на времето на сключване на КТД/СДСл. Постъпилите в НИПА и въведени в информационната система КТД и анекси към тях за определен времеви период изразява същността на показателя „**сключени КТД и анекси към тях**“. Чрез него се изследва съвкупността на КТД и анекси към тях, постъпили в НИПА от ИА „ГИТ“ за определен период, като в доклада по отношение на сключените КТД този период е определен на 2024-2010 г., като за 2010 г. данните се отнасят и за двете години – 2010 и 2009, поради факта, че базата данни започва да се изгражда през 2010 г. Това е годината, в която се създава ясна комуникация с дирекциите на ИА „ГИТ“ и се преодолява липсата на КТД от няколко административни области. Целта на този показател е да бъде оценен входящият поток от КТД и анекси към тях по различни параметри – напр. области, равнища на договаряне, икономически сектори и др.

Следва да се подчертае, че няма нормативно изискване сключените Споразумения за държавния служител (СДСл) да се вписват в регистър. Независимо от това, по аналогия с КТД, страните предоставят на ИА „ГИТ“ информация за сключените СДСл, като липсата на разпоредба относно вписването на СДСл не дава увереност, че всички сключени СДСл са достъпни за анализ.

**Действащи КТД и СДСл.** Показател, който установява съвкупността от КТД и СДСл към определен времеви момент, чийто срок на действие не е изтекъл, или е бил продължен с анекс. Данните представят фактическия брой на договорите и споразуменията, които са в сила към определена дата, съответно показателят се диференцира по равнища на договаряне, икономически сектори/отрасли/браншове, големина на предприятията (за КТД – равнище на договаряне – „предприятие“) и регионален аспект – статистически райони, области и общини. Настоящата информация обхваща всички договори на равнище „предприятие“, както и СДСл, вписани в регистъра на ИА „ГИТ“ до 07 февруари 2025 г., чието действие е в сила към 31 декември 2024 г., съответно към края на всяка година от изследвания период 2024-2020 г.

**Икономически дейности.** В информационната система на НИПА се прилага посочване на една икономическа дейност за равнище „предприятие“. Използваната от НИПА класификация е пълният код на икономическа дейност от КИД-2008 на НСИ (буквен и четири цифрен код) до настоящия доклад. Със заповед на председателя на Националния статистически институт (НСИ) РД-05-998/18.12.2024 г. е утвърден [Класификатор на икономическите дейности 2025](#), в сила от 01.01.2025 г. Публикувани са таблици за преход от КИД-2008 към КИД 2025. Предвид промяната, НИПА използва таблиците за преход и на основата на данните по КИД 2008 трансферира информацията към новия класификатор КИД 2025, като на тази основа формира и данните за периода 2024-2020 г. Правно икономическите субекти, регистрирани с код по КИД 2008 на НСИ, все още не са осъществили такава трансформация, поради което данните за структурата по икономически дейности има предварителен характер, и е възможно в бъдеще да претърпи налагащите се корекции. По класификатора на икономическите дейности КИД 2025, както и при използването на КИД 2008, два от секторите не фигурират в информационната система на НИПА, съответно не са включени в структурата на разпределенията по икономически дейности. Това са секторите с буквен код „У Дейности на домакинства като работодатели и неидентифицирани дейности на домакинства по производство на стоки и услуги за собствено потребление“ и с буквен код „V Дейности на екстериториални организации и служби“.

Използвани са следните икономически групировки:

- ✓ Агрегирана номенклатура на икономическите дейности, формираща 22 от секторите в икономиката по новия класификатор на икономическите дейности КИД 2025;
- ✓ Агрегирана номенклатура на икономическите дейности АЗ, дефинираща трите основни икономически сектора – селско, горско и рибно стопанство, индустрия и услуги;
- ✓ Агрегирана номенклатура А99, използвана в някои специфични случаи;

**Големина на предприятията.** НИПА изследва постигнатите договорености между страните в КТД, СДСл и анекси към тях и според големината на правно-икономическите субекти. За целта са използвани определенията от Закона за малките и средни предприятия, основани на броя наети лица, според който едно предприятие се определя като микро, малко, средно или голямо. Съответно според ЗМСП голямо предприятие е това, което има **над 250** наети лица, средно – от **50 до 250** наети, малко – от **10 до 50** наети, и микро-предприятие – **под 10** наети. За целите на съпоставимостта същата структура се използва и при анализа на СДСл в държавната администрация. В национален мащаб данните, свързани с броя наети лица, не са изчерпателни, доколкото за определен брой от тях, вариращ през годините, не могат да бъдат установени данни за броя наети лица. Те са посочени в съответните таблици и фигури като „п.а.". Това са предприятия главно в сферата на образованието и здравеопазването – детски ясли, училища и др. Към 31 декември 2024 г. едва за **0,07%** от всички предприятия с действащи договори и споразумения не е достоверно установен броя на наетите лица.

**Наети лица в предприятия с действащи КТД.** Една от основните методологически трудности при представянето на информацията за колективните трудови договори и споразумения е броят на наетите лица по трудово и служебно правоотношение по равнища на договаряне. НСИ предоставя предварителна публична информация относно броя на наетите лица по трудово и служебно правоотношение до средата на втория месец след изтичане на съответното тримесечие, към 31.12.2024 г. по икономически дейности А21 от КИД-2008, както и по области и статистически райони, и по основни икономически сектори (обществен/частен). За съжаление няма достъпна публична информация за разпределението на наетите лица според големината на предприятията, доколкото използваната от НСИ методология отразява броя на „заетите“, а не на „наетите“ лица по групи статистически единици. НИПА не разполага с данни за наетите лица по икономически дейности на общинско равнище, както и такива за наетите лица, за които са в сила отрасловите/браншови КТД, с изключение на икономическа дейност С11.05 „Производство на пиво“ и С11.06 „Производство на малц“, в които браншови КТД са разпрострени и са в сила за всички наети в бранша.

Информацията за броя на наетите лица в предприятия с действащи КТД на равнище „предприятие“, както в държавната администрация е достъпна от вторични източници. Ползвани са данни от Търговския регистър, Административния регистър, правно-информационните системи „Апис“ и „Сиела-Норма“, както и други достъпни източници, вкл. и директни запитвания. Вторичният източник на информацията и съответните характеристики на данните не дават основание тя да бъде оценена като изчерпателна и сигурна. С прилагането на новите разпоредби в КТ и ЗДСл относно регистъра на заетостта е възможно този съществуващ проблем да намери своето решение.

При определянето на наетите лица, за които са в сила КТД и СДСл, се използва допускането, че на основание чл.57, ал.2 КТ и във връзка с чл.50, ал.2 КТ в предприятие, в което действа КТД, той е в сила за всички наети работници и служители, предвид факта, че за НИПА не е възможно нито да установи членовете на синдикалната/те организация/и, страна по договора или споразумението, нито броя на тези работници и служители, които са се присъединили към действащите към даден момент КТД и СДСл. С цел осигуряване на по-висока степен на съответствие, данните на НСИ за наетите лица на годишна база се осредняват от данните в края на всяко тримесечие, а не от месечния динамичен ред, тъй като НИПА публикува данни за действащите КТД към края на всяко тримесечие.

Данните за наетите в държавната администрация се черпят от НСИ, Административния регистър и от Годишните доклади за състоянието на администрацията. В ИА „ГИТ“ освен КТД се вписват и споразумения за държавните служители, като има администрации, в които сключеният КТД е в сила както за служители по трудово, така и по служебно правоотношение чрез отделни раздели или изрични позовавания; в други има КТД за служителите по трудово правоотношение и споразумение за тези по служебно правоотношение, а при някои администрации има само КТД или споразумение за държавните служители, като в някои от тези споразумения съществува и раздел, приложим към служителите по трудово правоотношение в съответната администрация.

При определянето на наетите лица, за които КТД и СДСл са в сила, е възприето допускането, че там, където КТД обхваща договорености, касаещи служителите по трудово и служебно правоотношение, и там, където наред с КТД има и сключено споразумение за държавните служители, то те са в сила за всички наети в съответната администрация, докато при действащо КТД само за служителите по трудово правоотношение и само на действащо споразумение за държавните служители, те са в сила само за тях.

Тъй като НИПА ползва само публична информация, вкл. и относно наетите лица по трудово и служебно правоотношение, публикувана от НСИ, следва да се отчита фактът, че в тези данни не фигурират наетите в сектор „Сигурност“, т.е. в МВР, МО и други специализирани агенции, където има наети служители по специални закони, регулиращи тези дейности. В регистъра на ИА „ГИТ“ в някои от тези органи на изпълнителната власт и агенции се вписват и действат както колективни трудови договори, така и споразумения за държавните служители. В този смисъл информацията за относителния дял на наетите, за които са в сила КТД и споразуменията, не е напълно достоверна, тъй като няма публични данни за общия брой наети в сектора. По този начин данните за дейност О „Държавно управление“ в частта им относно дела наетите лица по КТД и СДСл, се явяват надценени.

**Териториален обхват.** Разпределенията на договорите и споразуменията по териториален признак отразяват факта, че на равнище „предприятие“ КТД се вписват в района, в който е седалището на работодателя. Когато работодателите имат седалища в различни райони, вписването се извършва в една от дирекциите на ИА „ГИТ“. Аналогична е практиката при СДСл. Чрез отразяване мястото на вписване се измерва разпределението на КТД и СДСл по териториални райони, области и общини, като е използвана класификацията „Единен класификатор на административно-териториалните и териториалните единици“ (ЕКАТТЕ) за седалище на работодателя. За определена група предприятия, които имат териториални структури, освен 28-те области, е обособена и позицията „Цялата страна“. Териториалната структура на договорите и споразуменията на равнище „предприятие“ е показана и на ниво статистически райони, или според класификацията на НСИ на ниво NUTS 2.

**Източници на информация.** Първичният източник на информация е специално създадената в НИПА информационна система за постъпилите в НИПА от ИА „ГИТ“ КТД и СДСл. Съгласно новите правила за предоставяне и обмен на информация между НИПА и ИА „ГИТ“, НИПА има достъп до регистъра на ИА „ГИТ“, като информация за вписаните КТД и анексите към тях се предоставя на НИПА и на електронен и на хартиен носител. Като допълнителен източник на информация за доклада са използвани данни на ИА „ГИТ“ за брой наети лица и код на икономическа дейност на предприятие, както и данни от Търговския регистър, Административния регистър, НСИ, и др.

### III. СКЛЮЧЕНИ КТД, СДСЛ И АНЕКСИ КЪМ ТЯХ



Представени са данни въз основа на общия брой на сключените, съответно регистрирани/въведени в базата данни на НИПА, колективни трудови договори (КТД), споразумения за държавния служител (СДСл) в държавната администрация, и анекси към тях за периода 2024-2010 г.

Към 31.12.2024 г. информационната система на НИПА съдържа данни за сключени общо **20 566** КТД, СДСл и анекси към тях, от които **16 257** КТД и СДСл, и **4 309** анекса. В таблицата са представени сключените КТД и СДСл, както и анексите към тях на годишна база към края на съответната година, като водеща е датата на подписване на КТД или анекса. Данните за периода 2024-2020 г. са ревизирани предвид факта, че в рамките на календарната година в НИПА постъпват от ИА „ГИТ“ КТД, Споразумения и анекси, сключени през предходни години. Данните към 31.12.2010 г. обединяват информацията за периода 2009-2010 г.

СКЛЮЧЕНИ КТД, СДСЛ И АНЕКСИ КЪМ ТЯХ ПО ГОДИНИ			
ГОДИНИ	КТД и СДСл	АНЕКС	ОБЩО
2024	897	298	1 195
2023	991	240	1 231
2022	756	315	1 071
2021	1 016	252	1 268
2020	880	367	1 247
2019	1 042	239	1 281
2018	992	207	1 199
2017	1 037	275	1 312
2016	1 156	247	1 403
2015	1 113	303	1 416
2014	1 261	278	1 539
2013	1 214	311	1 525
2012	1 400	364	1 764
2011	1 328	329	1 657
2010	1 174	284	1 458
<b>ОБЩО</b>	<b>16 257</b>	<b>4 309</b>	<b>20 566</b>

Съотношението на сключените анекси към сключените КТД и СДСл средно за изследвания период е приблизително **1 към 3 (33.2%)**, т.е. на три КТД и СДСл се сключва един анекс, като се отбелязва намаление на общият им брой с **2.9%** пункта за 2024 г. спрямо 2023 г., а при КТД/СДСЛ – с **9.5%** пункта.

Срокът на действие на КТД е установен в чл.54, ал.2 КТ. КТД се сключва със срок на действие от **1 година**, освен ако страните не са уговорили друг срок. Максималният срок, за който може да се сключи КТД, е **2 години**. Няма регламент относно срока на валидност на СДСл, и по аналогия може да се приеме този, установен за КТД, но в някои от сключените СДСл е договорен различен срок на действие. От всички сключени КТД и СДСл средно за периода 2010-2024 г. **80%** са сключени за максимално допустимия срок според КТ от **2 години**. Близо един на всеки пет (**17.4%**) от сключените КТД е със срок от **1 година**. Делът на сключените КТД и СДСл за срок, различен от **1 и 2 години** е **2.7%**.

ГОДИНИ/СРОК НА ДЕЙСТВИЕ	СКЛЮЧЕНИ ЗА 1 ГОДИНА	СКЛЮЧЕНИ ЗА 2 ГОДИНИ	СКЛЮЧЕНИ ЗА ДРУГ ПЕРИОД	ОБЩО
2024	113	736	48	897
2023	143	824	24	991
2022	122	615	19	756
2021	150	832	34	1 016
2020	133	702	45	880
2019	149	871	22	1 042
2018	151	828	13	992
2017	170	850	17	1 037
2016	185	947	24	1 156
2015	199	885	29	1 113
2014	189	1 049	23	1 261
2013	234	944	36	1 214
2012	311	1 059	30	1 400
2011	318	969	41	1 328
2010	256	887	31	1 174

Значителна разлика се отбелязва в съотношението на сключените КТД средно за изследвания период между предприятията от обществения и частния сектор. Делът на сключените КТД за срок от 1 година в частния сектор е близо 3 пъти по-висок (40.6%) от този на сключените КТД и СДСл в обществения сектор (14.8%) за същия срок, като разликата между двата сектора при сключените договори за двугодишен период е 28.4% пункта.

СКЛЮЧЕНИ КТД И СДСл СРЕДНО ЗА ПЕРИОДА 2010-2024 Г. ПО РАВНИЩА И СЕКТОРИ (ДЯЛ В %)				
РАВНИЩА/СЕКТОРИ/ СРОК НА ДЕЙСТВИЕ	СКЛЮЧЕНИ ЗА 1 ГОДИНА	СКЛЮЧЕНИ ЗА 2 ГОДИНИ	СКЛЮЧЕНИ ЗА ДРУГ ПЕРИОД	
Предприятие	18.1%	79.2%	2.7%	
Отраслови/Браншови	6.9%	88.1%	5.0%	
Общински	9.1%	88.1%	2.8%	
Обществен сектор	14.8%	82.9%	2.3%	
Частен сектор	40.6%	54.5%	4.9%	

Въпреки някои първоначални проблеми при определянето на равнището на КТД, свързани главно с разграничаването между КТД на общинско равнище за финансирани от общинския бюджет дейности и КТД, сключвани за общината като административна структура – предприятие по смисъла на §1, т.2 от Допълнителните разпоредби на КТ, както и относно различията между отраслови/браншови КТД и КТД, сключван за група предприятия или предприятие с териториални поделения, в таблицата е представена информацията за сключените КТД, вкл. СДСл в държавната администрация, и анекси по равнища на договаряне, определени в КТ.

Основният дял на сключените КТД и анекси към тях е на ниво предприятие, следвани от общинските КТД и анекси, и КТД и съответните анекси на ниво отрасъл/бранш. Предвид спецификата, особено с промените на ЗДСл от 2016 г., на колективното трудово договаряне в държавната администрация, в базата данни на НИПА в рамките на равнище „предприятие“ са обособени КТД и анекси към тях, а от 2020 г. и споразуменията за държавните служители (СДСл).

СКЛЮЧЕНИ КТД И АНЕКСИ КЪМ ТЯХ ПО ГОДИНИ И РАВНИЩА НА ДОГОВАРЯНЕ 

ГОДИНИ/ РАВНИЩА	ПРЕДПРИЯТИЕ *	ОТРАСЛОВИ/ БРАНШОВИ	ОБЩИНСКИ	ОБЩО	ПРЕДПРИЯТИЕ *	ОТРАСЛОВИ/ БРАНШОВИ	ОБЩИНСКИ	ОБЩО
	КТД/СДСЛ				АНЕКСИ			
2024	807	7	83	<b>897</b>	254	3	41	<b>298</b>
2023	889	9	93	<b>991</b>	216	2	22	<b>240</b>
2022	677	9	70	<b>756</b>	272	2	41	<b>315</b>
2021	923	7	86	<b>1 016</b>	219	4	29	<b>252</b>
2020	775	16	89	<b>880</b>	295	4	68	<b>367</b>
2019	952	6	84	<b>1 042</b>	212	1	26	<b>239</b>
2018	909	14	69	<b>992</b>	185	2	20	<b>207</b>
2017	943	6	88	<b>1 037</b>	255	4	16	<b>275</b>
2016	1 075	13	68	<b>1 156</b>	231	2	14	<b>247</b>
2015	1 021	9	83	<b>1 113</b>	279	3	21	<b>303</b>
2014	1 162	15	84	<b>1 261</b>	262	1	15	<b>278</b>
2013	1 125	12	77	<b>1 214</b>	292	2	17	<b>311</b>
2012	1 303	16	81	<b>1 400</b>	339	2	23	<b>364</b>
2011	1 236	9	83	<b>1 328</b>	309	3	17	<b>329</b>
2010	1 105	12	57	<b>1 174</b>	269	2	13	<b>284</b>

\* Вкл. Споразумения за държавния служител в държавната администрация

Индексът на изменение на сключените КТД и анекси по равнища на договаряне за 2024 г. отбелязва намаление. При сключените договори и анекси по отрасли и браншове индексът е на ниво от **-28.6%** в сравнение с 2010 г., докато при общинското равнище на договаряне за периода е налице положителна динамика. Наблюдава се спад с **3.2%** пункта при динамиката на сключените договори и анекси за 2024 г. спрямо предходната година на равнище „предприятие“ и общата тенденция към намаление на техния брой се запазва.


В държавната администрация тенденцията е сходна – намаляват сключените КТД и споразумения за държавния служител. На таблицата са представени данните за сключените КТД, СДСл и анекси към тях в държавната администрация за периода 2024-2010 г.

СКЛЮЧЕНИ КТД, СПОРАЗУМЕНИЯ ЗА ДЪРЖАВНИЯ СЛУЖИТЕЛ И АНЕКСИ КЪМ ТЯХ В ДЪРЖАВНАТА АДМИНИСТРАЦИЯ									
Години	ДОГОВОРИ И СПОРАЗУМЕНИЯ			АНЕКСИ			ОБЩО		
	КТД	СДСл	Общо	КТД	СДСл	Общо	КТД + Анекси	СДСл + Анекси	Общо
2024	60	24	<b>84</b>	12	3	<b>15</b>	72	27	<b>99</b>
2023	80	26	<b>106</b>	7	5	<b>12</b>	87	31	<b>118</b>
2022	50	18	<b>68</b>	10		<b>10</b>	60	18	<b>78</b>
2021	77	18	<b>95</b>	6	3	<b>9</b>	83	21	<b>104</b>
2020	52	17	<b>69</b>	12	1	<b>13</b>	64	18	<b>82</b>
2019	74	18	<b>92</b>	6	1	<b>7</b>	80	19	<b>99</b>
2018	48	16	<b>64</b>	6		<b>6</b>	54	16	<b>70</b>
2017	68	14	<b>82</b>	5		<b>5</b>	73	14	<b>87</b>
2016	59	15	<b>74</b>	14	2	<b>16</b>	73	17	<b>90</b>
2015	69	12	<b>81</b>	10	2	<b>12</b>	79	14	<b>93</b>
2014	54	12	<b>66</b>	4	1	<b>5</b>	58	13	<b>71</b>
2013	58	10	<b>68</b>	9	2	<b>11</b>	67	12	<b>79</b>
2012	49	8	<b>57</b>	21	1	<b>22</b>	70	9	<b>79</b>
2011	66	5	<b>71</b>	21		<b>21</b>	87	5	<b>92</b>
2010	52	6	<b>58</b>	20	3	<b>20</b>	72	6	<b>78</b>

При анализа на динамиката на сключените КТД и СДСл съобразно вида на администрацията се наблюдава намаление на сключените договори и споразумения за 2024 г. в сравнение с предходната година. На таблицата са представени данните за периода 2024-2010 на сключените КТД и СДСл по тип администрация.

СКЛЮЧЕНИ КТД И СПОРАЗУМЕНИЯ ЗА ДЪРЖАВНИЯ СЛУЖИТЕЛ В ДЪРЖАВНАТА АДМИНИСТРАЦИЯ ПО ТИП АДМИНИСТРАЦИЯ									
Година	ЦЕНТРАЛНА АДМИНИСТРАЦИЯ			ТЕРИТОРИАЛНА АДМИНИСТРАЦИЯ			МЕСТНА АДМИНИСТРАЦИЯ		
	КТД	СДСл	Общо	КТД	СДСл	Общо	КТД	СДСл	Общо
2024	12	8	20	4	3	7	44	13	57
2023	17	11	28	13	3	16	50	12	62
2022	8	4	12	1	1	2	41	13	54
2021	14	5	19	13	3	16	50	10	60
2020	9	7	16	0	1	1	43	9	52
2019	12	6	18	11	1	12	51	11	62
2018	10	5	15	n.a.	n.a.	n.a.	38	11	49
2017	12	5	17	n.a.	n.a.	n.a.	56	9	65
2016	7	5	12	n.a.	n.a.	n.a.	52	10	62
2015	14	3	17	n.a.	n.a.	n.a.	55	9	64
2014	8	5	13	n.a.	n.a.	n.a.	46	7	53
2013	9	4	13	n.a.	n.a.	n.a.	49	6	55
2012	9	3	12	n.a.	n.a.	n.a.	40	5	45
2011	8	3	11	n.a.	n.a.	n.a.	58	2	60
2010	12	2	14	n.a.	n.a.	n.a.	40	4	44

По икономически дейности, според номенклатура А21 КИД 2008 на НСИ, се групират само въведените в базата данни КТД и анекси към тях на равнище на договаряне „предприятие“, и СДСл в държавната администрация предвид факта, че КТД на равнище „отрасъл/бранш“ и на общинско равнище не могат да бъдат дефинирани в рамките на една икономическа дейност.


<u>СКЛЮЧЕНИ КТД НА РАВНИЩЕ "ПРЕДПРИЯТИЕ" ПО ГОДИНИ И ИКОНОМИЧЕСКИ ДЕЙНОСТИ А21</u>					
<u>КИД-2008 НСИ</u> 					
икономически дейности А21 КИД-2008 НСИ/години	2024	2023	2022	2021	2020
А Селско, горско и рибно стопанство	7	67	5	67	10
В Добивна промишленост	7	11	8	12	10
С Преработваща промишленост	65	66	63	72	56
Д Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия	8	19	8	17	12
Е Доставка на води; канализационни. услуги, управление на отпадъци	17	30	18	24	24
Ф Строителство	4	4	3	4	2
Г Търговия ;ремонт на автомобили и мотоциклети	6	4	6	3	9
Н Транспорт, складиране и пощи	28	17	29	14	23
И Хотелиерство и ресторантьорство	4	7	5	6	6
J Създаване и разпространение на информация и творчески продукти	10	3	6	4	5
К Финансови и застрахователни дейности	1	2	4	2	2
Л Операции с недвижими имоти	11	8	7	10	7
М Професионални дейности и научни изследвания	26	15	19	12	27
Н Административни и спомагателни дейности	12	9	9	10	8
О Държавно управление	84	106	68	95	70
Р Образование	281	312	201	324	322
Q Хуманно здравеопазване и социална работа	157	135	149	164	123
R Култура, спорт и развлечения	62	49	56	61	44
S Други дейности	17	25	13	22	15
<b>Общо</b>	<b>807</b>	<b>889</b>	<b>677</b>	<b>923</b>	<b>775</b>

Данните за периода 2024-2020 г. показват, че най-голям е броят на сключените договори на равнище „предприятие“ в образованието, здравеопазването и преработващата промишленост. Най-висок е ръстът на сключените договори през 2024 г. в сравнение с предходната година в административните и спомагателни дейности – **225%** и културата – **146.4%**. В осем от общо **19** дейности, в които има сключени договори от дейностите, включени в номенклатура А21 КИД-2008 на НСИ, се отчита ръст, докато в останалите се отбелязва спад, най-голям в селското стопанство и строителството.

В условно определяния за „реален“ сектор – селско стопанство, индустрия и търговия, сключените договори и анекси средно за изследвания период са **27.9%**, а в сектора, определян „на бюджетна издръжка“ – образование, здравеопазване, държавно управление и култура, сключените договори съставляват средно **72.1%**. В индустриалния сектор средно за периода 2024-2010 г. над половината от сключените договори и анекси се отчитат в преработващата промишленост, като добивната промишленост и енергетиката имат сходен дял от около **10%**, а сключените договори в предприятията от водния сектор достигат **18%**. Най-малък е относителният им дял в строителството – **5%**.

В рамките на частния сектор, съобразно собствеността на предприятията, са отделени сключените договори и анекси в националните и в чуждестранните предприятия. В обществения сектор данните са представени поотделно за сключените договори в предприятията и в държавната администрация, в която са разграничени КТД и споразуменията за държавния служител.


Средно за изследвания период 2024-2010 г. делът на сключените договори и анекси в обществения сектор (вкл. споразуменията за държавния служител и анексите към тях), съставлява **86%**, т.е. приблизително **6** пъти повече, отколкото са сключени в частния сектор – **14%**. В частния сектор съотношението между сключените договори и анекси в националните и чуждестранните предприятия е **51,8%** на **48,2%** средно за периода, като за 2024 г. в сравнение с 2023 г. при договорите в националните предприятия се отбелязва ръст от **1.8%**, докато при чуждестранните предприятия се отчита спад с **-2.3%**. В обществения сектор средно за периода 2024-2010 г. делът на КТД и СДСл в държавната администрация от общо сключените договори на равнище „предприятие“ е **8.9%**, като съотношението между договорите и споразуменията е съответно **81.8%** към **18.2%**.

<u>СКЛЮЧЕНИ ДОГОВОРИ И СПОРАЗУМЕНИЯ ПО ИКОНОМИЧЕСКИ СЕКТОРИ</u> 								
Година/ Сектори	ЧАСТЕН СЕКТОР			Предприятия	ОБЩЕСТВЕН СЕКТОР			Общо
	Национални предприятия	Чуждестранни предприятия	Общо		Държавна администрация			
					КТД	СДСл	Общо	
2024	56	85	141	821	72	27	99	920
2023	55	87	142	845	87	31	118	963
2022	61	70	131	740	60	18	78	818
2021	46	98	144	894	83	21	104	998
2020	58	65	123	865	64	18	82	947
2019	60	93	153	912	80	19	99	1011
2018	77	81	158	866	54	16	70	936
2017	77	91	168	943	73	14	87	1030
2016	113	86	199	1017	73	17	90	1107
2015	108	105	213	994	79	14	93	1087
2014	115	78	193	1160	58	13	71	1231
2013	117	89	206	1132	67	12	79	1211
2012	138	81	219	1344	70	9	79	1423
2011	137	86	223	1230	87	5	92	1322
2010	135	63	198	1098	72	6	78	1176

Динамиката на сключените договори и анекси за периода 2024-2010 г. отчита изразена тенденция към спад и при двата сектора в сравнение с базисната 2010 г., който достига до **-37.9%**

в частния сектор през 2020 г. и до **-30.4%** в обществения сектор за 2022 г. Следва да се отбележи, че докато сключените КТД и анекси в предприятията с чуждестранна собственост не намаляват под достигнатия брой през базисната 2010 г. за целия изследван период, то тези в националните предприятия бележат устойчиво намаление, независимо от отчетения по-слаб темп на това намаление за последните няколко години.

Сключените КТД, СДСл и анекси могат да се групират според големината на предприятията или административните структури, използвайки за целта определенията от Закона за малките и средни предприятия, основани на броя наети лица. На таблицата е показано тяхното разпределение за изследвания период.

<u>СКЛЮЧЕНИ ДОГОВОРИ И СПОРАЗУМЕНИЯ ПО ГОЛЕМИНА НА ПРЕДПРИЯТИЯТА И</u>					
<u>АДМИНИСТРАТИВНИТЕ СТРУКТУРИ</u> 					
Години/ Големина	Големи (над 250 наети)	Средни (от 50 до 250 наети)	Малки (от 10 до 50 наети)	Микро (до 10 наети)	п.а.
2024	241	321	432	65	2
2023	239	324	491	51	0
2022	241	300	365	42	1
2021	221	359	511	51	0
2020	204	303	519	42	2
2019	226	375	506	56	1
2018	210	341	490	44	9
2017	213	370	536	65	14
2016	224	413	587	65	17
2015	234	395	598	54	19
2014	236	419	676	49	44
2013	233	416	677	48	43
2012	258	481	787	52	64
2011	267	440	727	58	53
2010	219	388	646	55	66

За относително малък процент от сключените КТД, СДСл и анексите към тях с тенденция към намаление в последните години, няма налични данни, от които да се установи броят на наетите лица в предприятията, поради което те са посочени отделно. Както средно за периода, така и по-години, малките предприятия, вкл. и обединени с микро- предприятията, имат най-висок дял в структурата на предприятията със сключени договори и споразумения. Над **50%** е техният среден дял за 2024-2010 г., съпоставен с **18%** дял на големите, и **30%** на средните предприятия.

Динамиката на четирите групи предприятия със сключени КТД, СДСл и анекси към тях отразява факта, че единствено при големите предприятия за последните години се отчита по-висок брой на сключени договори и споразумения, отколкото през 2010 г., докато при другите групи предприятия се наблюдава тенденция към спад, най-голям **-43.5%** за 2022 г. при малките предприятия, **-23.6%** за същата година при микро- предприятията и **-22.7%** при средните предприятия. За 2024 г. в сравнени с 2023 г. при големите и микро- предприятията се отчита ръст, докато при средните и малките се наблюдава спад за същия период.

Сключените КТД, СДСл и анекси за изследвания период 2024-2010 г. са представени и по териториален признак – по области и статистически райони. За КТД, СДСл и анекси, които се отнасят до субекти, които имат териториални поделения в страната, но сключват договори и споразумения с действие за цялата система на съответния субект, се използва определението „цялата страна“.

СКЛЮЧЕНИ ДОГОВОРИ И СПОРАЗУМЕНИЯ ПО СТАТИСТИЧЕСКИ РАЙОНИ



	BG31 Северо-западен	BG32 Северен централен	BG33 Северо-източен	BG34 Югоизточен	BG41 Югозападен	BG42 Южен централен	Цялата страна
2024	133	136	173	182	196	202	39
2023	139	137	166	192	206	207	58
2022	112	118	153	183	158	175	50
2021	134	132	184	222	224	199	47
2020	145	142	179	200	173	190	41
2019	138	159	198	195	216	207	51
2018	165	127	182	194	189	198	39
2017	158	167	197	203	220	214	39
2016	209	167	225	218	223	230	34
2015	174	202	199	223	238	227	37
2014	215	189	270	226	242	249	33
2013	193	198	233	258	242	261	32
2012	231	229	271	282	292	305	32
2011	208	222	284	254	253	296	28
2010	166	245	211	212	251	259	30

Сключените КТД, СДСл и анекси към тях имат приблизително сходна структура по статистически райони, като разликата между техният относителен дял средно за периода 2024-2010 е в границите под **5%**. Предприятията със седалище в Южния централен район имат най-голям относителен дял измежду шестте статистически района – **18.8%** средно за изследвания период, докато тези в Северозападния район – най-малък, **13.8%**.

Динамиката на сключените договори и споразумения, ведно с анексите към тях, за всички статистически райони за 2024 г. спрямо базисната 2010 г. е отрицателна, с изключение на сключените КТД, СДСл и анекси към тях в предприятия, които имат териториални структури (клонова мрежа, поделения) в цялата страна. Договорите и споразуменията, сключени в такива предприятия, отбелязват ръст от **30%**.

По области сключените КТД, СДСл и анекси към тях средно за периода 2024-2010 г. отбелязват общо отрицателно изменение, въпреки че в три от областите се наблюдава ръст, вкл. на КТД, СДСл и анекси в предприятия с разположение в цялата страна. Общият спад на сключените КТД, СДСл и анекси за четиринайсет годишния период на изследване се забелязва и за 2024 г. в сравнение с 2023 г. Отрицателна тенденция се отбелязва при всички статистически райони, най-голяма при договорите и споразуменията в предприятия с поделения в цялата страна **-32.8%**, а ръст – само в Североизточния район с **4.2%**. Само при **11** от областите се наблюдава нарастване, най-голямо в област Враца и Пазарджик – над **46%**, а в област Монтана отчетения спад спрямо сключените през 2023 г. договори и споразумения е близо **-60%**.

Най-голям е броят, съответно относителният дял на КТД и анексите към тях, сключени на равнище „Отрасъл/Бранш“ с принадлежност към С „Преработваща промишленост“. Данните показват, че в 5 от икономическите дейности липсват КТД, сключени на това равнище, за целия период на изследване. От структурата на сключените КТД и анекси по групи икономически дейности е видно, че в индустрията са почти **41.6%** от договорите и анексите на отраслово/браншово равнище.

На общинско равнище на договаряне, съгласно чл.51в КТ, могат да се сключат и повече от един КТД за дейности, финансирани от общинския бюджет. За периода 2024-2010 г. общият брой на сключените КТД и анексите към тях на общинско равнище е **1 578**, от които **1 195** КТД и **383** анекса.

КТД на равнище „община“ се сключват за дейности, финансирани от общинските бюджети като образование, детско и училищно здравеопазване, социални услуги, стопанисване

на имоти, култура, спорт, чистота и др. Особеното при този вид КТД е, че в една община могат да се сключват повече от един КТД, съответно за всяка една дейност или за групи от дейности, финансирани от общинските бюджети, но само един КТД може да е в сила за всяка отделна дейност. НИПА първоначално обособи структурата на КТД, сключени на общинско равнище, по 5 групи основни дейности, за които те се сключват – „Образование“, „Здравеопазване“, „Социални услуги“, „Култура“ и „Други дейности“. На таблицата са показани данните за сключените КТД и анекси към тях на общинско равнище на договаряне по години за периода 2024-2010 г.

СКЛЮЧЕНИ ДОГОВОРИ И АНЕКСИ НА ОБЩИНСКО РАВНИЩЕ ПО ГРУПИ ОБЩИНСКИ ДЕЙНОСТИ						
Години/ Дейности	Култура	Образование	Здравеопазване	Социални услуги	Други дейности	Общо
2024	4	48	49	13	10	124
2023	4	47	52	3	9	115
2022	6	30	61	9	5	111
2021	1	51	51	5	7	115
2020	5	65	64	10	13	157
2019	3	43	52	4	8	110
2018	5	35	43	4	2	89
2017	2	40	51	3	8	104
2016	5	34	35	5	3	82
2015	4	43	46	3	8	104
2014	3	45	40	7	4	99
2013	5	37	39	4	9	94
2012	6	48	38	4	8	104
2011	8	34	42	6	10	100
2010	3	34	22	6	5	70

За изследвания период общо в **157** общини са сключени КТД на общинско равнище, или **59%** от всички общини по териториално делене в Република България. Най-голям дял сред сключените КТД и анекси заема дейност „Здравеопазване“ с **43.4%**, следвана от образованието с **40.2%**. Динамиката на сключените КТД и анекси към тях на общинско равнище по групи общински дейности показва, че договорите в дейност „Здравеопазване“ нарастват значително – над **100%**, спрямо 2010 г., а тези в дейност „Образование“ – с **41.2%**. КТД и анексите в дейност „Култура“ също нарастват с **33.3%**. За 2024 г. в сравнение с предходната, сключените КТД и анекси в социалните услуги нарастват с над **300%**, наред с образованието и другите общински дейности, които отбелязват ръст съответно с **2.1%** и малко над **11%**. Изключение прави само здравеопазването, където се наблюдава отрицателна тенденция с близо **6%**.

Най-голям е относителния процентен дял на сключените КТД и анекси на общинско равнище на договаряне в областите Пловдив - **11,4%** и област Стара Загора - **11,7%**. Най-малко са сключените договори в областите Видин, Разград и Софийска област. Сходно е разпределението на сключените договори и анекси на общинско равнище по статистически райони, но следва да се отбележи, че над 20 процентен дял имат Югозападния и Югоизточния райони, докато в Южния централен район са сключени най-малко КТД – **10%**.

Съдържащата се в базата данни на НИПА информация, относно сключените анекси към КТД и СДСл, показва тяхната структура според вида на договорения анекс – дали той касае само срока им на действие или се отнася и за промяна на договореностите между страните. От общо **4 309** анекса, сключени в периода 2024–2010 г., **84%** са сключени за изменение и допълнение на договореностите, които не касаят срока на действието му. За промяна на срока на действие са сключени общо **453** анекса, съставляващи **10%** от всички. В **254** случая на анексиране на КТД и СДСл, формиращи **6%** от всички, анексите касаят както изменение и допълнение на договорености по същество, така и промяна на срока им на действие. Данните по години са показани на следващата таблица.

СКЛЮЧЕНИ АНЕКСИ ПО ВИД				
Години/Вид	За промяна на срока на действие	За изменение на договорености	Комбиниран	Общо
2024	23	264	11	298
2023	11	219	10	240
2022	23	281	11	315
2021	20	224	8	252
2020	31	319	17	367
2019	16	210	13	239
2018	14	179	14	207
2017	18	241	16	275
2016	24	204	19	247
2015	28	258	17	303
2014	31	221	26	278
2013	49	238	24	311
2012	56	281	27	364
2011	46	260	23	329
2010	63	203	18	284
<b>Общо</b>	<b>453</b>	<b>3602</b>	<b>254</b>	<b>4309</b>

Динамиката на сключените анекси по вид за периода показва тенденция към намаляване на анексите за промяна на срока на сключените КТД и СДСл, както и на комбинираните анекси, и, при отчитане на двугодишните колебания съобразно максималния срок на действие на КТД и СДСл, стабилизиране на сключените анекси за промяна на договореностите над равнището им през базисната 2010 г.

\* \* \*

По-подробна информация, таблици и графики за сключените КТД и анекси към тях е достъпна от базата данни за КТД и КТС на интернет страницата на НИПА.

През 2022 г. на интернет страницата на НИПА е внедрен модул [„СПРАВКА ЗА СКЛЮЧЕНИ КТД“](#), който е предназначен за генериране на онлайн справки в реално време за броя на сключените колективни трудови договори и анексите към тях на равнище „предприятие“ за определен произволен времеви период, началото и края на който се определят от потребителя. Справките се генерират по основните показатели в това число по код на икономическа дейност, основни икономически сектори, големина на предприятие и териториален обхват на действие на КТД.

Възможно е известно разминаване в броя на сключените КТД и съответните анекси към тях, генерирани от модула за справки „СПРАВКА ЗА СКЛЮЧЕНИ КТД“ и данните в настоящия доклад, тъй като от една страна след решение на Надзорния съвет на НИПА от м. декември 2018 г. при изготвяне и публикуване на данните за сключени КТД и анекси към тях на равнище предприятие се филтрират малък брой сключени между работодател и страна, различна от синдикална организация, което е в разрез с чл.51а, ал.1 КТ. От друга страна разминаването се влияе и от спецификата на регистриране и постъпване на информацията от ИА „ГИТ“ в НИПА за сключени КТД и анекси към тях за предходен период след изготвяне на настоящия доклад.



#### IV. ДЕЙСТВАЩИ КТД И СДСЛ



Понятието „действащи КТД“ обхваща колективните трудови договори (КТД) и споразуменията за държавния служител (СДСл) в държавната администрация към определена дата (при годишните доклади на НИПА – в края на календарната година), чиито срок на действие не е изтекъл или уговорения срок е бил продължен с анекс. Анализирани е наличната информация за общия брой на действащите КТД и СДСл по години за периода 2024-2011 г. както и разпределението им според равнището на договаряне, по икономически дейности, по икономически сектори и форма на собственост, по големина на предприятията, като и тяхното териториално разпределение. При действащите КТД и СДСл на равнище „предприятие“ са представени данни и за наетите лица, за които те са в сила. Анализирани са данни въз основа на общия брой на сключените, съответно регистрирани/въведени в базата данни на НИПА, колективни трудови договори (КТД), споразумения за държавния служител (СДСл) в държавната администрация.<sup>3</sup>

##### 1. ДЕЙСТВАЩИ КТД И СДСЛ ПО РАВНИЩА НА ДОГОВАРЯНЕ.



В регистъра на ИА „ГИТ“ към 31.12.2024 г. са вписани **1 497** действащи към този момент КТД на равнище „предприятие“ и СДСл в структурите на държавната администрация. От тях **10** КТД не отговарят на разпоредбите на чл.51а КТ<sup>4</sup> и са сключени между работодател и „работник“, „представител на работниците“, „представител на служителите“ и „упълномощени представители на колектива“. Предвид изискванията на закона, информацията за тези договори, вкл. постигнатите договорености, не са включени в анализа на действащите КТД. Данните за 2024 г. са предварителни.

<u>ДЕЙСТВАЩИ КТД/СДСЛ ПО РАВНИЩЕ НА ДОГОВАРЯНЕ</u>														
Равнища на договаряне	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011
РАВНИЩЕ "ПРЕДПРИЯТИЕ"/ АДМИНИСТРАЦИЯ	1487	1440	1465	1547	1556	1682	1667	1820	1881	1976	2026	2142	2209	2084
<b>КТД и СДСл, в т.ч.:</b>	<b>1487</b>	<b>1440</b>	<b>1465</b>	<b>1547</b>	<b>1556</b>	<b>1682</b>	<b>1667</b>	<b>1820</b>	<b>1881</b>	<b>1976</b>	<b>2026</b>	<b>2142</b>	<b>2209</b>	<b>2084</b>
КТД	1439	1395	1425	1510	1522									
СДСл	48	45	40	37	34									
<b>КТД в предприятия</b>	<b>1311</b>	<b>1270</b>	<b>1301</b>	<b>1387</b>	<b>1406</b>	<b>1564</b>	<b>1553</b>	<b>1699</b>	<b>1761</b>	<b>1856</b>	<b>1912</b>	<b>2036</b>	<b>2102</b>	<b>1972</b>
<b>КТД и СДСл в държавна администрация, в т.ч.:</b>	<b>176</b>	<b>170</b>	<b>164</b>	<b>160</b>	<b>150</b>	<b>118</b>	<b>114</b>	<b>121</b>	<b>120</b>	<b>120</b>	<b>114</b>	<b>106</b>	<b>107</b>	<b>112</b>
КТД	128	125	124	123	116									
СДСл	48	45	40	37	34									
КТД НА РАВНИЩЕ "ОТРАСЪЛ/БРАНШ"	15	14	13	19	20	19	19	18	22	21	24	25	24	21
КТД НА ОБЩИНСКО РАВНИЩЕ	58	55	50	55	56	54	52	55	55	61	58	63	57	48
<b>ОБЩО</b>	<b>1560</b>	<b>1509</b>	<b>1528</b>	<b>1621</b>	<b>1632</b>	<b>1755</b>	<b>1738</b>	<b>1893</b>	<b>1958</b>	<b>2058</b>	<b>2108</b>	<b>2230</b>	<b>2290</b>	<b>2153</b>

<sup>3</sup> Данните за тримесечните и годишните справки в онлайн базата данни и годишните доклади за колективното трудово договаряне в страната се изготвят към определена дата. След нея постъпва информация за КТД и СДСл, сключени и влизащи в сила в предходен период, често с дата преди подписването им. Това е причината за известно разминаване в онлайн справките по отношение на общия брой на действащите КТД и обхванатите от тях наети лица, в т.ч. по отделни показатели. Поради специфика при определяне на наетите, обхванати от действащи КТД и/или Споразумения за държавния служител в структурите на държавната администрация, данните за обхванатите от действащите КТД наети от тримесечните и годишните справки в онлайн базата данни и годишните доклади за колективното трудово договаряне в страната се разминават като общ брой, в т.ч. в икономическа дейност О Държавно управление (КИД2008 НСИ) и съответните разглеждани показатели.

<sup>4</sup> Чл. 51а. (Нов - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) (1) Колективен трудов договор в предприятието се сключва между работодателя и синдикална организация.

На таблицата са представени данните за общия брой действащи КТД по равнища на договаряне към края на всяка една от годините на съществуване на базата от данни. За периода 2024–2020 г. данните са ревизирани в сравнение с предишните годишни доклади, като в държавната администрация са отделени КТД и СДСл.

Общият брой на действащите договори и споразумения в страната към края на всяка една година постепенно намалява. Въпреки това, за 2024 г. се отчита ръст в сравнение с предходната година. Общият брой на всички КТД/СДСл по равнища на договаряне нараства с **3.4%** пункта, съответно при КТД с **3.2%** пункта, при СДСл – със **6.7%** пункта. Тенденцията спрямо 2011 г. е низходяща, като при верижната динамика ясно е изявен двугодишния цикъл на срока на действия на договорите.

Тенденцията при действащите КТД на равнище „Отрасъл/Бранш“ също е негативна, въпреки нарастването за последните три години. На общинско равнище на договаряне броят на КТД за дейности, финансирани от общинския бюджет, устойчиво поддържа ниво над достигнатото през 2011 г., като се отбелязва **20.8%** пункта увеличение за 2024 г. в сравнение с 2011 г.

Информацията за броя на обхванатите от КТД на равнище „предприятие“ наети лица е достъпна от вторични източници. Информацията не може да бъде оценена като изчерпателна, предвид начина на достъп до източниците. Също така, в определени случаи данните за наетите лица за някои предприятия са недостъпни. Средно за изследвания период НИПА не разполага с данни за наетите в **1.7%** от предприятията, в които има действащи КТД, въпреки че само за 2024 г. няма възможност за установяване на броя на наетите лица в **0.07%** от предприятията, докато през 2011 г. този дял е **4.1%**.

<a href="#">НАЕТИ ПО ДЕЙСТВАЩИ КТД/СДСл ПО РАВНИЩЕ НА ДОГОВАРЯНЕ</a>															
Равнища на договаряне	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	
РАВНИЩЕ "ПРЕДПРИЯТИЕ"/ АДМИНИСТРАЦИЯ	361489	367592	366365	362416	359686	377919	377286	345565	339930	336313	345122	348634	361783	324557	
<b>КТД и СДСл, в т.ч.:</b>	361489	367592	366365	362416	359686	377919	377286	345565	339930	336313	345122	348634	361783	324557	
КТД	301402	308401	307578	303010	300302										
СДСл	60087	59191	58787	59406	59384										
<b>КТД в предприятия</b>	<b>276139</b>	<b>282147</b>	<b>279800</b>	<b>274698</b>	<b>273372</b>	<b>293285</b>	<b>292923</b>	<b>304824</b>	<b>299324</b>	<b>305980</b>	<b>308567</b>	<b>314256</b>	<b>329472</b>	<b>290182</b>	
<b>КТД и СДСл в държавна администрация, в т.ч.:</b>	<b>85350</b>	<b>85445</b>	<b>86565</b>	<b>87718</b>	<b>86314</b>	<b>84634</b>	<b>84363</b>	<b>40741</b>	<b>40606</b>	<b>30333</b>	<b>36555</b>	<b>34378</b>	<b>32311</b>	<b>34375</b>	
КТД	25263	26254	27778	28312	26930	25263	26254	27778	28312	26930	25263	26254	27778	28312	
СДСл	60087	59191	58787	59406	59384	60087	59191	58787	59406	59384	60087	59191	58787	59406	
КТД НА РАВНИЩЕ "ОТРАСЪЛ/БРАНШ"	<b>269 *</b>	<b>269 *</b>	<b>832 *</b>												
КТД НА ОБЩИНСКО РАВНИЩЕ	<i>n.a.</i>	<i>n.a.</i>	<i>n.a.</i>	<i>n.a.</i>	<i>n.a.</i>	<i>n.a.</i>	<i>n.a.</i>	<i>n.a.</i>	<i>n.a.</i>	<i>n.a.</i>	<i>n.a.</i>	<i>n.a.</i>	<i>n.a.</i>	<i>n.a.</i>	
<b>ОБЩО</b>	<b>361489</b>	<b>367861</b>	<b>367197</b>	<b>362416</b>	<b>359686</b>	<b>377919</b>	<b>377286</b>	<b>345565</b>	<b>339930</b>	<b>336313</b>	<b>345122</b>	<b>348634</b>	<b>361783</b>	<b>324557</b>	

\* Наети в обхвата на разпростран браншови КТД "Производство на пиво и малц" по данни на НСИ

Следва също да се има предвид, че голяма част от икономическите дейности с по-малък дял на наети лица, за които са в сила действащи КТД на равнище „предприятие“, като „Селско стопанство“, „Строителство“, „Туризм“ и „Култура“, имат действащи КТД на равнище „отрасъл/бранш“. В тях преобладават малките предприятия и обичайно те са обвързани с действието на отрасловия/браншовия КТД, като по този начин броя на наетите лица, за които са в сила действащи КТД, е по-голям.

Към края на 2024 г. в сравнение с базисната 2011 г. наетите лица, за които са в сила действащите КТД и СДСл, са се увеличили с **11.4%** пункта, като спрямо предходната година се отчита намаление с **-1.7%** пункта. По-съществено е намалението на наетите в обхвата на КТД в предприятията **-2.1%** пункта. В държавната администрация значителния ръст на обхванатите от

КТД и СДСл след 31.12.2018 г. в сравнение с предходните години се дължи на подписано споразумение за служителите в МВР, като равнището им за последните години е постоянно. Отчита се спад на наетите в обхвата на КТД за 2024 г. в сравнение с 2023 г. в държавната администрация с **3.8%** пункта при същевременно увеличение на обхвата на СДСл с **1.5%** пункта.

## 2. ДЕЙСТВАЩИ КТД И СДСл ПО ИКОНОМИЧЕСКИ ДЕЙНОСТИ.

Структурата на действащите КТД и наетите лица, за които те са в сила, към 31.12.2024 г. по икономически дейности номенклатура А21 КИД-2008 на НСИ<sup>5</sup> е показана на следващите таблици. Както и в предходните години от изследвания период най-голям е броят на действащите КТД в образованието и здравеопазването. Средно за 2024-1011 г. КТД в образованието съставляват **44.8%**, а в здравеопазването – **16.6%**

<u>ДЕЙСТВАЩИ КТД/СДСл В ПРЕДПРИЯТИЯ И АДМИНИСТРАЦИЯ ПО ИКОНОМИЧЕСКИ ДЕЙНОСТИ</u>					
икономически дейности А21 КИД-2008 НСИ/години	2024	2023	2022	2021	2020
A Селско, горско и рибно стопанство	68	69	68	68	75
B Добивна промишленост	13	12	12	13	11
C Преработваща промишленост	105	103	108	102	97
D Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия	24	24	25	23	23
E Доставка на води; канализационни. услуги, управление на отпадъци	46	45	42	48	44
F Строителство	7	7	7	6	7
G Търговия ;ремонт на автомобили и мотоциклети	7	9	8	11	9
H Транспорт, складиране и пощи	36	38	37	32	34
I Хотелиерство и ресторантьорство	8	9	9	8	8
J Създаване и разпространение на информация и творчески продукти	8	8	10	9	8
K Финансови и застрахователни дейности	4	4	3	3	3
L Операции с недвижими имоти	17	14	17	18	18
M Професионални дейности и научни изследвания	37	30	29	39	34
N Административни и спомагателни дейности	18	16	17	17	17
O Държавно управление, в т.ч.:	176	170	164	161	152
КТД	128	125	124	123	116
СДСл	48	45	40	37	34
P Образование	514	494	499	602	608
Q Хуманно здравеопазване и социална работа	261	252	266	257	279
R Култура, спорт и развлечения	98	102	111	96	94
S Други дейности	40	34	33	34	35
<b>Общо</b>	<b>1487</b>	<b>1440</b>	<b>1465</b>	<b>1547</b>	<b>1556</b>

Динамиката на изменение в структурата на броя на действащите КТД и наети лица в техния обхват по икономически дейности А21 КИД-2008 НСИ отчита съществени изменения в относителния дял от общо действащи КТД и СДСл в някои от дейностите.

В образованието през 2011 г. действащите КТД са заемали относителен дял от **52%**, то към 31.12.2024 г. той е **34.6%**, отбелязвайки спад със **-17.4%** пункта. Отчетеното изменение на броя на КТД и СДСл за периода 2024-2011 г. показва, че в **3** от общо **19** икономически дейности с действащи договори и споразумения е налице спад, докато в останалите се отбелязва нарастване. В сектора на държавното управление действащите КТД и СДСл отчитат най-голям ръст в структурата по икономически дейности – **6.4%** пункта в сравнение с дела им през 2011 г., следвани от културата, спорта и развлеченията с ръст от **3.3%** пункта и здравеопазването с ръст от **2.8%** пункта.

<sup>5</sup> При данните за основните показатели на действащите КТД/СДСл и наетите лица се използва агрегираната номенклатура на икономическите дейности А21 КИД 2008 на НСИ.

Най-висок е делът средно за периода 2024-2011 г. на наетите в преработващата промишленост – **17.6%**, а най-малък – при операциите с недвижими имоти – **0.2%**. Структурата на наетите лица по икономически дейности може да се определи като относително сходна през 2024 г. в сравнение с тази през 2011, предвид стойностите на средното стандартно отклонение – **6.5%** през 2024 г. и **6.1%** през 2011 г., с две съществени промени. Обхванатите от действието на КТД и СДСл в държавната администрация наети лица нарастват за периода с **12.9%** пункта, докато тези в образованието намаляват със **6.6%** пункта.

<u>НАЕТИ ПО ДЕЙСТВАЩИ КТД/СДСл В ПРЕДПРИЯТИЯ И АДМИНИСТРАЦИЯ ПО ИКОНОМИЧЕСКИ ДЕЙНОСТИ</u>					
икономически дейности А21 КИД-2008 НСИ/години	2024	2023	2022	2021	2020
А Селско, горско и рибно стопанство	5850	5979	4508	4754	5148
В Добивна промишленост	12612	13057	11122	13807	13149
С Преработваща промишленост	58037	59998	60070	56864	53870
Д Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия	24190	24486	24673	21479	20769
Е Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци	16961	17711	15132	17636	16800
Ф Строителство	1983	1994	2108	2087	2738
Г Търговия ,ремонт на автомобили и мотоциклети	1194	898	822	1207	1076
Н Транспорт, складиране и пощи	42765	45895	47333	48921	49070
И Хотелиерство и ресторантьорство	1929	2188	2177	2016	2178
J Създаване и разпространение на информация и творчески продукти	4403	6970	8487	8629	6757
К Финансови и застрахователни дейности	11994	11813	12238	12539	12519
Л Операции с недвижими имоти	749	627	719	901	713
М Професионални дейности и научни изследвания	4016	6888	6715	3688	3009
Н Административни и спомагателни дейности	3114	2138	3002	2699	2202
О Държавно управление, в т.ч.:	85350	85445	86565	87743	86438
КТД	25263	26254	27778	28312	26930
СДСл	60087	59191	58787	59406	59384
Р Образование	39629	37532	37511	40372	41673
Q Хуманно здравеопазване и социална работа	39124	36514	34891	29376	34694
Р Култура, спорт и развлечения	6576	6306	7132	6482	5653
S Други дейности	1013	1153	1160	1216	1230
<b>Общо</b>	<b>361489</b>	<b>367592</b>	<b>366365</b>	<b>362416</b>	<b>359686</b>

На интернет страницата на НИПА КТД/СДСл и наетите в предприятия/администрация са показани и по агрегирана номенклатура А99 КИД-2008 на НСИ с цел по-детайлна информация при нужда.


### 3. ДЕЙСТВАЩИ КТД И СДСл ПО ИКОНОМИЧЕСКИ СЕКТОРИ.

На таблицата са представени данните за действащите КТД/СДСл за периода 2024-2011 г. и наетите лица, за които те са в сила, по двата основни икономически сектора – частен и обществен, като при частния сектор са отделени националните, съответно чуждестранните предприятия, а в рамките на обществения сектор – предприятията от администрацията, където освен КТД се отчетат и СДСл.

Частният сектор, в който са **11.8%** от действащите КТД средно за периода 2024-2011 г., обхваща над **¼ (28.2%)** от наетите работници и служители в предприятията с КТД и администрации със СДСл. Средно за периода 2024-2011 г. в частния сектор предприятията с действащи КТД, собственост на чуждестранни компании, имат дял от **43.2%**, като в обхвата на действието им са **58.5%** от наетите работници и служители в частния сектор. Националните предприятия с действащи КТД съставляват дял от **56.8%**, а наетите в тях – **41.5%**.

В частния сектор се отбелязва намаление на действащите КТД при националните предприятия, с тенденция за последните четири години към задържане на равнището след

драстичното намаление през 2020 г. спрямо 2019 г. с повече от 1/3 (39.9% пункта). При наетите в националните предприятия с КТД към 31.12.2024 г. се отчита спад с -18.7% пункта спрямо същия период на 2023 г. Предприятията с чуждестранна собственост поддържат равнище от около 56%, а при наетите – около 64% от частния сектор за последните пет години на изследвания период, но ръстът им спрямо 2011 г. е значителен – 13.6% за 2024 г. спрямо 2011 г., и 21.6% при наетите за същия период.

<u>ДАННИ ПО ИКОНОМИЧЕСКИ СЕКТОРИ (ОБЩЕСТВЕН/ЧАСТЕН)</u>							
Години/ Икономически сектори	Частен сектор	Национални предприятия	Чуждестранни предприятия	Обществен сектор	Предприятия	Държавна Администрация *	Общо
ДЕЙСТВАЩИ КТД/СДСл							
2024	164	72	92	1323	1147	176	1487
2023	168	74	94	1272	1102	170	1440
2022	170	71	99	1295	1131	164	1465
2021	163	73	90	1384	1224	160	1547
2020	157	68	89	1399	1249	150	1556
2019	204	113	91	1478	1360	118	1682
2018	206	115	91	1461	1347	114	1667
2017	222	131	91	1598	1477	121	1820
2016	231	146	85	1650	1530	120	1881
2015	235	143	92	1741	1621	120	1976
2014	239	147	92	1787	1673	114	2026
2013	253	160	93	1889	1783	106	2142
2012	271	180	91	1938	1831	107	2209
2011	259	178	81	1825	1713	112	2084
НАЕТИ ЛИЦА							
2024	91746	30075	61671	269743	184393	85350	361489
2023	102937	36989	65948	264655	179210	85445	367592
2022	100639	35355	65284	265726	179161	86565	366365
2021	93482	33801	59681	268934	181216	87718	362416
2020	88305	32286	56019	271381	185067	86314	359686
2019	99458	40835	58623	278461	193827	84634	377919
2018	101361	43268	58093	275925	191562	84363	377286
2017	107826	48095	59731	237739	196998	40741	345565
2016	97837	43417	54420	242093	201487	40606	339930
2015	100641	43096	57545	235672	205339	30333	336313
2014	103570	45764	57806	241552	204997	36555	345122
2013	109135	49941	59194	239499	205121	34378	348634
2012	110395	53022	57373	251388	219077	32311	361783
2011	96897	46187	50710	227660	193285	34375	324557

\* Вкл. Споразумения за държавния служител в държавната администрация

Действащите КТД и СДСл в държавната администрация са представени на следващата таблица съобразно вида на администрацията – централна, териториална и местна, като териториалната включва административни структури с териториални поделения по области, а местната – общини и кметства. Най-голям е броят на КТД и СДСл в местната администрация, но с най-голям обхват на наети в административните органи са договорите и споразуменията в централната администрация.

Делът на действащите КТД/СДСл в администрацията е 8.4% от обществения сектор средно за периода 2024-2011 г., а на предприятията – 91.6%, а техният обхват е 23.8% за наетите по КТД/СДСл в администрацията и 76.2% за предприятията от обществения сектор. Следва отново да се отбележи, че значителният ръст на наетите по КТД и СДСл в обществения сектор за 2018 г. спрямо предходната година се дължи на постигнатото споразумение в системата на МВР.


ДАННИ ЗА ДЪРЖАВНАТА АДМИНИСТРАЦИЯ



	КТД/СДСЛ					НАЕТИ				
	2024	2023	2022	2021	2020	2024	2023	2022	2021	2020
<b>ДЪРЖАВНА АДМИНИСТРАЦИЯ</b>	<b>176</b>	<b>170</b>	<b>164</b>	<b>160</b>	<b>150</b>	<b>85350</b>	<b>85445</b>	<b>86565</b>	<b>87718</b>	<b>86314</b>
КТД	128	125	124	123	116	25263	26254	27778	28312	26930
Споразумения	48	45	40	37	34	60087	59191	58787	59406	59384
<b>МЕСТНА</b>	<b>110</b>	<b>112</b>	<b>111</b>	<b>107</b>	<b>102</b>	<b>7245</b>	<b>7575</b>	<b>7491</b>	<b>7586</b>	<b>7067</b>
КТД	86	87	88	88	84	6286	6895	6845	7017	6526
Споразумения	24	25	23	19	18	959	680	646	569	541
<b>ТЕРИТОРИАЛНА</b>	<b>23</b>	<b>19</b>	<b>17</b>	<b>16</b>	<b>13</b>	<b>917</b>	<b>835</b>	<b>756</b>	<b>841</b>	<b>749</b>
КТД	17	14	13	12	11	564	541	599	586	558
Споразумения	6	5	4	4	2	353	294	157	255	191
<b>ЦЕНТРАЛНА</b>	<b>43</b>	<b>39</b>	<b>36</b>	<b>37</b>	<b>35</b>	<b>77188</b>	<b>77035</b>	<b>78318</b>	<b>79291</b>	<b>78498</b>
КТД	25	24	23	23	21	18413	18818	20334	20709	19846
Споразумения	18	15	13	14	14	58775	58217	57984	58582	58652


В рамките на държавната администрация разпределението на КТД и Споразуменията за държавния служител не е равномерно в различните видове администрация. Средно за периода 2024-2020 г. споразуменията съставляват дял от **¼ (24.9%)** от действащите договори и СДСл в държавната администрация, но обхващат **68.8%** от наетите. В местната администрация средно за изследвания период КТД са **79.9%**, в териториалната – **76.1%**, а в централната – **61.1%**. Над **90%** от наетите в местната администрация са обхванати от КТД, докато тези по СДС са **9.2%** за периода 2024-2020 г. В териториалната това съотношение е **70%/30%**, за разлика от наетите в централната администрация, където в обхвата на СДСл са **74.9%** от наетите, докато при КТД този процент е **25.1%**.

Динамиката на действащите КТД/СДСл в държавната администрация е възходяща. Общо броят им нараства към 31.12.2024 г. спрямо 2020 г. с **17.3%** пункта, при КТД този ръст е **10.3%** пункта, а при СДСл – **41.2%** пункта. При наетите най-голям е ръстът за периода в териториалната администрация, общо по КТД и СДСл – **22.4%** пункта, докато само при държавните служители в администрации със Споразумения нарастването е значително в териториалните административни структури – **84.8%** пункта, и местните – **77.3%** пункта.

**4. ДЕЙСТВАЩИ КТД И СДСл ПО ГОЛЕМИНА НА ПРЕДПРИЯТИЯ И АДМИНИСТРАТИВНИ СТРУКТУРИ.** 

Данните за действащите КТД и СДСл по големина на предприятията и административните структури към 31.12.2024 г. показват, че средно за периода 2024-2011 г. най-голям е броят им в малките предприятия и администрации, с относителен дял от **49.4%**, следвани от договорите и споразуменията в средните с дял от **31%**. Големите предприятия и административни структури имат относителен дял от **13.1%**. КТД и СДСл в микро предприятия и административни структури с до **10** души наети имат относителен дял от **5.1%**.

На таблицата са представени данните за действащите договори и споразумения по години за периода 2024-2011 г. според големината на предприятията и административните структури. Според критерия за определяне на големината според броя на наетите е естествена и тяхната подредба в структурата на наетите лица в предприятията и административните структури.

<a href="#">ДЕЙСТВАЩИ КТД И СДСл ПО ГОЛЕМИНА НА ПРЕДПРИЯТИЯТА И АДМИНИСТРАТИВНИТЕ СТРУКТУРИ</a>							
Години/ Големина	Големи (над 250 наети)	Средни (от 50 до 250 наети)	Малки (от 10 до 50 наети)	Микро (до 10 наети)	п.а.	Общо	
ДЕЙСТВАЩИ КТД И СДСл							
2024з	233	452	712	89	1	<b>1487</b>	
2023	225	444	689	81	1	<b>1440</b>	
2022	235	464	685	80	1	<b>1465</b>	
2021	228	465	771	81	2	<b>1547</b>	
2020	226	464	775	89	2	<b>1556</b>	
2019	225	562	797	83	15	<b>1682</b>	
2018	218	546	794	92	17	<b>1667</b>	
2017	223	600	869	104	24	<b>1820</b>	
2016	227	595	933	101	25	<b>1881</b>	
2015	233	612	1005	86	40	<b>1976</b>	
2014	228	614	1045	83	56	<b>2026</b>	
2013	236	648	1108	84	66	<b>2142</b>	
2012	246	654	1130	95	84	<b>2209</b>	
2011	215	616	1066	102	85	<b>2084</b>	
НАЕТИ ПО ДЕЙСТВАЩИ КТД И СДСл							
2024	294837	46560	19522	570	0	<b>361489</b>	
2023	302573	45351	19167	501	0	<b>367592</b>	
2022	300932	45846	19091	496	0	<b>366365</b>	
2021	294138	46283	21468	527	0	<b>362416</b>	
2020	292126	45962	21020	578	0	<b>359686</b>	
2019	300508	55749	21136	526		<b>377919</b>	
2018	301363	54320	21023	580		<b>377286</b>	
2017	262595	59168	23152	650		<b>345565</b>	
2016	255708	58893	24686	643		<b>339930</b>	
2015	249046	59758	26949	560		<b>336313</b>	
2014	255095	61303	28182	542		<b>345122</b>	
2013	253000	64939	30151	544		<b>348634</b>	
2012	264962	65251	30985	585		<b>361783</b>	
2011	233757	61065	29128	607		<b>324557</b>	

Динамиката на изменение на броя на действащите КТД и СДСл към края на 2024 г. спрямо 2011 г., показва устойчив спад, вкл. и при наетите лица по договорите и споразуменията, с изключение на големите предприятия и администрации, където се отчита нарастване с **8.4%** пункта, и при наетите – с **26.1%** пункта. Все пак в при всички КТД/СДСл за 2024 в сравнение с 2023 г. се отбелязва нарастване средно с **4.6%** пункта, най-голямо при микро- предприятията и администрациите – с **9.9%** пункта.

##### 5. [ДЕЙСТВАЩИ КТД И СДСл ПО ТЕРИТОРИАЛЕН ОБХВАТ.](#)

Структурата на действащите КТД и СДСл, както и на наетите лица към 31.12.2024 г. за периода 2024-2020 г. по области е показана на следващата таблица. Предприятията и административните структури с териториално разположение в повече от една област/район, са обособени в група „Цялата страна“. Предвид спецификата на тази група, въпреки че относителният ѝ дял е средно за периода 2024-2011 г. **2.7%** от КТД/СДСл, наетите в обхвата на КТД/СДСл в предприятия и администрации с териториални структури/поделения съставляват **30.4%**.

Най-голям брой действащи договори и споразумения сред областите средно за периода 2024-2011 г. се отчитат в област София-столица (8.9%), Пловдив (8.2%) и Стара Загора (7.8%), а най-малко – в областите Разград (0.9%), Перник (1.1%), Силистра и Ямбол (1.2%). При наетите с най-голям дял е област София-столица – 20.9% и Стара Загора с 11.5%, а с най-малко – Видин (0.4%) и Ямбол с 0.6%.

По статистически райони Южният централен район отчита най-голям брой КТД/СДСл средно за периода 2024-2011 г. – 19.7%, докато при наетите с най-висок относителен дял е Югозападния район – 28.5%. Данните показват, че по статистически райони договорите и споразуменията са разпределени равномерно, при стандартно отклонение на средния относителен дял от 2.1%.

<a href="#">НАЕТИ ПО ДЕЙСТВАЩИ КТД/СДСл В ПРЕДПРИЯТИЯ И АДМИНИСТРАЦИЯ ПО АДМИНИСТРАТИВНИ ОБЛАСТИ И СТАТИСТИЧЕСКИ РАЙОНИ</a>										
	КТД/СДСл					НАЕТИ				
	2024	2023	2022	2021	2020	2024	2023	2022	2021	2020
<b>АДМИНИСТРАТИВНИ ОБЛАСТИ/ГОДИНИ</b>										
BG Цялата страна	55	54	57	59	57	126296	132387	136799	138248	135649
BG311 Видин	13	13	15	19	19	421	426	469	615	640
BG312 Монтана	46	48	47	50	42	1507	1656	1699	1831	1544
BG313 Враца	54	52	55	59	60	7442	7284	7249	7638	7595
BG314 Плевен	38	30	29	32	38	6395	5856	6264	6247	7016
BG315 Ловеч	52	47	46	49	54	2727	3294	2931	3137	2895
BG321 Велико Търново	61	56	67	69	63	7892	7570	7841	8150	7098
BG322 Габрово	56	51	49	47	51	5246	7602	7092	7241	8162
BG323 Русе	52	42	40	42	53	7012	5510	5554	5713	6610
BG324 Разград	10	11	13	12	11	1000	1359	1521	1449	1248
BG325 Силистра	14	16	18	18	18	1642	1718	1743	1438	1709
BG331 Варна	70	66	67	70	75	17600	16774	16888	16724	16991
BG332 Добрич	75	78	84	95	105	4257	4721	4958	4102	5312
BG333 Шумен	58	53	49	56	58	6080	5594	5767	6316	7534
BG334 Търговище	23	24	24	23	26	4588	4491	4411	4300	4798
BG341 Бургас	90	91	96	102	98	14954	13916	15373	15107	13459
BG342 Сливен	43	39	38	38	45	6576	6065	6246	5398	5158
BG343 Ямбол	13	13	14	15	14	1126	925	1117	1237	1200
BG344 Стара Загора	119	124	117	131	120	29625	30149	29557	29776	28922
BG411 София (столица)	137	126	122	133	126	51819	52420	52248	47073	47280
BG412 София	34	37	39	42	44	5774	6180	3916	6119	5826
BG413 Благоевград	40	40	47	43	36	6290	5826	4686	3469	3576
BG414 Перник	21	19	17	18	15	2922	2718	2324	2565	1153
BG415 Кюстендил	19	23	23	21	24	3176	4082	4019	3683	1988
BG421 Пловдив	112	121	121	113	121	24784	25355	21558	19323	22066
BG422 Хасково	63	55	64	74	68	3580	3167	3925	4280	3533
BG423 Пазарджик	44	40	40	39	40	5047	5148	4978	4769	4777
BG424 Смолян	39	41	38	45	44	2582	2733	2737	3371	3124
BG425 Кърджали	36	30	29	33	31	3129	2666	2495	3097	2823
<b>Общо</b>	<b>1487</b>	<b>1440</b>	<b>1465</b>	<b>1547</b>	<b>1556</b>	<b>361489</b>	<b>367592</b>	<b>366365</b>	<b>362416</b>	<b>359686</b>
<b>СТАТИСТИЧЕСКИ РАЙОНИ/ГОДИНИ</b>										
BG31 Северозападен	203	190	192	209	213	18492	18516	18612	19468	19690
BG32 Северен централен	193	176	187	188	196	22792	23759	23751	23991	24827
BG33 Североизточен	226	221	224	244	264	32525	31580	32024	31442	34635
BG34 Югоизточен	265	267	265	286	277	52281	51055	52293	51518	48739
BG31 Северозападен	251	245	248	257	245	69981	71226	67193	62909	59823
BG41 Югозападен	294	287	292	304	304	39122	39069	35693	34840	36323
<b>Общо</b>	<b>1487</b>	<b>1440</b>	<b>1465</b>	<b>1547</b>	<b>1556</b>	<b>361489</b>	<b>367592</b>	<b>366365</b>	<b>362416</b>	<b>359686</b>


Динамиката на броя на действащите КТД и СДСл по статистически райони към 31.12.2024 г. в сравнение 2011 г. отбелязва намаление. Само в четири области – Перник (50% пункта), Благоевград (33.3% пункта), Плевен (26.7% пункта) и Бургас (12.5% пункта) броят на действащите КТД/СДСл към края на 2024 г. е по-висок от този през базисната 2011 г., докато за същия период при останалите се отбелязва намаление, най-голямо при област Видин (-74%). КТД/СДСл в групата на предприятия/администрациите с териториално разположение на поделения и структури в цялата страна отбелязват значим ръст от 48.6% пункта, а при наетите – със 60.4% пункта. В десет от 28-те области се наблюдава увеличение на наетите в обхвата на КТД и СДСл за периода, най-голямо в областите Плевен (64.1% пункта), а най-голям е спадът в области Видин (69.4% пункта).

По статистически райони се отбелязва намаление на КТД/СДСл във всичките към 31.12.2024 г. в сравнение с 2011 г. Най-голямото намаление се отчита в Северния централен район – 40.4% пункта. Наетите лица, за които са в сила КТД/СДСл също отбелязват спад, с изключение на Югоизточния район, където нарастват със 17.7% пункта за периода.

От 2021 г. НИПА обработва, и съответно публикува на интернет страницата си информация за КТД на равнище „предприятие“ освен по статистически райони и административни области, и [по общини за целия изследван период](#). Данните за разпределението на действащите КТД/СДСл показват, че от общо 265 общини в 247 от тях, или 93.2%, за периода 2024-2011 г. е имало поне един действащ договор или споразумение. Първите 10 общини по брой на действащи договори и споразумения за периода имат относителен дял от 34.6%, следващите 50 – 39.2%, а останалите – 26.2%.

## 6. [НАЕТИ ЛИЦА, ЗА КОИТО СА В СИЛА ДЕЙСТВАЩИТЕ КТД И СДСЛ.](#)

На таблицата са представени данните за наетите лица в предприятия и административни структури с действащи КТД и СДСл, като спрямо броя наети работници и служители по трудово и служебно правоотношение по данни на НСИ към края на всяка година е изчислен и обхватът на КТД/СДСл.

<a href="#">ОБХВАТ НА ДЕЙСТВАЩИТЕ КТД/СДСл В ПРЕДПРИЯТИЯ И АДМИНИСТРАТИВНИ СТРУКТУРИ</a> 					
Години	Общо наети по трудово и служебно правоотношение *	Наети в предприятия, наети и държавни служители в органи на изпълнителната власт, за които са в сила КТД и СДСл, в т.ч.:	Наети в предприятия, наети и държавни служители в органи на изпълнителната власт	Наети в обхват на КТД в „отрасъл/бранш“ (разпрострян)	Обхват %
2024	2 313 666	361 758	361 489	269	15.6%
2023	2 287 929	370 646	370 377	269	16.2%
2022	2 259 847	354 577	353 745	832	15.7%
2021	2 366 504	362 051	362 051		15.3%
2020	2 316 592	362 354	362 354		15.6%
2019	2 402 075	377 919	377 919		15.7%
2018	2 401 489	377 286	377 286		15.7%
2017	2 389 577	345 565	345 565		14.5%
2016	2 271 164	339 930	339 930		15.0%
2015	2 220 733	336 313	336 313		15.1%
2014	2 203 127	345 122	345 122		15.7%
2013	2 207 601	348 634	348 634		15.8%
2012	2 259 653	361 783	361 783		16.0%
2011	2 276 111	324 557	324 557		14.3%

\* Данни на НСИ (към 31.12. за всяка година). Не включват МВР и МО!

За периода 2024-2011 г. средният обхват е **15.5%**. Към края на 2024 г. делът на обхванатите от КТД/СДСл наети лица отбелязва стойност с **1.4%** по-висока, в сравнение с 2011 г. Данните показват, че двете части на показателя, който измерва обхвата на наетите от договори и споразумения, в определени периоди имат различна динамика. Това най-ясно се проявява при измененията в обществения сектор, където еластичността на изменението на наетите в сектора е по-малка – стандартното отклонение за годините на изследвания период при наетите в частния сектор е над **4** пъти по-високо от това в обществения сектор.

Средният процент на обхват в обществения сектор е **45.7%**, докато в частния е почти **8** пъти по-нисък – **5.7%**. На следващата таблица са представени данните за обхвата на наетите в обществения и частния сектор по години на изследвания период.

<u>ОБХВАТ НА ДЕЙСТВАЩИТЕ КТД/СДСл ПО ИКОНОМИЧЕСКИ СЕКТОРИ</u> <u>(ОБЩЕСТВЕН/ЧАСТЕН)</u>						
Години/ Икономическ и сектори	ОБЩЕСТВЕН СЕКТОР			ЧАСТЕН СЕКТОР		
	Наети *	Наети в обхвата на КТД и СДСл	Обхват %	Наети	Наети в обхвата на КТД	Обхват %
2024	589917	269743	<b>45.7%</b>	1723749	91746	<b>5.3%</b>
2023	575108	263050	<b>45.7%</b>	1712821	107327	<b>6.3%</b>
2022	555001	258744	<b>46.6%</b>	1704846	95001	<b>5.6%</b>
2021	556263	268866	<b>48.3%</b>	1709170	93185	<b>5.5%</b>
2020	551244	271123	<b>49.2%</b>	1677036	91231	<b>5.4%</b>
2019	547879	278461	<b>50.8%</b>	1854196	99458	<b>5.4%</b>
2018	544146	275925	<b>50.7%</b>	1857343	101361	<b>5.5%</b>
2017	541899	237739	<b>43.9%</b>	1847678	107826	<b>5.8%</b>
2016	543202	242093	<b>44.6%</b>	1815405	97837	<b>5.4%</b>
2015	538819	235672	<b>43.7%</b>	1779893	100641	<b>5.7%</b>
2014	553350	241552	<b>43.7%</b>	1761202	103570	<b>5.9%</b>
2013	568831	239499	<b>42.1%</b>	1688700	109135	<b>6.5%</b>
2012	577486	251388	<b>43.5%</b>	1682167	110395	<b>6.6%</b>
2011	574218	227660	<b>39.6%</b>	1701893	96897	<b>5.7%</b>

\* Данни на НСИ (към 31.12. за всяка година) Не включват МВР и МО

Следва да се отбележи, че обхватът на наетите е силно диференциран по икономически дейности номенклатура А21 КИД-2008 НСИ. Над **60%** е средният обхват за периода 2024-2011 г. в добивната промишленост, енергийния сектор и държавното управление<sup>6</sup>. За последните две години – 2024 и 2023 г. в енергийния сектор се отчита обхват над целта от **80%**, дефинирана в [Директива 2022/2041 за адекватни минимални заплати](#).

Високи стойности на обхвата се отбелязват за последните 5 години и във водния сектор (**48.9%**), транспорта и съобщенията – **33.6%**, образованието (**25.8%**) и здравеопазването – **20.6%**. Общо в **9** от **19** изследвани икономически дейности по КИД 2008 достигнатият обхват е над средната стойност за периода 2024-2020 г. На обратния полюс са дейности като търговия и ремонт на автомобили с едва **0.3%** средно за периода регистриран обхват, както и административни и спомагателни дейности с **1.9%**, хотелиерство и ресторантьорство с **2.8%** и строителство с **2.9%**.

<sup>6</sup> В сектора на държавното управление следва да се отчита фактът, че в данните за наетите по трудово и служебно правоотношение на НСИ не фигурират наетите в сектор „Сигурност“, т.е. в МВР, МО и други специализирани агенции, където има наети служители по специални закони, регулиращи тези дейности, и има действащи КТД и СДСл.

ОБХВАТ НА ДЕЙСТВАЩИТЕ КТД/СДСл ПО ИКОНОМИЧЕСКИ ДЕЙНОСТИ



икономически дейности А21 КИД-2008 НСИ/години	2024	2023	2022	2021	2020
А Селско, горско и рибно стопанство	9.4%	9.2%	7.5%	7.3%	7.1%
В Добивна промишленост	71.2%	72.2%	69.7%	69.9%	68.1%
С Преработваща промишленост	13.1%	13.3%	14.0%	13.9%	14.7%
Д Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия	85.6%	85.2%	54.2%	62.7%	64.4%
Е Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци	45.8%	49.0%	51.2%	48.9%	49.8%
Ф Строителство	1.5%	1.6%	4.0%	4.0%	3.5%
Г Търговия ;ремонт на автомобили и мотоциклети	0.3%	0.2%	0.3%	0.4%	0.4%
Н Транспорт, складиране и пощи	30.5%	33.7%	34.6%	34.5%	34.6%
И Хотелиерство и ресторантьорство	1.9%	2.3%	3.3%	2.9%	3.6%
Ј Създаване и разпространение на информация и творчески продукти	3.5%	5.5%	5.8%	5.8%	5.8%
К Финансови и застрахователни дейности	20.9%	26.3%	20.7%	13.4%	13.5%
Л Операции с недвижими имоти	3.5%	2.9%	3.4%	3.3%	3.4%
М Професионални дейности и научни изследвания	4.7%	8.4%	4.3%	4.4%	4.5%
Н Административни и спомагателни дейности	2.7%	1.8%	1.7%	1.7%	1.8%
О Държавно управление	74.3%	73.0%	74.4%	73.2%	72.4%
Р Образование	22.9%	22.1%	27.8%	28.2%	28.0%
Q Хуманно здравеопазване и социална работа	19.5%	19.6%	22.0%	21.4%	20.5%
R Култура, спорт и развлечения	17.6%	17.5%	17.1%	15.9%	17.4%
S Други дейности	2.8%	3.6%	3.3%	3.1%	3.0%
<b>Общо</b>	<b>15.6%</b>	<b>16.2%</b>	<b>15.7%</b>	<b>15.3%</b>	<b>15.6%</b>

Информацията за покритието по области за периода 2024-2011 г. е представена на следващата таблица.

ОБХВАТ НА ДЕЙСТВАЩИТЕ КТД/СДСл ПО АДМИНИСТРАТИВНИ ОБЛАСТИ



Години/Области	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011
BG311 Видин	2.5%	2.7%	8.2%	8.0%	8.0%	8.5%	7.9%	8.0%	7.8%	6.3%	5.5%	6.3%	6.8%	6.4%
BG312 Монтана	5.7%	6.3%	7.1%	6.9%	6.9%	6.8%	7.0%	6.9%	7.1%	7.3%	12.6%	7.3%	7.7%	8.1%
BG313 Враца	19.2%	19.7%	22.0%	21.2%	21.5%	21.4%	21.4%	20.6%	21.3%	21.7%	21.2%	20.7%	20.8%	21.4%
BG314 Плевен	10.8%	9.5%	12.5%	13.2%	13.0%	12.1%	12.0%	12.3%	9.3%	10.4%	12.6%	11.6%	11.5%	11.7%
BG315 Ловеч	8.8%	10.9%	13.1%	13.1%	13.0%	13.2%	12.4%	13.2%	14.1%	14.8%	13.9%	13.7%	11.5%	11.6%
BG321 Велико Търново	12.3%	12.0%	12.5%	12.4%	12.4%	12.3%	13.9%	14.3%	14.0%	15.2%	13.8%	13.6%	13.3%	12.8%
BG322 Габрово	13.6%	20.0%	19.1%	18.8%	17.7%	17.6%	19.2%	19.1%	19.2%	19.9%	20.5%	20.0%	19.9%	20.1%
BG323 Русе	10.9%	8.7%	10.1%	9.6%	9.4%	8.7%	9.2%	9.8%	9.7%	9.5%	10.3%	10.9%	10.0%	8.8%
BG324 Разград	4.0%	5.4%	5.6%	5.6%	6.3%	6.6%	6.7%	6.6%	6.1%	6.2%	6.2%	5.9%	5.5%	7.4%
BG325 Силистра	8.4%	8.8%	10.8%	9.6%	9.6%	9.7%	8.0%	10.4%	10.3%	10.5%	10.6%	9.0%	8.0%	10.2%
BG331 Варна	11.9%	11.6%	11.2%	10.9%	11.1%	11.8%	11.5%	11.3%	10.9%	12.1%	12.4%	11.7%	10.5%	11.1%
BG332 Добрич	12.1%	13.8%	17.3%	13.7%	16.3%	18.4%	18.2%	16.9%	16.0%	18.9%	19.9%	18.0%	13.9%	16.0%
BG333 Шумен	13.6%	13.2%	16.3%	16.2%	13.1%	14.6%	15.7%	16.2%	15.6%	15.8%	16.7%	16.5%	16.5%	17.8%
BG334 Търговище	18.6%	18.0%	17.3%	17.4%	17.0%	16.5%	15.9%	15.8%	15.8%	16.5%	19.9%	19.5%	16.7%	16.0%
BG341 Бургас	14.3%	12.3%	13.4%	12.4%	11.8%	13.6%	13.7%	13.0%	12.1%	13.6%	14.1%	13.7%	11.9%	14.4%
BG342 Сливен	18.0%	16.5%	15.3%	15.4%	15.3%	15.4%	15.5%	14.7%	14.9%	15.1%	14.9%	13.8%	14.2%	15.1%
BG343 Ямбол	4.2%	3.4%	5.4%	5.5%	3.8%	4.4%	4.6%	4.5%	3.3%	4.7%	4.4%	4.4%	4.5%	4.1%
BG344 Стара Загора	29.6%	30.1%	26.8%	28.9%	29.6%	29.9%	28.7%	28.5%	28.5%	28.2%	27.2%	27.7%	23.7%	23.5%
BG411 София (столица)	6.4%	6.8%	6.4%	6.4%	6.3%	6.3%	5.9%	6.1%	6.1%	6.1%	6.3%	6.4%	6.1%	6.5%
BG412 София	9.7%	10.3%	9.4%	9.3%	8.6%	8.9%	8.9%	9.0%	8.9%	9.0%	9.3%	9.6%	9.7%	9.8%
BG413 Благоевград	7.3%	6.9%	4.4%	4.4%	4.3%	4.6%	4.5%	4.6%	4.3%	4.2%	4.7%	7.8%	7.8%	7.2%
BG414 Перник	10.1%	9.5%	6.3%	6.4%	6.7%	6.8%	6.7%	6.8%	8.4%	7.2%	7.7%	7.7%	8.2%	8.3%
BG415 Кюстендил	12.4%	15.4%	8.3%	8.1%	8.1%	8.3%	6.3%	7.1%	7.0%	7.3%	11.4%	11.7%	16.0%	15.7%
BG421 Пловдив	10.8%	11.3%	10.4%	10.5%	10.6%	11.8%	11.5%	11.4%	11.6%	11.8%	12.2%	12.3%	12.3%	11.2%
BG422 Хасково	7.3%	6.6%	8.9%	7.5%	9.4%	9.1%	8.5%	7.7%	7.1%	7.0%	7.2%	6.9%	5.0%	5.8%
BG423 Пазарджик	8.5%	9.5%	8.3%	8.0%	7.7%	7.8%	8.3%	8.4%	8.5%	8.7%	7.7%	7.6%	7.5%	8.0%
BG424 Смолян	8.2%	8.7%	8.9%	8.9%	8.4%	8.3%	7.8%	7.9%	7.8%	8.9%	8.6%	8.7%	8.6%	8.7%
BG425 Кърджали	10.0%	8.6%	9.7%	10.6%	10.6%	9.9%	11.0%	11.4%	10.6%	12.9%	12.4%	12.7%	12.3%	12.1%
<b>ОБЩО</b>	<b>15.6%</b>	<b>16.2%</b>	<b>15.7%</b>	<b>15.3%</b>	<b>15.6%</b>	<b>15.7%</b>	<b>15.7%</b>	<b>14.5%</b>	<b>15.0%</b>	<b>15.1%</b>	<b>15.7%</b>	<b>15.8%</b>	<b>16.0%</b>	<b>14.3%</b>

По административни области също се наблюдава диференциация в процента на обхват на наетите. Средният обхват за периода 2024-2011 г. в **6** области е по-висок от средния за страната от **15.4%**, като най-висок процент се отбелязва в област Стара Загора – **27.9%**, а най-нисък – в област Ямбол – **4.4%**. В **8** от общо **28** области, или **28.6%** за 2024 г. спрямо 2011 г. се отчита увеличение на дела на обхвата, най-голямо в област Стара Загора – **6%**. За същата година сравнението с 2020 г. показва, че вече **1/2** от областите имат положителна динамика, като най-голямо нарастване – **4.2%** се отбелязва в област Кюстендил.

Сред статистическите райони средно за периода 2024-2011 г. най-висок е обхватът в Югоизточния район – **17.8%**, а най-нисък – в Югозападния – **6.3%**. Статистическите райони по отношение на динамиката на обхвата на наетите с КТД/СДСл в предприятията и административните структури със седалище в селищата и областите, които ги съставляват, се делят на две групи. Три района (Северо-западен, Северен централен и Югозападен) бележат спад на обхвата, средно с **-1.9%** пункта, а останалите три – Северо-източен, Югоизточен и Южен централен отчитат ръст средно с **3.2%** пункта в периода 2024-2020 г. Най-голямо нарастване на обхвата се отбелязва в Югоизточния статистически район – със **7.7%** пункта за периода 2024-2011 г., а най-голямо е намалението в Югозападния район **-3.2%** пункта.

<a href="#">ОБХВАТ НА ДЕЙСТВАЩИТЕ КТД/СДСл ПО СТАТИСТИЧЕСКИ РАЙОНИ</a>						
Година	BG31 Северо-западен	BG32 Северен централен	BG33 Северо-източен	BG34 Югоизточен	BG41 Югозападен	BG42 Южен централен
2024	10,7%	10,7%	12,9%	19,5%	3,9%	17,5%
2023	10,9%	11,3%	12,8%	18,6%	7,3%	10,0%
2022	13,4%	12,0%	13,5%	17,7%	6,5%	9,7%
2021	13,4%	11,6%	12,8%	17,9%	6,5%	9,6%
2020	13,3%	11,4%	12,7%	17,6%	6,3%	9,8%
2019	13,1%	11,2%	13,7%	18,9%	6,4%	10,4%
2018	12,9%	12,0%	13,6%	18,5%	6,0%	10,3%
2017	12,9%	12,5%	13,4%	17,9%	6,2%	10,2%
2016	12,3%	12,3%	12,9%	17,2%	6,2%	10,2%
2015	12,7%	12,8%	14,2%	18,2%	6,2%	10,6%
2014	14,1%	12,7%	15,0%	17,9%	6,5%	10,6%
2013	12,7%	12,5%	14,3%	17,7%	6,9%	10,6%
2012	12,4%	12,0%	12,5%	15,4%	6,9%	10,3%
2011	12,6%	12,0%	13,4%	16,6%	7,1%	9,8%

За съжаление липсата на публични данни относно структурата на наетите лица общо за страната според големината на предприятията възпрепятства представянето на информация относно обхвата на наетите лица с КТД/СДСл по тази структура на изследване.

## 7. [ДЕЙСТВАЩИ КТД НА РАВНИЩЕ „ОТРАСЪЛ/БРАНШ“](#)

Данните за действащите КТД към 31.12.2024 г. на равнище „Отрасъл/Бранш“ по номенклатура А21 КИД-2008 на НСИ показват, че най-голям брой действащи КТД на равнище „отрасъл/бранш“ средно за изследвания период има в дейност С – Преработваща промишленост (5 КТД) и дейност R – Култура, спорт и развлечения (5 КТД).

Динамиката на действащите КТД на равнище „Отрасъл/Бранш“ за периода 2024-2011 г. отбелязва намаление спрямо базисната 2011 г. с **-31.8%** пункта. Анализът на данните показва също, че средно за периода от всички **19** изследвани икономически дейности (КИД 2008, номенклатура А21), в **14 (73.7%)** от тях има склучени и действащи КТД. Най-голям е броят на действащите КТД на равнище „отрасъл/бранш“ средно за изследвания период индустрията – **11**, следвани от тези в групата икономически дейности „Култура и други“ – **5**.

<a href="#">ДЕЙСТВАЩИТЕ КТД НА РАВНИЩЕ „ОТРАСЪЛ/БРАНШ“ ПО ИКОНОМИЧЕСКИ ДЕЙНОСТИ</a>					
икономически дейности А21 КИД-2008 НСИ/години	2024	2023	2022	2021	2020
А Селско, горско и рибно стопанство	1	1	1	1	1
В Добивна промишленост	1	1	1	1	1
С Преработваща промишленост	1	2	2	3	4
Д Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия	1	1	1	1	1
Е Доставка на води; канализационни. услуги, управление на отпадъци	1	1		1	1
Ф Строителство	2	3	2	2	2
Г Търговия ;ремонт на автомобили и мотоциклети					
Н Транспорт, складиране и пощи				1	1
И Хотелиерство и ресторантьорство				1	1
Ј Създаване и разпространение на информация и творчески продукти					
К Финансови и застрахователни дейности					
Л Операции с недвижими имоти					
М Професионални дейности и научни изследвания	1	1	1	1	1
Н Административни и спомагателни дейности					
О Държавно управление	1	1			1
Р Образование	1	1	1	2	1
Q Хуманно здравеопазване и социална работа		1	1		1
Р Култура, спорт и развлечения	5	3	3	5	5
С Други дейности					
<b>Общо</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>13</b>	<b>19</b>	<b>21</b>

## 8. [ДЕЙСТВАЩИ КТД НА ОБЩИНСКО РАВНИЩЕ](#)

Съгласно КТ, чл.51в, КТД на общинско равнище се сключват за дейности, финансирани от общинския бюджет. Това е единственото равнище на колективно трудово договаряне, на което КТ предполага възможност за сключване на повече от един КТД. НИПА първоначално обособи структурата на КТД, сключени на общинско равнище, по 5 групи основни дейности, за които те се сключват – „Образование“, „Здравеопазване“, „Социални услуги“, „Култура“ и „Други дейности“. При направения преглед през 2018 г. се установи, че една значителна част от постъпилите в НИПА договори на общинско равнище не отговарят на изискванията на чл.51в, ал.1 КТ, и с решение на Надзорния съвет на Института от м. декември 2018 г. тези договори не се включват от анализите на действащите колективни трудови договори, съответно данните за предходни години и периоди бяха ревизирани, вкл. и информацията, съдържаща се в предишните годишни доклади.


Разпределението на действащите КТД на общинско равнище за периода 2024-2020 г. по групи дейности, финансирани чрез общинските бюджети към 31.12.2024 г. е показано на таблицата.

<a href="#">ДЕЙСТВАЩИТЕ КТД НА ОБЩИНСКО РАВНИЩЕ ПО ГРУПИ ДЕЙНОСТИ</a>					
Дейности/години	2024	2023	2022	2021	2020
Култура	3	4	3	3	3
Образование	55	49	48	54	53
Здравеопазване					
Социални услуги					
Други дейности					
<b>Общо</b>	<b>58</b>	<b>53</b>	<b>51</b>	<b>57</b>	<b>56</b>

Динамиката на действащите КТД на общинско равнище за годините от изследвания период показва, че се наблюдава тенденция към известно нарастване на броя на тези КТД за последните години, като към 31.12.2024 г. равнището им е над първоначално през 2020 г.

Разпределението на КТД на общинско равнище на договаряне по области за периода 2024-2011 г., показано на следващата таблица, отчита най-голям брой средно за периода на общинските КТД в област Стара Загора – 7, като в областите Разград и София не са регистрирани от НИПА КТД на общинско равнище.

За периода 2024-2020 се отчитат 74 общини с действащ поне 1 КТД на общинско равнище в рамките на периода, или 27.9% от всичките 265 общини в страната.

<u>ДЕЙСТВАЩИ КТД НА ОБЩИНСКО РАВНИЩЕ ПО АДМИНИСТРАТИВНИ ОБЛАСТИ</u>														
Години/Области	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011
BG311 Видин			1	1			1	1		1	1		1	2
BG312 Монтана	3	2	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1
BG313 Враца	1	1	1	1	1						1	1	1	1
BG314 Плевен	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	
BG315 Ловеч	2	4	4	4	3	5	3	3	4	5	6	5	5	3
BG321 Велико Търново	2	2	1	1	1	2	3	2	2	2	3	3	1	2
BG322 Габрово	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	2	2	1	1
BG323 Русе	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2
BG324 Разград														
BG325 Силистра	1	1										1	1	1
BG331 Варна	2	1	1	2	4	4	2	3	6	5	1	4	4	4
BG332 Добрич		1	1	1	1									
BG333 Шумен	5	5	4	5	5	5	6	6	5	6	5	5	4	3
BG334 Търговище	2	2	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3
BG341 Бургас	4	2	2	3	2	2	2	1	2	2	4	4	4	2
BG342 Сливен	1								1	1				
BG343 Ямбол	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2
BG344 Стара Загора	7	6	7	8	8	7	6	7	7	7	8	7	5	7
BG411 София (столица)	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1
BG412 София														
BG413 Благоевград	5	4	5	5	5	5	3	4	2	1	1	1	1	
BG414 Перник	2	3	3	3	4	3	5	4	2	2	1	2	2	1
BG415 Кюстендил							1	1		1	1	1	2	1
BG421 Пловдив	4	3	4	5	3	4	5	6	5	5	6	6	6	4
BG422 Хасково	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
BG423 Пазарджик	1	1			1	2	2	2	3	4	3	5	2	3
BG424 Смолян	3	3	2	2	3	3	2	2	4	4	2	4	4	1
BG425 Кърджали	2	1		1	1		1	1	1	1		1	1	1
<b>ОБЩО</b>	<b>58</b>	<b>53</b>	<b>51</b>	<b>57</b>	<b>56</b>	<b>54</b>	<b>52</b>	<b>55</b>	<b>55</b>	<b>61</b>	<b>58</b>	<b>63</b>	<b>57</b>	<b>48</b>

## 9. ДЕЙСТВАЩИ КТД/СДСл ПО СРОК НА ДЕЙСТВИЕ.


Срокът на действие на КТД е установен в чл.54, ал.2 КТ. КТД се сключва със срок на действие от 1 година, освен ако страните не са уговорили друг срок, но не повече от 2 години. Няма регламентация в ЗДСл и в нормативната уредба по отношение на държавната служба относно продължителността на действие на СДСл, и прилагането по аналогия на разпоредбите на КТ относно срока на действие на КТД и за СДСл е въпрос на условно решение.

Структурата на действащите към 31.12.2024 г. КТД и СДСл и на наетите по тях според срока им на действие е представена на следващата таблица. Отбелязва се значително сходство между дела на КТД и СДСл по отношение на уговорения срок на действие.

<u>ДЕЙСТВАЩИ КТД/СДСл И НАЕТИ В ОБХВАТ ПО СРОК НА ДЕЙСТВИЕ</u>														
Години/Области	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011
	КТД/СДСл													
1 година	135	140	129	144	138	164	169	193	196	200	213	264	317	330
2 години	1180	1157	1166	1241	1264	1489	1472	1597	1643	1726	1766	1815	1837	1672
За друг период	172	143	170	162	154	29	26	30	42	50	47	63	55	82
<b>ОБЩО</b>	<b>1487</b>	<b>1440</b>	<b>1465</b>	<b>1547</b>	<b>1556</b>	<b>1682</b>	<b>1667</b>	<b>1820</b>	<b>1881</b>	<b>1976</b>	<b>2026</b>	<b>2142</b>	<b>2209</b>	<b>2084</b>
	НАЕТИ													
1 година	111285	55433	37374	40803	43070	68636	61500	68539	62898	48000	62049	78004	66788	59607
2 години	369740	177076	200002	179438	210426	303905	309576	272559	266431	271140	263479	255384	281411	231332
За друг период	156872	135352	129821	142175	106190	5378	6210	4467	10601	17173	19594	15246	13584	33618
<b>ОБЩО</b>	<b>361489</b>	<b>367592</b>	<b>366365</b>	<b>362416</b>	<b>359686</b>	<b>377919</b>	<b>377286</b>	<b>345565</b>	<b>339930</b>	<b>336313</b>	<b>345122</b>	<b>348634</b>	<b>361783</b>	<b>324557</b>

Средно за изследвания период най-голям дял имат КТД/СДСл със срок на действие 2 години – **84.2%**, и дял на наетите по тях от **68.8%**, докато тези със срок на действие от 1 година имат съответно дял от **10.9%** и **16.3%**. Най-нисък е средният дял на КТД/СДСл, сключени за друг период – **4.9%** и **14.9%** при наетите в техния обхват. Данните включват КТД/СДСл и на трите равнища на договаряне.

При КТД в предприятията и СДСл в административните структури най-висок е делът средно за периода 2024-2020 г. на КТД с период на действие 1 година в индустриалния сектор – **30.8%**, на тези със срок на действие 2 години и сключени за друг срок – в образованието, съответно **38.8%** и **33.7%**. Делът на обхванатите наети лица по КТД със срок 1 година е най-висок в индустрията – **56%**, а на наетите по договори/споразумения с продължителност 2 години и друг период на действие – в държавното управление – **17.7%** и **40.6%**.

<u>КОЛЕКТИВНИ ТРУДОВИ ДОГОВОРИ И СПОРАЗУМЕНИЯ ЗА ДЪРЖАВНИЯ СЛУЖИТЕЛ ПО СРОК НА ДЕЙСТВИЕ</u>								
(средно за периода 2024-2020 г.)								
	Срок на действие			Срок на действие			СРЕДНО ДОГОВОРЕН СРОК НА ДЕЙСТВИЕ (ГОДИНИ)	
	1 година	2 години	друг срок	1 година	2 години	друг срок		
	КТД/СДСл			НАЕТИ				
КТД/СПОРАЗУМЕНИЯ	137	1202	160	47394	193268	122848	2,0	
КТД	135	1167	156	47181	179090	77868	2,0	
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	128	1061	146	45152	159119	72960	2,0	
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ	7	107	9	2028	19971	4908	2,0	
СПОРАЗУМЕНИЯ ЗА ДЪРЖАВНИЯ СЛУЖИТЕЛ	3	34	5	266	14178	44980	2,1	
Частен сектор	44	98	22	30529	50752	14141	1,9	
Обществен сектор	93	1103	138	16865	142516	108707	2,0	
Национални предприятия	14	49	9	12647	16410	4644	1,9	
Чуждестранни предприятия	30	49	13	17882	34341	9497	1,8	
Голямо	37	144	48	40723	140458	115741	2,0	
Средно	46	361	51	5306	35269	5425	2,0	
Малко	48	620	59	1324	17065	1665	2,0	
Микро	6	75	3	41	477	17	2,0	
п.а.	0	1	0				2,0	
<b>ОБЩО</b>	<b>137</b>	<b>1202</b>	<b>160</b>	<b>47394</b>	<b>193268</b>	<b>122848</b>	<b>2,0</b>	

КТД със срок на действие 2 години преобладават и в частния сектор, и в обществения сектор средно за периода 2024-2020 г., съответно с дял от **59.9%** и **82.7%**, но при наетите се отбелязват еднакви относителни дяла. И при националните, и при чуждестранните предприятия

делът на КТД със срок на действие от 2 години е най-голям, но при чуждестранните предприятия КТД със срок на действие от 1 година делът е почти 1/3 (32.5%), докато при националните той е 19%. При наетите в обхвата на КТД със срок на действие от 2 години делът на чуждестранните предприятия е по-висок, отколкото на националните, съответно 55.6% за първите, и 48.7% за вторите.

Действащите КТД съдържат и договорености относно удължаване на техния срок на действие поради различни причини, често в зависимост от резултатите от преговорите за сключване на нов КТД. Тъй като преговорите за сключване на нов КТД започват не по-късно от три месеца преди изтичането на срока на действащия колективен трудов договор, съгласно чл.54, ал.3 КТ, но не винаги приключват в рамките на срока на действащия КТД, в някои, малко на брой случаи, страните уговарят удължаване на срока на действие на текущия КТД. Трябва да се отбележи, че липсва нормативна регламентация относно продължителността на действие на СДСл, поради което те не са включени в анализа на удължаването на действието договорите.

Делът на КТД с договорено удължаване на действието им е 2.4% от всички действащи към 31.12.2024 г., а на наетите в техния обхват – 5.9%. Следва да се има предвид обаче, че в някои случаи договорения удължен срок на действие на КТД надвишава законово установения максимален срок по чл.54 КТ от 24 месеца. По-малко от половината КТД с договорено удължаване на срока му на действие от всички КТД с договорено удължаване на продължителността на КТД могат да се отнесат като приложили разпоредбата на чл.54 КТ. Най-често е договорено е удължаване на действащите КТД със срок на действие от 12 месеца за още 1 година.

## V. ПОСТИГНАТИ ДОГОВОРНОСТИ В ДЕЙСТВАЩИТЕ КТД НА РАВНИЩЕ „ПРЕДПРИЯТИЕ“ И СДСЛ В АДМИНИСТРАТИВНИТЕ СТРУКТУРИ.



В този раздел се разглеждат постигнатите договорности между страните по действащите КТД и СДСл към 31.12.2024 г. и за периода 2024–2020 г. Договореностите, съдържащи се в КТД и СДСл, са обработени чрез попълване на специално разработен въпросник и съответстват на основните части на КТД. Подробна информация за структурата на анализирания договорности е достъпна на интернет страницата на НИПА в раздел [„База данни за колективни трудови договори и колективни трудови спорове“](#).

### ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ



Първата група договорности, присъстваща в съдържанието на КТД/СДСл – „Общи положения“, съдържа описание на страните по КТД/СДСл, предмет и цели на КТД/СДСл, процедура по присъединяване към КТД/СДСл.

#### 1. СИНДИКАЛНИ ОРГАНИЗАЦИИ, СТРАНА ПО КТД/СДСЛ.



Страна по КТД могат да бъдат една или няколко синдикални организации (СО), съгласно КТ. Чл.51а, ал.1 КТ при договаряне на равнище „предприятие“ не определя изисквания за синдикалната организация – тя може да бъде както представителна, така и непредставителна. Не е необходимо синдикалната организация, която участва в колективното договаряне, и сключва КТД на равнище „предприятие“, да бъде юридическо лице. Регистрацията на юридическо лице не е условие за легитимност на синдикалната организация, а само правна възможност. КТД не може да се сключва от друго образувание, различно от синдикална организация, като общо събрание на работниците и служителите или излъчени техни представители. Регламентацията относно синдикалните организации на държавните служители, страна по СДСл, се съдържа в чл. 43-46а ЗДСл.

На таблицата е показано разпределението на броя на синдикалните организации, страна по действащите КТД/СДСл и наетите лица в техния обхват в два диапазона – 1 и повече от една синдикална организация (СО), предвид възможностите, установени в чл. 51а КТ.

СИНДИКАЛНИ ОРГАНИЗАЦИИ (СО), СТРАНА ПО КТД/СДСл										
	2024		2023		2022		2021		2020	
	1 СО	Повече от 1 СО	1 СО	Повече от 1 СО	1 СО	Повече от 1 СО	1 СО	Повече от 1 СО	1 СО	Повече от 1 СО
<b>КТД и Споразумения</b>										
КТД/СПОРАЗУМЕНИЯ	1044	443	1004	436	1006	459	1055	492	1085	471
КТД	1011	428	973	422	981	444	1033	477	1067	455
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	915	396	879	391	889	412	940	447	976	430
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ	96	32	94	31	92	32	93	30	91	25
СПОРАЗУМЕНИЯ (СДСл)	33	15	31	14	25	15	22	15	18	16
<b>Наети</b>										
КТД/СПОРАЗУМЕНИЯ	137045	224444	137891	229701	133240	233125	126530	235886	127813	231873
КТД	87615	213787	91018	217383	91094	216484	84460	218550	85866	214436
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	80633	195506	83618	198529	83067	196733	76154	198544	78087	195285
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ	6982	18281	7400	18854	8027	19751	8306	20006	7779	19151
СПОРАЗУМЕНИЯ (СДСл)	49430	10657	46873	12318	42146	16641	42070	17336	41947	17437

Данните в информационната система на НИПА отчитат максимален брой от 9 СО, страна по КТД. Средно за периода 2024-2020 г. КТД/СДСл, по които страна е 1 СО, съставляват 69.3%, а тези с 2 СО – 24.4%, като останалите 6.3% са за диапазона от 3 до 9 СО. Наетите в обхвата на КТД/СДСл средно за периода имат сходно помежду си разпределение – 36.5% са в обхвата на КТД/СДСл с 1 СО, а 33.6% - в обхвата на КТД/СДСл, по които страна са 2 СО. Въпреки сравнително ниския относителен дял на КТД/СДСл със страна над 2 СО, наетите в техния обхват са 32.3%.

Сравнението между КТД и СДСл показва, че докато относителният процентен дял на броя на СО е приблизително еднакъв, то при наетите служители по СДСл близо 82.3% от тях са в обхвата на споразумения, сключени от 1 СО, основно по причина на споразумението в МВР, по което страна е 1 СО.

Динамиката на изменението за периода показва, че към 31.12.2024 г. КТД/СДСл с 1 СО намаляват спрямо 2020 г. с -3.8% пункта, но наетите в техния обхват нарастват със -7.2% пункта, докато при КТД/СДСл с повече от 1 СО се отчита намаление с -8.9% пункта, а при наетите в обхват с -5.3% пункта. Броят на КТД/СДСл, по които страна са повече от 1 СО нараства със 6.7% пункта, като наетите в техния обхват запазват равнището си от 2020 г. Отбелязва се относителна устойчивост на относителният дял на КТД/СДСл и наетите за годините на изследвания период по изследваните диапазони.

В сектора на финансовите услуги 96.7% от действащите КТД средно за периода са сключени от 1 СО, а най-голям е делът на КТД, страна по които са повече от 1 СО в сектора на енергетиката – 79.5%. При наетите в обхвата на тези КТД, освен във финансовия сектор (99.6%), най-висок е делът им при КТД, страна по които са повече от 1 СО в информационния сектор – 98.2% и в транспортния сектор – 95.7%. В частният сектор, в сравнение с обществения, се наблюдава паритет между КТД, страна по които е 1 СО и тези, страна по които са повече от 1 СО, с разлика между двете групи по-малка от 1% пункт. Отчитат се съществени разлики между националните и чуждестранните предприятия по отношение на броя на СО, страна по КТД. Близо 2/3 от КТД в националните предприятия са сключени от 1 СО, докато при чуждестранните предприятия 61.2% са със страна повече от 1 СО. При наетите лица в обхвата на КТД в частния сектор, националните и чуждестранните предприятия делът на обхванатите при договори от повече от 1 СО е над 60%. В обществения сектор средно за периода КТД/СДСл със страна 1 СО са 71.6%, докато тези с повече от 1 СО – 28.4%. При наетите в техния обхват по-висок е относителният дял на тези, по които страна е повече от 1 СО, с изключение на държавната администрация, където наетите по КТД/СДСл, страна по които е 1 СО, са 60.5%.

Възможностите за синдикално сдружаване от гл. т. на броя на наетите лица и формирането на СО определят и подредбата на разпределението според големината на предприятията/административните структури. В средните, малките и микро- предприятията доминират КТД/СДСл с 1 СО, страна по КТД/СДСл, докато единствено при големите и наетите в техния обхват, се отчита по-висок дял на повече от 1 СО.

По административните области средно за периода разликата между дела на КТД/СДСл с 1 СО и повече от 1 СО достига 85.2% пункта в област Монтана, т.е. почти от всеки 10 КТД/СДСл девет са със страна 1 СО, и само 1 – със страна повече от 1 СО. Само при КТД/СДСл в предприятията и административните структури с териториално разположение в цялата страна преобладават като страна по тях повече от 1 СО (73%). При наетите лица от общо 28 области в 19 броят на обхванатите от КТД/СДСл с повече от 1 СО отчитат по-висок относителен дял, отколкото при тези КТД/СДСл със страна 1 СО.

## 2. [ДОГОВОРЕНА ПРОЦЕДУРА ЗА ПРИСЪЕДИНЯВАНЕ.](#)



КТ урежда действието на КТД по отношение на две групи работници и служители. Първата група са членове на синдикална организация, страна по договора, като за тях КТД действа от момента на влизането му в сила. Във втората група се включват работници и служители, които не членуват в синдикалната организация, страна по КТД, но са се присъединили към КТД, по

който е страна техният работодател. Присъединяването става при условия и по ред, определени от страните по КТД, така че да не противоречи на закона или да го заобикаля, или да накърнява добрите нрави. Тази уредба предоставя на страните по КТД правото да включват в него договорености за присъединяването към него на работници и служители, които не са членове на синдикална организация, страна по КТД. Присъединяването към СДСл не е уредено в ЗДСл.

След 2019 г. информацията за договорените условия за присъединяване към КТД е обединена в един множествен въпрос с цел установяване на повече от една постигната договореност относно условията за присъединяване към КТД в един договор. Трите отделни въпроса – „Договорена процедура по присъединяване“, „Договорена присъединителна вноска“ и „Договорен краен срок за присъединяване“ са обединени в един въпрос „Договорени условия за присъединяване“ с възможност за повече от един отговор. На таблицата са показани броят на КТД/СДСл и наетите в техния обхват с постигната договореност относно условията за присъединяване за периода 2024-2020 г.

ДОГОВОРЕНИ УСЛОВИЯ ЗА ПРИСЪЕДИНЯВАНЕ										
	КТД И СПОРАЗУМЕНИЯ					НАЕТИ				
	2024	2023	2022	2021	2020	2024	2023	2022	2021	2020
КТД/СПОРАЗУМЕНИЯ	1365	1323	1344	1417	1414	327763	337791	336201	332440	328908
КТД	1340	1298	1322	1397	1399	281146	291308	290757	286950	283523
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	1221	1179	1203	1281	1290	256403	265417	263343	259146	257176
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ	119	119	119	116	109	24743	25891	27414	27804	26347
СПОРАЗУМЕНИЯ (СДСл)	25	25	22	20	15	46617	46483	45444	45490	45385

За изследвания период 2024-2020 г. относителният им дял е устойчив – средно съответно **91.6%** при КТД/СДСл и **91.5%** при наетите. В абсолютни стойности обаче делът на тези КТД/СДСл към 31.12.2024 г. е с **-3.5%** пункта по-нисък, отколкото към 31.12.2020 г., докато наетите лица в техния обхват са практически на същото равнище. Клаузи относно условията за присъединяване фигурират средно за периода в **52.2%** от действащите СДСл, с обхват на държавните служители от **77.3%**.

Структурата на КТД/СДСл и на наетите по тях лица с договорени условия за присъединяване по икономически дейности, икономически сектори, в администрацията, по големина на предприятията/административните структури, по области и статистически райони е много близка до общото им разпределение, както към 31.12.2024 г., така и по години от изследвания период, предвид факта, че при над **90%** от тях се отчита наличието на такива договорености. На таблицата са показани стойностите на средното стандартно отклонение по основните структури, определящи различията в тях. Само в структурата на КТД и Споразуменията, както и при КТД по вид администрация показателят е в двуцифрено измерение, а при наетите – между националните и чуждестранните предприятия, и между КТД и СДСл в администрацията.

СТАНДАРТНО ОТКЛОНЕНИЕ НА СРЕДНИЯ ОТНОСИТЕЛЕН ДЯЛ ЗА ПЕРИОДА 2024-2020		
	КТД И СПОРАЗУМЕНИЯ	НАЕТИ
КИД2025 A22 БУКВЕН КОД	7,3%	6,3%
ЧАСТЕН/ОБЩЕСТВЕН СЕКТОР	0,8%	3,0%
ЧАСТЕН СЕКТОР - НАЦИОНАНИ/ЧУЖДЕСТРАННИ ПРЕДПРИЯТИЯ	4,4%	16,7%
ОБЩЕСТВЕН СЕКТОР - ПРЕДПРИЯТИЯ/АДМИНИСТРАЦИЯ	6,0%	9,2%
АДМИНИСТРАЦИЯ - КТД/СПОРАЗУМЕНИЯ	29,9%	14,8%
ВИД АДМИНИСТРАЦИЯ - (МЕСТНА, ТЕРИТОРИАЛНА, ЦЕНТРАЛНА)	7,8%	3,7%
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ (МЕСТНА, ТЕРИТОРИАЛНА, ЦЕНТРАЛНА)	11,5%	4,2%
СПОРАЗУМЕНИЯ В АДМИНИСТРАЦИЯ (МЕСТНА, ТЕРИТОРИАЛНА, ЦЕНТРАЛНА)	3,1%	5,4%
ГОЛЕМИНА	3,8%	2,6%
ОБЛАСТИ	4,7%	9,5%
СТАТИСТИЧЕСКИ РАЙОНИ	2,1%	5,9%

На следващата таблица е показано разпределението на договорените условия за присъединяване към КТД/СДСл, съответно на наетите лица, обхванати от тези условия. Тъй като процедурата по присъединяване всъщност е договаряне на условията за това, са отделени най-важните от тях – наличието на договорена между страните присъединителна вноска за нечленуващите в синдикалните организации, страна по КТД/СДСл, и уговорения срок за възможното присъединяване към КТД/СДСл.

ДОГОВОРЕНИ УСЛОВИЯ ЗА ПРИСЪЕДИНЯВАНЕ *										
(процент на постигната договореност)										
	ПРИСЪЕДИНИТЕЛНА ВНОСКА					КРАЕН СРОК ЗА ПРИСЪЕДИНЯВАНЕ				
	2024	2023	2022	2021	2020	2024	2023	2022	2021	2020
<b>КТД И СПОРАЗУМЕНИЯ</b>										
КТД/СПОРАЗУМЕНИЯ	75,2%	76,7%	73,2%	72,8%	72,6%	16,9%	16,3%	17,0%	18,1%	20,3%
КТД	75,4%	76,8%	73,2%	72,7%	72,7%	17,1%	16,6%	17,3%	18,4%	20,4%
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	74,8%	76,3%	72,7%	71,8%	72,2%	17,3%	17,0%	17,8%	18,7%	21,0%
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ	82,4%	81,5%	78,2%	82,8%	78,9%	15,1%	13,4%	12,6%	15,5%	13,8%
СПОРАЗУМЕНИЯ (СДСл)	95,0%	72,0%	72,7%	75,0%	66,7%	8,5%				6,7%
<b>НАЕТИ</b>										
КТД/СПОРАЗУМЕНИЯ	72,6%	73,5%	71,9%	73,3%	72,8%	18,3%	19,6%	21,7%	26,6%	26,2%
КТД	83,8%	84,4%	82,5%	84,2%	83,7%	21,3%	22,7%	25,1%	30,8%	30,4%
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	82,8%	83,5%	81,2%	83,0%	83,0%	22,5%	24,2%	27,0%	33,3%	33,1%
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ	64,0%	94,4%	94,4%	95,8%	90,6%	8,0%	7,5%	6,9%	7,4%	4,0%
СПОРАЗУМЕНИЯ (СДСл)	5,0%	4,8%	4,4%	4,6%	4,3%	0,3%				0,04%

\* Сборът на условията не е равен на 100% поради наличието на повече от едно условия в 1 КТД/СДСл

Най-висок е относителният дял на договорената между страните по КТД/СДСл присъединителна вноска средно за периода 2024-2020 г. при КТД в администрацията – **80.7%** от тях съдържат такава клауза, с обхват на наетите от **87.8%**. Договореният срок за присъединяване като относителен дял има най-висока стойност при КТД в предприятията – средно за периода **18.3%**, съответно **28%** при наетите в техния обхват. Прави впечатление сериозното нарастване на дела на СДСл с договорена такса за присъединяване при СДСл, но обхванатите държавни служители по тях запазват относителния си дял, като в три последователни години отсъства клауза, свързана с краен срок за присъединяване. Също така следва да се отбележи, че наетите в обхвата на КТД в администрацията с договорена присъединителна вноска намаляват като относителен дял с повече от  $\frac{1}{4}$  към 31.12.2024 г. спрямо 2020 г.

Средно за периода 2017-2023 г. не се отчитат и съществени разлики между КТД в частния сектор, и КТД/СДСл в общественения сектор по отношение на разпределението на двете договорени условия за присъединяване, въпреки че в частния сектор се отчита с около 10% пункта по-висок дял на клаузата относно крайния срок на присъединяване, както при КТД, така и при наетите в техния обхват. В частния сектор структурата на КТД и наетите лица, за които те са в сила съобразно видовете договорени условия за присъединяване показва, че между двете групи – национални и чуждестранни предприятия, КТД с договореност за присъединителна вноска имат еднакъв относителен дял, но по-голям, в рамките на **10%** пункта, е делът на чуждестранните предприятия и наетите в техния обхват с договорени клаузи за присъединителна вноска и краен срок на присъединяване.

## ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ



## ДОГОВОРЕНА МИНИМАЛНА РАБОТНА ЗАПЛАТА.



Съгласно чл.244 от Кодекса на труда (КТ), държавата определя минималните трудови възнаграждения и обезщетения с Постановление на Министерски съвет (ПМС). С измененията на КТ (ДВ, бр. 14 от 2023 г.) Министерски съвет (МС) определя минималната работна заплата (МРЗ) за страната за всяка календарна година. Съгласно тези изменения, МРЗ за страната за следващата календарна година се определя до 1 септември на текущата година в размер на 50 на сто от средната брутна работна заплата за период от 12 месеца, който включва последните две тримесечия на предходната година и първите две тримесечия на текущата година.

Така определената МРЗ за страната не може да е по-ниска от определената за предходната година и се прилага за цялата страна и за всички работници и служители, независимо от отрасъла, в който са заети, от основанието за възникване на трудовото правоотношение и от формата на собствеността на работодателя – публична или частна. Съгласно закона, не може да бъде уговоряна МРЗ в по-малки размери. Такива уговорки било в КТД, било в индивидуален трудов договор са недействителни и по право се заместват с размера на МРЗ, установен в ПМС.

Според [Директива \(ЕС\) 2022/2041 на Европейския Парламент и на Съвета от 19 октомври 2022 година относно адекватните минимални работни заплати](#), Р България е в групата на държавите-членки на ЕК, в които МРЗ се установява нормативно. В същото време, както се посочва в рецитал 22 на преамбюла на Директивата „В държавите членки със законоустановени минимални работни заплати колективното договаряне служи в подкрепа на общото развитие на заплатите и следователно допринася за подобряване на адекватността на минималните работни заплати, както и на условията на живот и труд на работниците“.

Законодателно са установени различия в режима на определяне на МРЗ на работещите в държавната администрация. Съгласно чл.107а, ал.10 КТ минималните и максималните размери на основните заплати по нива и степени на работещите в държавната администрация, както и редът за получаването им се определят с наредба на МС, като индивидуалният размер на основната заплата се определя в зависимост от нивото на заеманата длъжност, квалификацията и професионалният опит (чл.107а, ал.11 КТ). С Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация, приета с ПМС № 129/26.06.2012 г., се определят структурата на заплатата, условията и редът за определяне и изменение на заплатите на служителите в държавната администрация. Тази наредба се прилага както за служителите по служебно, така и за тези по трудово правоотношение в държавната администрация, като нивата на основните месечни заплати се определят въз основа на длъжностните нива в Класификатора на длъжностите в администрацията (КДА). Към 31.12.2024 г. няма клауза относно минималната работна заплата в Споразуменията за държавния служител, поради което информацията се отнася само до действащите КТД и наетите в тези предприятия.



### 3. НАЧИН НА ДОГОВАРЯНЕ НА МРЗ.

Договореностите в КТД относно размера на МРЗ за предприятието дефинират този размер по различен начин, в зависимост от волята на страните. В КТД на равнище „предприятие“ се среща определянето на МРЗ за групи професии или категории персонал като коефициент към нормативна или договорена база – напр. МРЗ за страната или за отрасъл/бранш, или фиксиран размер в лева. Договореностите относно размерите на основните работни заплати, диференцирани според квалификацията на работниците и служителите, не могат да бъдат пряко сравнявани, поради наличието на различни подходи в тяхното определяне. Така например в

някои КТД се посочва диференциация на база степен на образование, в други КТД се посочват деветте категории персонал, съгласно Закона за бюджета на ДОО, по които се договарят минималните осигурителни доходи, в трети КТД се посочват конкретни длъжности в предприятието, като за тях се посочва съответно МРЗ, а в четвърти се прави препратка към Вътрешните правила за организация на работната заплата.

Тези различия при договарянето на МРЗ в КТД на равнище „предприятие“ правят трудно практически прякото сравнение на договореностите за МРЗ в КТД по групи работници и служители, за които се договаря МРЗ в различните по дейност предприятия, както и диференциацията на факторите, които влияят върху договорената МРЗ.

Настоящата информация съдържа договореностите за МРЗ в действащите към 31 декември 2024 г. КТД на равнище „предприятие“, както и за периода 2024-2020г. Данните включват както дела на предприятията, в които в КТД се съдържат клаузи относно МРЗ, така и за тези от тях, в които е договорена МРЗ, която надвишава нормативно установения минимум. На основание чл. 244, ал.1 и съгласно ПМС № 193/12.10.2023 г. (в сила от 01.01.2024 г.), минималната месечна работна заплата за страната към 31.12.2024 г. е **933** лв., като със същото постановление с изменение на Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация е установен и същия размер на минималните месечни основни заплати в държавната администрация.

Договарянето на МРЗ като стойност в лева чрез КТД се среща по принцип в две разновидности – като договореност относно МРЗ за предприятието, и/или като договореност относно МРЗ за определени категории персонал и длъжности, като най-често за длъжности без специална квалификация се договаря МРЗ за страната. Анализът на информацията в КТД определя най-ниската заплата, за която са се договорили страните в КТД за предприятието, като минимална работна заплата за предприятието, независимо от диференциацията по длъжности, образование, трудов стаж или други критерии, използван от страните. Когато няма клауза, уговорена между страните в КТД, съгласно правната и нормативна уредба МРЗ за предприятието, независимо от начина на определянето ѝ, се приема за равна на МРЗ за страната.

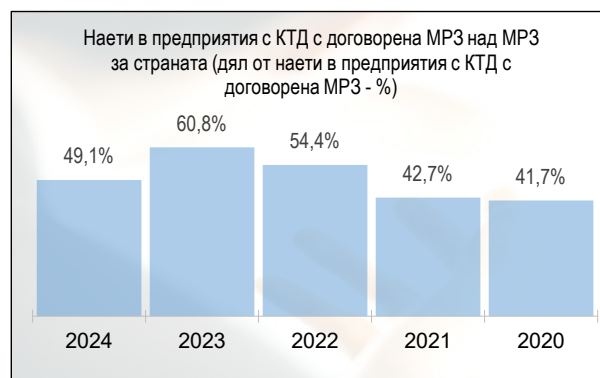
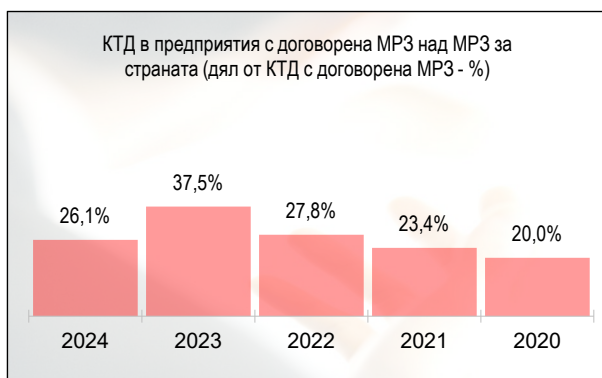
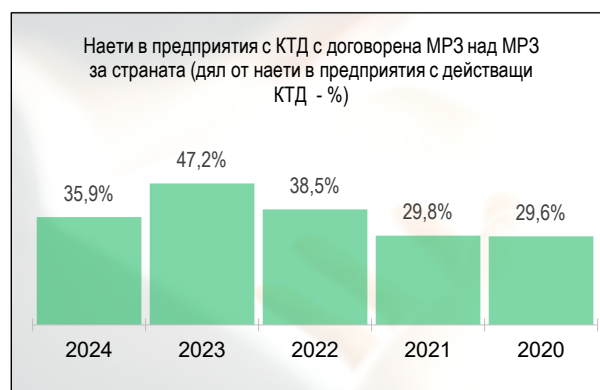
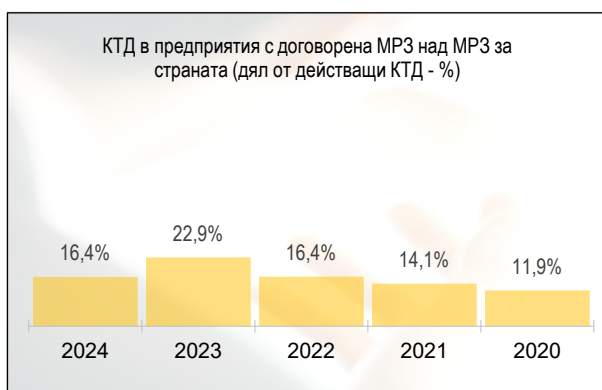
	В лева	Коефициент към МРЗ за страната	Коефициент към МРЗ за отрасъл/ бранш	Общо	В лева	Коефициент към МРЗ за страната	Коефициент към МРЗ за отрасъл/ бранш	Общо
	КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ				НАЕТИ В ПРЕДПРИЯТИЯ С КТД			
	<b>ДОГОВОРЕНА МРЗ</b>							
2024	233	589	3	<b>825</b>	79747	121882	661	<b>202290</b>
2023	230	543	3	<b>776</b>	106438	111947	657	<b>219042</b>
2022	231	524	14	<b>769</b>	85672	111085	1224	<b>197981</b>
2021	203	612	24	<b>839</b>	70160	119269	2149	<b>191578</b>
2020	198	621	17	<b>836</b>	60830	131509	1927	<b>194266</b>
	<b>ДОГОВОРЕНА МРЗ НАД НОРМАТИВНИЯ МИНИМУМ</b>							
2024	95	117	3	<b>215</b>	48792	49817	661	<b>99270</b>
2023	167	121	3	<b>291</b>	70559	61908	657	<b>133124</b>
2022	91	116	7	<b>214</b>	52893	54052	849	<b>107794</b>
2021	78	111	7	<b>196</b>	42505	38978	329	<b>81812</b>
2020	74	91	2	<b>167</b>	36262	44522	132	<b>80916</b>

Средно за периода 2024-2020 г. определянето на МРЗ като коефициент към МРЗ за страната се съдържа в **71.4%** от действащите КТД в предприятия, срещу **27.1%** на тези от тях, договорили МРЗ като сума, при съответно **1.5%** на КТД, договорили МРЗ като коефициент към МРЗ, определена в отраслови/браншови КТД. Наетите лица в предприятия с КТД с договорена МРЗ като сума, съставляват **40.1%**, а с договорена МРЗ като коефициент – **59.9%**. Към 31.12.2024 г. **62.9%** от общо действащите **1 311** КТД в предприятия, със **73.3%** наети лица в тях от общо **276 139** работници и служители, съдържат договорености относно МРЗ за предприятията.

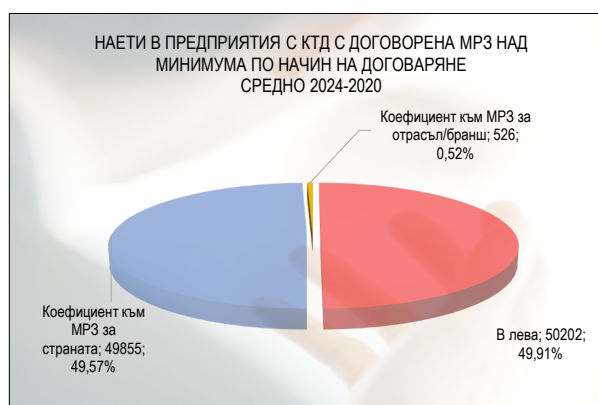
#### 4. КТД И НАЕТИ В ПРЕДПРИЯТИЯ С ДОГОВОРЕНА МРЗ НАД МРЗ ЗА СТРАНАТА.



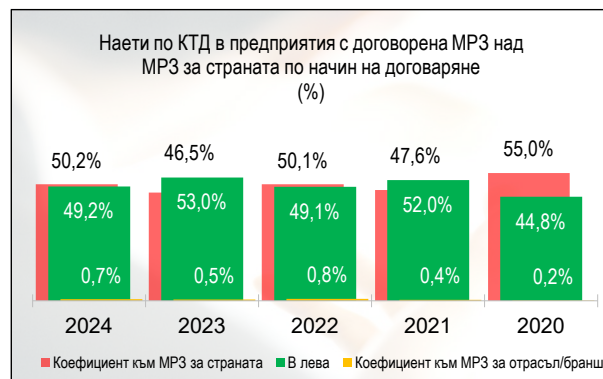
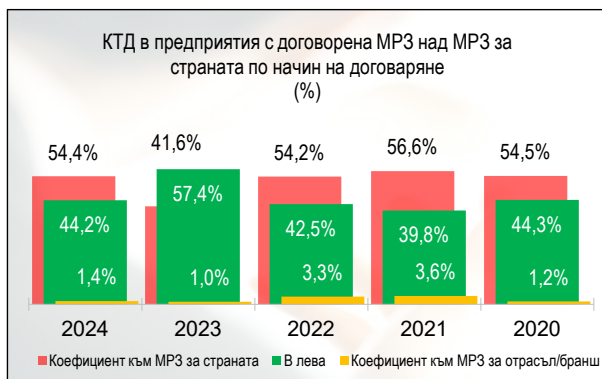
Високият относителен дял на КТД в предприятия, и на наетите в тези предприятия с договорена МРЗ, независимо от начина на нейното договаряне, не е съпроводен с висок дял на КТД, с които е договорена МРЗ за предприятието над нормативния минимум. Средно за периода 2024-2020 г. **16.4%** са КТД в предприятия, с които е договорена по-висока МРЗ от нормативно установената за страната, от общо действащи КТД в предприятия. **36.2%** е средният дял на наетите в предприятия с КТД с договорена МРЗ над тази за страната, от общо наети в предприятия с КТД.



Делът на КТД с договорена МРЗ над МРЗ за страната, съпоставен с този на КТД с договорена МРЗ, средно за периода 2024-2020 г. е **26.9%**, а на наетите в тези предприятия – **49.7%**. Към 31.12.2024 г. този дял е с **6.1%** пункта по-висок, отколкото през базисната 2020 г., а на наетите – със **7.4%** пункта. Въпреки че делът на КТД в предприятия с договорена МРЗ над минимума е малко над  $\frac{1}{4}$ , наетите лица в тези предприятия са близо  $\frac{1}{2}$  от наетите в предприятия с договорена МРЗ.



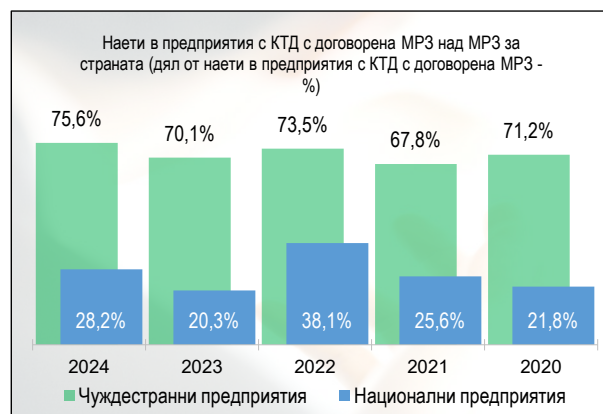
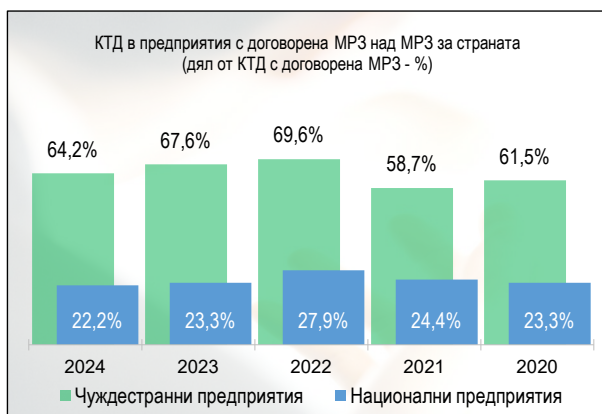
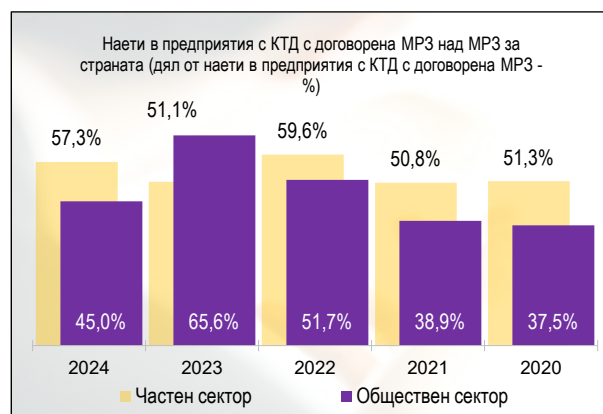
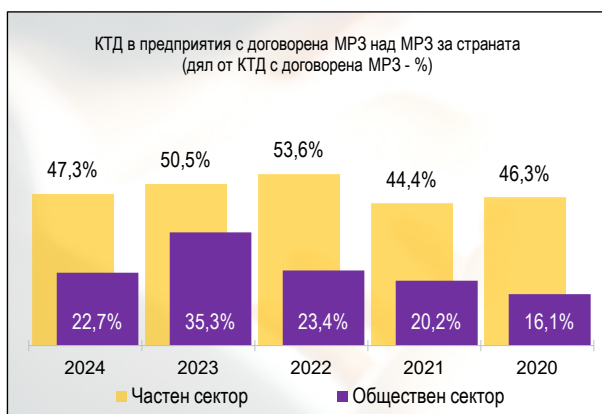
Данните показват, че за годините на изследвания период относителният дял на КТД, с които е договорена МРЗ над МРЗ за страната като коефициент към МРЗ за страната, е по-висок от този на КТД, с които МРЗ над МРЗ за страната се определя като сума в лева, с изключение на 2023 г. Наетите лица в предприятията с КТД, с които е договорена по-висока МРЗ от нормативния минимум, са приблизително с еднакъв относителен дял съобразно начина на договарянето на МРЗ.



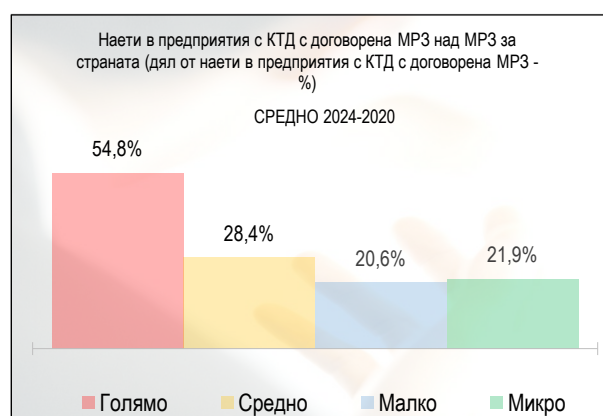
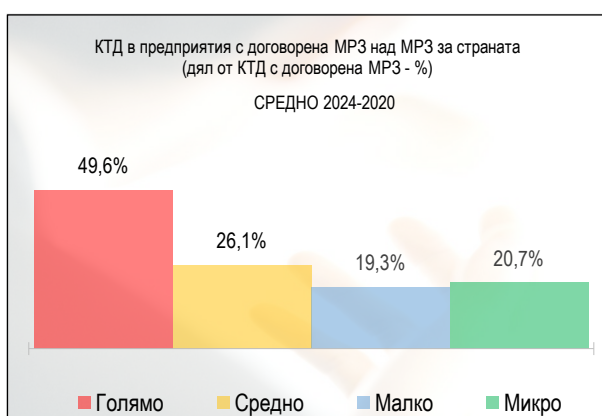
Относителният дял на действащите КТД в предприятия, с които е договорен по-висок размер на МРЗ от този за страната и на наетите лица, съпоставен с КТД и наетите с договорена МРЗ, по икономически дейности средно за периода 2024-2020 г. отчита съществена диференциация по икономически дейности. Като се има предвид, че в сектора на финансовите услуги за периода има само един КТД, се установява, че най-висок е делът на КТД с договорена МРЗ над нормативно установената МРЗ в енергийния сектор, и като цяло в индустриалните дейности, като при наетите лица в предприятия с такива КТД най-висок е относителният дял в сектора на добивната промишленост. Следва също така да се посочи, че за периода 2024-2020 г. в 3 от икономическите дейности не се отчитат КТД в предприятия с договорена МРЗ над МРЗ за страната – строителство, хотелиерство и ресторантьорство и операции с недвижими имоти.



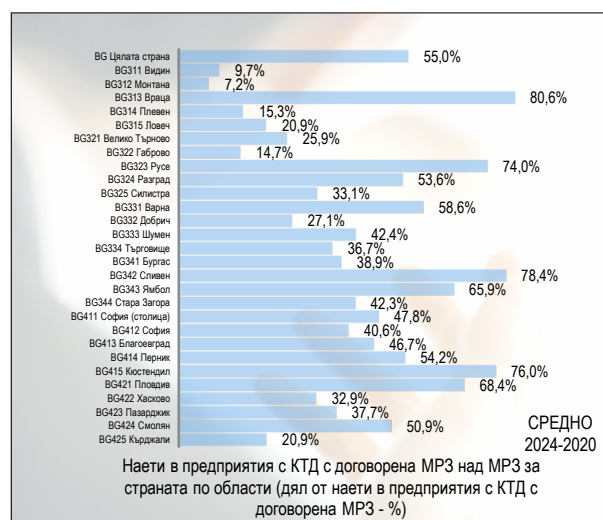
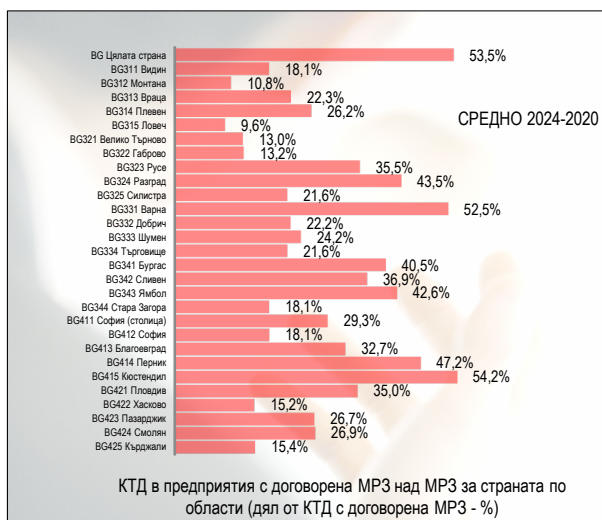
Разпределението на договорената с КТД в предприятия МРЗ над установения минимум по икономически сектори (обществен/частен) за изследвания период показва, че относителният дял на КТД в частния сектор е средно с **24.9%** пункта по-висок, отколкото в общественния сектор, но при наетите тази разлика е **6.3%** пункта, или близо **4** пъти по-малка. В частния сектор делът на националните предприятия, в които е договорена МРЗ над минимума, средно за периода 2024-2020 г. е с над **40%** пункта по-малък, отколкото е делът на тези с чуждестранна собственост, а делът на наетите лица в тези предприятия - с **44.8%** пункта. Най-голямата разлика в относителните дялове се отчита за 2023 г. – **44.4%** пункта при КТД и **49.8%** пункта при наетите в предприятия с КТД.



Според големината на предприятията разпределението на действащите КТД с договорена МРЗ над минимума и наетите в тях средно за периода 2024-2020 г. показва значително по-висок относителен дял при големите предприятия, докато при останалите този дял е приблизително сходен. Прави впечатление, че делът на КТД и на наетите в предприятия с КТД в микро предприятията е малко по-висок, отколкото този на малките предприятия.



Териториалното разпределение на КТД в предприятия с договорена МРЗ над МРЗ за страната, както и на наетите в тези предприятия средно за периода 2024-2020 г. отчита, че относителният дял на КТД с договорена МРЗ над минимума е най-висок в област Кюстендил – 54.2%, а на наетите в предприятията – в област Враца – 80.6%. Средно за изследвания период делът на КТД с договорена МРЗ над тази за страната в Североизточния статистически район (32.8%) е над 2 пъти по-висок, отколкото в Северозападния, а разликата при наетите в тези предприятия между района с най-висок дял – Южния централен, и този с най-нисък – Северния централен, е 18.1% пункта.



## 5. РАЗМЕР НА ДОГОВОРЕНАТА МРЗ НАД МРЗ ЗА СТРАНАТА.

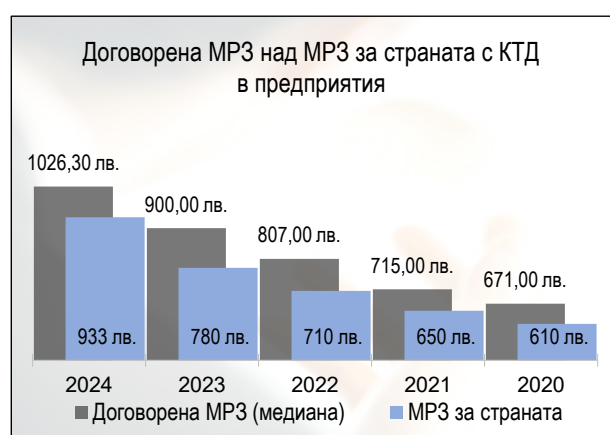
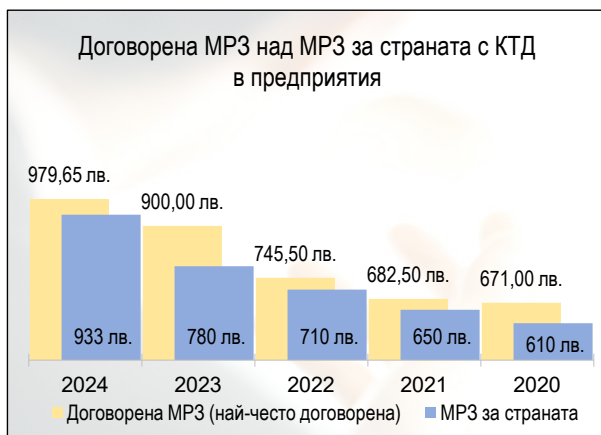
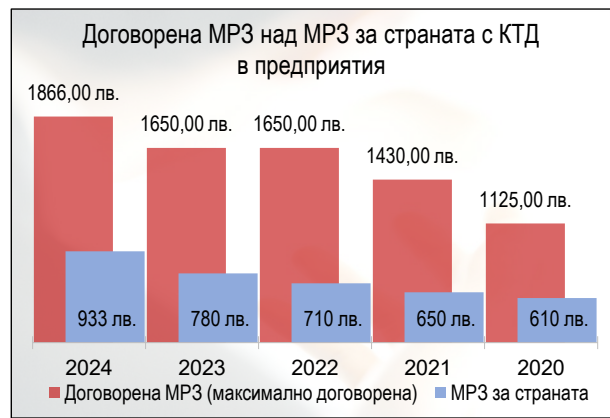
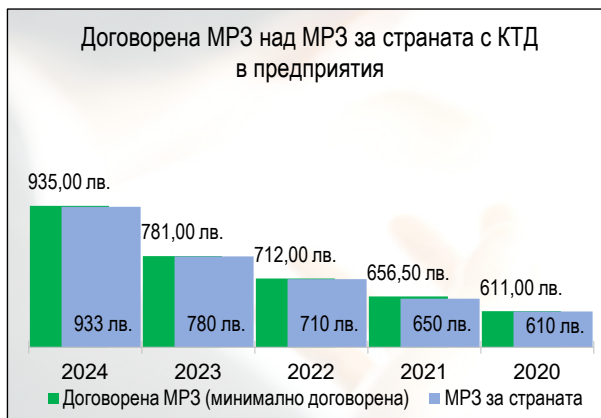
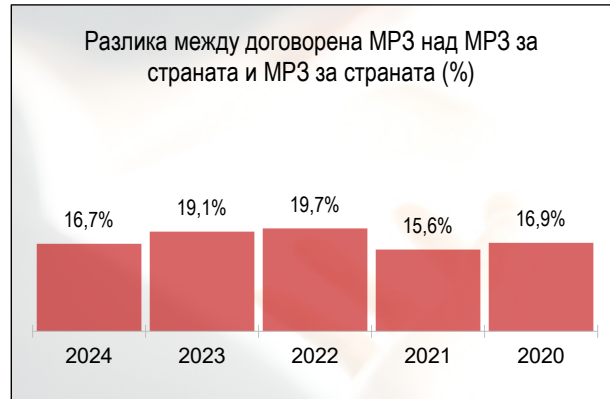
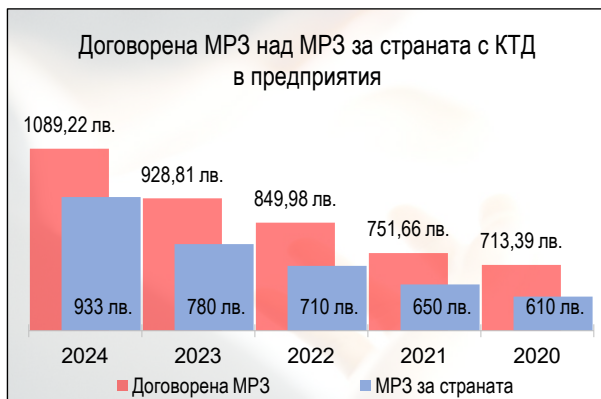


Освен броя и относителния дял на КТД и наетите в предприятията, в които е договорен по-висок размер на МРЗ от МРЗ за страната, от съществено значение са и стойностите на МРЗ, които страните са договорили. След привеждане на коефициентите на договорения размер там, където в КТД е договорена МРЗ като коефициент към МРЗ за страната или към МРЗ за отрасъл/бранш, към договорената стойност в лева, на следващата таблица е представена договорената МРЗ над МРЗ за страната, съответно и нормативния минимум по години.

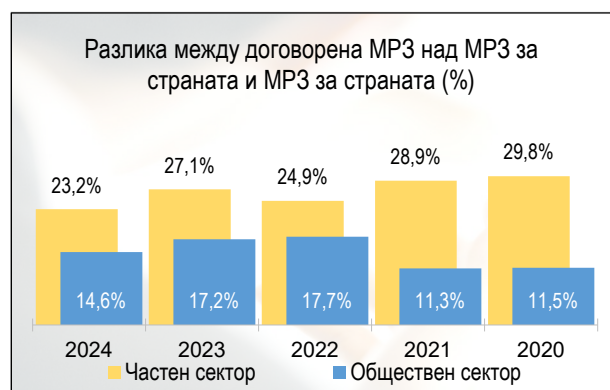
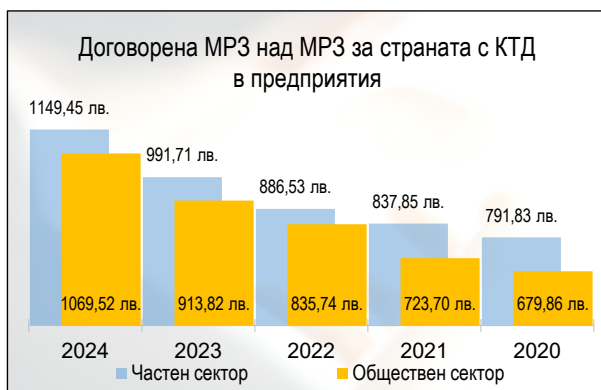
ДОГОВОРЕНА МРЗ НАД МРЗ ЗА СТРАНАТА										
	2024		2023		2022		2021		2020	
НОРМАТИВЕН МИНИМУМ	933 лв.	477.04 €	780 лв.	398.81 €	710 лв.	363.02 €	650 лв.	332.34 €	610 лв.	311.89 €
КТД в ПРЕДПРИЯТИЯ	1089,22 лв.	556,91 €	928,81 лв.	474,89 €	849,98 лв.	434,59 €	751,66 лв.	384,32 €	713,39 лв.	364,75 €
ЧАСТЕН СЕКТОР	1149,45 лв.	587,70 €	991,71 лв.	507,05 €	886,53 лв.	453,27 €	837,85 лв.	428,39 €	791,83 лв.	404,86 €
Национални предприятия	1134,88 лв.	580,25 €	966,34 лв.	494,08 €	860,24 лв.	439,83 €	823,55 лв.	421,07 €	790,36 лв.	404,10 €
Чуждестранни предприятия	1152,84 лв.	589,44 €	997,22 лв.	509,87 €	893,10 лв.	456,63 €	842,10 лв.	430,56 €	792,20 лв.	405,04 €
ОБЩЕСТВЕН СЕКТОР	1069,52 лв.	546,84 €	913,82 лв.	467,23 €	835,74 лв.	427,31 €	723,70 лв.	370,02 €	679,86 лв.	347,61 €
ГОЛЯМО (над 250 наети)	1117,74 лв.	571,49 €	979,37 лв.	500,75 €	873,12 лв.	446,42 €	774,27 лв.	395,88 €	730,28 лв.	373,38 €
СРЕДНО (50 – 250 наети)	1118,99 лв.	572,13 €	926,28 лв.	473,60 €	863,41 лв.	441,45 €	784,09 лв.	400,90 €	741,84 лв.	379,30 €
МАЛКО (10 – 50 наети)	1036,77 лв.	530,09 €	892,53 лв.	456,34 €	817,15 лв.	417,80 €	714,31 лв.	365,22 €	667,42 лв.	341,25 €
МИКРО (до 10 наети)	1075,96 лв.	550,13 €	957,60 лв.	489,61 €	756,74 лв.	386,92 €	689,00 лв.	352,28 €	713,50 лв.	364,81 €

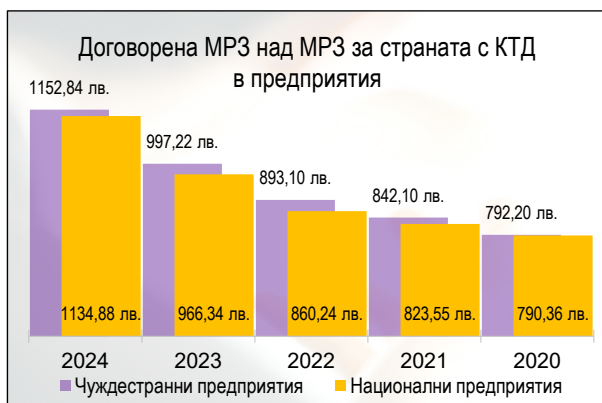
Договореният с действащите КТД в предприятия размер на МРЗ към 31.12.2024 г. е **1 089.22 лв.**, или с **153.22 лв. (16.7% пункта)** по-висок от действащата МРЗ за страната, като надхвърля установената с ПМС №359/23.10.2024 г. МРЗ за 2025 г. с **12.22 лв.** Разликата между договорената МРЗ към 31.12.2020 и тази към 31.12.2024 г възлиза на **375.83 лв.**, при увеличение на МРЗ за страната за същия период със **323 лв.** Най-висока в процентно изражение е договорената като минимум над МРЗ за страната с КТД в предприятия към 31.12.2021, г. – **1%**, а максимално договорената – **132.4%**, т.е. близо 1 и 1/3 пъти над МРЗ за страната - към 31.12.2022 г.

Договорената МРЗ с КТД в предприятията от общественния сектор е по-ниска, отколкото в частния сектор устойчиво за периода 2024-2020 г. Средното „отстояние“ на договорената над минимума МРЗ в частния сектор от нормативно установената МРЗ за изследвания период е **194.87 лв.**, като най-голямо е то към 31.12.2024 г. - **216.45 лв.** докато в общественния сектор средната разлика е **107.93 лв.**, при най-висока стойност към 31.12.2024 г. – **136.53 лв.**

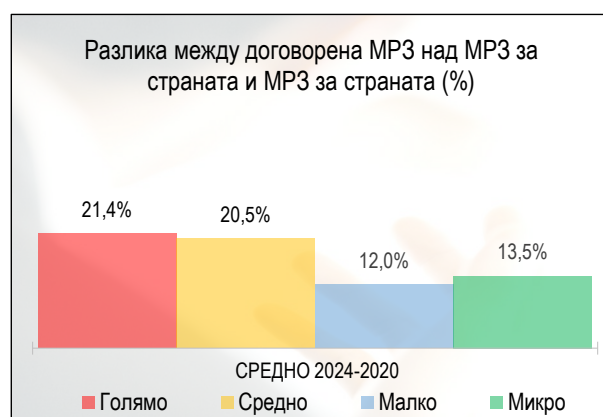
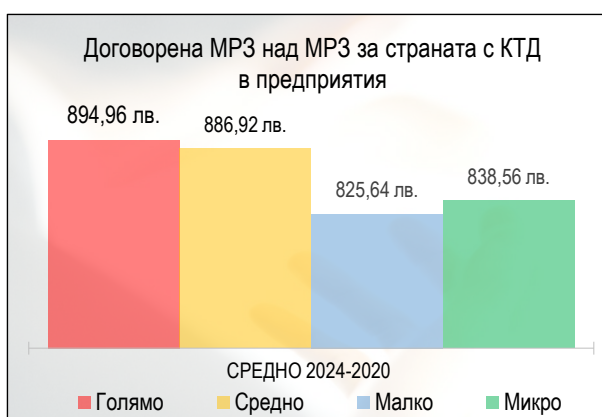


В рамките на частния сектор договорената МРЗ в предприятията с чуждестранен капитал е по-висока, отколкото в националните предприятия, но разликата между тях е сравнително малка. При чуждестранните предприятия средната разлика за периода 2024-2020 г. между договорената с КТД МРЗ и МРЗ за страната е **198.89 лв.**, докато при националните тя е **178.47 лв.**

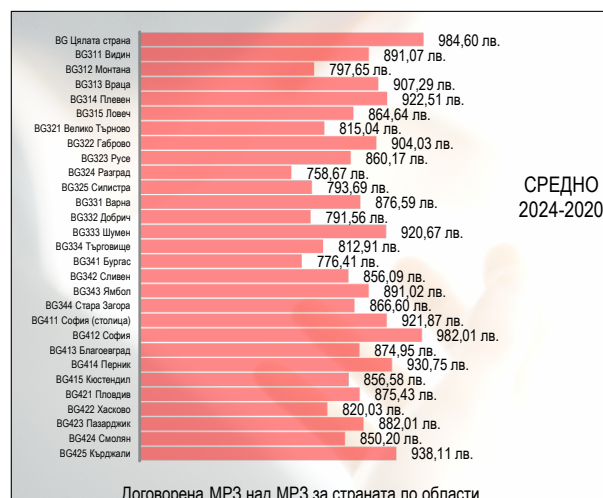




С КТД в големите и средните предприятия е договорена по-висока стойност на МРЗ, отколкото с КТД в малките и микро предприятията, като в микро предприятията се отчита по-висока договорена МРЗ, отколкото при малките предприятия.



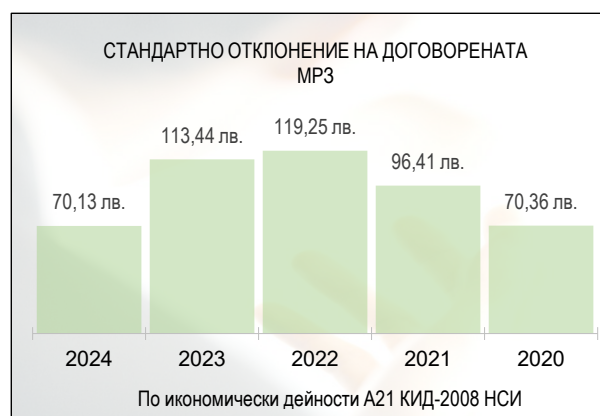
Най-висок размер на договорената с КТД МРЗ средно за периода 2024-2020 г. се отчита във финансовия сектор – **1 070 лв.**, а най-ниска – **795.49 лв.** – в сектора на образованието. Следва също така да се отбележи, че в образованието и здравеопазването МРЗ се диференцира за педагогическия и непедагогическия персонал, съответно медицинския и немедицински персонал, където нормативния минимум е определен с нормативни актове и отрасли КТД за съответните дейности на по-високо равнище, отколкото е МРЗ за страната.



Разпределението на договорените равнища на МРЗ по административни области и статистически райони показва, че най-висок размер на договорена МРЗ над МРЗ за страната с действащите КТД на равнище „предприятие“ средно за изследвания период е достигнат в област София – **982.01 лв.**, а най-нисък – в област Разград – **758.67 лв.** С КТД на предприятията с

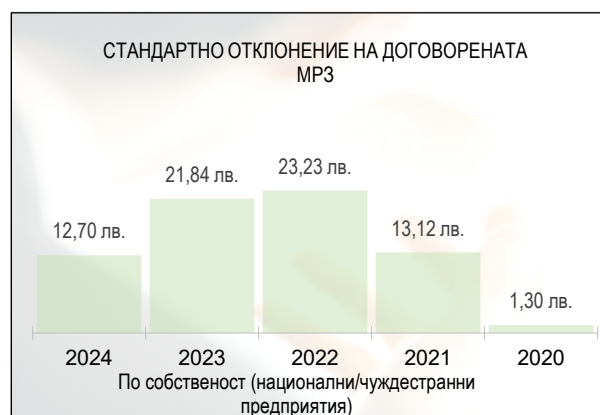
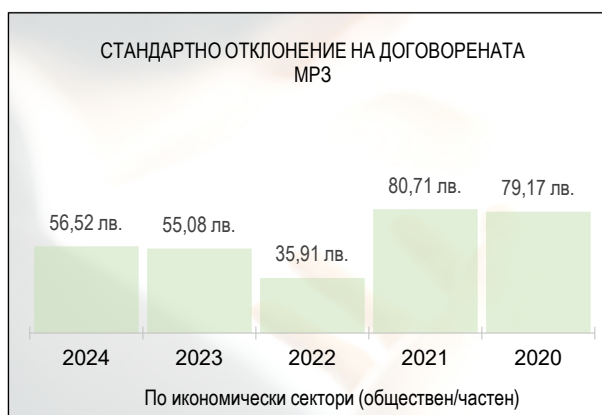
териториално разположени поделения в цялата страна е договорена МРЗ над тази за страната средно за 2024-2020 г. в размер на **984.60** лв. Сред статистическите райони най-висока стойност на договорената с КТД МРЗ се отчита в Югозападния район – **908.99** лв., а най-ниска – в Югоизточния – **818.63** лв.

При изследването на постигнатите договорености относно размера на МРЗ е показателно разпределението на стойностите по анализирани структури. За целта се използва величината на стандартното отклонение, която е измерител за степента на раздалеченост на стойностите от средно аритметичната им стойност, и е предпочетена в сравнение с други използвани статистически показатели поради факта, че се определя в същата мярка, в случай в лева. По-високата стойност на стандартното отклонение е индикатор за по-голяма „разпръснатост“ (диференциация) на договорения размер на МРЗ в рамките на изследваното разпределение.

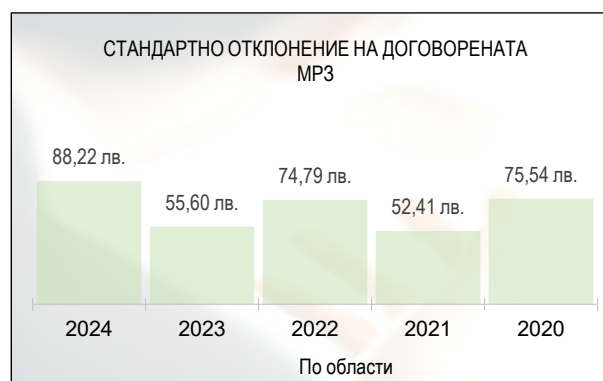
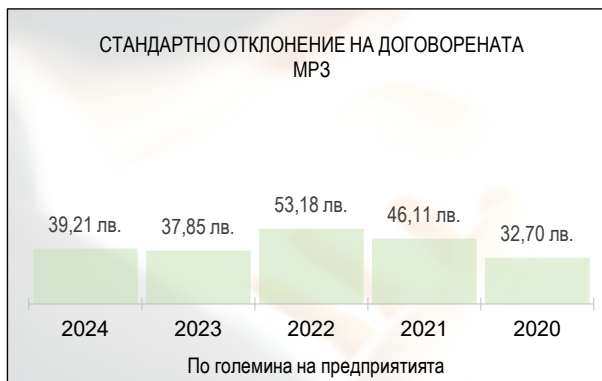


Данните показват, че при договорения размер на МРЗ над МРЗ за страната по икономически дейности номенклатура А21 КИД-2008 НСИ диференциацията, измерена чрез стойностите на стандартното отклонение, е най-висока. Най-малка е диференциацията между договорения размер на МРЗ по форми на собственост – национални/чуждестранни предприятия.

Нарастването на разликите между договорения размер на МРЗ по икономически дейности за периода 2021-2023 г. в сравнение с 2020 г. е съпроводено с възстановяване на диференциацията за 2024 г. на равнището на 2020 г. В сравнение с базисната 2020 г. се отбелязва „свиване“ на диапазона на диференциация на постигнатата договореност за размера на средно договорената МРЗ между обществения и частния сектор.



Относително равномерно са разпределени стойностите на стандартното отклонение по години за периода 2024-2020 г. по големина на предприятията и по области, но все пак следва да се отбележи, че в сравнение с 2020 г. диференциацията между отделните групи предприятия и между административните области нараства.



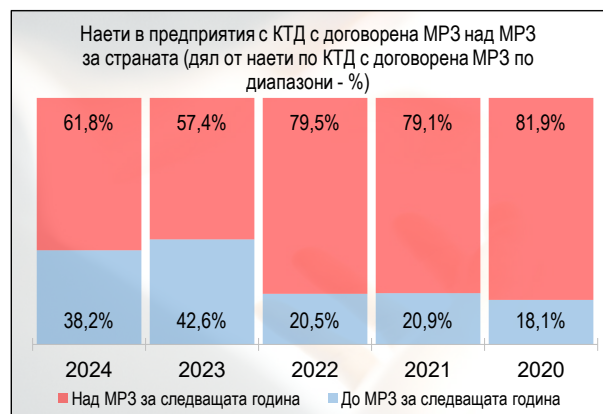
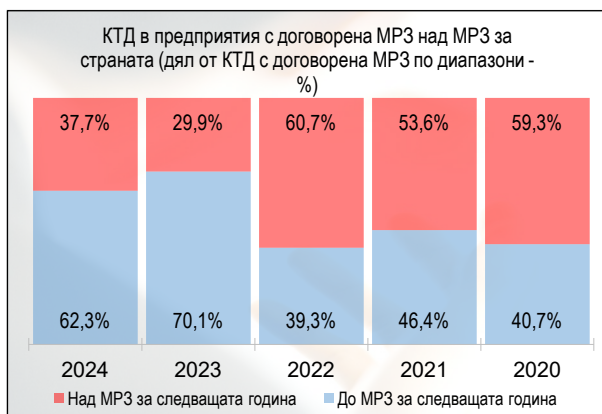
## 6. РАЗМЕР НА ДОГОВОРЕНАТА МРЗ НАД МРЗ ЗА СТРАНАТА В ДИАПАЗОН.



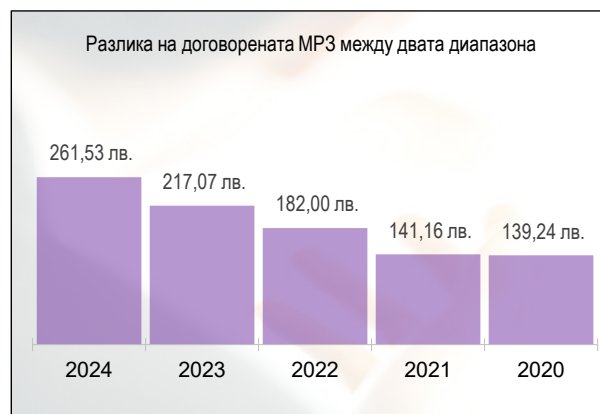
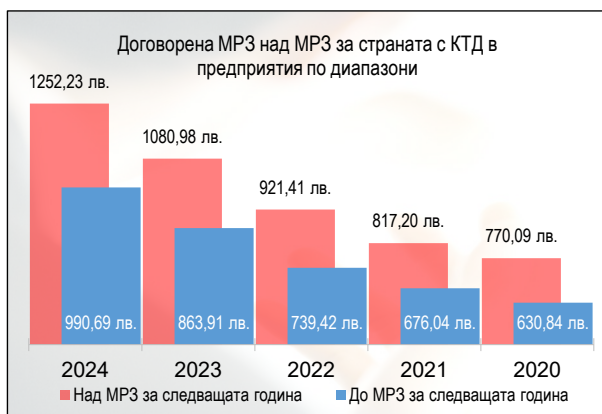
Предвид факта, че информацията за договорената МРЗ с КТД на предприятията е обработена и изследвана към 31.12.2024 г. при определена с ПМС №359/23.10.2024 г. МРЗ от 01 януари 2025 г. в размер на **1 077** лева, тази стойност се приема за разделител при анализ на договорената МРЗ в диапазон. Целта е да се представи дяла на КТД и наетите по тях, които са договорили равнище на МРЗ за предприятието над определената МРЗ за следващата година, както и тези от тях, които не са го постигнали, както и да се посочат договорените стойности на МРЗ. Така първият интервал за 2024 г. на изследване може да се определи като договорена с КТД в предприятия МРЗ между МРЗ за 2024 г. в размер на **933** лв., и новата МРЗ, в сила от 01.01.2025 г. от **1 077** лв., и съответно вторият интервал – договорена МРЗ над **1 077** лв. Диапазоните за останалите изследвани години са определени съобразно същия критерий. На таблицата са показани като относителен дял броят на КТД и наетите по тях с договорена МРЗ над МРЗ за страната по двата интервала, както и договорената с КТД в предприятия в съответните интервали МРЗ и договорената МРЗ за всяка година.

	2024		2023		2022		2021		2020	
	<1077 лв.	>1077 лв.	<933 лв.	>933 лв.	<780 лв.	>780 лв.	<710 лв.	>710 лв.	<650 лв.	>650 лв.
КТД	62,3%	37,7%	70,1%	29,9%	39,3%	60,7%	46,4%	53,6%	40,7%	59,3%
Наети	38,2%	61,8%	42,6%	57,4%	20,5%	79,5%	20,9%	79,1%	18,1%	81,9%
<b>МРЗ в диапазон</b>	<b>990,69 лв.</b>	<b>1252,23 лв.</b>	<b>863,91 лв.</b>	<b>1080,98 лв.</b>	<b>739,42 лв.</b>	<b>921,41 лв.</b>	<b>676,04 лв.</b>	<b>817,20 лв.</b>	<b>630,84 лв.</b>	<b>770,09 лв.</b>
Договорена МРЗ	1 089,22 лв.		928,81 лв.		849,98 лв.		751,66 лв.		713,39 лв.	

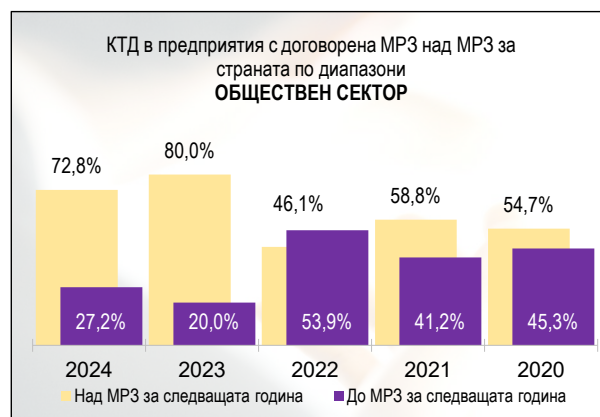
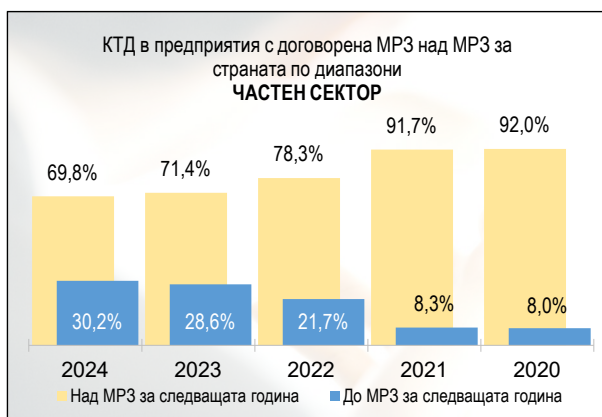
В първите три години на изследвания период относителният дял на КТД в предприятия, с които е договорена МРЗ над МРЗ за страната в диапазона над определената с ПМС МРЗ за следващата година, е по висок, отколкото този в първия диапазон – до МРЗ за следващата година. Това съотношение се променя през 2023 и 2024 г., в които периоди КТД с договорена МРЗ над МРЗ за следващата година намалява като дял.



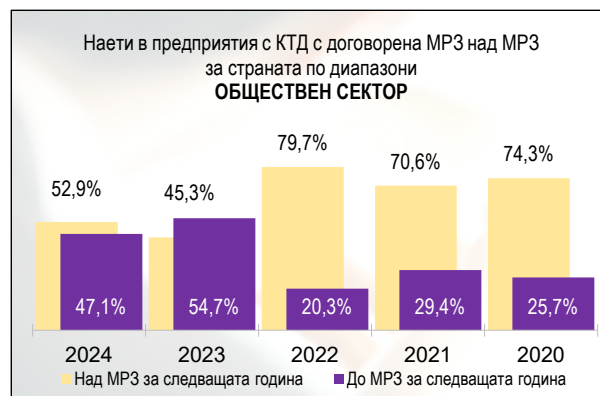
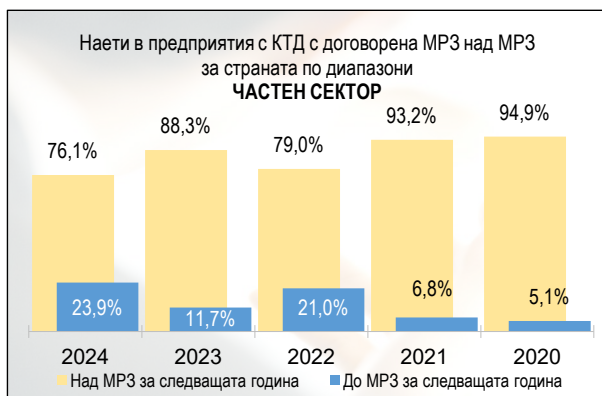
Наетите в предприятия с КТД с договорена МРЗ в горния диапазон – над МРЗ за следващата година, съставляват по-голям относителен дял за годините на изследвания период – средно **71.9%** срещу **28.1%**, като се отчита намаление за последните две години, но не толкова голямо, колкото е то при КТД. Разликата на договорената МРЗ в диапазона над МРЗ за страната за следващата година, и договорената МРЗ до тази стойност, устойчиво нараства с **53.2%**, достигайки за 2024 г. **261.53** лв. срещу **139.24** лв. през 2020 г. Между двата диапазона се отчита разлика в динамиката – в горния диапазон ръстът на договорената МРЗ е със **62.6%** пункта, а в диапазона до МРЗ за следващата година – с **57%** пункта, за 2024 в сравнение с 2020 г.



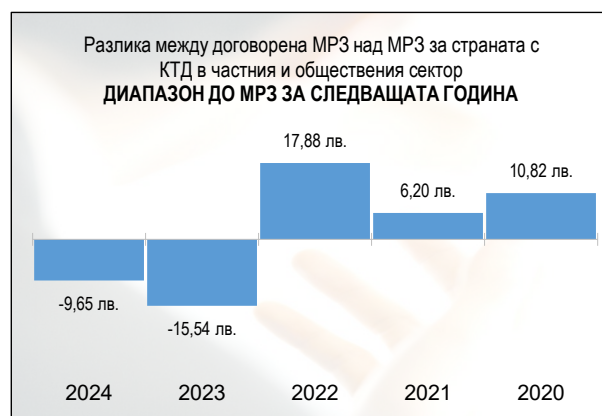
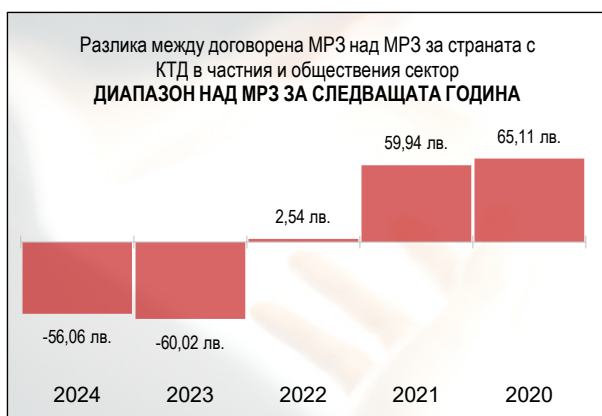
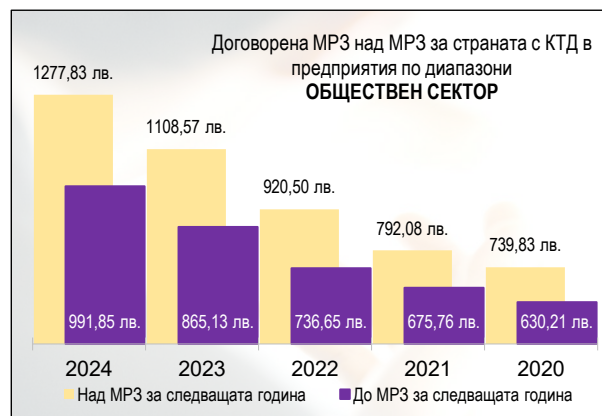
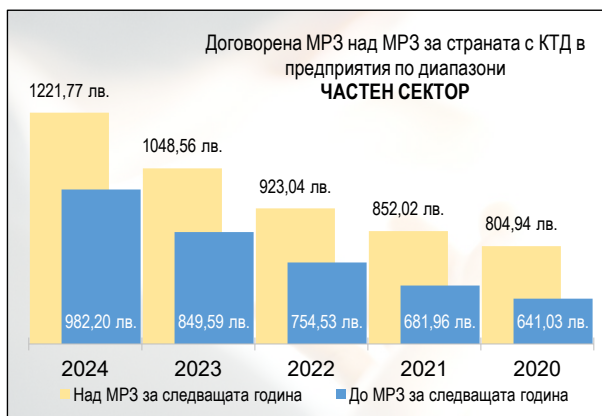
И в частния сектор, и в обществения сектор делът на КТД с договореностите за МРЗ над МРЗ за следващата година преобладава, но в обществения сектор през първите три години от периода разликите между двата диапазона с значително по-малки, като за 2022 г. КТД в долния интервал отчитат по-висок дял със **7.8%** пункта.



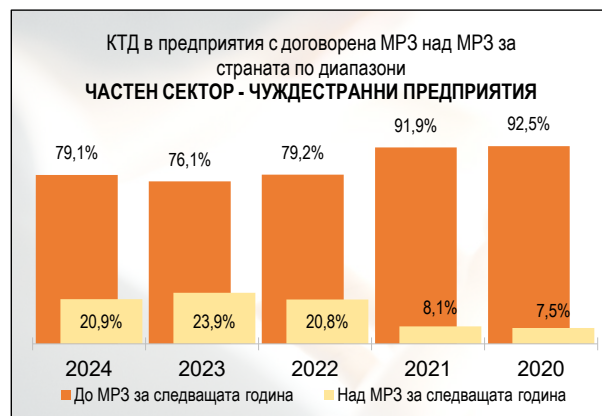
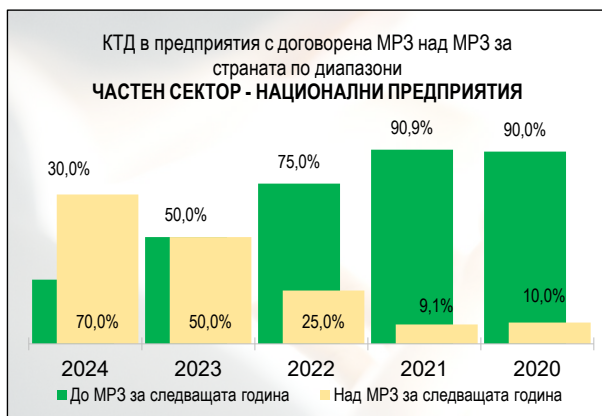
При наетите лица в предприятия с КТД с договорена МРЗ по диапазони в частния и в обществения сектор намалява делът им в диапазона над МРЗ за следващата година, и се увеличава този в долния интервал – до МРЗ за следващата година, много по значимо в обществения сектор.



Разликата между двата диапазона за 2024 г. е **52.2%** пункта при наетите в частния сектор, и **5.8%** пункта при тези в общественения сектор, в полза на интервала над МРЗ за следващата година. Намалението на дела на наетите за 2024 г. в частния сектор в горния диапазон е **18.8%** пункта, докато при наетите в обществения сектор то е **21.4%** пункта. Договорената МРЗ за последните две години в обществения сектор е по-висока и в двата диапазона, отколкото в частния сектор.

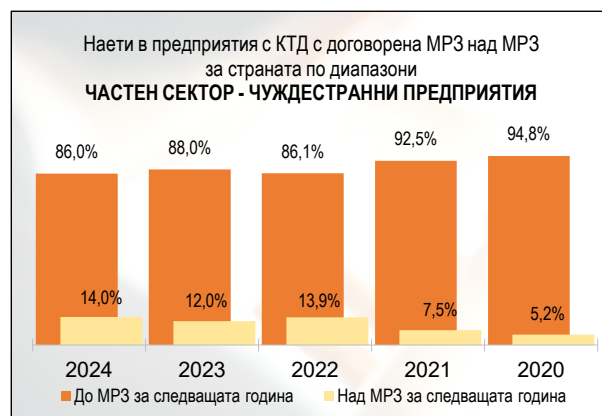
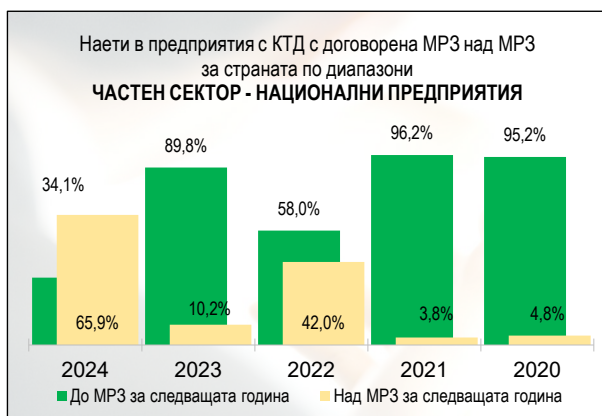


При националните предприятия от частния сектор нараства делът на КТД с договорена МРЗ над тази за страната в горния диапазон за периода 2024-2020 г. от **10%** на **70%**, докато нарастването в чуждестранните предприятия в този диапазон е значително по-малко – от **7.5%** до **20.9%**.

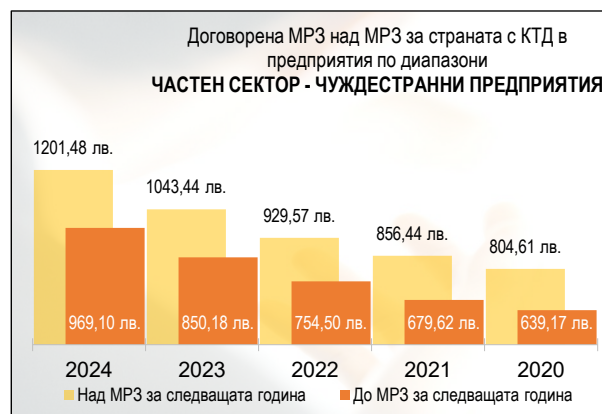
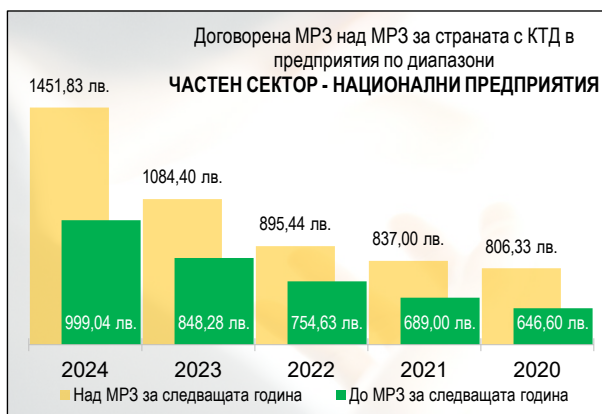


Тенденцията при наетите в националните предприятия с КТД с договорена МРЗ в диапазона над МРЗ за страната за следващата година не е устойчива, като все пак се отчита значимо нарастване на относителният им дял за 2024 г. в сравнение с предходната, като за тази година за пръв път този дял е по-висок, отколкото делът на наетите в предприятията с КТД в диапазона до МРЗ за следващата година. Съотношението на относителния дял при

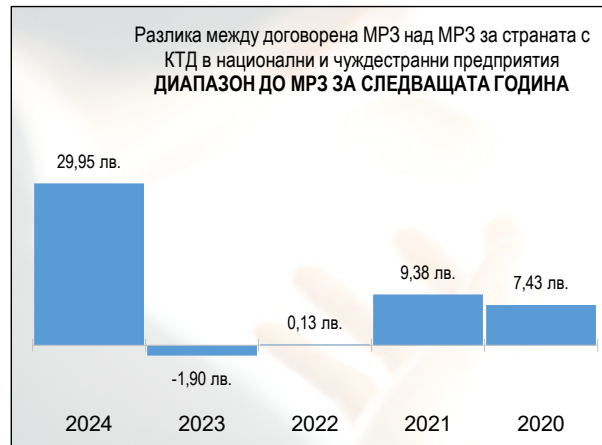
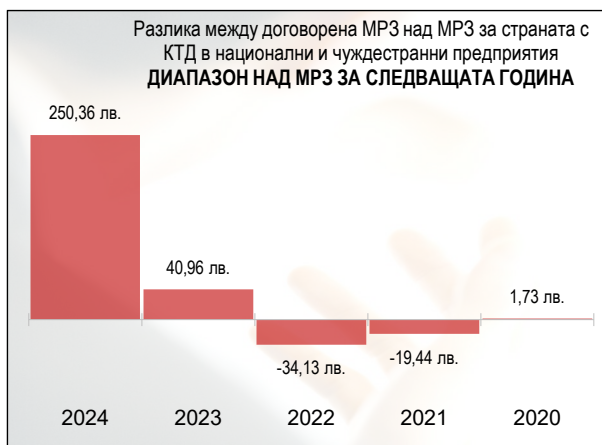
чуждестранните предприятия между наетите в предприятия с КТД в двата диапазона не отчита резки колебания, като значително по-малък е делът им в горния диапазон – средно 10.5% срещу 89.5% в диапазона до МРЗ за следващата година.



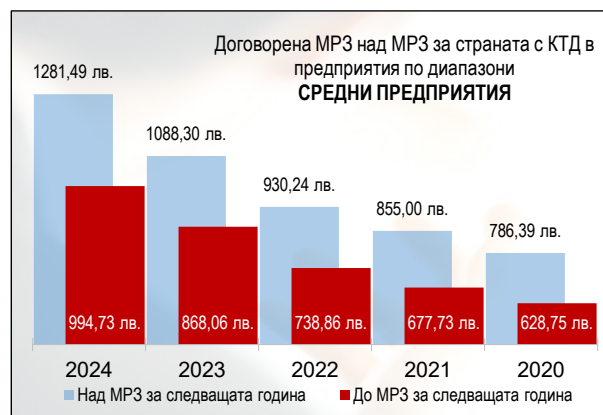
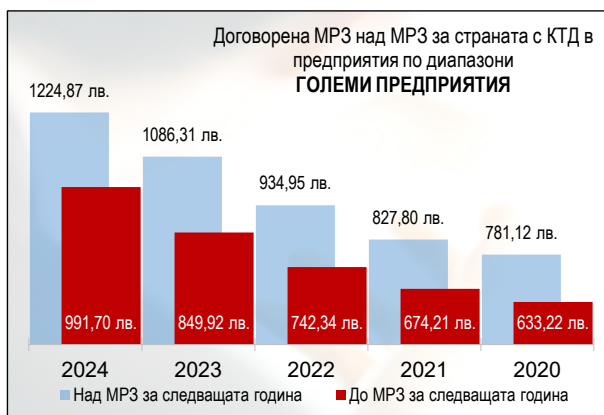
Договорената МРЗ в двата изследвани диапазона в националните и чуждестранните предприятия от частния сектор отчита, че за последните две години на периода 2024-2020 г. в горния диапазон тя е по-висока при националните предприятия, в сравнение с чуждестранните, като за 2024 г. разликата е значителна – 250.36 лв.



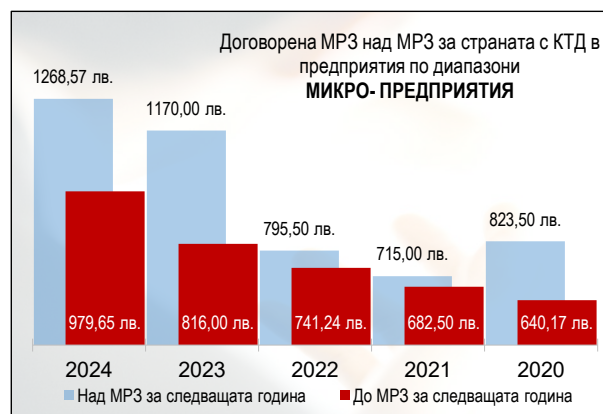
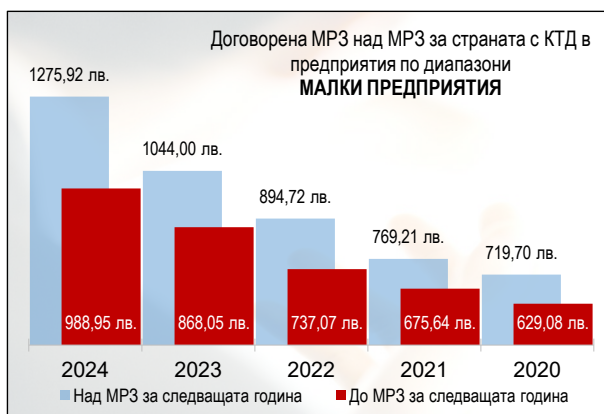
В диапазона до МРЗ за следващата година, освен за 2024 г., разликите между двете групи е в рамките на 10 лв., като за последната година тази разлика достига 29.95 лв. – почти 10 пъти по-малка от разликата в горния диапазон.



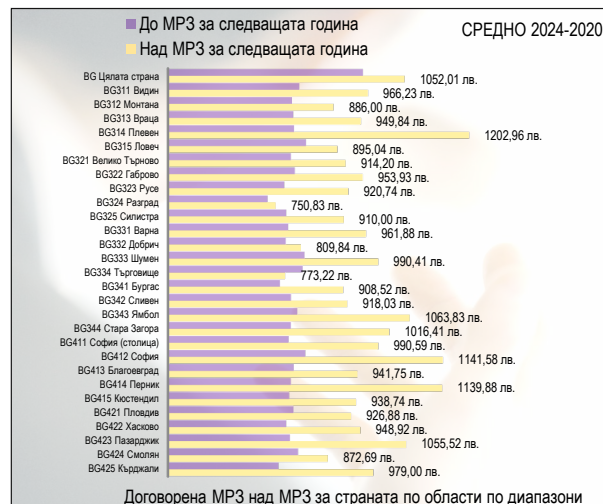
Данните показват, че най-висока договорена МРЗ и в двата диапазона за 2024 г. е достигната при КТД в средните по размер предприятия – съответно 1 281.49 лв. и 994.73 лв.



Най-голяма е средната разлика на договорената МРЗ между двата диапазона при средните предприятия – **206.66 лв.**, а най-малка – при малките предприятия – **160.95 лв.**

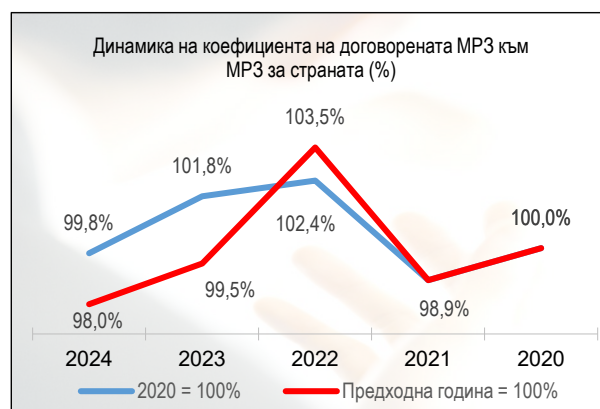
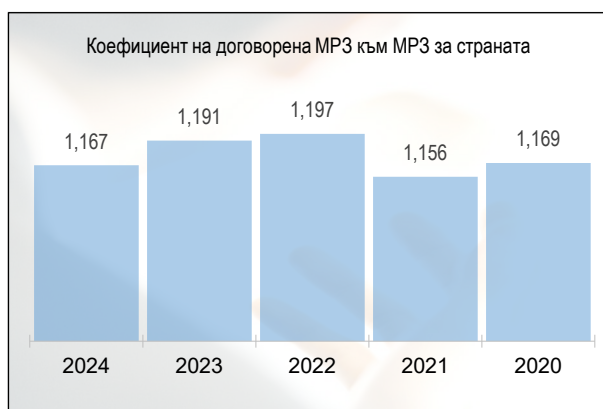


По икономически дейности А21 КИД-2008 в двата диапазона има съществени разлики между постигнатите договорености. В два от секторите те изцяло са над МРЗ за следващата година – във финансовия и застрахователния сектор, в търговията и в административните и спомагателни дейности. Като цяло индустриалният сектор е договорил МРЗ във високия диапазон, докато бюджетната сфера – в по-ниския. Най-високата средно договорена МРЗ в първия диапазон – до МРЗ за следващата година, се отчита в сектора на информационните технологии – **942.15 лв.**, а във втория диапазон – над МРЗ за страната за следващата година – **1 225 лв.** – в аграрния сектор.

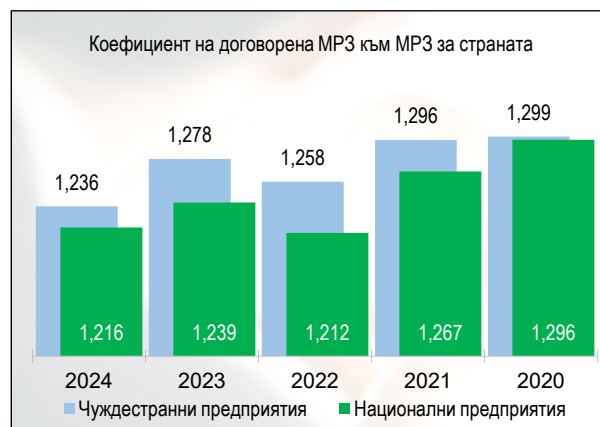
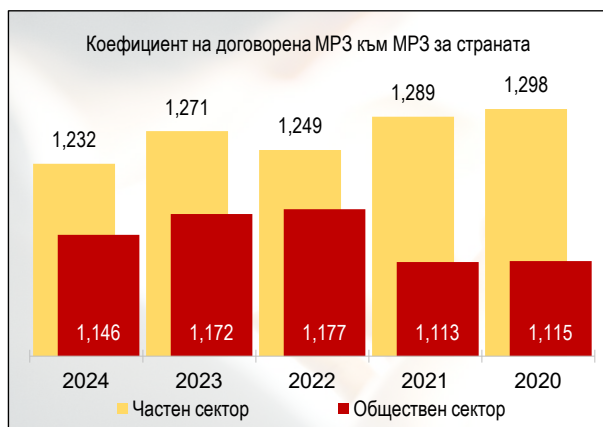


При разпределението по области в по-ниския диапазон най-високата средно договорена МРЗ за периода 2024-2020 г. от **954.67** лв. се отчита с КТД в предприятия с териториално разположение на поделенията в цялата страна, а най-ниска – в област Разград – **732.30** лв. В диапазона над МРЗ за следващата година най-висока стойност се отбелязва при КТД от област София – **1 141.58** лв., а най-ниска – в област Разград – **750.83** лв. Най-голямата разлика в договорената МРЗ между двата диапазона се отчита в област Плевен – **409.04** лв., а най-малката – в област Разград – **18.53** лв.

Като основен показател, характеризиращ постигнатите договорености с КТД над минимално установените със законовата и нормативна уредба, НИПА изчислява коефициент на средно договорената стойност на МРЗ към нормативния минимум, в случая определената ежегодно с ПМС минимална работна заплата за страната за 8-часов работен ден. Този коефициент показва съотношението на достигнатото средно договорено равнище на МРЗ с КТД в предприятия към минималната работна заплата, без да се влияе от нейното изменение като стойност.



Коефициентът показва, че към 31.12.2024 г. достигнатото равнище на договорената с КТД в предприятия МРЗ от **1 089.22** лв. е с **16.7%** по-високо от действащата и нормативно установената към тази дата МРЗ за страната от **933** лв. В сравнение с 31.12.2023 г., коефициентът, изразяващ съотношението на средно договорения размер на МРЗ с КТД в предприятията към нормативно установеното равнище, е с **1.5%** пункта по-нисък. Към базисната 2020 г. намалението е **0.2%** пункта. Като цяло динамиката на коефициента за изследваните години отбелязва тенденция към спад.



Сравнението на коефициентите в обществения и частния сектор показва, че в коефициентът в обществения сектор има по-малки стойности, докато този е по-висок средно с **12.3%** пункта. Разликата в стойностите на коефициента между чуждестранните и националните предприятия е по-малка – средно с **2.7%** пункта в полза на чуждестранните предприятия.

## 7. УСЛОВИЯ ЗА ПОВИШАВАНЕ НА МРЗ И ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА.



С КТД/СДСл страните договарят и процедура и условия за повишаване на МРЗ и договорените възнаграждения в зависимост от определени обстоятелства за срока на действие на колективния трудов договор. Тези условия са свободно дефинирани от страните по КТД и са различни по своя характер, като са групирани на основата на най-често срещаните в КТД. Договорените условия за повишаване на възнагражденията не касаят единствено МРЗ, поради което данните включват и СДСл. Освен броя на КТД/СДСл и наетите в техния обхват, НИПА предоставя информация и за диференцираните на договорените условия.

ДОГОВОРЕНИ УСЛОВИЯ ЗА ПОВИШАВАНЕ НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА										
	КТД И СПОРАЗУМЕНИЯ					НАЕТИ				
	2024	2023	2022	2021	2020	2024	2023	2022	2021	2020
КТД/СПОРАЗУМЕНИЯ	990	785	610	534	513	229680	182622	150260	128188	127875
КТД	971	772	602	530	511	219452	174657	145124	126168	125942
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	911	729	571	507	491	209137	167309	140615	124123	123000
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ	60	43	31	23	20	10315	7348	4509	2045	2942
СПОРАЗУМЕНИЯ (СДСл)	19	13	8	4	2	10228	7965	5136	2020	1933

От действащите КТД/СДСл средно за периода 2024-2020 г. **46%** са договорили повишаване на възнагражденията, с обхват на наетите от **45%**. Делът на СДСл с постигната договореност за ред и условия за повишаване на възнагражденията е **21%** с обхват на наетите от **9.2%**, а на КТД в администрацията – съответно **28.4%** и **20.6%**. Данните към 31.12.2024 г. показват, че броят на КТД/СДСл, с които са договорени условия за повишаване на възнагражденията, нараства двойно в сравнение с 2020 г., а при наетите – с **28%** пункта.

КТД с договорени условия за повишаване на възнагражденията в частния сектор отбелязват малко по-висок относителен дял, средно за периода 2024-2020 г. от **55.5%**, отколкото в общественения сектор – **44.9%**, но при наетите разликата е чувствителна – **65.3%** за частния сектор и **37.8%** за обществения сектор. Динамиката за периода е по-значителна в обществения сектор – нарастването на относителния дял при КТД/СДСл е с **35%** пункта и с **34.3%** пункта при наетите, докато в частния сектор то е съответно **21.2%** пункта и **8.3%** пункта.

Делът на КТД в предприятията с национален и чуждестранен капитал с договорени условия за повишаване на възнагражденията е почти равен – **52.4%** и **58%**, както и този на наетите по тези договори – **65.6%** и **64.8%**. Динамиката е положителна, като при КТД в националните предприятия тя е **24.1%** пункта нарастване на относителния дял, и **19%** пункта при чуждестранните предприятия, но относителният дял на наетите в техния обхват при националните предприятия намалява с **-26.2%** пункта, докато този на наетите в обхвата на чуждестранните предприятия с договорени условия за повишаване на възнагражденията нараства с **25.9%** пункта.

Не се отчитат съществени разлики между дела на КТД/СДСл според големината на предприятията/административните структури с договорени условия за повишаване на възнагражденията за изследвания период, с изключение на микро- предприятията и администрациите с до 10 души наети. Разликата средно за 2024-2020 г. между относителният дял на големите, средните и малките субекти е в рамките на **5%** пункта, а при относителния дял на наетите в техния обхват и по-малка, докато делът на микро- субектите и наетите в обхвата им е **10-15%** пункта.

Най-висок средно за периода е относителният дял на КТД/СДСл с договорени условия за повишаване на възнагражденията в област Търговище –  $\frac{3}{4}$  от КТС/СДСл в областта имат постигната такава договореност, с обхват от **93.4%**.

Договорените условия за повишаване на възнагражденията са диференцирани от 2020 г. въз основа на съществуващите клаузи в изследваните КТД/СДСл. Тези клаузи са обособени в осем най-често срещани условия, които са в режим на т.нар. „множествен отговор“, т.е. в един КТД/СДСл се срещат едновременно няколко от тези условия.

<u>ДОГОВОРЕНИ УСЛОВИЯ ЗА ПОВИШАВАНЕ НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА ПО ВИД</u> * 										
	СТРУКТУРА ПО УСЛОВИЯ (ПРОЦЕНТ)									
	КТД И СПОРАЗУМЕНИЯ					НАЕТИ				
	2024	2023	2022	2021	2020	2024	2023	2022	2021	2020
На база инфлация	11.1%	11.2%	13.1%	15.0%	16.4%	31.4%	34.7%	40.2%	36.4%	35.6%
По предложение от синдикатите	0.7%	1.1%	1.0%	0.7%	2.5%	2.6%	3.9%	2.9%	2.1%	5.9%
На определен период от време	42.4%	39.4%	39.2%	47.0%	45.6%	42.3%	42.5%	41.3%	43.9%	45.7%
На база вътрешен нормативен акт	48.8%	46.4%	37.2%	34.6%	31.0%	29.2%	22.1%	21.8%	13.9%	12.5%
На база оценка на изпълнението	12.0%	12.1%	12.1%	8.1%	9.4%	17.7%	15.0%	13.2%	11.9%	11.9%
Диференцирано по длъжности	6.1%	9.4%	9.0%	11.8%	17.2%	10.7%	13.3%	12.8%	21.1%	23.3%
На база финансови резултати	11.1%	11.7%	16.7%	15.2%	16.0%	22.2%	23.7%	24.9%	12.6%	11.2%
При финансова възможност	49.0%	44.7%	44.9%	35.8%	21.6%	40.7%	31.1%	30.3%	21.9%	16.8%

\*Сборът не е равен на 100% поради наличие на повече от едно условие в един КТД/СДСл

На таблицата е показана структурата на тези условия по наличието им в КТД/СДСл, съответно на наетите в техния обхват за годините на периода 2024-2020 г. Средно за петгодишния период най-голям е дялът на КТД/СДСл с договорено условие, свързано с периодичното, на определен времеви интервал, повишаване на възнагражденията – **42.7%**. КТД/СДСл с договорени условия за повишаване на възнагражденията на основа на разпоредби на вътрешен акт, преимуществено ПМС в случай на промяна на МРЗ или вътрешни правила за работна заплата, и при финансова възможност, имат съответно средно **39.6%** и **39.2%** дял.

При наетите в обхвата на КТД/СДСл с договорени условия за повишаване на възнагражденията **43.1%** са в обхвата на повишението на определен времеви период, но при относителен дял от средно от **13.4%** на КТД/СДСл с договорено условие, свързано с изменението на индекса на потребителските цени (инфлацията), обхватът на наетите е **35.7%**, т.е. над **1/3** от наетите. Също така следва да се има предвид, че много често в КТД/СДСл двете условия се договарят в синхрон, т.е. изменението на индекса на инфлацията е обвързано с периодичното повишаване на договорените възнаграждения.

По-детайлният анализ и съпоставката между договорените условия за повишаване на възнагражденията в обществения и частния сектор средно за периода 2024-2020 г. показва, че условието, отразяващо инфлационния индекс, е значително повече застъпено в частния сектор – **54.9%**, отколкото в обществения – **6.7%**. При две от диференцираните условия е отчита по-висок процент в обществения сектор – договорени условия за повишаване на възнагражденията на основа на разпоредби на вътрешен акт с **43.3%**, и при наличие на финансова възможност – **41.8%**. докато при останалите условия в частния сектор се отчита по-висок процент.

Договореното условие за повишаване на възнагражденията, свързано с инфлацията, се съдържа в близо **2.3** пъти повече в КТД на чуждестранните предприятия (**71.4%**), отколкото при националните (**30.4%**), средно за периода 2024-2020 г. Финансовата възможност като условия за повишаване на възнагражденията е договорена в близо **2** пъти повече КТД в националните предприятия (**31.4%**), отколкото в чуждестранните (**16.7%**).

Дялът на КТД/СДСл, с които е договорено повишаване на възнагражденията на определен период от време е най-висок при три от четирите групи правно-икономически субекта (в рамките на **38.7%** - **45.4%**), диференцирани според тяхната големина. Единствено при микро- предприятията/административните структури относителният дял на КТД/СДСл с

договорено условия за повишаване на възнагражденията при финансова възможност е най-висок – **47.9%**, средно за периода 2024-2020 г. При наетите данните са аналогични.

Разпределението на КТД като относителен дял [по условия за повишаване на възнагражденията по икономически дейности номенклатура А22 от КИД-2025 на НСИ](#) отчита средно за периода най-висок дял (над **80%**) на КТД с договорени условия, свързани с инфлацията и периодичното повишаване на възнагражденията в енергийния сектор, над **73%** при условието, свързано с промяна в нормативната уредба в образованието, над **65%** дял на условието, свързано с финансовите резултати в селското стопанство, и над **60%** при финансова възможност в сектора „Други дейности“.

Разпределението на [КТД/СДСл с договорено повишаване на МРЗ по видове условия и административни области](#) показва, че средно за периода 2024-2020 г. най-висок е относителният дял на КТД/СДСл, с които е договорено повишаване на възнагражденията с отчитане на инфлацията в област Пловдив – **31.8%**, като по това договорено условие най-висок е относителният дял на наетите в област Враца – **78.2%**. КТД/СДСл в област Хасково имат най-висок относителен дял при условията, свързани с повишаване на възнагражденията на определен период от време и на основа на вътрешен нормативен акт – съответно **68.2%** и **82%**, а при наетите – област Враца (**85.7%**) и Хасково (**77.3%**). КТД/СДСл с най-висок относителен дял с условия за повишаване на възнагражденията на основание оценка на изпълнението и дефинирани по длъжности са в предприятия и административни структури с разположение на територията на цялата страна, но най-висок дял при наетите се отчита в област Враца и София.

## 8. [ДОГОВОРНОСТИ ЗА ГАРАНТИРАНО ИЗПЛАЩАНЕ НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ.](#)



Неизплатените или забавени заплати са често срещана причина за възникване на колективни трудови спорове. В чл. 245, ал. 1 КТ е установено, че при добросъвестно изпълнение на трудовите задължения на работника или служителя се гарантира изплащането на трудово възнаграждение в размер **60** на сто от brutното му трудово възнаграждение, но не по-малко от минималната работна заплата за страната. В ал.2 е предвидено, че разликата до пълния размер на трудовото възнаграждение остава изискуема и се изплаща допълнително заедно със законната лихва. Страните по КТД са договорили групи условия, свързани с прилагането на чл. 245 КТ. В действащите СДСл няма договорености, които могат да се отнесат към чл. 245 КТ.

Страните по КТД договарят минимална основа за изплащане на гарантираните трудови възнаграждения като долна граница в три варианта, като и при трите се изследва определянето на основата на гарантирания минимум над МРЗ на страната, т.е. над предвиденото в КТ. Също така, страните по КТД договарят и по-висок процент от законово установения **60%** спрямо brutната работна заплата на работника или служителя. Договореностите по чл.245 КТ, съгласно разпоредбите му, могат да бъдат договорени или кумулативно, или поотделно, т.е. в някои КТД се договаря само по-висока минимална основа за гарантираното възнаграждение, в други – по-висок от **60%** процент, а в трети са налични и двете договорености. МРЗ за страната се явява долната граница на гарантираното трудово възнаграждение.

С действащите КТД са договорени и други условия, свързани с прилагането на чл.245 КТ, касаещи различни аспекти на гарантирането на изплащането на възнагражденията на работниците и служителите. Такива са напр. работодателят да осигурява информация за дължимите суми към всеки работник и служител, както и за невнесените осигурителни и здравни вноски; намалението на възнагражденията да се прилага за целия списъчен състав. Съществена договореност е и определянето на датата на месечно изплащане на заплатите, към която следва да се изчислява забавянето на заплатите и олихвяването на дължимите суми със законната лихва, както и договореностите за провеждане на преговори във връзка с прилагането на чл. 245 КТ.

На таблицата са показани КТД и наетите лица в техния обхват, с които са договорени условията за прилагане на чл. 245 КТ.

ДОГОВОРЕНИ УСЛОВИЯ ЗА ПРИЛАГАНЕ НА ЧЛ.245 КТ										
	КТД И СПОРАЗУМЕНИЯ					НАЕТИ				
	2024	2023	2022	2021	2020	2024	2023	2022	2021	2020
КТД/СПОРАЗУМЕНИЯ	244	203	159	166	157	126240	95389	86883	104583	104929
КТД	244	203	159	166	157	126240	95389	86883	104583	104929
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	241	201	156	162	154	124514	93873	85193	102692	103102
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ	3	2	3	4	3	1726	1516	1690	1891	1827
СПОРАЗУМЕНИЯ (СДСл)										

Отбелязва се нарастване на дела на КТД, с които са договорени условията за прилагане на чл. 245 КТ относно гарантираното изплащане на възнаграждения. Към 31.12.2024 г. броят на КТД е с **55.4%** пункта по-голям, отколкото през 2020 г., а наетите в техния обхват нарастват с **20.3%** пункта.

Средно за периода 2024-2020 КТД в частния сектор имат дял от близо **1/3 (32.3%)**, докато тези в общественния сектор отчитат дял над **2/3 (67.7%)**, но в частния сектор темпа на нарастване на броя на КТД с постигнати договорености за прилагане на чл. 245 КТ е по-висок – **62.5%** пункта, срещу **52.3%** пункта за общественния сектор. При наетите се отбелязва същата тенденция, като разликата между двата сектора е **8.2%** пункта нарастване в полза на частния сектор.

В рамките на частния сектор по-висок относителен дял отбелязват КТД в чуждестранните предприятия, средно за периода **63%**, отколкото националните – **37%**, като при наетите в обхвата им разликата в относителния дял е по-голяма – **35.6%** пункта. по тях разликата между чуждестранните и националните е по-малка – в рамките на **6%** пункта.

По икономически дейности номенклатура А22 КИД-2025 на НСИ най-голям относителен дял имат КТД с договорени условия за прилагане на чл. 245 КТ относно гарантирането на възнагражденията най-висок е делът им в селското, горско и рибно стопанство, които заедно с преработващата промишленост и водния сектор отбелязват двуцифрени стойности, а при наетите в обхвата на КТД най-висок е относителният дял в транспортния сектор – над **1/4** от всички (**27.9%**).

В област София-столица КТД с постигната договореност относно условията за прилагане на чл. 245 КТ имат най-висок дял – **13.5%**, наред с област Пловдив – **10.9%**. При наетите в техния обхват, без да се включват КТД в предприятия/администрации с поделения в цялата страна, най-висок дял се отбелязва в София-столица – **17.8%** и област Стара Загора – **12.3%**.

## ДОПЪЛНИТЕЛНИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Допълнителните възнаграждения се определят в съответствие с Наредбата за структурата и организацията на работната заплата (НСОРЗ), при спазване на разпоредбата на чл.14, който предвижда с колективен трудов договор, с вътрешни правила за работната заплата или с индивидуален трудов договор да могат да се определят по-високи размери на допълнителните трудови възнаграждения, определени с НСОПЗ. В държавната администрация, където НСОПЗ не се прилага за служителите по чл. 107а от Кодекса на труда (чл.2, ал.3 НСОПЗ), са в сила разпоредбите на Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация. В нея са уредени допълнителните възнаграждения (ДВ) както на държавните служители, така и на работещите по трудово правоотношение в държавната администрация.

### 9. ДВ ЗА ТРУДОВ СТАЖ И ПРОФЕСИОНАЛЕН ОПИТ.



С ПМС №147/29.06.2007 г., на основание чл.244, т.2 КТ, е определен минимален размер от **0.6 на сто** за всяка година придобит трудов стаж и професионален опит. С чл.12 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата се уреждат въпросите, свързани с условията и размера на ДВ за трудов стаж и професионален опит. Предвидена е възможност с КТД на браншово равнище да се определя минималният размер на ДВ за трудов стаж и професионален опит за съответния бранш, а конкретният размер да се определя в КТД и/или ВПРЗ в предприятието и в индивидуалния трудов договор. Договарянето чрез КТД на равнище „предприятие“ на ДВ за трудов стаж и професионален опит е сред най-често срещаните договорености между страните.

На таблицата са показани действащите КТД с договорено ДВ за трудов стаж и професионален опит над нормативно установения размер, както и наетите по тях работници и служители. Средно за периода 2024-2020 г. относителният дял на КТД с договорено ДВ за трудов стаж и професионален опит над минимума е **84.5%**, а на наетите работници и служители в техния обхват – **69.1%**.

ДОГОВОРЕНО ДВ ЗА ТРУДОВ СТАЖ И ПРОФЕСИОНАЛЕН ОПИТ НАД МИНИМУМА										
	КТД И СПОРАЗУМЕНИЯ					НАЕТИ				
	2024	2023	2022	2021	2020	2024	2023	2022	2021	2020
КТД/СПОРАЗУМЕНИЯ	1244	1209	1236	1313	1335	246190	259011	249069	248741	253323
КТД	1241	1207	1233	1310	1333	245906	258752	248806	248479	253065
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	1169	1134	1158	1231	1256	225759	237580	226289	225312	230569
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ	72	73	75	79	77	20147	21172	22517	23167	22496
СПОРАЗУМЕНИЯ (СДСл)	3	2	3	3	2	284	259	263	262	258

За периода 2024-2020 г. относителният дял на КТД/СДСл, с които е договорен по-висок процент на ДВ за трудов стаж и професионален опит от нормативния минимум, отбелязва намаление със **6.8%** пункта, докато дялът на наетите в техния обхват спада с **2.8%** пункта.

В обществения сектор средно за изследвания период **87.6%** от КТД/СДСл са договорили по-висок процент на ДВ за трудов стаж и професионален опит от нормативния минимум, а в частния – **60%**. При наетите в техния обхват разликата е по-малка – **9.3%** пункта в полза на обществения сектор. Динамиката на изменението в двата сектора е различна. Докато при обществения сектор за периода 2024-2020 г. се установява намаление на относителния дял при КТД/СДСл (**-7.4%**), и при наетите (**-6.5%** пункта), то в частния сектор дялът на КТД остава неизменен, но наетите в техния обхват се увеличават с **10.1%** пункта.

Относителният дял на КТД средно за периода 2024-2020 г. в чуждестранните предприятия с договорено ДВ за трудов стаж и професионален опит над минимума от **0.6 на сто** е по-висок, отколкото в националните, но при наетите в техния обхват националните предприятия отчитат с **11.1%** пункта по-висок дял. За 2024 г. КТД с постигната договореност над минимума отбелязват спад при националните предприятия, докато при чуждестранните се отчита, макар и минимален ръст. Наетите лица в обхвата на КТД в националните предприятия нарастват за периода с **10%** пункта, докато тези при чуждестранните едва с **0.7%** пункта.

Показателен за значението на постигнатата договореност относно ДВ за трудов стаж и професионален опит е фактът, че в **10** от икономическите дейности средно за периода 2024-2020 г. относителният дял на договорилите над минимума е над **90%** от всички КТД/СДСл в сектора, а само при два от секторите относителният им дял е под **50%**. Също така е показателно, че КТД/СДСл и наетите в техния обхват в малките и микро- предприятия/администрации, с които е договорен по-висок размер на ДВ за трудов стаж и професионален опит, имат по-висок относителен дял, отколкото се отчита в големите и средните. По териториално разпределение средно за периода 2024-2020 г. няма област с КТД/СДСл с договорено ДВ за трудов стаж и професионален опит, където те да са под **70%**, като единствено в област Търговище делът на наетите по тези КТД/СДСл е под **30%**.

На таблицата са показани стойностите на договорения процент над минимума на ДВ за трудов стаж и професионален опит по някои от изследваните структури. Средно договореният процент на ДВ за трудов стаж и професионален опит за периода 2024-2020 г. е **1.02%**.

<b>ДОГОВОРЕН ПРОЦЕНТ НА ДВ ЗА ТРУДОВ СТАЖ И ПРОФЕСИОНАЛЕН ОПИТ</b>					
<b>НОРМАТИВЕН МИНИМУМ – 0.6%</b>					
	<b>2024</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
КТД/СПОРАЗУМЕНИЯ	1,04%	1,02%	1,02%	1,02%	1,02%
КТД	1,04%	1,02%	1,02%	1,02%	1,02%
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	1,04%	1,02%	1,02%	1,02%	1,02%
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ	1,02%	1,02%	1,01%	1,02%	1,03%
СПОРАЗУМЕНИЯ ЗА ДЪРЖАВНИЯ СЛУЖИТЕЛ	1,17%	1,10%	0,97%	0,97%	1,10%
ЧАСТЕН СЕКТОР	1,03%	0,98%	0,98%	0,95%	0,95%
Национални предприятия	1,03%	0,96%	0,97%	0,91%	0,94%
Чуждестранни предприятия	1,04%	0,99%	0,99%	0,98%	0,96%
ОБЩЕСТВЕН СЕКТОР	1,04%	1,03%	1,03%	1,02%	1,02%
Предприятия	1,04%	1,03%	1,03%	1,02%	1,02%
Държавна Администрация	1,03%	1,02%	1,01%	1,01%	1,03%
ГОЛЯМО	1,11%	1,05%	1,05%	1,04%	1,05%
СРЕДНО	1,03%	1,02%	1,02%	1,02%	1,01%
МАЛКО	1,02%	1,02%	1,02%	1,01%	1,01%
МИКРО	1,03%	1,03%	1,01%	1,01%	1,01%

Не се наблюдават съществени различия в договореното над минимума ДТВ за трудов стаж и професионален опит средно за изследвания период по икономически дейности – най-висока договореност – **1.27%** е постигната във финансовия сектор, а най-ниска – в сектора на търговията – **0.97%**. В частния сектор, в сравнение с обществения, средната договорена стойност над минимума за периода 2024-2020 г. е по-ниска (**0.98%**), отколкото в обществения (**1.03%**), а с КТД в чуждестранните предприятия – по-висока, макар и с малко (**0.99%**), отколкото с КТД в националните предприятия – **0.96%**.

**1.06%** е постигнатия процент на ДВ за трудов стаж и професионален опит с КТД в големите предприятия/администрации, докато в средните, малките и микро- договорената средна стойност е **1.02%**. С КТД/СДСл в област Варна е договорен най-висок процент над минимума средно за периода 2024-2020 г. на ДВ за трудов стаж и професионален опит – **1.11%**, а в област Габрово – най-ниската – **0.97%**.

## 10. ДВ ЗА ИЗВЪНРЕДЕН ТРУД В РАБОТНИ ДНИ.



В чл.262, ал.1, т.1 КТ е определено, че положеният извънреден труд се заплаща с увеличение, уговорено между работника или служителя и работодателя, но не по-малко от **50** на сто за работа през работни дни. За работещите в държавната администрация ДВ за извънреден труд, вкл. и за извънреден труд през работни дни, е уредено с чл.19 и чл.21, ал.1, т.1 НЗСДА, като минималният му размер е същия.

ДОГОВОРЕНО ДВ ЗА ИЗВЪНРЕДЕН ТРУД В РАБОТНИ ДНИ НАД МИНИМУМА										
	КТД И СПОРАЗУМЕНИЯ					НАЕТИ				
	2024	2023	2022	2021	2020	2024	2023	2022	2021	2020
КТД/СПОРАЗУМЕНИЯ	91	86	84	83	82	90607	93726	89622	91734	89777
КТД	90	85	84	83	82	89671	92790	89622	91734	89777
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	85	78	79	78	79	86763	89419	87969	90026	88296
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ	5	7	5	5	3	2908	3371	1653	1708	1481
СПОРАЗУМЕНИЯ (СДСл)	1	1				936	936			

Отбелязва се тенденция към нарастване на броя на КТД/СДСл и наетите в техния обхват за годините на периода. Следва да се отчете, че делът на КТД/СДСл с договорено ДВ над минимума е нисък – едва **5.7%** от действащите КТД/СДСл средно за периода 2024-2020 г., но делът на наетите в техния обхват е над **¼ (25.1%)**.

Частният сектор отчита значително по-висок дял на КТД и наети в техния обхват с договорено ДВ за извънреден труд през работни дни, устойчиво за периода 2024-2020 г. Средно делът им е **20.7%** при КТД и **32.3%** при наетите, докато в общественения сектор този дял е **3.8%** и **22.5%** при наетите. Договореното ДВ за извънреден труд през работни дни над минимума в предприятията с чуждестранна собственост има по-висок относителен дял устойчиво за периода 2023-2017 г., но наетите по КТД в предприятия с такава договореност съставляват по-голям дял при националните предприятия.

Делът на КТД и СДСл и на наетите по тях с договорено ДТВ за извънреден труд през работни дни по икономически дейности средно за изследвания период отчита значително по-висок процентът на тези КТД, съответно на наетите по тях, в индустриалния сектор, отколкото в бюджетния. Най-висок е делът на КТД с постигната договореност в строителството – **39%**, а при наетите – в транспорта и съобщенията – **60.3%**, и в енергийния сектор – **60%**.

Средно договореният размер на ДВ за извънреден труд през работни дни над минимума за периода 2024-2020 г. е **64.4%**, като за 2024 г. в сравнение с 2020 г. се отчита нарастване на договорената стойност с **3.03%** пункта. тенденция към слабо намаление в сравнение с 2017 г. Максималният договорен процент е **3 пъти** над минимума. Близки са договорените проценти на ДВ за извънреден труд през работни дни средно за периода 2024-2020 г. между частния и общественения сектор, както и между националните и чуждестранните предприятия. Над **10%** пункта е разликата на договорения процент (**75.3%**) в малките предприятия в сравнение с големите (**64%**) средно за изследвания период. Най-висока стойност на договореното ДВ се отбелязва в сектора на културата, спорта и развлеченията – **82.5%**, но тази висока стойност се отнася за много малък брой КТД – средно **1.4%**. Като цяло в индустриалния сектор е договорен по-висок процент над минимума на ДВ за извънреден труд през работни дни.

В област Кюстендил (**112%**) и област Кърджали (**100%**) се отчитат най-високите средни стойности на договорения процент ДВ за извънреден труд през работни дни, но в 8 от 28-те области от административното деление на страната няма КТД/СДСл с постигната договореност над минимума.

На таблицата са представени данните за някои структури на договорения процент с КТД/СДСл ДВ за извънреден труд през работни дни над нормативно установения минимум.

ДОГОВОРЕН ПРОЦЕНТ НА ДВ ЗА ИЗВЪНРЕДЕН ТРУД ПРЕЗ РАБОТНИ ДНИ					
НОРМАТИВЕН МИНИМУМ – 50%					
	2024	2023	2022	2021	2020
КТД/СПОРАЗУМЕНЯ	67,42	63,90	63,18	63,40	64,29
КТД	67,56	64,00	63,18	63,40	64,29
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	67,53	63,97	63,13	63,36	64,14
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ	68,00	64,29	64,00	64,00	68,33
СПОРАЗУМЕНЯ ЗА ДЪРЖАВНИЯ СЛУЖИТЕЛ	55,00	55,00			
ЧАСТЕН СЕКТОР	63,91	63,33	62,69	61,82	62,34
Национални предприятия	66,82	66,25	62,46	61,57	61,93
Чуждестранни предприятия	62,38	61,67	62,83	62,00	62,62
ОБЩЕСТВЕН СЕКТОР	69,32	64,25	63,54	64,49	65,74
Предприятия	69,72	64,44	63,49	64,55	65,57
Държавна Администрация	65,83	63,13	64,00	64,00	68,33
ГОЛЯМО	67,45	63,23	62,98	63,13	63,30
СРЕДНО	65,15	62,58	60,90	60,65	61,45
МАЛКО	77,22	76,67	74,29	74,38	73,75
МИКРО	60,00	60,00		60,00	60,00

#### 11. ДВ ЗА ИЗВЪНРЕДЕН ТРУД В ПОЧИВНИ ДНИ.



В чл.262 КТ, ал. 1, т.2 е определено, че положеният извънреден труд за работа през почивни дни се заплаща с увеличение, уговорено между работника или служителя и работодателя, но не по-малко от **75** на сто. За работещите в държавната администрация ДВ за положен извънреден труд през почивни дни, е уредено с чл.21, ал.1, т.2 НЗСДА в същия минимален размер.

ДОГОВОРЕНО ДВ ЗА ИЗВЪНРЕДЕН ТРУД В ПОЧИВНИ ДНИ НАД МИНИМУМА										
	КТД И СПОРАЗУМЕНЯ					НАЕТИ				
	2024	2023	2022	2021	2020	2024	2023	2022	2021	2020
КТД/СПОРАЗУМЕНЯ	182	181	172	173	176	100675	104826	98125	102039	100487
КТД	180	179	171	172	175	99613	103774	98009	101923	100371
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	166	163	157	157	162	95842	99534	94589	98380	97129
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ	14	16	14	15	13	3771	4240	3420	3543	3242
СПОРАЗУМЕНЯ (СДСл)	2	2	1	1	1	1062	1052	116	116	116

Като устойчив може да се оцени делът на КТД/СДСл с договорено ДВ над минимума, като делът им за петте години на периода се увеличава с по-малко от **1%** пункт, а този на наетите са запазва на същото равнище – **27.9%**.

За изследвания период делът на КТД с договорено ДВ за извънреден труд през почивните дни в частния сектор, както и наетите в техния обхват, е по-висок в сравнение с обществения сектор. Средно за 2024-2020 г. този дял е **23.3%** в частния сектор, срещу **10%** в обществения сектор. При наетите в обхвата на тези КТД разликата е по-малка, но все пак съществена – **37.9%** за частния и **24.3%** за обществения сектор. И в двата сектора се отчита положителна динамика, макар и слабо изразена – в частния сектор за 2024 г. при КТД нарастването е с **0.8%** пункта, а в обществения – с **0.7%** пункта, докато при наетите в обществения сектор се отбелязва намаление с **1%** пункт, докато в частния има увеличение с **2.1%** пункта.

Договореното ДТВ за извънреден труд през почивните дни над минимума в предприятията с чуждестранна собственост има по-висок относителен дял устойчиво за периода 2024-2020 г., но наетите съставляват по-голям дял при националните предприятия. Динамиката при двете групи е различна – докато при националните предприятия и относителният дял на КТД, и на наетите, намалява, то при чуждестранните този дял нараства.

Делът на КТД/СДСл с договорено ДВ за извънреден труд през почивните дни по икономически дейности А22 КИД-2025 средно за периода 2024-2020 г. е най-голям в селското стопанство – **89.1%**, а при наетите в техния обхват – в добивната промишленост – **76.3%**. По административни области най-голям относителен дял на договореното ДВ над минимума се отчита в област Смолян – **35.8%**, а при наетите – в област Стара Загора – **61.2%**.

На таблицата са представени данните за размера на договорения процент на ДВ за извънреден труд през почивни дни над нормативно установения минимум по основните изследвани структури.

ДОГОВОРЕН ПРОЦЕНТ НА ДВ ЗА ИЗВЪНРЕДЕН ТРУД ПРЕЗ ПОЧИВНИ ДНИ					
НОРМАТИВЕН МИНИМУМ – 75%					
	2024	2023	2022	2021	2020
КТД/СПОРАЗУМЕНИЯ	95,6%	93,3%	87,8%	87,6%	87,2%
КТД	95,8%	93,4%	87,7%	87,6%	87,1%
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	96,2%	93,8%	87,6%	87,5%	87,0%
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ	90,7%	89,4%	88,9%	89,0%	88,8%
СПОРАЗУМЕНИЯ ЗА ДЪРЖАВНИЯ СЛУЖИТЕЛ	85,0%	87,5%	90,0%	90,0%	90,0%
ЧАСТЕН СЕКТОР	90,9%	89,8%	90,0%	88,3%	88,0%
Национални предприятия	93,1%	90,7%	88,9%	83,4%	83,7%
Чуждестранни предприятия	90,0%	89,4%	90,5%	91,6%	91,0%
ОБЩЕСТВЕН СЕКТОР	97,2%	94,5%	87,0%	87,4%	86,9%
Предприятия	98,1%	95,3%	86,8%	87,1%	86,7%
Държавна Администрация	90,0%	89,2%	89,0%	89,1%	88,9%
ГОЛЯМО	93,9%	88,7%	89,2%	88,9%	87,9%
СРЕДНО	93,9%	92,4%	87,2%	86,5%	87,1%
МАЛКО	99,4%	98,5%	86,9%	87,5%	86,7%
МИКРО	87,5%	85,0%		87,5%	85,0%

Средно договореният размер на ДВ за извънреден труд през почивни дни над минимума за периода 2024-2020 г. е **90.3%**, или с **20.4%** пункта над минимума. Максимално договорената средна стойност е **174%**, което е **2.3** пъти над установения нормативно минимум от **75%**. Динамиката на средно договорения процент на ДВ за извънреден труд през почивни дни е устойчиво положителна, достигайки към 31.12.2024 г. **95.6%**, при **87.2%** през 2020 г.

## 12. [ДВ ЗА ИЗВЪНРЕДЕН ТРУД ПРЕЗ ДНИ НА ОФИЦИАЛНИ ПРАЗНИЦИ.](#)



В чл.262, ал.1, т.3 КТ е определено, че положеният извънреден труд за работа през дните на официални празници се заплаща с увеличение, уговорено между работника или служителя и работодателя, но не по-малко от **100** на сто. С чл.19, т.3 НЗСДА е установено допълнително възнаграждение за работа през официалните празници, като размерът му, определен с чл.21, ал.1, т.3 НЗСДА е **100** на сто.

ДОГОВОРЕНО ДВ ЗА ИЗВЪНРЕДЕН ТРУД ПРЕЗ ДНИ НА ОФИЦИАЛНИ ПРАЗНИЦИ НАД МИНИМУМА										
	КТД И СПОРАЗУМЕНИЯ					НАЕТИ				
	2024	2023	2022	2021	2020	2024	2023	2022	2021	2020
КТД/СПОРАЗУМЕНИЯ	221	218	220	213	218	113895	114766	115193	109045	108134
КТД	219	216	219	212	217	112833	113714	115077	108929	108018
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	205	200	204	196	203	109110	109522	111497	105222	104612
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ	14	16	15	16	14	3723	4192	3580	3707	3406
СПОРАЗУМЕНИЯ (СДСл)	2	2	1	1	1	1062	1052	116	116	116

КТД/СДСл с договорено ДВ за извънреден труд през дни на официални празници над нормативния минимум средно за изследвания период 2024-2020 имат относителен дял от **14.6%**, а наетите в техния обхват – **30.9%**. Като устойчив може да се оцени делът на КТД/СДСл с договорено ДВ над минимума, със слабо изразена тенденция към увеличение в рамките на **0.9%** пункта при договорите и споразуменията, и **1.4%** пункта при наетите в техния обхват.

Частният сектор отчита по-висок дял на КТД и наети в техния обхват с договорено ДВ за извънреден труд над минимума през дни на официални празници, отколкото обществения сектор. Средно за изследвания период КТД с постигната договореност над минимума в частния сектор имат дял от **40.3%**, докато в обществения сектор той е **11.4%** от действащите КТД. При наетите разликата между двата сектора е по-малка – **18.8%** пункта. Договореното ДВ за извънреден труд през дните на официални празници над минимума в предприятията с чуждестранна собственост има значително по-висок относителен дял средно за периода 2024-2020 г. – **53.9%**, в сравнение с националните предприятия – **22.7%**, но наетите по КТД в предприятия с такава договореност са с еднакъв относителен дял – **44.8%** при чуждестранните и **44.5%** при националните.

При ДВ над минимума за извънреден труд през дни на официални празници се отчита по-висок дял на КТД в индустриалния сектор, в сравнение с бюджетния, достигайки **90.2%** в енергийния сектор при КТД и почти **94.1%** при наетите, при среден процент **15.1%** при КТД в предприятията и **39%** при наетите в техни обхват. По административни области най-висок е относителния дял на КТД/СДСл с договорено ДВ над минимума в област Благоевград – **33.5%**, а при наетите – в област Търговище – **69.3%**. На таблицата са представени данните за договорения процент над минимума на ДВ за извънреден труд през дните на официални празници по основните изследвани структури.

<b>ДОГОВОРЕН ПРОЦЕНТ НА ДВ ЗА ИЗВЪНРЕДЕН ТРУД ПРЕЗ ДНИ НА ОФИЦИАЛНИ ПРАЗНИЦИ НАД МИНИМУМА</b>					
НОРМАТИВЕН МИНИМУМ – 100%					
	2024	2023	2022	2021	2020
КТД/СПОРАЗУМЕНИЯ	150,7%	147,1%	123,6%	122,5%	122,5%
КТД	151,0%	147,4%	123,6%	122,5%	122,5%
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	153,1%	149,8%	123,9%	122,8%	122,7%
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ	120,4%	118,4%	119,0%	119,1%	120,0%
СПОРАЗУМЕНИЯ ЗА ДЪРЖАВНИЯ СЛУЖИТЕЛ	115,0%	115,0%	120,0%	120,0%	120,0%
ЧАСТЕН СЕКТОР	126,3%	125,7%	124,5%	123,8%	123,4%
Национални предприятия	130,7%	127,3%	123,4%	117,5%	116,9%
Чуждестранни предприятия	125,1%	125,2%	124,8%	126,3%	125,8%
ОБЩЕСТВЕН СЕКТОР	160,8%	156,7%	123,2%	121,9%	122,1%
Предприятия	165,5%	161,9%	123,6%	122,2%	122,3%
Държавна Администрация	119,7%	118,1%	119,1%	119,1%	120,0%
ГОЛЯМО	132,5%	125,9%	126,0%	124,6%	125,1%
СРЕДНО	142,7%	140,7%	120,8%	119,9%	121,2%
МАЛКО	177,1%	174,1%	124,0%	123,1%	121,6%
МИКРО	115,0%	116,7%	120,0%	117,5%	118,3%

Средно договореният размер на ДВ за извънреден труд през дните на официални празници над минимума за периода е **133.3%**, като нараства с **28.2%** пункта спрямо 2020 г. В обществения сектор в сравнение с частния са договорени по-високи стойности, при разлика в средно договорения за периода процент на ДВ над минимума от **12.2%** пункта. С КТД в чуждестранните предприятия е договорен малко по-висок процент на това ДВ, с разлика от КТД в националните предприятия от **2.3%** пункта. Динамиката на договорения процент над минимума на ДВ за извънреден труд през дни на официални празници е по-силно изразена в обществения сектор и при националните предприятия. Прави впечатление сериозната динамика на договорения процент на ДВ при малките предприятия/администрации – **55.5%**, в сравнение с останалите.

В 6 от икономическите дейности се отбелязва среден процент на договореното ДВ над 130%, при достигнат максимално договорен процент над 200% във водния сектор и в здравеопазването. Най-голяма е разликата в договорените проценти над минимума на ДВ за извънреден труд през дните на официални празници, измерена чрез стойностите на стандартното отклонение, по икономически дейности и административни области.

### 13. ДВ ЗА ИЗВЪНРЕДЕН ТРУД ПРИ СУМИРАНО РАБОТНО ВРЕМЕ.



В чл.262, ал.1, т.4 КТ е определено, че положеният извънреден труд за работа при сумирано изчисляване на работното време се заплаща с увеличение, уговорено между работника или служителя и работодателя, но не по-малко от 50 на сто. В законната и нормативна уредба по отношение на работещите в държавната администрация липсва регламентация на допълнително възнаграждение при сумирано работно време, като броят на КТД в администрацията с договорено ДВ над минимума е незначителен, и не се отчитат споразумения, които съдържат такава договореност.

ДОГОВОРЕНО ДВ ЗА ИЗВЪНРЕДЕН ТРУД ПРИ СУМИРАНО РАБОТНО ВРЕМЕ НАД МИНИМУМА										
	КТД И СПОРАЗУМЕНИЯ					НАЕТИ				
	2024	2023	2022	2021	2020	2024	2023	2022	2021	2020
КТД/СПОРАЗУМЕНИЯ	106	107	105	96	97	93219	99168	98455	96166	94064
КТД	106	107	105	96	97	93219	99168	98455	96166	94064
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	104	103	101	91	94	93004	98521	97828	95475	93615
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ	2	4	4	5	3	215	647	627	691	449
СПОРАЗУМЕНИЯ (СДСл)										

Средно за периода 2024-2020 г. в едва 6.8% от КТД страните са договорили ДВ за извънреден труд при сумирано работно време над минимума. Тези КТД са в предприятия, които обхващат над ¼ (26.5%) от наетите. За изследвания период КТД, с които е договорена по-висока стойност на ДВ за извънреден труд при сумирано работно време над минимума, имат относително устойчив относителен дял, при слабо изразена тенденция към нарастване, но при наетите данните показват тенденция към леко намаление на относителния дял – от 26.2% през 2020 на 25.8% през 2024 г.

КТД с договорено ДВ над минимума за извънреден труд при сумирано работно време средно за периода 2024-2020 г. имат 10 пъти по-висок дял в частния сектор (35.3%), в сравнение с обществените (3.3%). Разликата при наетите в обхвата на тези КТД не е толкова драстична – 15.9% пункта.

КТД в чуждестранните предприятия и наетите в техния обхват с договорено ДВ за извънреден труд при сумирано работно време над минимума средно за периода имат относителен дял над 50%, докато делът на националните и наетите в техния обхват е в рамките на 16%. Договореното ДВ над минимума е силно концентрирано в КТД в индустриалния сектор, където се откроява енергийния сектор с над 95% относителен дял, и при големите предприятия.

В териториален аспект най-висок е относителният дял на КТД с договорено ДВ над минимума, с изключение на КТД в предприятия с подразделения в цялата страна, в област София-столица – 16.7%, докато наетите в обхвата на тези КТД имат най-висок дял в област Враца – 57.3%.

На следващата таблица са показани стойностите на договорения процент на ДВ за извънреден труд при сумирано работно време над минимума по основните изследвани структури.

ДОГОВОРЕН ПРОЦЕНТ НА ДВ ЗА ИЗВЪНРЕДЕН ТРУД ПРИ СУМИРАНО РАБОТНО ВРЕМЕ НАД МИНИМУМА НОРМАТИВЕН МИНИМУМ – 50%					
	2024	2023	2022	2021	2020
КТД/СПОРАЗУМЕНИЯ	68,3%	66,6%	65,7%	64,0%	64,2%
КТД	68,3%	66,6%	65,7%	64,0%	64,2%
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	68,3%	66,8%	65,9%	64,0%	64,1%
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ	67,5%	61,3%	61,3%	64,0%	68,3%
СПОРАЗУМЕНИЯ ЗА ДЪРЖАВНИЯ СЛУЖИТЕЛ					
ЧАСТЕН СЕКТОР	65,4%	63,6%	63,1%	62,4%	62,0%
Национални предприятия	68,8%	65,0%	63,5%	59,3%	59,3%
Чуждестранни предприятия	64,6%	63,4%	63,0%	63,3%	62,7%
ОБЩЕСТВЕН СЕКТОР	72,1%	70,3%	69,2%	66,2%	67,1%
Предприятия	72,3%	71,1%	70,0%	66,5%	67,1%
Държавна Администрация	67,5%	61,3%	61,3%	64,0%	68,3%
ГОЛЯМО	67,8%	66,9%	66,6%	65,1%	64,8%
СРЕДНО	69,2%	66,1%	65,1%	62,5%	63,0%
МАЛКО	70,0%	67,8%	61,9%	62,1%	66,3%
МИКРО	60,0%	60,0%		60,0%	60,0%

Показателите на договорените с КТД стойности на допълнителното възнаграждение за извънреден труд (в процент) при сумирано изчисляване на работното време над нормативния минимум отбелязват тенденция към нарастване. Средно договореният размер на ДВ за извънреден труд при сумирано изчисляване на работното време над минимума за периода 2024-2020 г. е **65.8%**, или с близо **16%** пункта над нормативния минимум.

Между отделните икономически дейности, както в индустриалния, така и в бюджетния сектор, съществува сходство в договорения процент на ДТВ при сумирано работно време. Разликата между договорения среден процент на ДВ над минимума в индустрията е **12.3%** пункта. Откроява се значително по-високият договорен процент над минимума в сектора на здравеопазването – **89.3%**, при средна стойност за периода от **65.8%**.

Близки са средно договорените стойности на ДВ между частния (**63.3%**) и обществения (**68%**) сектор, както и между националните (**63.2%**) и чуждестранните (**63.4%**) предприятия. Разликата между договорения процент на ДВ в големите, средните, малките и микро-предприятията не е съществена - малко над **6%** пункта. При регионалното разпределение стойности на договореното ДВ средно за периода 2024-2020 г. също отбелязват сходство, при стандартно отклонение от **9.6%** между договорения процент по области.

#### 14. ДВ ЗА НОЩЕН ТРУД

В чл.261 КТ е предвидено положеният нощен труд да се заплаща с увеличение, уговорено от страните по трудовото правоотношение, но не по-малко от размерите, определени от Министерския съвет. С НЗСДА в чл.19, т.1 от същата се регламентира ДТВ за работещите в държавната администрация.

Този вид ДВ е установен като минимален размер с чл.8 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата и чл.20 НЗСДА. През 2020 г. Наредбата бе изменена (ДВ. бр.66 от 24 Юли 2020г.) и чл.8 има нова редакция. От 01.01.2021 г. допълнителното възнаграждение за нощен труд е в размер не по-малък от **0.15** на сто от минималната работна заплата, установена за страната, но не по-малко от един лев.

Към 31.12.2021 г. минималната работна заплата за страната, определена с ПМС е **650** лв., т.е. изчисленото минимално допълнително възнаграждение за **1** час нощен труд би било **0.975** лв., но предвид второто условия на изменената разпоредба на чл. 8 НСОПЗ то е **1** лв./час. Към 31.12.2022 г. МРЗ за страната е **710** лв., т.е. минималното установено допълнително

възнаграждение за 1 час нощен труд е **1.07** лв. Към 31.12.2023 г. минималната работна заплата за страната е **780** лв., т.е. изчисленото минимално допълнително възнаграждение за 1 час нощен труд е **1.17** лв. Към 31.12.2024 г. действащата МРЗ е определена в размер на **933** лв., съответно и ДВ за нощен труд е не по-малко от **1.40** лв. За 2020 г. е в сила съществуващата към 31.12.2020 г. разпоредба, че за всеки отработен нощен час или за част от него между 22:00 и 6:00 ч. на работниците и служителите се заплаща допълнително възнаграждение не по-малко от **0.25** лв.

ДОГОВОРЕНО ДВ ЗА 1 ЧАС НОЩЕН ТРУД НАД МИНИМУМА										
	КТД И СПОРАЗУМЕНИЯ					НАЕТИ				
	2024	2023	2022	2021	2020	2024	2023	2022	2021	2020
КТД/СПОРАЗУМЕНИЯ	301	280	236	196	476	130327	130397	118399	94041	179204
КТД	299	276	233	193	466	130266	128194	116391	93807	174424
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	276	253	213	175	424	124525	122476	111807	89345	157997
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ	23	23	20	18	42	5741	5718	4584	4462	16427
СПОРАЗУМЕНИЯ (СДСл)	2	4	3	3	10	61	2203	2008	234	4780

Средно за периода 2024-2020 г. КТД и СДСл с договорено ДВ за 1 час нощен труд над минимума са **19.8%**, като наетите в техния обхват съставляват **35.9%**. Данните показват, че КТД с които се договаря заплащането на нощния труд над минимално установения размер, намаляват след годината на промяната на нормативната уредба, но спрямо 2021 г. постепенно увеличават своя дял със **7.5%** пункта, а при наетите с **10.2%** пункта.

Договореностите за ДВ за 1 час нощен труд над минимума в частния сектор заемат по-висок относителен дял, отколкото в общественния сектор. Средно за периода 2024-2020 г. делът на тези КТД в частния сектор е **52.3%**, съответно при наетите в обхвата им – **57.4%**, докато в общественния сектор този дял е **3.3** пъти по-малък (**15.8%**), а при наетите – над **2** пъти по-нисък (**28.2%**). В рамките на частния сектор чуждестранните предприятия с договорено ДВ за нощен труд имат по-висок дял сред КТД и наетите в обхват, отколкото националните предприятия, като разликата при КТД е **36%** пункта, а при наетите – **31.5%** пункта.

Разпределението на действащите КТД/СДСл и наетите лица, за които те са в сила средно за периода 2024-2020 г. по икономически дейности номенклатура А22 КИД-2025 на НСИ като относителен дял в проценти от всички отбелязва по-високи стойности на дела на КТД в селското стопанство (**88%**) и като цяло в индустриалния сектор, а при наетите най-висок дял се отбелязва в енергийния сектор – **91.9%**. В регионален аспект структурата на КТД/СДСл и наетите в техния обхват най-висок е относителният им дял средно за изследвания период в област Благоевград (**38.9%**), а при наетите – в област София – **70.7%**.

ДОГОВОРЕН ПРОЦЕНТ НА ДВ ЗА 1 ЧАС НОЩЕН ТРУД НАД МИНИМУМА					
	2024	2023	2022	2021	2020
<b>НОРМАТИВЕН МИНИМУМ</b>	<b>1,40 лв.</b>	<b>1,17 лв.</b>	<b>1,07 лв.</b>	<b>1,00 лв.</b>	<b>0,25 лв.</b>
КТД/СПОРАЗУМЕНИЯ	2,72 лв.	2,56 лв.	1,62 лв.	1,61 лв.	0,94 лв.
КТД	2,72 лв.	2,57 лв.	1,62 лв.	1,61 лв.	0,94 лв.
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	2,78 лв.	2,65 лв.	1,62 лв.	1,60 лв.	0,95 лв.
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ	2,01 лв.	1,73 лв.	1,62 лв.	1,70 лв.	0,86 лв.
СПОРАЗУМЕНИЯ ЗА ДЪРЖАВНИЯ СЛУЖИТЕЛ	1,75 лв.	1,45 лв.	1,57 лв.	1,57 лв.	0,64 лв.
<b>ЧАСТЕН СЕКТОР</b>	<b>2,39 лв.</b>	<b>2,13 лв.</b>	<b>1,87 лв.</b>	<b>1,87 лв.</b>	<b>1,33 лв.</b>
Национални предприятия	2,09 лв.	1,81 лв.	1,54 лв.	1,59 лв.	1,02 лв.
Чуждестранни предприятия	2,50 лв.	2,25 лв.	1,96 лв.	1,97 лв.	1,46 лв.
<b>ОБЩЕСТВЕН СЕКТОР</b>	<b>2,84 лв.</b>	<b>2,77 лв.</b>	<b>1,48 лв.</b>	<b>1,47 лв.</b>	<b>0,83 лв.</b>
Предприятия	2,95 лв.	2,95 лв.	1,46 лв.	1,42 лв.	0,83 лв.
Държавна Администрация	1,99 лв.	1,69 лв.	1,61 лв.	1,68 лв.	0,82 лв.
ГОЛЯМО	2,49 лв.	2,19 лв.	1,94 лв.	1,92 лв.	1,14 лв.
СРЕДНО	2,38 лв.	2,17 лв.	1,50 лв.	1,56 лв.	0,96 лв.
МАЛКО	3,24 лв.	3,35 лв.	1,36 лв.	1,32 лв.	0,71 лв.
МИКРО	1,65 лв.	1,36 лв.	1,29 лв.	1,57 лв.	0,76 лв.

Средно договореният размер на ДВ за нощен труд нараства към 31.12.2024 г. в сравнение с 31.12.2020 г. от **0.94** лв. на **2.72** лв., или почти **3** пъти. Докато нормативният минимум, обвързан с размера на минималната работна заплата, нараства с **40%** пункта в сравнение с 2021 г., първата година от влизането в сила на новия механизъм за неговото определяне, то средно договореният размер на ДВ за 1 час нощен труд нараства със **68.9%** пункта. Значима е разликата между средно договорения размер на ДВ от **1.89** лв./час за периода 2024-2020 г., и договорения максимален размер средно от **7.66** лв./час, а само за 2024 г. разликата достига до **9.08** лв./час.

Макар и незначително, договореното средно за периода ДВ за 1 час нощен труд в частния сектор (**1.92** лв./час) е по-голямо, отколкото в обществения сектор (**1.88** лв./час). С КТД в чуждестранните предприятия е договорен по-висок размер на това ДВ (**2.03** лв./час), отколкото при националните предприятия (**1.61** лв./час). При сравнението по големина на предприятията/административните структури, прави впечатление, че договореният размер при малките е най-висок средно за изследвания период – **2** лв./час.

Сравнението между икономическите дейности на договорения среден размер на ДВ за 1 час нощен труд показва, че най-високи стойности се отчитат във финансовия – **4.47** лв./час и информационния сектор – **4.46** лв./час. Сред договореното максимално ДВ за 1 час нощен труд с КТД/СДСл в териториален аспект се открояват област Смолян с достигнато средно равнище за периода от **2.39** лв./час и област Благоевград с договорен размер от **2.37** лв./час.

## 15. ДВ ЗА ВРЕМЕ НА РАЗПОЛОЖЕНИЕ.

С чл.10 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата е предвидено, че за времето, през което работникът или служителът е на разположение на работодателя, и се намира извън територията на предприятието в място, уговорено между тях, се заплаща допълнително възнаграждение за всеки час или за част от него в размер не по-малък от **0.10** лв. Допълнителното възнаграждение за време на разположение е уредено за работещите в държавната администрация в чл.19, т.4 НЗСДА, като минималният му размер от **0.10** лв./час се определя с чл.23 от тази наредба.

ДОГОВОРЕНО ДВ ЗА 1 ЧАС ВРЕМЕ НА РАЗПОЛОЖЕНИЕ НАД МИНИМУМА										
	КТД И СПОРАЗУМЕНИЯ					НАЕТИ				
	2024	2023	2022	2021	2020	2024	2023	2022	2021	2020
КТД/СПОРАЗУМЕНИЯ	275	262	263	246	231	137157	133327	130053	109653	111113
КТД	263	251	254	237	222	132472	128375	125483	104982	106346
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	231	223	232	215	206	116148	114638	111670	91243	93084
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ	32	28	22	22	16	16324	13737	13813	13739	13262
СПОРАЗУМЕНИЯ (СДСл)	12	11	9	9	9	4685	4952	4570	4671	4767

Средно за периода 2024-2020 г. със **17.1%** от действащите КТД/СДСл е договорено ДВ за 1 час време на разположение над нормативния минимум, при **34.2%** обхват на наетите. Отбелязва се тенденция към покачване на дела на КТД/СДСл с постигната договореност над минимума – с **3.6%** пункта, а при наетите – със **7.1%** пункта.

КТД в частния сектор с постигната договореност за ДВ за 1 час време на разположение над минимума имат над **2** пъти по-висок относителен дял (**34.1%**), отколкото тези в обществения сектор (**15%**), средно за изследвания период, но наетите в обхвата на тези КТД в частния сектор имат с **8.6%** пункта по-нисък дял, отколкото в обществения сектор. Делът на КТД с договорено ДВ за време на разположение над минимума в предприятията чуждестранна собственост е по-висок (**41.1%**), отколкото този в националните предприятия – **25%**, а при наетите в техния обхват разликата между двете групи е сходна – **14.9%** пункта в полза на чуждестранните предприятия.

Делът на КТД/СДСл средно за периода 2024-2020 г. с договорено ДВ за 1 час време на разположение над нормативния минимум по икономически дейности КИД-2025 е по-висок в индустриалният сектор, като се откроява секторът на енергетиката с **87.5%**, достигайки до **96.5%** при наетите в тези предприятия. Въпреки относително ниския дял на договорите и споразуменията в бюджетния сектор – под **20%**, в здравеопазването обхващат им е близо **60%**. По административни области най-висок е относителният дял на КТД/СДСл и на наетите в техния обхват с постигната договореност над минимума средно за периода в област Перник, съответно **37.5%** и **69%**.

Договореният размер на ДВ за 1 час време на разположение са представени на следващата таблица. Средно за периода 2024-2020 г. договорената стойност от **0.91** лв./час е над **9** пъти по-висока от нормативния минимум. Средният максимално договорен размер на това ДВ за периода **4.01** лв./час, значително по-високо от минимума. Това, което прави впечатление е почти двойно по-ниския размер на постигнатата договореност с КТД и СДСл в държавната администрация. Динамиката на договореното ДВ е положителна, достигайки за 2024 г. **2.3** пъти по-висока договорена стойност, отколкото за 2020 г.

<b>ДОГОВОРЕН РАЗМЕР НА ДВ ЗА 1 ЧАС ВРЕМЕ НА РАЗПОЛОЖЕНИЕ НАД МИНИМУМА</b>					
НОРМАТИВЕН МИНИМУМ – 0.10 лв./час					
	2024	2023	2022	2021	2020
КТД/СПОРАЗУМЕНИЯ	1,34 лв.	1,32 лв.	0,69 лв.	0,63 лв.	0,58 лв.
КТД	1,37 лв.	1,35 лв.	0,70 лв.	0,64 лв.	0,59 лв.
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	1,46 лв.	1,45 лв.	0,71 лв.	0,66 лв.	0,62 лв.
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ	0,68 лв.	0,60 лв.	0,52 лв.	0,48 лв.	0,25 лв.
СПОРАЗУМЕНИЯ ЗА ДЪРЖАВНИЯ СЛУЖИТЕЛ	0,64 лв.	0,65 лв.	0,54 лв.	0,34 лв.	0,31 лв.
ЧАСТЕН СЕКТОР	1,15 лв.	1,03 лв.	0,84 лв.	0,80 лв.	0,77 лв.
Национални предприятия	1,10 лв.	0,86 лв.	0,71 лв.	0,59 лв.	0,63 лв.
Чуждестранни предприятия	1,18 лв.	1,11 лв.	0,91 лв.	0,92 лв.	0,81 лв.
ОБЩЕСТВЕН СЕКТОР	1,38 лв.	1,40 лв.	0,64 лв.	0,57 лв.	0,53 лв.
Предприятия	1,56 лв.	1,58 лв.	0,66 лв.	0,60 лв.	0,58 лв.
Държавна Администрация	0,67 лв.	0,61 лв.	0,52 лв.	0,44 лв.	0,27 лв.
ГОЛЯМО	0,94 лв.	0,88 лв.	0,73 лв.	0,67 лв.	0,60 лв.
СРЕДНО	1,17 лв.	1,12 лв.	0,71 лв.	0,64 лв.	0,59 лв.
МАЛКО	2,14 лв.	2,21 лв.	0,61 лв.	0,58 лв.	0,55 лв.
МИКРО	0,50 лв.	0,46 лв.	0,30 лв.	0,25 лв.	0,25 лв.

Средно за изследвания период разликите между договореното ДВ за 1 час време на разположение между частния и общественния сектор, както и между националните и чуждестранните предприятия са изключително малки. Нарастването на договорената стойност за периода обаче се различава съществено. Докато договореният размер в частния сектор нараства с **49.2%** пункта за 2024 г. спрямо 2020 г., то в общественния сектор за същия период ръстът е над **1.5** пъти. При националните предприятия ръстът на договорената стойност за периода е **73.6%** пункта, докато при чуждестранните е **45.9%** пункта. В общественния сектор се отчита значително нарастване на договорената стойност, като при предприятията е по-високо (**171.2%** пункта), отколкото в държавната администрация (**144.4%** пункта). Структурата на ръста на договореното ДВ за 1 час време на разположение над минимума според големината на предприятията/административните структури отчита сериозен ръст при малките – **288.4%** пункта, или почти **3** пъти, за разлика от големите и средните, където той е под **100%** пункта.

Разпределението на постигнатите договорености по икономически дейности показва достигната най-висока стойност от **3.09** лв./час в информационния сектор средно за изследвания период, както и договорена най-висока – **3.85** лв./час в преработващата промишленост. Най-висока стойност на договореното ДВ за 1 час време на разположение средно за периода 2024-2020 г. е постигната в област Разград – **2.24** лв./час, а най-ниска – в област Добрич – **0.52** лв./час.

## 16. ДВ ЗА ОБРАЗОВАТЕЛНА И НАУЧНА СТЕПЕН "ДОКТОР".



В чл.11, ал.1 НСОПЗ са предвидени допълнителни възнаграждения за образователна и научна степен „доктор“, определени с чл.11, ал.1, т.1 от същата на **15** лв. При служителите по служебно и по трудово правоотношение в държавната администрация липсва правна уредба и регламентация на това ДВ, свързана с изпълняваната работа. Със споразумения или във Вътрешни правила за заплатите на служителите по служебно и трудово правоотношение в държавната администрация това ДВ няма основание да бъде уредено, тъй като не е предвидено в чл.67, ал.7 от ЗДСл, чл.107а, ал.14 КТ и в чл.19 от Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация. В правната уредба има императивна норма, която разпорежда, че на други основания не могат да се определят допълнителни възнаграждения, различни от посочените в закона и наредбата – чл.67, ал.12 ЗДСл<sup>7</sup> и чл.107а, ал.19 КТ.<sup>8</sup>

Това е основанието данните за договореното ДВ за образователна и научна степен „доктор“ да се ограничи само до КТД в предприятия, изключвайки държавната администрация.

ДОГОВОРЕНО ДВ ЗА ОБРАЗОВАТЕЛНА И НАУЧНА СТЕПЕН „ДОКТОР“ НАД МИНИМУМА										
	КТД					НАЕТИ				
	2024	2023	2022	2021	2020	2024	2023	2022	2021	2020
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	345	308	313	339	319	99217	85883	82945	84427	82787

Средно за периода 2024-2020 г. дялът на КТД с постигната договореност за ДВ за образователна и научна степен „доктор“ е малко под  $\frac{1}{4}$  (**24.4%**), а наетите в техния обхват съставляват **31.4%**. Видимо е нарастването на относителния дял и при КТД, и при наетите, като ръстът е съответно **3.6%** пункта и **5.6%** пункта.

КТД и наетите средно за периода в общественния сектор имат значително по-висок дял, над **3** пъти при КТД и над **4** пъти при наетите в обхвата им, отколкото в частния сектор. В частния сектор отчетлива е разликата между националните и чуждестранните предприятия с постигната договореност над минимума, като последните имат дял от **13.6%** при КТД и **15.1%** при наетите, докато националните отбелязват дял под **2%**. Не се отчитат съществени различия в разпределението на относителния дял и при КТД, и при наетите в техния обхват според големината на предприятията, с изключение на микро- предприятията, като стандартното отклонение на средния относителен дял между големите, средните и малките предприятия е **3%**, а при наетите – **3.8%**.

Най-висок относителен дял се наблюдава в сектора на професионалните дейности и научните изследвания – **78.3%**, но при наетите в обхвата на КТД с договорено ДВ над минимума най-висок е относителният дял в енергийния сектор – **61.8%**. В област Ловеч се отбелязва най-голям дял на КТД с договорено ДВ за образователна и научна степен „доктор“ над минимума – **40.2%**, а при наетите – в област Враца – **48%**.

За изследвания период 2024-2020 г. средно договореният размер на ДВ е **157.14** лв. – над **10** пъти над нормативния минимум, а максимално договорената стойност е **600** лв. На таблицата са показани договорените стойности на ДВ през годините, като се отчита устойчиво нарастване за периода на средно договорената стойност, за 2024 спрямо 2020 г. с **28.45** лв.

<sup>7</sup> Чл.67, ал.12 ЗДСл: „На държавния служител не може да се определят допълнителни възнаграждения на основания, различни от посочените в този закон. В други закони не може да се определят допълнителни възнаграждения на държавния служител“.

<sup>8</sup> „На служителите, работещи по трудово правоотношение в държавната администрация, не може да се определят допълнителни възнаграждения на основания, различни от посочените в този кодекс“.

ДОГОВОРЕН РАЗМЕР НА ДВ ЗА ОБРАЗОВАТЕЛНА И НАУЧНА СТЕПЕН „ДОКТОР“ НАД МИНИМУМА					
НОРМАТИВЕН МИНИМУМ – 15 лв.					
	2024	2023	2022	2021	2020
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	174,79 лв.	160,18 лв.	154,52 лв.	149,87 лв.	146,34 лв.
ЧАСТЕН СЕКТОР	74,46 лв.	48,31 лв.	43,85 лв.	44,29 лв.	43,07 лв.
Национални предприятия	100,00 лв.	80,00 лв.		50,00 лв.	42,50 лв.
Чуждестранни предприятия	72,33 лв.	45,67 лв.	43,85 лв.	43,85 лв.	43,15 лв.
ОБЩЕСТВЕН СЕКТОР – ПРЕДПРИЯТИЯ	178,72 лв.	165,11 лв.	159,32 лв.	154,42 лв.	151,43 лв.
ГОЛЯМО	166,64 лв.	150,15 лв.	146,91 лв.	146,34 лв.	147,56 лв.
СРЕДНО	168,27 лв.	158,45 лв.	152,21 лв.	151,16 лв.	145,22 лв.
МАЛКО	180,90 лв.	162,04 лв.	155,74 лв.	147,82 лв.	145,90 лв.
МИКРО	225,00 лв.	216,25 лв.	206,67 лв.	181,82 лв.	155,46 лв.

Над **3** пъти размерът на средно договореното ДВ над минимума за образователна и научна степен „доктор“ е по-висок в обществения, отколкото в частния сектор. В частният сектор динамиката на договореното ДВ е с по-висок темп – нарастване със **72.9%** пункта, отколкото в обществения сектор – **18.2%** пункта. Договорената стойност над минимума на това ДВ с КТД в националните предприятия е с **18.36** лв. по-висока, отколкото при чуждестранните предприятия средно за изследвания период.

Сравнението по големина на предприятията показва, че договореното ДВ за степен „доктор“ е най-високо при КТД в микро- предприятията – **197.04** лв., а разликата в договорените стойности между големите, средните и малките предприятия е в рамките само на **7** лв.

Разпределението на постигнатите договорености по икономически дейности показва, че най-висока стойност средно за периода 2024-2020 г. е постигната в професионалните дейности и научните изследвания – **285.27** лв. Между договореното ДВ по области не се наблюдават сериозни диспропорции, като стойността на стандартното отклонение е **36** лв., а най-високият средно договорен размер е в област Кюстендил – **306.67** лв.

#### 17. [ДВ ЗА ОБРАЗОВАТЕЛНА И НАУЧНА СТЕПЕН "ДОКТОР НА НАУКИТЕ".](#)



Аналогично на ДВ за степен „доктор“ в чл.11, ал.1 НСОПЗ е предвидено допълнително възнаграждение (ДВ) и за следващата образователна и научна степен „доктор на науките“. Определеният с чл.11, ал.1, т.2 размер на това допълнително възнаграждение е **50** лв. В държавната администрация за това ДВ липсва правна уредба и регламентация, поради което няма основание то да бъде уредено, тъй като не е предвидено в чл.67, ал.7 от ЗДСл, чл.107а, ал.14 КТ и в чл.19 от Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация. На таблицата са представени данните за дела на КТД и наетите в техния обхват с постигната договореност над минимума на това ДВ.

ДОГОВОРЕНО ДВ ЗА ОБРАЗОВАТЕЛНА И НАУЧНА СТЕПЕН „ДОКТОР НА НАУКИТЕ“ НАД МИНИМУМА										
	КТД					НАЕТИ				
	2024	2023	2022	2021	2020	2024	2023	2022	2021	2020
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	328	292	300	323	301	85459	73725	71200	72569	69973

Делът на КТД с договорено ДВ над минимума за образователна и научна степен „доктор на науките“ средно за периода 2024-2020 г. е **23.2%**, а на наетите в техния обхват – **26.9%**. Отбелязва се тенденция към слабо увеличение на дела на КТД – с **3.6%** пункта за 2024 г. в сравнение с 2020 г., малко по-голямо при наетите в обхват – **5.4%** пункта.

КТД и наетите в техния обхват в общественния сектор имат значително по-висок дял, съответно **25.3%** и **35.9%** средно за периода, отколкото тези в частния сектор – **8%** и **9.9%**. Сравнението на договореното ДВ за степен „доктор на науките“ в рамките на частния сектор показва, че след две години липса на договорени стойности над минимума, едва в 2024 г. се отчитат постигнати договорености с КТД при националните предприятия, и то като относителен дял от **1.4%**, в обхват на наетите средно за периода от **0.5%**, докато при чуждестранните предприятия постигнатата договореност над минимума е относително устойчива и формира средно дял от **13.6%** при КТД и **15.1%** при наетите.

Делът на КТД с договорено ДВ за образователна и научна степен „доктор на науките“ над минимума по икономически дейности отчита най-висока процент – **78.3%** при професионалните дейности и научните изследвания, а при наетите в техния обхват – в енергийния сектор – **61.8%**.

Разпределението на относителния дял при КТД, и при наетите в техния обхват според големината на предприятията отчита сходни проценти, с разлика между големите, средните и малките предприятия в рамките на **6%**, с изключение на микро- предприятията, чийто дял е двойно по-нисък. Както и при ДВ за образователна и научна степен „доктор“ над минимума, и при „доктор на науките“ КТД в област Ловеч отчитат най-висок дял, а при наетите – в област Враца.

Договореният размер на ДВ над минимума за образователна и научна степен „доктор на науките“ е показан на следващата таблица.

<b>ДОГОВОРЕН РАЗМЕР НА ДВ ЗА ОБРАЗОВАТЕЛНА И НАУЧНА СТЕПЕН „ДОКТОР НА НАУКИТЕ“ НАД МИНИМУМА</b>					
НОРМАТИВЕН МИНИМУМ – 50 лв.					
	2024	2023	2022	2021	2020
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	241,71 лв.	222,21 лв.	213,00 лв.	208,92 лв.	207,06 лв.
ЧАСТЕН СЕКТОР	97,54 лв.	79,83 лв.	78,08 лв.	77,50 лв.	76,86 лв.
Национални предприятия	150,00 лв.			80,00 лв.	80,00 лв.
Чуждестранни предприятия	93,17 лв.	79,83 лв.	78,08 лв.	77,31 лв.	76,62 лв.
ОБЩЕСТВЕН СЕКТОР – ПРЕДПРИЯТИЯ	247,66 лв.	228,31 лв.	219,11 лв.	214,87 лв.	213,41 лв.
ГОЛЯМО	286,79 лв.	261,24 лв.	254,38 лв.	252,40 лв.	262,29 лв.
СРЕДНО	225,71 лв.	218,50 лв.	206,28 лв.	208,04 лв.	202,14 лв.
МАЛКО	232,97 лв.	207,12 лв.	199,19 лв.	194,24 лв.	188,63 лв.
МИКРО	309,13 лв.	276,25 лв.	263,33 лв.	240,00 лв.	211,69 лв.

Средно договорения за периода размер на ДВ над минимума на ДВ за степен „доктор на науките“ е **218.58** лв., или над **4** пъти над минимално установения, като бележи устойчива тенденция към нарастване от **16.7%** за 2024 г. спрямо 2020 г. Достигнатият максимално договорен размер средно за периода 2024-2020 г. на това ДВ е **960** лв., или близо **20** пъти над минимума.

Договореното с КТД ДВ в общественния сектор е значително по-високо средно за периода, с отчетена разлика с частния сектор от **142.71** лв. В рамките на частния сектор националните предприятия са договорили по-висок среден размер на ДВ с **22.33** лв. Следва да се подчертае, че договореното ДВ за степен „доктор на науките“ за изследвания период в големите и микро- предприятията се различава с малко над **3** лв., отчитайки стойност от **263.42** лв. при първите, и **260.08** лв. при вторите.

Разпределението на постигнатите договорености по икономически дейности показва най-висока стойност на средно договореното ДВ за степен „доктор на науките“ при професионалните дейности и научните изследвания – **423.49** лв., а по административни области – в област Кърджали – **331.33** лв.

18. [ДВ ПО ЧЛ.13 НСОПЗ И ДВ ПО ЧЛ.24 НЗСДА.](#)



Съгласно чл.13, ал.1, т.1 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата (НСОПЗ), с КТД, с вътрешни правила за работната заплата и/или с индивидуален трудов договор може да се определи ДВ за постигнати резултати от труда – текущо, за година или за друг период. Много често в КТД ДВ за постигнати резултати характеризира прилагането на премиално-бонусна система за заплащане на труда. Прилагането на тези системи за заплащане на труда води до изплащане на ДВ за постигнати резултати на работниците и служителите под формата на премии за производствени резултати по предварително определени показатели за ефективност. За формирането на тези ДВ се определят критерии за формиране на персонални стимули, често по групи професии, производствени звена, както и индивидуално.

На основание чл.13, ал.1, т.2 НСОПЗ, могат да бъдат договаряни и ДВ, свързани с промени в условията на труд с временен характер, които водят до допълнително нервно-психическо натоварване, и в други условия, увреждащи здравето на работника. На основание на т.3 от същата, могат да се договарят и ДВ за участие в печалбата. Страните по КТД договарят и други ДВ на основание на чл.13, ал.1, т.4 от НСОПЗ, най-често под формата на еднократни или събитийни плащания по повод Коледа и Великден, за професионални празници, при раждане на деца, като 13-та заплата и др. Въз основа на съдържащите се в КТД/СДСл клаузи относно „други“ ДВ/плащания по чл.13, ал.1, т.4 НСОПЗ са дефинирани най-често срещаните договорености. След 2020 г. всички договорени ДВ/плащания по чл.13 НСОПЗ са обединени в множествен въпрос за открояване на честотата на договореностите и предвид факта, че в един КТД/СДСл има повече от една договореност по чл.13 НСОПЗ и НЗСДА.

В държавната администрация, където НСОПЗ не се прилага за служителите по чл. 107а КТ (чл.2, ал.3 НСОПЗ), са в сила разпоредбите на Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация (НЗСДА), както за работещите по трудово правоотношение, така и за държавните служители. Разпоредбата на чл.67, ал.12 ЗДСл постановява че „На държавния служител не може да се определят допълнителни възнаграждения на основания, различни от посочените в този закон. В други закони не може да се определят допълнителни възнаграждения на държавния служител“. Разпоредбата на чл.107а, ал.19 КТ предвижда: „На служителите, работещи по трудово правоотношение в държавната администрация, не може да се определят допълнителни възнаграждения на основания, различни от посочените в този кодекс. В други закони не може да се определят допълнителни възнаграждения на служителите.“ Единственото съпоставимо ДВ, регламентирано чл.13, ал.1, т.1 НСОПЗ и в чл.24 и сл. от НЗСДА е допълнителното възнаграждение за постигнати резултати. То е подробно регламентирано в чл.24 и сл. от НЗСДА и е част от механизма за оценяване на служителите в администрацията. В нея са уредени допълнителните възнаграждения както на държавните служители, така и на работещите по трудово правоотношение в държавната администрация.

На таблицата се показани КТД/СДСл, които съдържат видовете договорености по чл.13 НСОПЗ и НЗСДА. Въпреки, че нормативната уредба не допуска споразумяване относно допълнителни възнаграждения, различни от изрично разписаните в ЗДСл и НЗСДА, в ограничен брой СДСл такова споразумяване е налице.

ДОГОВОРЕНИ ДВ/ПЛАЩАНИЯ ПО ЧЛ. 13 НСОПЗ И ЧЛ. 24 НЗСДА										
	КТД И СПОРАЗУМЕНИЯ					НАЕТИ				
	2024	2023	2022	2021	2020	2024	2023	2022	2021	2020
КТД/СПОРАЗУМЕНИЯ	1373	1283	1261	1354	1366	300834	295529	283842	283581	281509
КТД	1331	1244	1231	1324	1339	285864	281403	275501	271761	269715
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	1224	1137	1132	1223	1241	264149	257224	250310	247011	245727
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ	107	107	99	101	98	21715	24179	25191	24750	23988
СПОРАЗУМЕНИЯ (СДСл)	42	39	30	30	27	14970	14126	8341	11820	11794

В **88.6%** от КТД/СДСл средно за периода 2024-2020 г. са постигнати договорености по чл.13 НСОРЗ, съответно по чл.24 и сл. НЗСДА, с обхват на наетите от **79.5%**. Данните показват обаче, че докато наетите в предприятия с КТД, съдържащи такива договорености за ДВ съставляват **91.2%**, то държавните служители в обхвата на СДСл са **20.5%**. За изследвания период се отчита нарастване при КТД/СДСл с **5.2%** пункта, а при наетите – със **6.3%** пункта. При КТД в администрацията се наблюдава лек спад от **-1.1%** пункта, като при наетите в техния обхват той е **-3.5%** пункта. При СДСл за периода има чувствително нарастване – с **10.2%** пункта, а при държавните служители в обхвата им над двойно по-голямо – **25.4%** пункта.

Делът на КТД с договорено ДВ/плащане по чл.13 НСОРЗ в частния сектор, и на КТД/СДСл в общественния сектор, както и на наетите в техния обхват, е сходен средно за периода, с отчетено стандартно отклонение от **0.5%**, а при наетите – от **5.7%**, Стандартното отклонение като измерител на диференциацията има още по-малки стойности в сравнението между националните и чуждестранните предприятия. За периода 2024-2020 г. при КТД то е **0.4%**, а при наетите – **0.3%**, което показва практически еднаквите относителни дялове на двете групи.

За изследвания период всички КТД (**100%**), съответно наетите в обхвата им в сектора на търговията имат договорени ДВ/плащания по чл. 13 НСОРЗ, следвани от добивната промишленост с **97.1%** дял на КТД и **99.8%** при наетите в обхват. Съпоставката между договорените ДВ/плащания по големина показва силно сходство на дела на КТД/СДС и наетите, но заслужава да се отбележи най-високият относителен дял както при КТД, така и при наетите, на КТД в малките предприятия, в сравнение с останалите. Не се отчитат сериозни разлики и при сравнението на дела на КТД/СДСл и наетите по области средно за периода 2024-2020 г., като се отчита най-висок дял в област Благоевград – **96.9%**, а при наетите – в област Кърджали – **98.6%**.

На следващата таблица е показана структурата на договорените видове ДВ/плащания по чл.13 НСОРЗ при КТД, и чл.24 и сл. НЗСДА при СДСл по наличието им в КТД/СДСл, съответно на наетите в техния обхват за годините на периода 2024-2020 г.

**ДОГОВОРЕНИ ДВ/ПЛАЩАНИЯ ПО ЧЛ. 13 НСОРЗ И ЧЛ. 24 НЗСДА ПО ВИД \*** 

	СТРУКТУРА ПО ВИДОВЕ ДВ/ПЛАЩАНИЯ (ПРОЦЕНТ)									
	КТД И СПОРАЗУМЕНИЯ					НАЕТИ				
	2024	2023	2022	2021	2020	2024	2023	2022	2021	2020
За резултати от труда	69,1%	64,1%	61,6%	64,0%	64,8%	55,7%	53,8%	54,2%	55,9%	58,9%
За условия на труд	8,2%	6,3%	5,6%	6,3%	8,3%	20,5%	13,6%	12,7%	16,7%	20,2%
Участие в печалбата	1,0%	1,7%	2,9%	3,5%	3,4%	4,0%	7,3%	6,9%	7,2%	7,3%
Други ДВ в образованието	34,4%	35,5%	35,1%	38,0%	37,8%	10,2%	13,0%	13,0%	8,9%	8,0%
13-та заплата	4,1%	3,5%	3,4%	4,2%	4,1%	5,6%	4,0%	3,5%	5,3%	4,7%
За Коледа	22,2%	22,7%	23,8%	23,4%	22,4%	26,3%	27,8%	29,4%	26,6%	24,9%
За Великден	15,7%	16,9%	16,3%	14,1%	14,3%	18,0%	22,6%	23,2%	19,3%	19,1%
За професионален празник	18,6%	19,3%	23,3%	23,6%	19,8%	23,1%	25,2%	26,1%	21,0%	20,0%
При ползване на отпуск	10,4%	8,4%	7,8%	6,4%	5,0%	21,2%	21,2%	19,3%	18,2%	15,8%
За раждане на дете	11,2%	11,5%	11,3%	10,3%	9,1%	25,0%	26,3%	26,8%	25,3%	23,4%
При смърт в семейството	24,4%	24,8%	21,5%	19,1%	15,3%	46,1%	41,1%	37,7%	36,5%	33,6%
При сключване на брак	4,4%	4,4%	4,4%	3,3%	1,1%	8,6%	9,9%	9,9%	6,4%	1,4%
Други	11,1%	13,6%	18,2%	17,2%	14,8%	14,6%	16,0%	19,4%	22,6%	21,2%

\*Сборът не е равен на 100% поради наличие на повече от един вид ДВ в един КТД/СДСл

Средно за петгодишния период най-голям е делът на договореното ДВ, свързано с резултатите от труда – в **64.7%** от КТД/СДСл, в обхвата на средно **55.7%** от наетите. Най-малко сред видовете други ДВ се договаря ДВ за участие в печалбата, приложимо само при КТД извън държавната администрация – с **2.5%**, съответно **6.5%** от наетите.

По-детайлният анализ и съпоставката между договорените видове ДВ/плащания в общественения и частния сектор средно за периода 2024-2020 г. показва, че само при три от видовете договорени ДВ относителният дял на КТД/СДСл, с които те са договорени, е по-висок в общественения сектор, отколкото в частния. Това са ДВ за резултати от труда, договорени в **64.8%** от КТД/СДСл в обществения сектор, други ДВ в сектора на образованието – **32.2%**, и други видове ДВ – **16.2%**. В останалите видове договорени ДВ/плащания КТД в частния сектор имат по-висок дял, отколкото тези в обществения.

Договорените видове ДВ/плащания като относителен дял в националните и чуждестранните предприятия средно за изследвания период имат голямо сходство, с изключение на дела на договореното плащане при смърт в семейството, заемащо относителен дял от **60.6%** при чуждестранните предприятия, отколкото при националните – **46.3%**. При наетите в обхвата на КТД значима е разликата при договореното ДВ за резултати от труда, с **28%** пункта повече относителен дял в чуждестранните предприятия.

Различните видове договорени ДВ/плащания имат най-висок дял сред КТД/СДСл, съответно сред наетите в техния обхват, в големите правно-икономически субекти. Изключение правят договорените ДВ за резултати от труда и в образованието, чийто дял е най-висок при малките, и другите видове ДВ, договорени в най-голям брой КТД/СДСл в микро- субектите.

Разпределението на [видовете договорени ДВ/плащания по икономически дейности номенклатура А22 от КИД-2025 на НСИ](#) отчита средно за периода най-високи дялове на 4 от тях във финансовия сектор – участие в печалбата, 13-та заплата, за раждане на дете и при сключване на брак. Въпреки че в сектора на издателската, радио и ТВ разпространителска дейност има само **3** договорени видове ДВ/плащания, в две от тях – за резултати от труда и други ДВ, този сектор отчита най-висок дял. ДВ за условия на труд има най-висок дял в селското стопанство, а логично другите видове ДВ в образованието – в образованието. ДВ за Коледа и за Великден имат най-голямо присъствие във водния сектор и в операциите с недвижимите имоти. ДВ/плащане във връзка с професионален празник е с най-голям дял във водния сектор, а при ползване на отпуск – в добивната промишленост, където се отчита и над **80%** дял на плащането при смърт в семейството. Делът на наетите лица, за които КТД/СДСл са в сила, отбелязва сходни относителни дялове в разпределението на наетите.

Разпределението на [КТД/СДСл с договорени видове ДВ/плащания и административни области](#) показва, че средно за периода 2024-2020 г. в област Търговище се отчита най-висок дял на три от видовете ДВ/Плащания – за Коледа, за професионален празник и при сключване на брак. Другите видове ДВ/Плащания са разпределени по присъствие с най-висок дял в КТД/СДСл между останалите области, като единствено област Перник концентрира две най-високи дялове – на ДВ за Великден и при ползване на отпуск. Все пак следва да се отбележи, че в само в 9 от 28-те области се наблюдава най-висок относителният дял на видовете ДВ.

## ДРУГИ ДОГОВОРОНОСТИ, СВЪРЗАНИ С ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

### 19. [ПРИЗНАВАНЕ НА ТРУДОВ СТАЖ, ПРИДОБИТ ПРИ ДРУГ РАБОТОДАТЕЛ.](#)



Тази договореност касае условията, при които работодателят зачита трудовия стаж на работниците и служителите, който стаж не е при същия работодател. Зачитането на трудовия стаж е пряко свързано с определянето на ДВ за придобит трудов стаж и професионален опит. Договореността се основава на разпоредбите на чл.12, ал.5 от НСОПЗ. В държавната администрация подобна договореност не е допустима, тъй като съгласно чл.чл.8-9а НЗСДА императивно при първоначалното постъпване на служителя се отчита придобития професионален опит и индивидуалната му заплата се определя в съответната степен. Въпреки наличието на тази разпоредба, в някои КТД/СДСл в държавната администрация съществуват договорености, обвързани с признаването на трудовия стаж, реализиран при друг работодател.

ДОГОВОРЕНО ПРИЗНАВАНЕ НА ТРУДОВ СТА ПРИ ДРУГ РАБОТОДАТЕЛ										
	КТД И СПОРАЗУМЕНИЯ					НАЕТИ				
	2024	2023	2022	2021	2020	2024	2023	2022	2021	2020
КТД/СПОРАЗУМЕНИЯ	970	926	961	1014	1067	194265	190625	194979	198556	202561
КТД	969	926	960	1013	1066	194253	190625	194967	198544	202544
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	926	879	909	965	1013	177531	173044	176034	179536	184670
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ	43	47	51	48	53	16722	17581	18933	19008	17874
СПОРАЗУМЕНИЯ (СДСл)	1		1	1	1	12		12	12	17

Средно за периода 2024-2020 г. **65.9%** от КТД/СДСл и съответно **54%** от наетите в техния обхват, съдържат договореност за зачитане на трудовия стаж, придобит при друг работодател. Динамиката на изменение на относителния дял на КТД/СДСл и наетите в техния обхват за годините на периода е низходяща, като отчита спад за 2024 г. спрямо 2020 г. с **-3.3%** пункта при договорите, и **-2.6%** пункта при наетите в техния обхват.

И при КТД с договореност за зачитане на трудовия стаж при друг работодател, и при наетите в техния обхват, устойчиво за годините на изследвания период общественият сектор отбелязва по-висок относителен дял, отколкото частния сектор. Средната разлика между двете групи е **14.8%** пункта при КТД и **7.9%** пункта при наетите в полза на обществения сектор. При националните и чуждестранните предприятия с КТД с постигната договореност се наблюдава относителен паритет при КТД при средна разлика от **3.3%** пункта в полза на националните. Разликата при наетите в техния обхват е по-голяма – **12.1%** пункта, но динамиката на изменението е положителна при КТД в чуждестранните предприятия с договорено признаване на трудовия стаж – **14.3%** пункта, докато при националните е отрицателна **-10.1%** пункта. При наетите в обхвата на тези КТД се отбелязва положителна динамика, по-голяма с **4.7%** пункта при чуждестранните предприятия, отколкото при националните.

Средно за периода 2024-2020 г. делът на КТД и наетите в техния обхват с договореност за зачитане на трудовия стаж, придобит при друг работодател е значително по-висок – **70.6%** пункта при малките предприятия, отколкото при големите (**57.1%**) и средните (**65.2%**). Относителният дял на действащите КТД с договореност за зачитане на трудовия стаж, придобит при друг работодател и наети лица в предприятията по тези КТД по икономически дейности номенклатура А22 КИД-2025 на НСИ отчита **100%** в издателската и радио-телевизионната дейност, следвани от селското стопанство с над **90%** дял.

Макар и разликата между дела на КТД с договореност относно трудовия стаж по области да е в рамките на **9-10%** пункта, измерена чрез стандартното отклонение, заслужава да се отбележи, че най-голям е процентът на тези КТД в област Добрич (**83.6%**), а при наетите в обхват – в област Стара Загора (**86.8%**).

## 20. [ПРИЛОЖЕНИ ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА ЗА РАБОТНИТЕ ЗАПЛАТИ \(ВПРЗ\).](#)



Вписаните в ИА „ГИТ“ КТД, Споразумения за държавния служител и анекси към тях в някои, малко на брой случаи, са придружени от приложения към тях, основният документ на които са Вътрешните правила за работна заплата (ВПРЗ). Често договореностите относно възнагражденията препащат към ВПРЗ, поради което при анализа на възнагражденията се взимат предвид и данните в тях. В нормативната уредба, приложима в държавната администрация, няма изрична забрана за споразумяване относно прилагане на ВПРЗ към СДСл в административните структури, но за периода 2024-2020 няма приложения ВПРЗ към Споразуменията за държавния служител.

На таблицата са показани данните за КТД с приложения ВПРЗ и наетите в техния обхват за изследвания период.

ПРИЛОЖЕНИ ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА ЗА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА										
	КТД И СПОРАЗУМЕНИЯ					НАЕТИ				
	2024	2023	2022	2021	2020	2024	2023	2022	2021	2020
КТД/СПОРАЗУМЕНИЯ	84	51	58	63	58	58952	31718	31238	28462	31238
КТД	84	51	58	63	58	58952	31718	31238	28462	31238
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	81	48	55	60	55	58745	31217	30770	27994	30770
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ	3	3	3	3	3	207	501	468	468	468
СПОРАЗУМЕНИЯ (СДСл)										

Нисък е относителният дял на КТД, към които има приложени вътрешни правила за работната заплата – **4.2%** средно за периода 2024-2020 г., при **10%** на наетите лица в техния обхват. От началото на изследвания период се отбелязва нарастване на броя на КТД с **44.8%** пункта, още по-значимо при наетите в техния обхват – **88.7%** пункта.

Средно за периода делът на КТД с приложени ВПРЗ е по-висок в частния сектор (**9.3%**), отколкото в обществения (**3.6%**), като разликата при наетите в техния обхват е **5%** пункта. Динамиката на дела на КТД и на наетите в техния обхват с постигната договореност в частния сектор към 31.12.2024 г. в сравнение с 2020 г. е отрицателна. В обществения сектор достиганият дял е **5.2%** при **3%** дял за 2020 г., при наетите се отбелязва значително нарастване – от **6.4%** на **16.9%**. За изследвания период КТД и наетите в техния обхват с приложени ВПРЗ при чуждестранните предприятия имат по-нисък относителен дял, отколкото при националните предприятия, при разлика от **9.4%** пункта при КТД и **23.4%** пункта при наетите.

Данните показват, че по икономически дейности А22 КИД-2025 по-висок е делът на КТД с приложени ВПРЗ средно за периода като цяло в индустриалния сектор в сравнение с бюджетния. Делът на КТД с приложени ВПРЗ е най-висок в област София-столица – **11.4%**, а при наетите – в област Стара Загора – **52.6%**.

## ЗАЕТОСТ И КВАЛИФИКАЦИЯ.



Въпросите, свързани със заетостта, заемат важно място сред договореностите между страните. В раздел „трудова заетост“ се договарят въпроси, свързани със структурни промени, имащи отношение към наетите работници и служители, както и по въпроси, свързани с квалификацията и преквалификацията на персонала.

## ДОГОВОРЕНОСТИ ПРИ СЪКРАЩЕНИЕ НА ПЕРСОНАЛА

Сред договореностите в КТД/СДСл в раздела за заетост специфично място заемат договорените процедури за съкращение на персонала. Целта на тези договорености е избягване или ограничаване на съкращенията, както и смекчаване на последиците от тях. Извън уреденото в чл.130 КТ задължение за информиране и консултиране от страна на работодателя на работниците и служителите относно икономическото и финансово състояние на работодателя, с КТД/СДСл са договорени и други условия, като предоставяне на информация за финансовото състояние и заетостта; проучване на възможностите за пренасочване, преквалификация или обезщетение на съкратените работници и служители; изготвяне на програма за запазване на работните места; определяне на критерии за подбор на персонала; сключване на споразумение по процедурата за съкращаване.

От 2019 г. НИПА въвежда информацията от КТД и анекси към тях относно договореностите при съкращения на персонала като комплексна договореност, съставена от предишни отделно анализирани договорености. Целта е да се постигне по-висока степен на обобщаване и приоритизиране на постигнатите договорености по проблемите на трудовата заетост.

### 21. ДОГОВОРЕНИ ПРОЦЕДУРИ И УСЛОВИЯ ПРИ СЪКРАЩЕНИЯ НА ПЕРСОНАЛА.



Сред договорените процедури и условия при съкращения на персонала са идентифицирани три основни – информиране и консултиране на синдикални организации като страна по КТД преди масови уволнения, преквалификация на персонала във връзка със съкращенията и условия за наемане на нови работници. На таблицата е показан делът на КТД/СДСл с договорени процедури и условия при съкращения на персонала по години.


ДОГОВОРЕНИ ПРОЦЕДУРИ И УСЛОВИЯ ПРИ СЪКРАЩЕНИЯ НА ПЕРСОНАЛА										
	КТД И СПОРАЗУМЕНИЯ					НАЕТИ				
	2024	2023	2022	2021	2020	2024	2023	2022	2021	2020
КТД/СПОРАЗУМЕНИЯ	1305	1220	1166	1224	1263	270208	275931	254415	251277	258368
КТД	1279	1195	1146	1205	1243	260904	263636	247097	244433	250510
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	1176	1098	1053	1111	1151	237199	239003	221134	218157	225286
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ	103	97	93	94	92	23705	24633	25963	26276	25224
СПОРАЗУМЕНИЯ (СДСл)	26	25	20	19	20	9304	12295	7318	6844	7858

Средно за периода 2024-2020 г. над **4/5 (82.5%)** от КТД/СДСл са с постигнати договорености относно процедурите и условията при съкращения на персонала, а наетите в техния обхват – **72.1%**. Делът им нараства със **6.6%** пункта за 2024 г. спрямо базисната 2020 г., а този на наетите в обхват – с **2.9%** пункта. При КТД в администрацията се отбелязва най-малък ръст за периода – **1.2%** пункта, а при наетите в техния обхват – **0.2%** пункта. Спад се отбелязва единствено при Споразуменията с договорени процедури и условия при съкращения на персонала – с **-4.7%** пункта, въпреки нарастването при наетите в техния обхват с **2.3%** пункта.

В общественния сектор КТД/СДСл с договорени процедури и условия при съкращения на персонала са средно за изследвания период със **14.3%** пункта, съответно при наетите с **1.2%** пункта повече, отколкото тези в частния сектор. Със **8.4%** пункта КТД в чуждестранните предприятия в частния сектор с договорености при съкращения на персонала с повече, отколкото тези в националните предприятия. Разликата при наетите по тези договори е **13.8%** пункта.

Средно за периода 2024-2020 г. в пет от секторите се отчита над **90%** дял на КТД, а в **7** от тях – над **90%** дял на наетите в обхват. Откроява се енергийния сектор с най-висок дял на КТД (**94.7%**) и наети в техния обхват (**99.7%**). Не се отчитат съществени разлики между относителния дял на КТД/СДСл и наетите по тях според големината за изследвания период, при стандартно отклонение с най-малка стойност в сравнение с други изследвани структури – **1.6%** при КТД/СДСл и **6.1%** при наетите. Все пак заслужава да се отбележи, че най-висок относителен дял при КТД/СДСл с постигната договореност се отчита при малките предприятия/администрации – **84.1%** и наетите в техния обхват – **83.9%**, отколкото при останалите. Разпределението по административни области показва най-висок относителен дял на КТД/СДСл с договорени процедури и условия при съкращения на персонала средно за изследвания период в област Видин – **95.5%**, а при наетите – в област Сливен – **94.4%**.

На следващата таблица е показана структурата на договорените процедури и условия при съкращения на персонала според техния вид по години.

<b>ПРОЦЕДУРИ И УСЛОВИЯ ПРИ СЪКРАЩЕНИЯ НА ПЕРСОНАЛА ПО ВИД</b> * 										
	СТРУКТУРА ПО ВИДОВЕ ДВ/ПЛАЩАНИЯ (ПРОЦЕНТ)									
	КТД И СПОРАЗУМЕНИЯ					НАЕТИ				
	2024	2023	2022	2021	2020	2024	2023	2022	2021	2020
Становище на синдикатите	86,3%	87,1%	83,7%	81,1%	75,9%	81,2%	82,4%	78,6%	62,4%	59,0%
Осигуряване на преквалификация	41,5%	39,2%	31,5%	28,6%	46,6%	59,8%	58,1%	56,5%	58,0%	63,1%
Приемане на нови работници	47,4%	50,2%	57,3%	62,4%	55,3%	29,9%	36,9%	41,9%	52,4%	52,2%

\* Сборът не е равен на 100% поради наличие на повече от един вид процедури и условия в един КТД/СДСл

Най-висок е дялът на КТД/СДСл с договорено изискване за наличие на становище на синдикалните организации в хода на процедурите при съкращения на персонала – **82.8%** средно за периода 2024-2020 г. с обхват на наетите средно от **72.7%**. КТД/СДСл с договорени клаузи относно осигуряване на преквалификация имат относителен дял средно за изследвания период от **37.5%** с обхват на наетите от **59.1%**, а тези с постигнати договорености относно приема на нови работници, съответно **54.5%**, а при наетите – **42.7%**.

Предвид спецификата на договарянето в държавната администрация, се отбелязва разлика във видовете договорености с КТД и СДСл относно процедурите и условията при съкращения на персонала. Средно за периода относителният дял на КТД, съдържащи клаузи за наличие на становище на синдикатите е **15.6%** пункта по висок, отколкото при СДСл, въпреки еднакъв относителен дял при наетите в техния обхват. Също така, относителният дял на КТД с договорености относно приемането на нови работници е с **25.6%** пункта по висок, отколкото този при СДСл, а при наетите в техния обхват разликата е по-голяма – **38.4%** пункта. Единствено по отношение на осигуряването на преквалификация, СДСл с които този вид условия при съкращения е договорен, имат по-висок дял, отколкото КТД в администрацията. Средно за периода дялът на СДСл е **47.6%**, докато при КТД е **35.9%**, а при наетите разликата между двата в полза на СДСл е **38.4%** пункта.

По-висок е относителният дял на договореното наличие на становище на синдикалните организации в процедурата при съкращения на персонала в КТД/СДСл в общественния сектор (**84.3%**), в сравнение с частния – **67.6%**, но наетите в обхвата на тези договори и споразумения имат еднакъв относителен дял. КТД в частния сектор с договорено осигуряване на

преквалификация имат над 2 пъти по-висок относителен дял средно за изследвания период, а наетите в техния обхват имат с 19% пункта по-голям дял. При договореността, свързана с приемането на нови работници, КТД/СДСл в общественения сектор имат по-голям дял – 56.9%, от КТД в частния сектор – 31.7%, а при наетите разликата е 17.1% пункта за обществения сектор.

КТД в чуждестранните предприятия с договорени клаузи за наличие на становище на синдикалните организации и осигуряване на преквалификация при процедура по съкращения на персонала имат по-висок относителен дял, съответно 69.6% и 77.9% средно за периода 2024-2020 г., отколкото КТД в националните предприятия (64.7% и 65.5%). При наетите лица в техния обхват по-висок е делът им при договореното осигуряване на преквалификация при националните предприятия с 4.5% пункта. При договореността, свързана с прием на нови работници, КТД в националните предприятия имат с 10.8% пункта по-висок дял, съответно при наетите в техния обхват – с 12.6%.

Разпределението на КТД/СДСл с договорени видове условия в процедура по съкращения на персонала средно за изследвания период отчита най-висок дял на КТД и наети в техния обхват с договорено становище на синдикалните организации в енергийния сектор – над 96%, най-висок дял на договорена преквалификация в информационния сектор, съответно 93.1% при КТД и 83.5% при наетите в техния обхват, и най-висок дял на КТД и наети при договореността по отношение на приемането на нови работници в сектора „Други дейности“ – 65.8% при КТД и 75.8% при наетите.

Структурата на КТД/СДСл и наетите в техния обхват по видовете договорености при съкращения на персонала според големината на правно-икономическите субекти отчита най-висок относителен дял средно за периода 2024-2020 г. на КТД/СДСл с договорено наличие на становище на синдикални организации в микро- субектите – 88.1% от тях съдържат тази договореност, с обхват от 88.9% от наетите. Договореното осигуряване на преквалификация е приоритетно застъпено в КТД/СДСл в големите – съответно 61.9% и 64.1% при наетите в техния обхват, а договореностите относно приема на нови работници – в малките субекти – 60% при КТД/СДСл и 59.9% при наетите.

КТД/СДСл със седалище в област Ямбол имат най-висок дял – 98% на договорено наличие на становище на синдикалните организации в процедура при съкращения на персонала средно за периода 2024-2020 г., както и при наетите в техния обхват – 98.1%. При договореното условие при съкращения за осигуряване на преквалификация най-голям е делът на КТД/СДСл в област Перник – 59%, а при наетите – в област Сливен – 82.9%. Условието, свързано с прием на нови работници като относителен дял се съдържа най-често в КТД/СДСл в област Шумен – 73.5%, а в обхвата на наетите – в област Враца – 80.2%.

## 22. [ДОГОВОРЕНИ КРИТЕРИИ ЗА ПОДБОР ПРИ СЪКРАЩЕНИЯ НА ПЕРСОНАЛА.](#)



В чл.329, ал.1 КТ, правото на подбор от страна на работодателя е уредено в зависимост от критериите квалификация и по-добро изпълнение на работата, като други критерии могат да бъдат допълнително договорени между страните с КТД. Извън нормативно установеното право на подбор на работодателя, с КТД страните са договорили и задължение за работодателя за сформиране на комисии за изготвяне на критерии и показатели при подбора. В повече от 1/2 от СДСл се отчита наличието на критерии в процедури, свързани със съкращения на персонала.

На следващата таблица е показано разпределението на КТД/СДСл с договорени критерии за подбор при съкращения на персонала. Средно за периода 2024-2020 г. делът на КТД с договорени критерии за подбор при съкращения на персонала е над 80%, като на КТД в администрацията той е най-висок – 83.3%. Делът на Споразуменията в администрацията не е толкова висок, като малко над 1/2 от тях са постигнали такава договореност. Делът на наетите надхвърля 60%, отново най-висок е той при наетите в обхвата на КТД в администрацията, докато при Споразуменията е едва 8.2%.

ДОГОВОРЕНИ КРИТЕРИИ ЗА ПОДБОР ПРИ СЪКРАЩЕНИЯ НА ПЕРСОНАЛА										
	КТД И СПОРАЗУМЕНИЯ					НАЕТИ				
	2024	2023	2022	2021	2020	2024	2023	2022	2021	2020
КТД/СПОРАЗУМЕНИЯ	1219	1166	1152	1230	1226	227499	225585	225694	223785	223414
КТД	1193	1140	1128	1210	1208	221652	219777	221227	219693	219324
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	1086	1035	1024	1108	1113	200257	196435	196933	194998	195408
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ	107	105	104	102	95	21395	23342	24294	24695	23916
СПОРАЗУМЕНИЯ (СДСл)	26	26	24	20	18	5847	5808	4467	4092	4090

Към 31.12.2024 г. в сравнение с 2020 г. най-висок е темпа на нарастване при КТД в предприятия – **3.7%** пункта, а при дела на наетите в обхват – **2.8%** пункта при държавните служители в обхват на СДСл. Единствения спад се отчита при наетите в обхвата на КТД в администрацията –**4.1%** пункта.

Средно за периода 2024-2020 г. КТД/СДСл в общественения сектор с постигната договореност имат с **30.7%** пункта по-висок дял, отколкото КТД в частния сектор, като при наетите лица, за които те са в сила, разликата е по-малка – **7.1%** пункта. Сравнението на относителния дял на КТД и наетите по тях с договорени критерии за подбор при съкращения между националните и чуждестранните предприятия в частния сектор показва, че делът на националните предприятия е **56.7%**, докато този на чуждестранните е **49.6%**, докато при наетите в обхвата им разликата е **9.6%** пункта за чуждестранните предприятия.

КТД и на наетите в техния обхват с договорени критерии за подбор на персонала при съкращения се отчитат в сектора на издателската и радио-телевизионната дейност и в енергийния сектор. Разпределението според големината на правно-икономическите субекти показва, че най-висок е относителният дял на КТД/СДСл при малките (**84.6%**), при наетите в обхват – в микро- субектите – **84.4%**. Сред административните области най-висок дял се отчита в област Видин, където **97.1%** от КТД/СДСл съдържат договорености относно критериите за подбор на персонала при съкращения, с обхват на наетите от **99%**. На следващата таблица е представена структурата на дела на КТД/СДСл с договорени критерии за подбор на персонала при съкращения по вид критерий.

<a href="#">КРИТЕРИИ ЗА ПОДБОР ПРИ СЪКРАЩЕНИЯ НА ПЕРСОНАЛА</a> * 										
	СТРУКТУРА ПО ВИДОВЕ ДВ/ПЛАЩАНИЯ (ПРОЦЕНТ)									
	КТД И СПОРАЗУМЕНИЯ					НАЕТИ				
	2024	2023	2022	2021	2020	2024	2023	2022	2021	2020
Квалификация	59,8%	58,7%	56,7%	55,1%	55,5%	79,4%	74,7%	70,2%	73,6%	74,4%
Образование	18,4%	20,1%	20,1%	21,2%	23,6%	24,3%	33,5%	32,5%	35,5%	36,4%
Оценка на изпълнението	49,4%	52,2%	50,5%	47,8%	47,4%	74,1%	70,7%	66,5%	69,2%	70,5%
Трудов стаж	23,8%	25,4%	26,0%	25,2%	25,7%	25,9%	25,4%	25,6%	25,6%	25,7%
Семейно положение	28,1%	27,1%	28,8%	28,9%	28,6%	36,4%	35,4%	36,6%	39,3%	38,1%
Социално положение	29,8%	26,5%	20,2%	15,7%	14,3%	32,4%	21,8%	15,8%	8,2%	8,9%
Здравословно състояние	18,9%	20,6%	20,7%	19,1%	20,1%	19,7%	21,9%	21,4%	17,6%	19,1%
Придобито право на пенсия	74,8%	73,4%	74,0%	75,4%	76,3%	58,1%	56,8%	56,2%	53,7%	55,9%
Предстоящо пенсиониране	14,4%	12,7%	8,9%	5,2%	5,7%	17,2%	17,3%	12,3%	4,0%	3,4%

\*Сборът не е равен на 100% поради наличие на повече от един вид критерии в един КТД/СДСл

Средно за периода 2024-2020 г. най-висок е делът на КТД/СДСл, в които е договорен критерия за подбор при съкращения на персонала, свързан с придобито право на пенсия – **74.8%**, като на следващите позиции с висок относителен дял са КТД/СДСл с договорен критерий „Квалификация“ (**57.2%**) и „Оценка на изпълнението“ – **49.5%**. Делът на наетите в обхвата на

КТД/СДСл с договорени критерии има различна структура – най-голям е той при КТД/СДСл с договорен критерий „Квалификация“ – 74.5%, следван от „Оценка на изпълнението“ със 70.2% и „Придобито право на пенсия“ с 56.1%.

КТД и Споразуменията в администрацията също се различават по относителния дял на договорените критерии. При КТД най-силно е изявен критерият, свързан с квалификацията – 66.4% при КТД и 70.4% при наетите в техния обхват, докато при Споразуменията семейното положение като критерий за подбор при съкращения е най-силно застъпено – 67.9% при Споразуменията и 65% при служителите в техния обхват.

Отчитат се някои различия в относителния дял на КТД/СДСл в обществения сектор и КТД в частния по отношение на наличието на договорени критерии за подбор на персонала в случай на съкращения. Докато в частния сектор делът на критерия „Квалификация“ има най-високи стойности и при КТД (81.8%), и при наетите в техния обхват (92.4%), то в обществения сектор критерият „Придобито право на пенсия“ има най-висок дял (76.8%) при КТД/СДСл, макар и при наетите да се отчита най-висок дял при критерия „Квалификация“ – 68.7%. При три от договорените критерии („Социално положение“, „Здравословно състояние“ и „Придобито право на пенсия“) делът на КТД/СДСл в обществения сектор преобладава в сравнение с този на КТД в частния сектор, като най-голяма е разликата – 27.9% пункта, при критерия „Придобито право на пенсия“. При останалите критерии делът на КТД в частния сектор преобладава, достигайки до 26.5% пункта при критерия „Квалификация“. При наетите в обхвата на тези КТД/СДСл в обществения сектор и КТД в частния най-голяма е разликата при критерия „Придобито право на пенсия“ в полза на обществения сектор – 35.6% пункта, и при критерия „Оценка на изпълнението“ – 25.8% пункта в полза на частния сектор.

И при националните, и при чуждестранните предприятия КТД и наетите в обхвата ми отчитат най-висок относителен дял на критерия „Квалификация“, като както при него, така и при критериите „Образование“ и „Оценка на изпълнението“ делът им при КТД в чуждестранните предприятия е в рамките на 16-23% пункта по-висок, отколкото при националните. При тях по-висок е относителния дял на критериите „Придобито право на пенсия“, „Социално положение“, „Семейно положение“.

Единствено при големите правно-икономически субекти делът на КТД/СДСл с договорен критерий „Квалификация“ е най-висок – 77.7%, съответно 79.8% при наетите в обхват. В останалите три групи субекти най-висок е делът на критерия „Придобито право на пенсия“.

Данните показват, че за периода 2024-2020 г. разпределението на дела на [договорените критерии за подбор при съкращения на персонала по икономически дейности](#) отчита най-високи стойности на критерия „Квалификация“ в 13 от 20-те изследвани дейности по КИД-2025 НСИ, главно в индустриалния сектор, докато критерият „Придобито право на пенсия“ има по-голяма тежест при останалите дейности. В 20 от 28-те области на страната при КТД/СДСл договорения критерий „Придобито право на пенсия“ има най-висок дял, в 7 – критерият, свързан с квалификацията, като само в област Разград доминира критерият „Семейно положение“.

## ДОГОВОРЕНОСТИ ЗА ЗАКРИЛА ПРИ УВОЛНЕНИЕ

### 23. [ДОГОВОРЕНОСТ ЗА ЗАКРИЛА ПРИ УВОЛНЕНИЕ](#)



Чл. 333, ал.3 КТ предвижда закрила при уволнение на работник или служител, който е член на синдикално ръководство в предприятието, на териториален, отраслов или национален ръководен избран синдикален орган, през времето, докато заема синдикална длъжност и до 6 месеца след освобождаването му. Закрилата се изразява в задължителното предварително съгласуване със синдикален орган, определен с решение на централното ръководство на съответната синдикална организация. Чл.333, ал.4 КТ предвижда тази закрила в случай на съкращаване на щата или при намаляване на обема на работата, да може да се прилага и за

всеки работник или служител, когато това е предвидено в КТД. Не е предвидена подобна закрила в нормативната уредба, регламентираща статута и положението на държавните служители, но в сключените Споразумения за държавния служител тази закрила е предмет на споразумяване между органа по назначаване и синдикалната/те организация/и, страна по споразумението.

ДОГОВОРЕНА ЗАКРИЛА ПРИ УВОЛНЕНИЕ										
	КТД И СПОРАЗУМЕНИЯ					НАЕТИ				
	2024	2023	2022	2021	2020	2024	2023	2022	2021	2020
КТД/СПОРАЗУМЕНИЯ	1071	1023	1018	1083	1071	200394	204421	196413	180534	185928
КТД	1060	1013	1010	1076	1066	199685	203756	196014	180022	183655
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	995	945	941	1008	1003	185850	188621	177347	158005	162180
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ	65	68	69	68	63	13835	15135	18667	22017	21475
СПОРАЗУМЕНИЯ (СДСл)	11	10	8	7	5	709	665	399	512	2273

В над **70%** от КТД/СДСл средно за периода 2024-2020 г. е договорена закрила при уволнение както за синдикални лидери, така и за работници и служители, които договори и споразумения обхващат над половината от наетите в предприятия с КТД и административни структури със СДСл. В сравнение с 2020 г. КТД/СДСл с постигната договореност нарастват с **3.2%** пункта, а наетите в техния обхват – с **3.7%** пункта. Най-голямо е увеличението при Споразуменията – с **8.2%** пункта, като същевременно при служителите в техния обхват се отчита намаление с **2.6%** пункта. Най-значимо е намалението за периода при КТД в администрацията – с **-3.5%** пункта, още по-голямо при наетите в обхват **-25%** пункта.

По икономически сектори делът на КТД/СДСл в общественния сектор средно за изследвания период е по-висок с **26.8%** пункта, отколкото този на КТД в частния сектор, като при наетите в техния обхват разликата е над двойно по-малка - **10.9%** пункта. Делът на КТД в чуждестранните предприятия от частния сектор с постигната договореност за закрила при уволнение, както и на наетите в тях, е по-висок, отколкото този на националните, като разликата средно за периода 2027-2023 г. е **6%** пункта, съответно **11.4%** пункта при наетите в обхват. Делът на КТД/СДСл с договорена закрила при уволнение, както и на наетите в техния обхват в малките и микро- правно-икономически субекти е по-висок, отколкото този при големите и средните.

Разпределението на дела на КТД/СДСл с договореност за закрила при уволнение по икономически дейности средно за изследвания период показва, че в строителният сектор този дял е най-висок – **88.1%**, а при наетите в обхват най-висок дял се отчита в издателската и радиотелевизионната дейност, където близо почти всички (**98.2%**) от наетите в обхвата на тези КТД имат постигната договореност.

Средно за изследвания период КТД/СДСл с договорена защита при уволнение имат най-висок дял в област Добрич – **90.5%**, а най-малък – в област Силистра – **47.2%**, докато наетите лица в предприятия/административни структури с постигната договореност имат най-висок дял в област Враца – **89.8%**, докато в област Търговище се отбелязва най-нисък дял – **35.3%**.

## 24. ДОГОВОРЕНОСТ ЗА ЗАЩИТА ПРИ ПРЕДСТОЯЩО ПЕНСИОНИРАНЕ.



В някои от действащите КТД е постигната договореност относно защита от уволнение на работници и служители, на които им остава период от няколко години до придобиване право на пенсия. Към 31.12.2024 г. КТД/СДСл с договорени клаузи за защита от уволнение при предстоящо пенсиониране и съответно наетите по тях отбелязват най-висок брой за изследвания период, с относителен дял от **16.3%** от действащите КТД/СДСл и **19.6%** от наетите в техния обхват, като се отчита нарастване с **4.9%** пункта при КТД/СДСл и **1.5%** пункта при наетите в обхват. Споразуменията отбелязват динамика за периода 2024-2020 г. от **33.3%** пункта, но при наетите в техния обхват тя е **4.4%** пункта.

ДОГОВОРЕНА ЗАЩИТА ОТ УВОЛНЕНИЕ ПРИ ПРЕДСТОЯЩО ПЕНСИОНИРАНЕ										
	КТД И СПОРАЗУМЕНИЯ					НАЕТИ				
	2024	2023	2022	2021	2020	2024	2023	2022	2021	2020
КТД/СПОРАЗУМЕНИЯ	242	221	192	176	177	71001	68456	66767	60559	65244
КТД	226	206	182	175	177	68330	66102	66299	60542	65244
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	177	161	146	147	144	63020	60250	61437	56245	59682
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ	49	45	36	28	33	5310	5852	4862	4297	5562
СПОРАЗУМЕНИЯ (СДСл)	16	15	10	1		2671	2354	468	17	

КТД в предприятията от частния сектор с постигната договореност за защита от уволнение при предстоящо пенсиониране за целия изследван период имат малко по-висок дял, отколкото КТД/СДСл в общественения сектор, както и наетите в обхвата на тези КТД/СДСл. Разликата в средния относителен дял за периода е **4.8%** пункта в полза на частния сектор, а при наетите в обхват – **3.1%** пункта. КТД в чуждестранните предприятия от частния сектор с договорена защита при предстоящо пенсиониране имат с **10.7%** пункта по-висок дял средно за периода 2024-2020 г., отколкото тези в националните предприятия, но при наетите в обхвата им разликата е минимална – **1%** пункт. Около **20%** от КТД/СДСл в големите предприятия съдържат договореност за закрила при уволнение във връзка с предстоящо пенсиониране, докато този дял при малките правно-икономически субекти е около **10%**.

Разпределението на дела на КТД/СДСл с постигнати договорености за защита при предстоящо пенсиониране средно за периода по икономически дейности отчита най-висок процент в два от секторите – при професионалните дейности и научните изследвания, и в енергийния сектор, които единствено имат над **60%**, и аналогична структура при наетите. Договорена защита при пенсиониране се съдържа с най-голям относителен дял в КТД/СДСл в област Враца – **22.2%**, като наетите в обхвата на тези КТД/СДСл имат дял над **70%**.

## 25. ДОГОВОРЕН СРОК ЗА УВЕДОМЯВАНЕ ПРЕДИ МАСОВО УВОЛНЕНИЕ.



Предмет на договаряне в КТД е и срокът за информирание и консултиране преди масово уволнение. В случай, че работодателят вземе решение за закриване на дейности, частична ликвидация, намаляване на обема на работа или други структурни промени, водещи до „масови уволнения“ по смисъла на параграф 1, т.9 от Допълнителните разпоредби на КТ, в чл.130а, ал.1 КТ е установен нормативен минимум от **45** дни за започване на консултации с представителите на синдикалните организации преди извършването на масовите уволнения. Целта е работодателят да положи усилия за постигане на споразумение с тях, за да се избегнат или ограничат масовите уволнения и да се смекчат последиците от тях. Няма нормативна уредба, уреждаща този въпрос по отношение на държавните служители, и за изследвания период малък брой КТД в администрацията и само едно СДСл с обхват от 17 служители през 2020 г. съдържат договореност над минимално установената.

ДОГОВОРЕН СРОК ЗА УВЕДОМЯВАНЕ ПРЕДИ МАСОВО УВОЛНЕНИЕ										
	КТД И СПОРАЗУМЕНИЯ					НАЕТИ				
	2024	2023	2022	2021	2020	2024	2023	2022	2021	2020
КТД/СПОРАЗУМЕНИЯ	122	125	112	127	138	40929	46331	45284	48516	49853
КТД	122	125	112	127	137	40929	46331	45284	48516	49836
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	117	121	111	125	132	39620	45091	44353	47535	48882
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ	5	4	1	2	5	1309	1240	931	981	954
СПОРАЗУМЕНИЯ (СДСл)					1					17

Средно за периода 2024-2020 г. в относително малък брой КТД (8.5%) от всички действащи, страните са уговорили срок за уведомяване преди масово уволнение над минимума, с обхват на наетите от 15.2%. При КТД в администрацията този дял е още по-малък – 2.8%, при обхват от 4.1%.

Не се отчита значима разлика между частния и обществения сектор по отношение на относителния дял на КТД и наетите лица в предприятия с КТД с договорен срок за уведомяване на синдикални организации над нормативния минимум средно за периода, като разликата е 4.6% пункта при КТД в полза на частния сектор, и 1.5% пункта при наетите в техния обхват в полза на обществения сектор. По съществени са разликите между националните и чуждестранните предприятия в частния сектор. КТД с договорен над минимума срок за уведомяване на синдикалните организации в чуждестранните предприятия от частния сектор имат с 13.6% пункта по-висок дял от тези в националните предприятия, като при наетите разликата също е от този порядък – 15.4% пункта. КТД с постигната договореност в големите предприятия и административни структури, както и наетите в тях имат най-висок относителен дял в сравнение с останалите при съпоставката по големината.

Средно за периода 2024-2020 г. най-висок дял имат КТД с договорен срок за уведомяване над минимума в сектора на селското стопанство, като в три от икономическите дейности по КИД 2025 А22 НСИ няма КТД с постигната договореност над минимално установения срок на уведомяване. Разпределението на дела на КТД и наетите по административни области с договорен срок за уведомяване на синдикални организации над минимума показва, че той е най-висок в област Благоевград – 31.8% от всички КТД в областта, а при наетите в техния обхват – в област Враца – 42.7%.

Договореният срок за уведомяване на синдикални организации в случай на масови уволнения над минимума е 59 дни средно за изследвания период 2024-2020 г., или с 31% по-висок от нормативния минимум. Договореният срок с КТД в частния сектор средно за периода е по-висок, отколкото в обществения сектор с 2.7% пункта, а с КТД в чуждестранните предприятия в сравнение с националните – с 1.2% пункта. За 2024 г. в сравнение с 2020 г. се отбелязва слабо намаление на договорения срок над минимума, като няма отчетено увеличение на договорения срок над минимума от 45 дни при нито една от изследваните структури.

ДОГОВОРЕН СРОК ЗА УВЕДОМЯВАНЕ ПРЕДИ МАСОВО УВОЛНЕНИЕ НАД МИНИМУМА					
НОРМАТИВЕН МИНИМУМ – 45 ДНИ					
	2024	2023	2022	2021	2020
КТД/СДСл	58 дни	59 дни	60 дни	60 дни	60 дни
ЧАСТЕН СЕКТОР	59 дни	60 дни	62 дни	61 дни	61 дни
КТД в Национални предприятия	60 дни	60 дни	60 дни	60 дни	60 дни
КТД в Чуждестранни предприятия	59 дни	59 дни	62 дни	62 дни	62 дни
ОБЩЕСТВЕН СЕКТОР	58 дни	59 дни	60 дни	59 дни	59 дни
КТД в предприятия	58 дни	59 дни	60 дни	60 дни	60 дни
КТД в администрация	58 дни	58 дни	50 дни	55 дни	58 дни
СДСл в администрация					60 дни
ГОЛЯМО	59 дни	59 дни	64 дни	64 дни	64 дни
СРЕДНО	57 дни	59 дни	59 дни	59 дни	59 дни
МАЛКО	59 дни	59 дни	59 дни	59 дни	59 дни
МИКРО	50 дни	50 дни	50 дни	50 дни	50 дни

Най-голям е договорения срок на уведомяване на синдикални организации в случай на масови уволнения средно за периода 2024-2020 г. в сектора на недвижимите имоти – 81 дни, или почти два пъти над минимума. Сходни са договорените срокове за уведомяване според големината на предприятията, с изключение на микро- предприятията, където договорения срок е с 9 дни или с 23.7% пункта по-нисък. Най-голям е договореният срок за уведомяване при масови уволнения в КТД от област Враца – 79 дни, а най-малък – 51 дни, в областите Плевен и Ловеч, като във Видин и Силистра няма постигната договореност над минимума..

## ДОГОВОРНОСТИ ЗА ОБУЧЕНИЕ И КВАЛИФИКАЦИЯ

### 26. ДОГОВОРНО ОБУЧЕНИЕ И ПРОФЕСИОНАЛНА КВАЛИФИКАЦИЯ.



В изпълнение на задълженията на работодателя по чл.228а КТ за поддържане и повишаване професионалната квалификация на работниците и служителите, с КТД са договорени различни форми на обучение и професионална квалификация, като:

- ✓ създаване на съвети по професионална квалификация с участие на представителите на работниците и служителите;
- ✓ работа по годишни програми за поддържане и повишаване на квалификацията и преквалификация на персонала;
- ✓ критерии за обвързване на знанията и компетенциите на персонала с трудовото възнаграждение; сключване на договор за повишаване на квалификацията или за преквалификация;
- ✓ вътрешно организационни обучения като първоначална и периодична подготовка без откъсване от работа;
- ✓ периодично обучение с откъсване от работа;
- ✓ преквалификация при необходимост от пренасочване на ново работно място;
- ✓ провеждането на курсове, семинари, конференции и други форми на обучение, свързани с трудовото и осигурително законодателство, безопасни и здравословни условия на труд по инициатива на синдикатите, за които работодателят поема финансирането.

Разнообразни форми на обучение и квалификация са предвидени в нормативната уредба и за държавните служители, като голяма част от тях са задължителни.

ДОГОВОРНО ОБУЧЕНИЕ И ПРОФЕСИОНАЛНА КВАЛИФИКАЦИЯ										
	КТД И СПОРАЗУМЕНИЯ					НАЕТИ				
	2024	2023	2022	2021	2020	2024	2023	2022	2021	2020
КТД/СПОРАЗУМЕНИЯ	1256	1194	1191	1240	1217	300608	304749	294674	283941	273122
КТД	1225	1165	1167	1219	1195	252652	255297	247333	238581	226760
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	1108	1052	1061	1116	1097	227989	229834	220806	212234	201456
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ	117	113	106	103	98	24663	25463	26527	26347	25304
СПОРАЗУМЕНИЯ (СДСл)	31	29	24	21	22	47956	49452	47341	45360	46362

Средно за изследвания период в над **80%** от КТД/СДСл, съответно и на наетите в обхвата им, има договорено обучение и професионална квалификация. Най-висок е дялът на тази договореност при КТД в администрацията – **87.1%**, съответно и на обхвата на наетите – **95.4%**, но договореностите, съдържащи се в СДСл, като относителен дял са най-малко – при **62.1%** от СДСл, с обхват на държавните служители от **79.7%**, или с 25% пункта по-малък дял, отколкото КТД в администрацията, и с **15.8%** пункта по-малък обхват на служителите. Отчита се устойчиво през годините 2024-2020 г. нарастване както на относителния дял на КТД/СДСл, така и на обхванатите от тях лица, от **6.3%** пункта за 2024 г. в сравнение с 2020 г. при КТД/СДСл, и **7.2%** пункта при наетите.

Дялът на КТД/СДСл с договорено обучение и професионална квалификация, както и на наетите в предприятия/административни структури, е по-висок в общественния сектор с **13%** пункта, отколкото в частния сектор средно за периода, и с **8.7%** пункта при наетите. Сравнението между КТД в чуждестранните предприятия и в националните предприятия от частния сектор показва, че КТД в чуждестранните предприятия са с близо **¼** повече, отколкото тези в националните предприятия, като тази разлика е още по-голяма при наетите в техния обхват – **30%** пункта.

Разликата между относителният дял на КТД/СДСл с постигната договореност за обучение и професионална квалификация между правно-икономическите субекти според тяхната големина е в рамките на **10%** пункта, като най-висок дял имат КТД/СДСл, съответно наетите в техния обхват, в малките субекти – над **83%**. Средно за изследвания период най-висок е делът на КТД с договорено обучение и професионална квалификация в ИТ сектора – **100%**, а най-нисък – в търговията – **35.4%**, докато при наетите в техния обхват най-нисък относителен дял е отчита в сектора на хотелиерството и ресторантьорството – **31.1%**. Между отделните области също не се наблюдава значима разлика на дела на КТД/СДСл и наетите в техния обхват. Стандартното отклонение при областите за периода е **4%**, а при наетите – **7.1%**.

НИПА изследва договореностите, свързани с обучението и професионалната квалификация, обединени в едно цяло, с дефинирани четири вида договорености като договорени различни форми на обучение и професионална квалификация, договорен бюджет за финансиране на обученията и професионалната квалификация, на основата на най-често срещаните договорености в КТД/СДСл. Към тези договорености е добавено наличие на договорен план за обучение и договорености относно дуалното обучение, за което през последните години се разкриха нови възможности.

<b>ДОГОВОРЕНО ОБУЧЕНИЕ И ПРОФЕСИОНАЛНА КВАЛИФИКАЦИЯ.*</b> 										
	СТРУКТУРА ПО ВИДОВЕ (ОТНОСИТЕЛЕН ДЯЛ В ПРОЦЕНТ)									
	КТД И СПОРАЗУМЕНИЯ					НАЕТИ				
	2024	2023	2022	2021	2020	2024	2023	2022	2021	2020
План за обучение	88,8%	83,1%	59,7%	50,0%	43,0%	92,6%	88,1%	78,2%	68,5%	67,8%
Форми на обучение и професионална квалификация	65,9%	62,3%	67,6%	71,9%	73,1%	55,7%	50,9%	53,3%	53,9%	54,1%
Бюджет за обучение и квалификация	73,9%	69,8%	71,1%	71,0%	69,8%	64,1%	54,6%	54,2%	51,5%	51,2%
Дуално обучение		0,1%	0,2%	0,1%			2,2%	2,4%	0,1%	

\*Сборът не е равен на 100% поради наличие на повече от един вид договорености в един КТД/СДСл

Средно за периода 2024-2020 г. най-висок е делът на КТД/СДСл, в които е договорен бюджет за обучение и квалификация – **71.1%**, но най-голяма е динамиката при договорения план за обучение, която договореност нараства за 2024 г. в сравнение с 2020 г. почти **2** пъти (**45.8%** пункта). КТД/СДСл, с които е договорен план за обучение, имат най-голям дял на обхванатите наети лица – **79%**. С КТД в администрацията като относителен дял най-висок е процента на договорените форми на обучение – **70.2%**, докато при СДСл най-голям е делът на договорения план за обучение – **60.2%**, с дял на обхвата на държавните служители от **95.3%**. Под **0.3%** от КТД съдържат договореност относно дуалното обучение средно за изследвания период.

Отчитат се някои различия в относителния дял на КТД/СДСл в обществения сектор и КТД в частния по отношение на наличието на договореностите, свързани с обучението и професионалната квалификация. Докато в частния сектор делът на договорените форми на обучение и професионална квалификация е най-висок – **62.8%**, в обществения сектор приоритет са договореностите, свързани с бюджета за обучение и квалификация – **71.5%**. И в двата сектора наетите в обхват на договорения план за обучение имат най-висок относителен дял.

Близки като относителен дял са договореностите за обучение и професионална квалификация между националните и чуждестранните предприятия – в рамките на **2%** пункта, като за КТД в националните приоритет е договарянето на бюджета за обучение и професионална квалификация, а за чуждестранните – плана и формите на обученията. За КТД/СДСл в големите правно-икономически субекти приоритет е плана за обучение, докато най-висок е делът на формите и бюджета за обучение и професионална квалификация при КТД/СДСл в малките субекти.

Данните показват, че за периода 2024-2020 г. [разпределението на дела на договореностите за обучение и професионална квалификация по икономически дейности и административни области](#) отчита най-високи стойности на плана за обучение в енергийния сектор – с над 90% дял при КТД и наетите в обхват, докато формите и бюджета имат дял 100% в издателската и радио-телевизионната и финансовия сектор. В КТД/СДСл в област Враца и наетите в техния обхват имат най-висок дял на договорения план за обучение и професионална квалификация, а формите и бюджета – в КТД/СДСл и наетите в област Търговище.

Договорености за дуално обучение се отчитат и в КТД на предприятия в частния (0.3%) и в обществената (0.04%) сектор, в частния сектор единствено в чуждестранните предприятия, и само в добивната и преработващата промишленост, както и само в област Стара Загора.

## РАБОТНО ВРЕМЕ. ОТПУСКИ.

В нормативната уредба въпросите, свързани с организацията на работното време, почивките и отпуските са уредени в Глава VII „Работно време и почивки“ на Кодекса на труда; Глава VIII – „Отпуски“; и в Наредбата за работното време, почивките и отпуските. С колективен трудов договор може да се договорят специфични клаузи за работното време, съобразени със спецификата на конкретното предприятие, като сменен режим на работа, допълнителни отпуски за не нормиран работен ден, удължен годишен отпуск за някои категории професии и др. Чрез колективно договаряне социалните партньори уреждат по-благоприятни условия за работниците и служителите, като договарят по-висок размер на отпуските от определения с минималните национални трудови стандарти. В чл.156а КТ е предвидено, че по-големи размери на отпуските могат да се уговорят в колективен трудов договор, както и между страните по трудовото правоотношение.

## ДОГОВОРЕНОСТИ ОТНОСНО РАБОТНОТО ВРЕМЕ

### 27. [ДОГОВОРЕНИ РЕД И УСЛОВИЯ ОТНОСНО РАБОТНОТО ВРЕМЕ.](#)



Нормалната продължителност на работното време – петдневна работна седмица и нормална продължителност на седмичното работно време до 40 часа е определена с чл.136 КТ. Страните по КТД/СДСл обичайно постигат договорености относно продължителността на работното време в предприятието в Правилника за вътрешния трудов ред.

Изследваните договорености в КТД/СДСл, свързани с работното време, се отнасят до пет различни режима на работно време – непълно, намалено и удължено работно време, както и сумирано изчисляване на работното време и работа от разстояние. Постигнатите договорености между страните по КТД/СДСл са особено важни в контекста пандемията 2021-2022 г., която наложи промени в режима на работа от гл. т. на работното време. На таблицата е показан броят на КТД/СДСл и обхванатите от тях наети лица, които съдържат поне една от тези договорености относно режима на работното време.

ДОГОВОРЕНИ РЕД И УСЛОВИЯ ОТНОСНО РАБОТНОТО ВРЕМЕ										
	КТД И СПОРАЗУМЕНИЯ					НАЕТИ				
	2024	2023	2022	2021	2020	2024	2023	2022	2021	2020
КТД/СПОРАЗУМЕНИЯ	722	649	665	681	644	229316	230228	220730	216199	219772
КТД	716	645	662	680	643	228807	229861	220380	216186	219759
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	647	583	598	622	595	215475	216083	206097	202476	206559
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ	69	62	64	58	48	13332	13778	14283	13710	13200
СПОРАЗУМЕНИЯ (СДСл)	6	4	3	1	1	509	367	350	13	13

В предишни годишни доклади на НИПА информацията за договореностите, свързани с работното време, са представяни поотделно. От 2019 г. тези договорености са обединени в анализа като договорени ред и условия относно работното време, с възможности за идентификация на повече от една договореност, постигната чрез КТД/СДСл.

Средно за периода 2024-2020 г. КТД/СДСл с постигнати договорености за реда и условията относно работното време са **44.9%**, с обхват на наетите от **61.4%**. Най-висок дял се отбелязва при КТД в администрацията – **48.7%**, а при наетите в обхвата на КТД – при КТД в предприятията – над  $\frac{3}{4}$  (**75.4%**). Над **7** пъти е по-малък дялът на СДСл с постигнати договорености относно работното време. В сравнение с 2020 г. дялът на КТД/СДСл нараства за 2024 г. със **7.2%** пункта, а на наетите в техния обхват – с **2.3%** пункта.

В частния сектор КТД, както и наетите лица в техния обхват, с договорени ред и условия относно работното време, съставляват по-голям относителен дял от тези в общественния сектор – средно за изследвания период с **33.2%** пункта при КТД и **11.9%** пункта при наетите в техния обхват. КТД в националните предприятия от частния сектор с договорени ред и условия относно работното време имат по-голям относителен дял от чуждестранните средно за периода с **3.7%** пункта, но при наетите в обхвата на КТД чуждестранните предприятия са с по-висок дял – с **15.5%** пункта. Средно за периода 2024-2020 г. КТД/СДСл с договорени ред и условия относно работното време в големите предприятия/административни структури имат относителен дял от **76.9%**, с дял на наетите от **64.1%**, докато тези в субекти с под 10 души персонал отчитат дял от **29.4%**.

Средно за изследвания период най-висок относителен дял на КТД с договорени ред и условия относно работното време се отчита в енергийния сектор – **94.7%**, а най-нисък – в образованието – **14.7%**, съответно при наетите **99.8%** са обхванатите от тези договорености в енергийния сектор, а най-нисък е този относителен дял в сектора на държавното управление – **16.2%**. Разпределението на относителният дял по административни области показва, че има значителна диференциация между отделните области, като най-голям е дялът на тези КТД/СДСл в София (столица) – **65.9%**, а най-малък – в област Добрич – **15.4%**. При наетите най-висок относителен дял се отчита в област Разград – **87.6%**, а най-нисък – в област Видин – **19.6%**.

Разпределението на договорените режими на работно време показва, че сумираното работно време има най-висок дял средно за периода 2024–2020 г. сред договореностите в КТД/СДСл с **55.4%**, а най-малък дял в договорените режими има работата от разстояние с **9.2%**. Въпреки ниския относителен дял на работата от разстояние, при този договорен режим на работно време се отчита най-висок ръст от **7.8%** пункта при КТД/СДСл за 2024 г. в сравнение с 2020 г.

<u>ДОГОВОРЕНИ ФОРМИ НА РАБОТНО ВРЕМЕ ПО ВИД</u> * 										
	СТРУКТУРА ПО ВИДОВЕ (ОТНОСИТЕЛЕН ДЯЛ В ПРОЦЕНТ)									
	КТД И СПОРАЗУМЕНЕНИЯ					НАЕТИ				
	2024	2023	2022	2021	2020	2024	2023	2022	2021	2020
Непълно работно време	44,0%	43,1%	41,2%	42,0%	45,3%	58,6%	60,6%	61,0%	67,7%	66,2%
Намалено работно време	35,3%	37,9%	39,4%	40,4%	47,7%	43,4%	56,8%	60,0%	64,7%	69,7%
Удължено работно време	26,3%	27,6%	27,4%	26,9%	29,2%	45,8%	47,1%	44,0%	45,4%	47,2%
Сумирано работно време	54,8%	60,6%	55,9%	52,7%	52,8%	70,9%	70,3%	67,3%	60,6%	57,7%
Работа от разстояние	12,9%	6,6%	9,8%	11,7%	5,1%	8,6%	5,8%	6,6%	4,7%	1,1%

\*Сборът не е равен на 100% поради наличие на повече от една режим в един КТД/СДСл

Разпределението на действащите КТД/СДСл средно за периода 2024–2020 г. от общественния и частния сектор според дела на договорените режими на работното време, съответно на наетите в техния обхват, показва, че при КТД в частния сектор с най-висок дял са

договорените режими на непълното работно време (62.9%) и сумирано работно време (61.9%), докато в общественения сектор се откроява единствено сумираното работно време с 53.9%, а останалите договорени режими са застъпени в по-малко от 40% от КТД/СДСл. Въпреки че работата от разстояние присъства в 3.9% от КТД в частния сектор, а в обществения сектор отбелязва 10.4%, наетите в техния обхват имат дял от 10.3%, докато в обществения сектор са 3.3%.

При сравнението на договорените режими на работно време средно за периода 2024-2020 г. в КТД на чуждестранните и на националните предприятия се установява сходство на дела им и в двете структури, с изключение на работата от разстояние. Договореностите по този режим имат над 3 пъти по висок относителен дял при КТД в чуждестранните предприятия, и над 5 пъти при наетите в техния обхват от КТД в националните предприятия. КТД/СДСл в големите правно-икономически субекти имат най-висок дял на договорените режими на работно време, в сравнение със средните и микро- субектите, с изключение на работата от разстояние, който режим има най-висок дял в КТД/СДСл при малките предприятия и административни структури.

Разпределението по икономически дейности на постигнатите договорености относно работното време средно за периода 2024-2020 г. показва, че режимът на непълното работно време като присъствие в КТД има най-висок дял в добивната промишленост – 86.6%, на намаленото и удължено работно време – в строителния сектор, съответно 87% и 88%. Делът на сумираното работно време е най-висок при КТД в селското стопанство – 94.6%. Близко 52% от КТД в образованието съдържат договореност за работа от разстояние. Сходна е картината и при съпоставката на наетите в обхвата на КТД/СДСл.

Договорените с КТД/СДСл режими на работно време по административни области отчитат най-голям дял на непълното работно време в област Разград – 91.7%, на намаленото (64.6%) и удължено работно време (49.1%) – в област Търговище. Сумираното работно време има най-висок дял като договореност в КТД/СДС от област Ямбол – 76%, а работата от разстояние – в област Видин – 37%. При наетите в обхвата на тези КТД/СДСл се отчита почти същото разпределение на относителния дял, като договореностите относно намаленото работно време има най-висок дял като обхват на наетите в област Враца – 83.6%, а сумираното работно време – в област Благоевград – 88.4%.

## 28. ДОГОВОРЕН ПЕРИОД НА СУМИРАНО РАБОТНОТО ВРЕМЕ.



През 2020 г. бяха приети изменения в КТ (ДВ, бр. 107 от 2020 г., в сила от 01.01.2021 г.) като бе изменен чл. 142 относно отчитането на работното време. Съгласно измененията в ал. 2 и новата ал. 3, максималният период, за който работодателят може да установи сумирано изчисляване на работното време при условия и по ред, определени с наредба на Министерския съвет, се намалява от 6 на 4 месеца, но с новата ал. 4 се дава възможност с колективен трудов договор на равнище „предприятие“ да бъде договорен период за сумирано изчисляване на работното време до 12 месеца.

Все още договореният период за сумираното изчисляване на работното време над нормативно установения максимум по чл. 142, ал. 3 се договаря изключително рядко, като се отчита намаление на КТД и наетите в обхват към 31.12.2024 г. в сравнение с предходни години.

ДОГОВОРЕН ПЕРИОД НА СУМИРАНО ИЗЧИСЛЯВАНЕ НА РАБОТНОТО ВРЕМЕ НАД НОРМАТИВНИЯ МИНИМУМ ОТ 4 МЕСЕЦА/ГОДИНА								
	КТД И СПОРАЗУМЕНИЯ				НАЕТИ			
	2024	2023	2022	2021	2024	2023	2022	2021
КТД/СПОРАЗУМЕНИЯ	5	7	12	9	1393	2308	4299	3503
КТД	5	7	12	9	1393	2308	4299	3503
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	5	7	12	9	1393	2308	4299	3503
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ								
СПОРАЗУМЕНИЯ (СДСл)								

КТД с договорености относно периода на сумирано работно време над минимално установения са **0.6%** от всички средно за периода 2024-2021 г., с обхват на наетите от **1%**. В КТД от частния сектор относителният им дял е над **2** пъти по-висок – **1.3%**, отколкото в предприятията от общественния сектор – **0.5%**, а при наетите разликата е по-голяма – **1.9%** за частния сектор и **0.4%** за общественния. КТД в националните предприятия с договорен период на сумарно работно време над минимума имат дял от **2.8%**, а в чуждестранните – **1.3%**, но делът на наетите в техни обхват отчита над **6** пъти по-голяма разлика – **6.7%** при националните и **1.1%** при чуждестранните. Делът на КТД при големите предприятия с постигната договореност е **1.6%** с обхват на наетите от **0.8%**, докато този при средните и малките е по-нисък – съответно **0.5%** и **0.4%**, а при обхвата на наетите – **0.8%** и **0.4%**. В микро- предприятията няма постигната договореност.

Строителният сектор се отличава от останалите икономически дейности с **15.5%** от КТД с постигната договореност за периода на сумирано работно време над минимума, при среден дял от **0.6%**, а наетите в обхвата на тези КТД формират дял от **20.5%** при среден дял от **1%**. Само в **6** от икономическите дейности има постигната договореност, предимно в индустриалния сектор. В **10** от **28** административни области страните по КТД са договорили период на сумирано работно време над минимума, като най-висок е техният дял, съответно на наетите в обхват в област Ямбол – **6.9%** и **18.6%**. На таблицата по-долу са представени договорените над минимума валидни стойности на периода на сумирано работно време.

ДОГОВОРЕН ПЕРИОД НА СУМИРАНО РАБОТНО ВРЕМЕ НАД МИНИМУМА (САМО ВАЛИДНИ СТОЙНОСТИ) НОРМАТИВЕН МИНИМУМ – 4 МЕСЕЦА/ГОДИШНО ДИАПАЗОН НА ДОГОВАРЯНЕ 5-12 МЕСЕЦА/ГОДИШНО	
	Средно 2024-2021 г.
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	7,1 мес./год.
ЧАСТЕН СЕКТОР	7,8 мес./год.
КТД в Национални предприятия	9,0 мес./год.
КТД в Чуждестранни предприятия	8,3 мес./год.
ОБЩЕСТВЕН СЕКТОР	6,6 мес./год.
КТД в предприятия	6,6 мес./год.
ГОЛЯМО	8,6 мес./год.
СРЕДНО	6,0 мес./год.
МАЛКО	6,0 мес./год.
по икономически дейности А22 КИД-2025 НСИ	
С ПРеработваща промишленост	9,3 мес./год.
Е ДОСТАВЯНЕ НА ВОДИ; КАНАЛ. УСЛУГИ, УПР. НА ОТПАДЪЦИ И ВЪЗСТ.	6,0 мес./год.
Ф СТРОИТЕЛСТВО	12,0 мес./год.
Н ТРАНСПОРТ, СКЛАДИРАНЕ И ПОЩИ	6,0 мес./год.
Н ПРОФЕСИОНАЛНИ ДЕЙНОСТИ И НАУЧНИ ИЗСЛЕДВАНИЯ	6,0 мес./год.
Р ХУМАННО ЗДРАВЕОПАЗВАНЕ И СОЦИАЛНА РАБОТА	6,0 мес./год.
по административни области	
BG ЦЯЛАТА СТРАНА	10,5 мес./год.
BG313 ВРАЦА	6,0 мес./год.
BG315 ЛОВЕЧ	6,0 мес./год.
BG331 ВАРНА	6,0 мес./год.
BG332 ДОБРИЧ	6,0 мес./год.
BG333 ШУМЕН	6,0 мес./год.
BG341 БУРГАС	9,0 мес./год.
BG343 ЯМБОЛ	6,0 мес./год.
BG344 СТАРА ЗАГОРА	6,0 мес./год.
BG411 СОФИЯ (СТОЛИЦА)	6,0 мес./год.
BG421 ПЛОВДИВ	7,5 мес./год.

Средно договорения период с КТД на сумирано работно време над минимума е **7.1** месеца/годишно, или с **3.1** мес./год. повече от нормативния минимум (**77.4%** пункта).

В строителния сектор е постигната договореност за периода на сумирано работно време на възможния максимум – 12 месеца/годишно, наред с частния сектор (7.8 мес./год.), в националните предприятия (9 мес./год.) и в големите предприятия (8.6 мес./год.). С КТД в област Бургас е договорена най-високата стойност на периода на сумирано работно време – 9 мес./год. Сред административните области, но най-дългия период от 10.5 мес./год. е договорен с КТД в предприятия с поделения в цялата страна.

## 29. ДОГОВОРЕНА ПРОДЪЛЖИТЕЛНОСТ НА ИЗВЪНРЕДНИЯ ТРУД



Съгласно чл. 146, ал. 1 продължителността на извънредния труд през една календарна година за един работник или служител не може да надвишава 150 часа. След въведени изменения в КТ през 2020 г. (ДВ, бр. 107 от 2020 г., в сила от 1.01.2021 г.) съгласно чл.146, ал. 2 КТ, с колективен трудов договор на равнище предприятие може да уговаря по-голяма продължителност на извънредния труд по ал. 1, но не повече от 300 часа през една календарна година.

На таблицата по-долу е показана договорената с КТД продължителност на извънредния труд над нормативно установения максимум в КТ. Предвид краткия период на действие на измененията в чл. 146 КТ, тази договореност се среща много рядко в действащите КТД.

ДОГОВОРЕНА ПРОДЪЛЖИТЕЛНОСТ НА ИЗВЪНРЕДНИЯ ТРУД НАД НОРМАТИВНИЯ МАКСИМУМ ОТ 150 ЧАСА/ГОДИШНО								
	КТД И СПОРАЗУМЕНИЯ				НАЕТИ			
	2024	2023	2022	2021	2024	2023	2022	2021
КТД/СПОРАЗУМЕНИЯ	9	9	2		4422	8436	4383	
КТД	9	9	2		4422	8436	4383	
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	5	6	2		4196	8279	4383	
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ	4	3			226	157		
СПОРАЗУМЕНИЯ (СДСл)								

КТД с договореност за продължителността на извънредния труд над максимално установената нормативно продължителност са 0.5% от всички средно за периода 2024-2022 г., с обхват на наетите от 1.9%. За първата година от действието на разпоредбата на чл. 146, ал. 2 КТ няма отчетени КТД с постигната договореност. В КТД от частния сектор относителният им дял е над 4 пъти по-висок – 1.4%, отколкото в предприятията от общественния сектор – 0.3%, а при наетите разликата е по-голяма – 4.4% за частния сектор и 0.5% за обществения.

Делът на КТД в националните предприятия с договорен период на сумарно работно време над нормативния максимум (1.8%) е сходен с този на чуждестранните – 1.6%, но делът на наетите в техни обхват отчита близо 6 пъти по-голяма разлика. Делът на КТД при големите предприятия с постигната договореност е 1.9% при същия дял на обхват на наетите, докато този пи средните и малките е по-нисък – по 0.3%, а при обхвата на наетите – 0.2% и 0.4%. В микро-предприятията няма постигната договореност.

Само в 6 от 20 икономически дейности по А22 КИД 2025 на НСИ средно за периода 2024-2022 г. има постигната договореност за продължителността на извънредния труд над нормативния максимум. Сред тях се откроява строителният сектор с 15.5% от КТД с постигната договореност над максимума, при среден дял от 0.5%, а при наетите в обхвата на тези КТД делът им в професионалните дейности и научните изследвания е 58.9%. В 4 от 28 административни области страните по КТД са договорили продължителност на извънредния труд над максимума, като най-висок е техния дял, съответно на наетите в обхват в област София – 5.6% и 17.5%. На таблицата са представени договорените над максимума валидни стойности на продължителността на извънредния труд.

<b>ДОГОВОРЕНА ПРОДЪЛЖИТЕЛНОСТ НА ИЗВЪНРЕДНИЯ ТРУД НАД  МАКСИМУМА (САМО ВАЛИДНИ СТОЙНОСТИ)  НОРМАТИВЕН МАКСИМУМ – 150 ЧАСА/ГОДИШНО  ДИАПАЗОН НА ДОГОВАРЯНЕ 150-300 ЧАСА/ГОДИШНО</b>	
	Средно 2024-2022 г.
КТД	279,6 ч./год.
КТД в ПРЕДПРИЯТИЯ	277,8 ч./год.
КТД в АДМИНИСТРАЦИЯ	300,0 ч./год.
ЧАСТЕН СЕКТОР	255,6 ч./год.
КТД в Национални предприятия	250,0 ч./год.
КТД в Чуждестранни предприятия	300,0 ч./год.
ОБЩЕСТВЕН СЕКТОР	300,0 ч./год.
КТД в предприятия	300,0 ч./год.
КТД в администрация	300,0 ч./год.
ГОЛЯМО	277,8 ч./год.
СРЕДНО	300,0 ч./год.
МАЛКО	300,0 ч./год.
по икономически дейности A22 КИД-2025 НСИ	
С ПРеработваща промишленост	300,0 ч./год.
F СТРОИТЕЛСТВО	300,0 ч./год.
N ПРОФЕСИОНАЛНИ ДЕЙНОСТИ И НАУЧНИ ИЗСЛЕДВАНИЯ	200,0 ч./год.
P ДЪРЖАВНО УПРАВЛЕНИЕ	300,0 ч./год.
Q ОБРАЗОВАНИЕ	300,0 ч./год.
R ХУМАННО ЗДРАВЕОПАЗВАНЕ И СОЦИАЛНА РАБОТА	300,0 ч./год.
по административни области	300,0 ч./год.
BG ЦЯЛАТА СТРАНА	300,0 ч./год.
BG315 ЛОВЕЧ	258,3 ч./год.
BG411 СОФИЯ (СТОЛИЦА)	300,0 ч./год.
BG412 СОФИЯ	300,0 ч./год.
BG421 ПЛОВДИВ	300,0 ч./год.

Средно договорената продължителност на извънредния труд над максимума с КТД е **279.6** часа годишно, или с близо **130** часа повече. Данните показват, че почти по всички изследвани структури е достигната предвидената в КТ максимална продължителност от **300** ч./год.



30. ОСНОВЕН/РЕДОВЕН ПЛАТЕН ГОДИШЕН ОТПУСК



Съгласно чл.155 КТ, размерът на основния платен годишен отпуск (ОПГО) е **не по-малко от 20 работни дни** за всички категории работници и служители. Някои категории работници и служители, в зависимост от особения характер на работата, имат право на удължен платен годишен отпуск, в който е включен основният платен годишен отпуск. Конкретният размер на ОПГО може да се договаря с КТД. За държавните служители чл. 56, ал. 1 ЗДСл също установява редовен платен годишен отпуск в размер на **20 работни дни**.

ДОГОВОРЕН ОСНОВЕН ПЛАТЕН ГОДИШЕН ОТПУСК НАД МИНИМУМА										
	КТД И СПОРАЗУМЕНИЯ					НАЕТИ				
	2024	2023	2022	2021	2020	2024	2023	2022	2021	2020
КТД/СПОРАЗУМЕНИЯ	1079	1025	1026	1122	1126	178366	164698	162800	165333	164396
КТД	1066	1013	1016	1113	1120	176907	163379	162447	164991	164091
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	977	934	942	1033	1049	155199	149659	148307	141520	142092
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ	89	79	74	80	71	21708	13720	14140	23471	21999
СПОРАЗУМЕНИЯ (СДСл)	13	12	10	9	6	1459	1319	353	342	305

Относителният дял на КТД/СДСл с договорен ОПГО над минимално установения за годините на изследвания период остава на постоянно равнище – средно **71.7%**, като нараства незначително за 2024 г. в сравнение с 2020 г. с **0.2%** пункта. Относителният дял на наетите в обхват на тези КТД/СДСл нараства за периода с **3.6%** пункта при среден за периода дял от **46%**.

Най-голямо е нарастването на дела на договореността за по-висок размер на ОПГО в държавната администрация, което при КТД е **8.3%** пункта, а при СДСл – **9.4%** пункта, малко по-малко при наетите в техния обхват – **4.2%** пункта при КТД и **1.9%** пункта при СДСл.

КТД/СДСл в обществения сектор с договорен основен платен годишен отпуск над минимума, съставляват по-голям относителен дял за целия изследван период, от КТД в частния сектор, средно с **49.1%** пункта, а при наетите по тях тази разлика е **20.1%** пункта. Средно за периода 2024-2020 г. се отчита по-висок дял на КТД с договорен по-висок от минимума размер на ОПГО в чуждестранните предприятия (**33.4%**), както и на наетите в техния обхват (**32.4%**), отколкото в националните предприятия, при които делът е съответно **21%** при КТД и **29%** при наетите в обхват. Според големината на предприятията/административните структури, средно за изследвания период най-висок е относителният дял на КТД/СДСл с договорен основен/редовен платен годишен отпуск, както и на наетите в тях, над законово установения са малките правно-икономически субекти – **81.5%** при КТД/СДСл и **81.6%** при наетите в техния обхват.

За периода 2024-2020 г. най-висок е относителният дял на КТД с договорен ОПГО над нормативно установения минимум в сектора на селското стопанство – **85.5%**, съответно при наетите в техния обхват – **89.9%**. Най-нисък е делът на тези КТД в сектора на търговията – едва **8.4%**, а при наетите – **2%**. Към 31.12.2023 г. най-висок е относителният дял на КТД/СДСл и на наетите по тях на територията на област Видин – **88.8%** и **90.8%**. Най-малък е относителният дял на КТД/СДСл и наетите в техния обхват с постигната договореност над минимума в област Разград – **53%**, а при наетите – в област Търговище – **12.3%**.

На таблицата са представени договорените над минимума размери на ОПГО за годините на изследвания период. Средно договореният размер над минимума на ОПГО с КТД в предприятия е **27 дни и половина**, с КТД в администрацията – **25 дни**, а със СДСл е договорен редовен отпуск над минимума от **25 дни и половина**.

<b>ДОГОВОРЕН РАЗМЕР НА ОСНОВНИЯ ПЛАТЕН ГОДИШЕН ОТПУСК НАД МИНИМУМА</b>					
НОРМАТИВЕН МИНИМУМ – 20 ДНИ					
	2024	2023	2022	2021	2020
КТД И СПОРАЗУМЕНИЯ	27,2 дни	27,2 дни	27,4 дни	27,4 дни	27,2 дни
КТД	27,2 дни	27,2 дни	27,4 дни	27,4 дни	27,2 дни
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	27,4 дни	27,3 дни	27,6 дни	27,6 дни	27,3 дни
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ	24,9 дни	25,1 дни	24,9 дни	25,0 дни	25,1 дни
СПОРАЗУМЕНИЯ ЗА ДЪРЖАВНИЯ СЛУЖИТЕЛ	25,5 дни	25,5 дни	25,2 дни	25,2 дни	26,2 дни
Частен сектор, в т.ч.:	22,5 дни	22,1 дни	22,0 дни	22,0 дни	22,1 дни
Национални предприятия	23,4 дни	22,5 дни	21,9 дни	21,8 дни	22,6 дни
Чуждестранни предприятия	22,0 дни	21,9 дни	22,0 дни	22,0 дни	21,7 дни
Обществен сектор, в т.ч.:	27,4 дни	27,4 дни	27,6 дни	27,6 дни	27,4 дни
Предприятия	27,6 дни	27,6 дни	27,9 дни	27,9 дни	27,6 дни
Държавна Администрация, в т.ч.:	24,9 дни	25,2 дни	25,0 дни	25,0 дни	25,2 дни
КТД	24,9 дни	25,1 дни	24,9 дни	25,0 дни	25,1 дни
Споразумения	25,5 дни	25,5 дни	25,2 дни	25,2 дни	26,2 дни
Голямо	23,6 дни	23,2 дни	23,1 дни	23,0 дни	23,0 дни
Средно	27,0 дни	27,0 дни	27,5 дни	27,2 дни	27,1 дни
Малко	27,9 дни	27,8 дни	28,1 дни	28,1 дни	27,9 дни
Микро	27,6 дни	27,7 дни	28,1 дни	28,4 дни	27,8 дни

В общественния сектор в сравнение с частния размерът на договорения над минимума ОПГО е с **5.4** дни по-висок, а в националните предприятия в сравнение с чуждестранните с КТД е договорен средно с **½** ден повече. В предприятията от общественния сектор договореният ОПГО над минимума е с **2.7** дни повече, отколкото в държавната администрация. В малките и микро-правно-икономически субекти договореният ОПГО е с близо **8** дни над минимума от **20** дни, докато при големите и средните този отпуск е съответно **23.2** дни и **27.2** дни.

Най-висок е размерът на договорения ОПГО над минимума средно за периода 2024-2020 г. в сектора на образованието – **29.8** дни, а най-нисък – в енергийния сектор – **21** дни. Сред административните области най-висок размер се отчита в област Видин – **30** дни, а най-нисък – в субекти с поделения в цялата страна – **23.2** дни.

В не малка част от КТД/СДСл договореният над минимума размер на основния платен годишен отпуск е договорен в зависимост от стажа. Доминиращата структура на договорения отпуск е с използване на пет-степенно разпределение на диапазоните на стажа – до 5 години, между 5 и 10 години, между 10 и 15 години между 15 и 20 години, и над 20 години, която структура се използва и за целите на анализа. Въпреки това, в някои КТД, се използва и друга структура, или се договаря по-висок размер на основния платен годишен отпуск не във всички диапазони. При анализа на информацията тези случаи се привеждат към използваното стандартно разпределение, посочено по-горе. Този факт е причината броят на КТД с договорен по-висок от нормативно установения размер на ОПГО според стажа слабо да варира в различните диапазони, поради което като брой КТД/СДСл и наети лица в техния обхват, в този случай се използват средните величини в диапазона.

<b>ДОГОВОРЕН РАЗМЕР НА ОПГО НАД МИНИМУМА СПОРЕД СТАЖА</b>					
СРЕДНО 2024-2020 Г.					
НОРМАТИВЕН МИНИМУМ – 20 ДНИ					
	До 5 г.	5 – 10 г.	10-15 г.	15-20 г.	Над 20 г.
КТД И СПОРАЗУМЕНИЯ	23,0 дни	22,9 дни	23,7 дни	24,7 дни	25,6 дни
КТД	22,9 дни	22,9 дни	23,7 дни	24,7 дни	25,5 дни
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	22,9 дни	22,8 дни	23,6 дни	24,6 дни	25,4 дни
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ	22,9 дни	23,4 дни	24,5 дни	25,6 дни	26,5 дни
СПОРАЗУМЕНИЯ ЗА ДЪРЖАВНИЯ СЛУЖИТЕЛ	24,5 дни	24,6 дни	26,5 дни	27,6 дни	28,6 дни

С повишаване на диапазона на трудовия стаж нарастват и дните договорен ОПГО над минимума за изследвания период. Договореният с КТД/СДСл средно за периода 2024-2020 г. ОПГО според стажа в диапазона над 20 години е с **2.6** дни по-голям, отколкото в диапазона до 5 години стаж. В частния сектор тази разлика е **2.1** дни, а в обществения – **2.9** дни. Договореният ОПГО в диапазона до 5 г. стаж при националните предприятия е по-нисък с **1.9** дни от договорения в диапазона над 20 г. стаж, докато при чуждестранните предприятия тази разлика е **2.3** дни. С КТД в предприятията от обществения сектор разликата между договорените дни на ОПГО над минимума в най-ниския и най-високия диапазон на стажа е **2.7** дни, а в държавната администрация – **3.6** дни. Със СДСл договореният по-висок размер на редовния платен годишен отпуск средно за изследвания период в диапазона над 20 години стаж е с **4.6** дни по-голям, отколкото в диапазона до 5 години стаж. Най-голяма е разликата между високия и ниския диапазон при микро- предприятията – **4.3** дни, а най-малка – при големите – **2.5** дни.

Разпределението по икономически дейности отчита най-висок размер на договорения ОПГО над минимума във всички диапазони в културата, спорта и развлеченията – от **26.8** дни в диапазона до 5 години стаж до **30.2** дни в диапазона над 20 години стаж. Най-голяма е разликата между високия и ниския диапазон на договорения размер на ОПГО с КТД в правно-икономическите субекти с поделения в цялата страна – **3.8** дни, а най-малък – в област Добрич – **0.3** дни.

### 31. ДОПЪЛНИТЕЛЕН ПЛАТЕН ГОДИШЕН ОТПУСК ЗА РАБОТА ПРИ СПЕЦИФИЧНИ УСЛОВИЯ И РИСКОВЕ ЗА ЖИВОТА И ЗДРАВЕТО ПО ЧЛ. 156, АЛ. 1, Т. 1 КТ.



Съгласно чл.156, ал.1, т.1 КТ работникът или служителът има право на допълнителен платен годишен отпуск за работа при специфични условия и рискове за живота и здравето, които не могат да бъдат отстранени, ограничени или намалени, независимо от предприетите мерки. Този вид отпуск е установен в КТ в размер на не по-малко от **5** работни дни. С КТД страните може да договорят по-висок размер на този отпуск. Този вид отпуск не е част от нормативната уредба, касаеща държавните служители, но в ограничен брой СДСл страните са постигнали споразумение относно неговото ползване.

ДОГОВОРЕН ДОПЪЛНИТЕЛЕН ПЛАТЕН ГОДИШЕН ОТПУСК ЗА РАБОТА ПРИ СПЕЦИФИЧНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД НАД МИНИМУМА										
	КТД И СПОРАЗУМЕНИЯ					НАЕТИ				
	2024	2023	2022	2021	2020	2024	2023	2022	2021	2020
КТД/СПОРАЗУМЕНИЯ	410	390	365	380	378	131445	135487	128081	138232	132361
КТД	406	389	364	379	378	130053	134551	128010	138161	132361
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	370	354	327	341	342	125913	121932	114688	124347	118844
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ	36	35	37	38	36	4140	12619	13322	13814	13517
СПОРАЗУМЕНИЯ (СДСл)	4	1	1	1		1392	936	71	71	

За периода 2024-2020 г. относителният дял на КТД, с които е договорен по-висок размер на ДПГО за работа при специфични условия и рискове за живота и здравето над минимума, нарастват с **3.4%** пункта, като при наетите в техния обхват се отбелязва незначително намаление от **-0.9%** пункта. Следва да се отбележи значителното намаление на наетите в обхвата на КТД в администрацията с **-33.8%** пункта.

Сходен е делът на КТД с договорен ДПГО за работа при специфични условия и рискове за живота и здравето над минимума, както по години на изследвания период, в обществения и частния сектор. Средно за 2024-2020 г. разликата при КТД/СДСл е **3.6%** пункта в полза на частния сектор. Установената разлика при наетите в обхват е **12.5%** пункта в полза на обществения сектор. По-висок е относителен дял както на КТД с договорен ДПГО за работа при специфични условия

и рискове за живота и здравето, така и на наетите по тях в чуждестранните предприятия, отколкото в националните при разлика от над **17%** пункта. КТД/СДСл и наетите в техния обхват, с които е договорен по-висок размер на ДПГО за работа при специфични условия и рискове за живота и здравето над нормативния минимум в структурата по големина на предприятията, отчитат най-голям относителен дял в големите предприятия, спрямо средните, малките и микро-предприятията.

Средно за периода 2024-2020 г. най-висок е относителният дял на КТД с договорен ДПГО за работа при специфични условия и рискове за живота и здравето над нормативно установения минимум във водния сектор – **72.4%**, с обхват на наетите от **90.1%**. Най-висок е делът на КТД/СДСл с постигната договореност над минимума в област Кюстендил – **37.5%**, а при наетите в обхват – в област Враца – **68.2%**. Договореният с КТД/СДСл размер на допълнителния платен годишен отпуск за специфични условия и рискове за живота и здравето над нормативно установения минимум е показан на таблицата по-долу.

<b>ДОГОВОРЕН РАЗМЕР НА ДПГО ЗА УСЛОВИЯ НА ТРУД НАД МИНИМУМА</b>					
<b>НОРМАТИВЕН МИНИМУМ – 5 ДНИ</b>					
	<b>2024</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
КТД И СПОРАЗУМЕНИЯ	7,13 дни	7,09 дни	7,34 дни	7,24 дни	7,31 дни
КТД	7,11 дни	7,09 дни	7,33 дни	7,22 дни	7,31 дни
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	7,02 дни	7,01 дни	7,21 дни	7,12 дни	7,30 дни
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ	7,97 дни	7,94 дни	8,41 дни	8,18 дни	7,44 дни
СПОРАЗУМЕНИЯ ЗА ДЪРЖАВНИЯ СЛУЖИТЕЛ	9,75 дни	9,00 дни	12,00 дни	12,00 дни	
Частен сектор, в т.ч.:	6,60 дни	6,59 дни	6,75 дни	6,60 дни	6,62 дни
Национални предприятия	6,69 дни	6,38 дни	6,43 дни	6,33 дни	6,63 дни
Чуждестранни предприятия	6,56 дни	6,67 дни	6,87 дни	6,74 дни	6,62 дни
Обществен сектор, в т.ч.:	7,21 дни	7,16 дни	7,44 дни	7,34 дни	7,39 дни
Предприятия	7,09 дни	7,07 дни	7,29 дни	7,21 дни	7,38 дни
Държавна Администрация, в т.ч.:	8,15 дни	7,97 дни	8,50 дни	8,28 дни	7,44 дни
КТД	7,97 дни	7,94 дни	8,41 дни	8,18 дни	7,44 дни
Споразумения	9,75 дни	9,00 дни	12,00 дни	12,00 дни	
Голямо	6,62 дни	6,68 дни	6,80 дни	6,67 дни	6,92 дни
Средно	7,42 дни	7,47 дни	7,57 дни	7,35 дни	7,41 дни
Малко	7,04 дни	6,95 дни	7,51 дни	7,49 дни	7,45 дни
Микро	8,45 дни	8,00 дни	7,38 дни	7,61 дни	7,58 дни

Средно договореният размер на ДПГО за работа при специфични условия и рискове за живота и здравето над минимума за периода 2024-2020 г. е **7.2** дни, или с **2.2** дни над минимума. Със СДСл е договорен значително по-висок размер средно за периода от **10.7** дни.

В обществените и в частния сектор, както и в националните и чуждестранните предприятия размерът на договорените дни над минимума на ДПГО средно за периода е практически еднакъв, като разликата се измерва в числа, по малки от **1** ден. Между договорените с КТД и СДСл размери на ДПГО за работа при специфични условия и рискове за живота и здравето се отчита сериозна разлика от почти **3** дни в полза на договорения размер със СДСл. С КТД/СДСл в микро-субектите се договаря по-висок ДПГО за работа при специфични условия и рискове за живота и здравето над нормативния минимум средно за периода 2024-2020 г. в структурата според големината на предприятията.

Най-висок е договорения размер на ДПГО средно за изследвания период в строителния сектор – **9.1** дни, или почти с  $\frac{1}{2}$  над минимума, а най-ниският размер се отчита в хотелиерството и ресторантьорството – с **1** ден над минимума, като в два от секторите няма постигната договореност над минимума за периода.

Разпределението по административни области отчита най-висока стойност на ДПГО за работа при специфични условия и рискове за живота и здравето над минимума в област Видин – **9.7** дни, а най-ниска – в област Силистра – **6.2** дни.

## 32. ДОПЪЛНИТЕЛЕН ПЛАТЕН ГОДИШЕН ОТПУСК ЗА РАБОТА ПРИ НЕНОРМИРАН РАБОТЕН ДЕН ПО ЧЛ. 156, АЛ. 1, Т. 2 КТ.



Съгласно чл.156, ал.1, т.2 КТ работникът или служителят има право на ДПГО за работа при ненормиран работен ден не по-малко от **5** работни дни. С КТД страните може да договорят по-висок размер на този отпуск. Този вид допълнителен годишен отпуск е регламентиран с чл. 50, ал. 2 ЗДСл, като с него не се установява минимум, а **максимум дни – 12** дни в рамките на година.

ДОГОВОРЕН ДОПЪЛНИТЕЛЕН ПЛАТЕН ГОДИШЕН ОТПУСК ЗА РАБОТА ПРИ НЕНОРМИРАН РАБОТЕН ДЕН										
	КТД И СПОРАЗУМЕНИЯ					НАЕТИ				
	2024	2023	2022	2021	2020	2024	2023	2022	2021	2020
КТД/СПОРАЗУМЕНИЯ	808	736	667	762	765	140650	140084	124593	126718	129952
КТД	780	711	651	745	748	126600	124760	118878	119539	119086
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	708	652	598	690	691	106860	104788	97797	97856	97861
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ	72	59	53	55	57	19740	19972	21081	21683	21225
СПОРАЗУМЕНИЯ (СДСл)	28	25	16	17	17	14050	15324	5715	7179	10866

Предвид факта, че нормативната уредба предвижда различен режим за работещите по трудово и по служебно правоотношение на ДПГО за ненормиран работен ден, като за първите е определен нормативно установен минимум, а за вторите – нормативен максимум, то общият им брой е представен в рамките на нормативните ограничения, като се използва понятието „по-благоприятен“, т.е. при ТПО над минимума от **5** дни, а за СПО – до **12** дни.

За изследвания период делът на КТД/СДСл с договорен по-благоприятен ДПГО за ненормиран работен ден нараства с **5.2%**, а при наетите в обхват – с **2.8%** пункта.. Средният относителен дял на КТД/СДСл с постигната по-благоприятна договореност е  $\frac{1}{2}$  от всички, а при наетите в обхват – **36.4%**.

Делът на КТД/СДСл в общественния сектор, както и на наетите в предприятия/администрации е по-голям от дела на КТД и наетите в частния сектор с договорен ДПГО за ненормиран работен ден, средно с **32.7%** пункта при КТД/СДСл и с **21%** пункта при наетите. В частния сектор се отчита относителен паритет при КТД между националните и чуждестранните предприятия, при разлика помежду им средно за периода 2024-2020 г. от **1.2%** пункта в полза на националните предприятия, но при наетите в техния обхват разликата от **7.8%** пункта е в полза на чуждестранните предприятия с договорен ДПГО за ненормиран работен ден.

Делът на КТД/СДСл в малките правно-икономически субекти, както и на наетите в техния обхват, с договорен по-благоприятен ДПГО за ненормиран работен ден е най-висок – **53.9%** и **54.9%**, като при големите той е съответно **41.7%** и **33.8%**.

Най-голям е делът на КТД средно за периода 2024-2020 г. с договорен ДПГО над минимума за ненормиран работен ден в сектора на професионалните дейности и научните изследвания – **68.2%**, а при наетите – в добивната промишленост – **90.1%**. Средно за периода 2023-2017 г. най-висок е относителният дял на КТД/СДСл с договорен по-благоприятен размер на ДПГО за ненормиран работен ден в област Ловеч – **76.2%**, а на наетите в обхват – в област Хасково – **75.7%**.

Договореният по-благоприятен размер на допълнителния платен годишен отпуск за ненормиран работен ден по години на изследвания период е показан на следващата таблица. Средно договореният размер на този допълнителен отпуск е **7.7** дни за периода 2024-2020 г., с много слаба тенденция към намаление. Предвид разликата в нормативната уредба, докато средния размер при КТД е **7.7** дни, при СДСл той е **10** дни.

<b>ДОГОВОРЕН ПО-БЛАГОПРИЯТЕН РАЗМЕР НА ДПГО ЗА НЕНОРМИРАН РАБОТЕН ДЕН</b>					
ПРИ ТПО НОРМАТИВЕН МИНИМУМ – 5 ДНИ					
ПРИ СПО НОРМАТИВЕН МАКСИМУМ 12 ДНИ					
	2024	2023	2022	2021	2020
КТД И СПОРАЗУМЕНИЯ	7,7 дни	7,6 дни	7,7 дни	7,7 дни	7,7 дни
КТД	7,6 дни	7,5 дни	7,6 дни	7,7 дни	7,7 дни
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	7,6 дни	7,5 дни	7,6 дни	7,7 дни	7,7 дни
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ	8,1 дни	7,8 дни	7,6 дни	7,5 дни	7,4 дни
СПОРАЗУМЕНИЯ ЗА ДЪРЖАВНИЯ СЛУЖИТЕЛ	10,0 дни	10,2 дни	9,8 дни	9,8 дни	10,1 дни
Частен сектор, в т.ч.:	6,3 дни	6,5 дни	6,4 дни	6,3 дни	6,4 дни
Национални предприятия	6,3 дни	6,6 дни	6,7 дни	6,4 дни	6,6 дни
Чуждестранни предприятия	6,4 дни	6,4 дни	6,1 дни	6,1 дни	6,2 дни
Обществен сектор, в т.ч.:	7,8 дни	7,7 дни	7,8 дни	7,8 дни	7,8 дни
Предприятия	7,6 дни	7,6 дни	7,7 дни	7,8 дни	7,8 дни
Държавна Администрация, в т.ч.:	8,7 дни	8,5 дни	8,1 дни	8,1 дни	8,1 дни
КТД	8,1 дни	7,8 дни	7,6 дни	7,5 дни	7,4 дни
Споразумения	10,0 дни	10,2 дни	9,8 дни	9,8 дни	10,1 дни
Голямо	7,2 дни	7,1 дни	6,8 дни	6,9 дни	7,1 дни
Средно	7,8 дни	7,8 дни	7,7 дни	7,7 дни	7,8 дни
Малко	7,8 дни	7,7 дни	7,9 дни	7,9 дни	7,9 дни
Микро	7,5 дни	7,5 дни	7,5 дни	7,7 дни	7,6 дни

В общественния сектор (**7.76** дни), в сравнение с частния (**6.37** дни), договореният размер на ДПГО за ненормиран работен ден средно за периода е по-висок. Макар и с малко, договореният размер в националните предприятия (**6.53** дни) е по-голям от този в чуждестранните (**6.26** дни). В малките субекти договорената стойност (**7.85** дни) е най-висока, в сравнение с останалите субекти по големина. Различната уредба на този отпуск за работещите по трудово правоотношение и държавните служители определя и най-високият размер на договорения отпуск за ненормиран работен ден в сектора на държавното управление – **8.31** дни. Най-висок е договорения размер на ДПГО за ненормиран работен ден в област Шумен – **8.52** дни.

## **ДОПЪЛНИТЕЛЕН ПЛАТЕН ОТПУСК ЗА ИЗПЪЛНЕНИЕ НА ГРАЖДАНСКИ, ОБЩЕСТВЕНИ И ДРУГИ ЗАДЪЛЖЕНИЯ**

Съгласно чл.157 ал.1, т.1-3 КТ, работодателят е длъжен да освобождава от работа работника или служителя при встъпване в брак - **2** работни дни; при кръводаряване - за деня на прегледа и кръводаряването, както и **1** ден след него; при смърт на родител, дете, съпруг, брат, сестра и родител на другия съпруг или други роднини по права линия - **2** работни дни. Според ал.3, т.1 на същия текст от КТ, през време на тези отпуски на работника или служителя се изплаща възнаграждение, според предвиденото в колективния трудов договор или по споразумение между работника или служителя и работодателя. Изплащаното възнаграждение при тези отпуски е като при платен годишен отпуск, на основание чл.177 КТ. За държавните служители тези видове платен отпуск са уредени с чл. 62-63а ЗДСл.

### **33. ДОПЪЛНИТЕЛЕН ПЛАТЕН ОТПУСК ПРИ ВСТЪПВАНЕ В БРАК.**



Според разпоредбата на КТ, при ползване на отпуск по чл.157 се дължи възнаграждение, т.е. се приема, че този отпуск е платен, само в случаите, в които това е уговорено в КТД или в индивидуалния трудов договор с работника или служителя, като договорът потвърждава наличието на споразумение между тях относно изплащането на възнаграждение. Това законово изискване обуславя и включването на клаузи за прилагане на чл.157 в КТД. За държавните служители този отпуск се заплаща според чл.60 ЗДСл на база основна заплата.

ДОГОВОРЕН ДОПЪЛНИТЕЛЕН ПЛАТЕН ОТПУСК ПРИ ВСТЪПВАНЕ В БРАК										
	КТД И СПОРАЗУМЕНИЯ					НАЕТИ				
	2024	2023	2022	2021	2020	2024	2023	2022	2021	2020
КТД/СПОРАЗУМЕНИЯ	298	283	288	293	287	70560	70677	77071	74651	69877
КТД	289	274	281	286	280	68939	69467	76920	74367	69590
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	264	252	261	266	263	65185	65882	74798	72238	68231
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ	25	22	20	20	17	3754	3585	2122	2129	1359
СПОРАЗУМЕНИЯ (СДСл)	9	9	7	7	7	1621	1210	151	284	287

Малко под 1/5 (19.3%) от КТД/СДСл съдържат клаузи, с които се договаря този вид допълнителен платен отпуск над минимума от 2 дни, с обхват на наетите лица от 20% средно за периода 2024-2020 г. Делът на КТД/СДСл с договорен ДПО при встъпване в брак над минимума, както и делът на наетите в техния обхват в общественния сектор надвишава този на КТД в частния сектор, средно с 8.5% пункта и 15.2% пункта при наетите в обхват за изследвания период. Динамиката на изменението на относителния дял е слабо положителна, с нарастване за 2024 г. при КТД/СДСл с 1.6% пункта и при наетите в обхват с 0.1% пункт.

Относителният дял на КТД в чуждестранните предприятия, с които е договорен по-висок размер на ДПО при встъпване в брак надвишава близо от два пъти този на КТД в националните предприятия средно за периода 2024-2020 г., отбелязвайки 14.8% срещу 7.8%, като разликата в дела на наетите е малко по-голяма – 12.6% срещу 1.7%. КТД/СДСл, с които е договорен ДПО при встъпване в брак над минимума, и наетите в техния обхват според големината на предприятията/администрациите, имат близък относителен дял – в рамките на 16% – 21%, при стандартно отклонение между големите, средните, малките и микро структури от 1.7%, а при наетите от 2.2%.

Средно за периода 2024-2020 г. най-висок е относителният дял на КТД с договорен ДПО при встъпване в брак над нормативно установения минимум в селското стопанство – 94.5%, съответно при наетите в техния обхват – 96.7%, при липса на договореност за този отпуск над минимума във финансовия, информационния и енергийния сектор. За изследвания период най-висок е относителният дял на КТД/СДСл и на наетите в техния обхват в област Силистра – 42.6% и 41.9%, а най-нисък – в област Ловеч при КТД/СДСл – 5.2% и област Стара Загора при наетите в обхват – 3.6%.

ДОГОВОРЕН РАЗМЕР НА ДПО ПРИ ВСТЪПВАНЕ В БРАК					
НОРМАТИВЕН МИНИМУМ – 2 ДНИ					
	2024	2023	2022	2021	2020
КТД И СПОРАЗУМЕНИЯ	3,2 дни	3,2 дни	3,2 дни	3,2 дни	3,2 дни
КТД	3,2 дни	3,2 дни	3,2 дни	3,2 дни	3,2 дни
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	3,2 дни	3,2 дни	3,2 дни	3,2 дни	3,2 дни
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ	3,2 дни	3,3 дни	3,2 дни	3,2 дни	3,2 дни
СПОРАЗУМЕНИЯ ЗА ДЪРЖАВНИЯ СЛУЖИТЕЛ	3,0 дни	3,2 дни	3,3 дни	3,3 дни	3,3 дни
Частен сектор, в т.ч.:	3,2 дни	3,2 дни	3,2 дни	3,1 дни	3,1 дни
Национални предприятия	3,0 дни	3,2 дни	3,2 дни	3,1 дни	3,2 дни
Чуждестранни предприятия	3,2 дни	3,2 дни	3,2 дни	3,1 дни	3,1 дни
Обществен сектор, в т.ч.:	3,2 дни	3,2 дни	3,2 дни	3,2 дни	3,2 дни
Предприятия	3,2 дни	3,2 дни	3,2 дни	3,2 дни	3,2 дни
Държавна Администрация, в т.ч.:	3,1 дни	3,3 дни	3,2 дни	3,2 дни	3,3 дни
КТД	3,2 дни	3,3 дни	3,2 дни	3,2 дни	3,2 дни
Споразумения	3,0 дни	3,2 дни	3,3 дни	3,3 дни	3,3 дни
Голямо	3,2 дни	3,2 дни	3,2 дни	3,2 дни	3,2 дни
Средно	3,2 дни	3,3 дни	3,2 дни	3,2 дни	3,3 дни
Малко	3,2 дни	3,2 дни	3,2 дни	3,2 дни	3,2 дни
Микро	3,1 дни	3,3 дни	3,3 дни	3,3 дни	3,3 дни

Договореният с КТД/СДСл размер на допълнителния платен отпуск при встъпване в брак над нормативния минимум са представени на таблицата по години на изследвания период. Средно договореният размер на ДПО при встъпване в брак над норматива е **3.2** дни, или със **60%** пункта по-висок.

Не се отчитат различия в договорения размер на ДПО за встъпване в брак над минимума между частния и общественния сектор, както и между националните и чуждестранните предприятия от частния сектор, на база на сравнението на стандартното отклонение.. Сравнението между договорения с КТД и СДСл в държавната администрация, както и по големина на субектите също отчита много близки договорени размери.

Най-висока стойност на договорения размер над минимума на ДПО при встъпване в брак се отчита в сектора на недвижимите имоти – **3.5** дни, а най-нисък е договорения размер над минимума при КТД в сектора на издателската и радио-телевизионната дейност – **2.4** дни. В структурата на административните области договореният размер над минимума е най-висок при КТД/СДСл от област Габрово – **3.7** дни, а най-нисък – в област Видин – **2.4** дни.

#### 34. ДОПЪЛНИТЕЛЕН ПЛАТЕН ОТПУСК ПРИ КРЪВОДАРЯВАНЕ.



Според разпоредбата на КТ, при ползване на отпуск по чл. 157 за кръводаряване се дължи възнаграждение, т.е. се приема, че този отпуск е платен, само в случаите, в които това е уговорено в КТД или в индивидуалния трудов договор с работника или служителя. Минимално установеният размер на отпуска е **2** дни. Този отпуск е уреден при същите условия и за държавните служители съгласно чл. 60, ал.1, т.2 ЗДСл.

ДОГОВОРЕН ДОПЪЛНИТЕЛЕН ПЛАТЕН ОТПУСК ПРИ КРЪВОДАРЯВАНЕ НАД МИНИМУМА										
	КТД И СПОРАЗУМЕНИЯ					НАЕТИ				
	2024	2023	2022	2021	2020	2024	2023	2022	2021	2020
КТД/СПОРАЗУМЕНИЯ	218	210	205	220	215	45915	72318	62593	57302	55576
КТД	207	201	198	213	208	43989	71115	62449	56746	55017
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	184	182	180	193	190	40367	67764	60463	54538	53465
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ	23	19	18	20	18	3622	3351	1986	2208	1552
СПОРАЗУМЕНИЯ (СДСл)	11	9	7	7	7	1926	1203	144	556	559

Близо **15%** от КТД/СДСл са договорили този вид допълнителен платен отпуск, с обхват на наетите лица от **16.1%** над определения минимум от **2** дни. Като относителен дял от всички по години за периода 2024-2020 г. КТД/СДСл, както и наетите в предприятия/администрации, с които е договорен по-висок размер на ДПО над норматива, имат относително устойчив относителен дял, като се отчита минимален ръст на този дял за 2024 г. в сравнение с 2020 г. от **0.8%** пункта, но и спад при наетите в техния обхват с **-2.7%** пункта.

Сравнително устойчиво е съотношението между КТД/СДСл от общественния сектор и КТД в частния сектор с договорен ДПО при кръводаряване над минимума за изследвания период, като разликата между относителните дялове средно за периода е пренебрежимо малка, но при наетите в техния обхват в частния сектор се отчита дял от **9.7%**, докато в общественния той е почти двойно по-висок – **18.5%**

Относителният дял на КТД в националните предприятия е с **4%** пункта по-висок, отколкото този при чуждестранните предприятия с договорен ДПО при кръводаряване над минимума, като при наетите в техния обхват тази разлика е минимална – **1.4%** пункта. Средно за изследвания период в държавната администрация делът на Споразуменията за държавния служител с договорен по-висок ДПО при кръводаряване е по-голям, отколкото при КТД, но наетите в обхват като дял са значително по-малко – **1.5%** при СДСл и **9.6%** при КТД. Най-висок е делът на КТД/СДСл и на наетите с договорен ДПО за кръводаряване при средните правно-икономически субекти, в сравнение с останалите.

Средно за периода 2024-2020 г. най-висок е относителният дял на КТД с договорен ДПО при кръводаряване над нормативно установения минимум в сектора на издателската и радиотелевизионната дейност – **41.7%**, както и при наетите – **48.9%**. Най-висок е дялът средно за изследвания период на КТД/СДСл с договорен ДПО при кръводаряване над минимума в област Шумен – **42.2%**, а при наетите в техния обхват – област Хасково – **45.2%**.

ДОГОВОРЕН РАЗМЕР НА ДПО ПРИ КРЪВОДАРЯВАНЕ НОРМАТИВЕН МИНИМУМ – 2 ДНИ					
	2024	2023	2022	2021	2020
КТД И СПОРАЗУМЕНИЯ	3,4 дни	3,5 дни	3,4 дни	3,5 дни	3,5 дни
КТД	3,4 дни	3,5 дни	3,4 дни	3,5 дни	3,5 дни
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	3,5 дни	3,6 дни	3,4 дни	3,5 дни	3,5 дни
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ	3,2 дни	3,3 дни	3,4 дни	3,5 дни	3,3 дни
СПОРАЗУМЕНИЯ ЗА ДЪРЖАВНИЯ СЛУЖИТЕЛ	3,6 дни	3,7 дни	3,6 дни	4,1 дни	3,7 дни
Частен сектор, в т.ч.:	3,4 дни	3,4 дни	3,3 дни	3,3 дни	3,3 дни
Национални предприятия	3,4 дни	3,4 дни	3,2 дни	3,2 дни	3,2 дни
Чуждестранни предприятия	3,4 дни	3,4 дни	3,4 дни	3,5 дни	3,3 дни
Обществен сектор, в т.ч.:	3,5 дни	3,6 дни	3,5 дни	3,5 дни	3,5 дни
Предприятия	3,5 дни	3,6 дни	3,5 дни	3,5 дни	3,6 дни
Държавна Администрация, в т.ч.:	3,4 дни	3,4 дни	3,4 дни	3,6 дни	3,4 дни
КТД	3,2 дни	3,3 дни	3,4 дни	3,5 дни	3,3 дни
Споразумения	3,6 дни	3,7 дни	3,6 дни	4,1 дни	3,7 дни
Голямо	3,5 дни	3,5 дни	3,5 дни	3,5 дни	3,4 дни
Средно	3,5 дни	3,6 дни	3,5 дни	3,5 дни	3,6 дни
Малко	3,4 дни	3,5 дни	3,4 дни	3,5 дни	3,5 дни
Микро	3,1 дни	3,4 дни	3,6 дни	3,6 дни	3,5 дни

За периода 2024-2020 г. средно договореният размер на ДПО при кръводаряване над норматива е **3.5** дни, или със **74%** пункта по-висок. Динамиката на договорения размер не отчита голяма промяна през годините на периода. Все пак следва да се отбележи, че най-висок размер на този отпуск е договорен в СДСл – **3.7** дни.

Средно за периода, макар и с малки разлики, по-висок размер е договорен в обществения сектор, отколкото в частния, както и в чуждестранните предприятия, в сравнение с националните. В държавната администрация с КТД е договорен по-малък размер на ДПО за кръводаряване над минимума, отколкото със СДСл. В средните по размер предприятия и административни структури, в сравнение с останалите групи, се отчита наблюдава най-висока стойност на договорения размер. По икономически дейности най-висок размер е постигнат във водния сектор – почти **4** дни (**3.9** дни), а най-висока стойност на този отпуск е договорена с КТД/СДСл в област Пазарджик – над **4** дни.

### 35. [ДОПЪЛНИТЕЛЕН ПЛАТЕН ОТПУСК ПРИ СМЪРТ В СЕМЕЙСТВОТО.](#)



При ползване на отпуск по чл.157 в случай на смърт в семейството, този отпуск е платен в случаите, в които това е уговорено в КТД или в индивидуалния трудов договор с работника или служителя. Минимално установеният размер на този отпуск също е **2** дни. Този отпуск е уреден при същите условия и за държавните служители съгласно чл. 60, ал.1, т.3 ЗДСл.

Средно за периода 2024-2020 г **15.7%** от КТД/СДСл са договорили този вид допълнителен платен отпуск над минимума, с обхват на наетите лица от **17.4%**. За 5-те години на изследвания период дялът на КТД/СДСл нараства, най-много при КТД в предприятията – със **6.8%** пункта, докато при наетите в техния обхват най-голямо е нарастването при КТД в администрацията – **9.4%** пункта.

ДОГОВОРЕН ДОПЪЛНИТЕЛЕН ПЛАТЕН ОТПУСК ПРИ СМЪРТ В СЕМЕЙСТВОТО НАД МИНИМУМА										
	КТД И СПОРАЗУМЕНИЯ					НАЕТИ				
	2024	2023	2022	2021	2020	2024	2023	2022	2021	2020
КТД/СПОРАЗУМЕНИЯ	287	275	204	209	198	61256	60807	65646	70332	58882
КТД	276	266	197	202	191	59606	59597	65495	70048	58595
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	250	244	178	182	173	55716	55834	63302	67768	56975
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ	26	22	19	20	18	3890	3763	2193	2280	1620
СПОРАЗУМЕНИЯ (СДСл)	11	9	7	7	7	1650	1210	151	284	287

Средно за периода, с разлика от **7.5%** пункта при КТД/СДСл и **11.8%** пункта при наетите в обхват, по-висок е делът им в общественния сектор, отколкото в частния, както и на чуждестранните предприятия, в сравнение с националните. СДСл с договорен ДПО при смърт в семейството имат по-висок дял, отколкото КТД в държавната администрация, но наетите в техния обхват са близо **10** пъти по-малко. Не се отчитат големи отклонения в дела на КТД/СДСл според големината на правно-икономическите субекти и наетите в техния обхват. Средно за периода 2024-2020 г. най-висок е относителният дял на КТД с договорен ДПО при смърт в семейството над нормативно установения минимум в селското стопанство – **39.3%**, съответно при наетите в техния обхват – **60.1%**. Най-висок е делът средно за периода 2024-2020 г. на КТД/СДСл с договорен ДПО при смърт в семейството над минимума в област Шумен – **39.8%**, а при наетите най-висок е делът в област Кърджали – **32.4%**.

ДОГОВОРЕН РАЗМЕР НА ДПО ПРИ СМЪРТ В СЕМЕЙСТВОТО НОРМАТИВЕН МИНИМУМ – 2 ДНИ					
	2024	2023	2022	2021	2020
КТД И СПОРАЗУМЕНИЯ	2,75 дни	2,79 дни	3,00 дни	3,05 дни	3,06 дни
КТД	2,72 дни	2,76 дни	2,98 дни	3,02 дни	3,05 дни
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	2,71 дни	2,75 дни	2,98 дни	3,03 дни	3,06 дни
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ	2,81 дни	2,91 дни	3,00 дни	3,00 дни	2,89 дни
СПОРАЗУМЕНИЯ ЗА ДЪРЖАВНИЯ СЛУЖИТЕЛ	3,36 дни	3,56 дни	3,43 дни	3,71 дни	3,29 дни
Частен сектор, в т.ч.:	2,38 дни	2,41 дни	2,61 дни	2,63 дни	2,63 дни
Национални предприятия	2,67 дни	2,60 дни	2,75 дни	2,80 дни	3,00 дни
Чуждестранни предприятия	2,20 дни	2,33 дни	2,57 дни	2,55 дни	2,40 дни
Обществен сектор, в т.ч.:	2,77 дни	2,81 дни	3,03 дни	3,08 дни	3,07 дни
Предприятия	2,74 дни	2,78 дни	3,02 дни	3,07 дни	3,08 дни
Държавна Администрация, в т.ч.:	2,97 дни	3,10 дни	3,12 дни	3,19 дни	3,00 дни
КТД	2,81 дни	2,91 дни	3,00 дни	3,00 дни	2,89 дни
Споразумения	3,36 дни	3,56 дни	3,43 дни	3,71 дни	3,29 дни
Голямо	2,69 дни	2,78 дни	2,78 дни	2,84 дни	2,96 дни
Средно	2,98 дни	3,00 дни	3,16 дни	3,13 дни	3,12 дни
Малко	2,63 дни	2,65 дни	2,93 дни	3,02 дни	3,01 дни
Микро	2,58 дни	2,91 дни	3,18 дни	3,45 дни	3,33 дни

За периода 2024-2020 г. средно договореният размер на ДПО при смърт в семейството над норматива е **2.93** дни, или близо с **1** ден над нормативно определения минимум. За 2024 г. средно договорения размер на този допълнителен платен отпуск с КТД/СДСл намалява с **0.31** дни в сравнение с 2020 г. Договореният размер на отпуска средно за изследвания период е по-висок в общественния сектор – **2.95** дни, отколкото в частния сектор – **2.53** дни, както и в националните предприятия – **2.76** дни, в сравнение с чуждестранните – **2.41** дни. В държавната администрация договореният със СДСл размер на отпуска е по-висок с **½** ден, отколкото с КТД. Договореният размер е най-висок при микро- субектите – **3.09** дни, в сравнение с останалите групи. По икономически дейности най-висок е размерът на договорения отпуск в сектора на научните изследвания и професионалните дейности, както и в образованието – **3.24** дни. Най-висока стойност на коефициента се отчита при КТД/СДСл в област Ямбол – **3.53** дни.

### 36. ДОПЪЛНИТЕЛЕН ПЛАТЕН ОТПУСК ЗА ЯВЯВАНЕ ПРЕД СЪД ИЛИ ДРУГИ ДЪРЖАВНИ ОРГАНИ.



Този отпуск е регламентиран в чл. 157, ал. 1, т.т. 4 и 5 КТ, както и в чл. 62, ал. 1, т.т. 4 и 5 ЗДСл. Договореностите относно този вид отпуск за явяване пред съд като страна, свидетел или вещо лице, или за участие в заседание като съдебен заседател се срещат много рядко в КТД, като за изследвания период липсват в КТД и СДСл в държавната администрация.

ДОГОВОРЕН ДОПЪЛНИТЕЛЕН ПЛАТЕН ОТПУСК ЗА ЯВЯВАНЕ ПРЕД СЪД ИЛИ ДРУГИ ДЪРЖАВНИ ОРГАНИ										
	КТД И СПОРАЗУМЕНИЯ					НАЕТИ				
	2024	2023	2022	2021	2020	2024	2023	2022	2021	2020
КТД/СПОРАЗУМЕНИЯ	16	13	12	13	15	880	422	687	766	1054
КТД	16	13	12	13	15	880	422	687	766	1054
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	16	13	12	13	15	880	422	687	766	1054
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ										
СПОРАЗУМЕНИЯ (СДСл)										

Средно за периода едва в **14** КТД (**0.9%**) се отчитат договорености, свързани с допълнителен платен отпуск, като наетите лица в обхвата на тези КТД са **0.3%**. КТД с постигната договореност са в предприятията от обществените (1%) и частния (0.6%) сектор, единствено в националните предприятия. Относителният дял на КТД с постигната договореност за този отпуск в микро- предприятията е най-висок, в сравнение с останалите групи по размер. КТД с ДПО за явяване пред съд или други държавни органи имат най-голям дял в сектора на научните дейности и професионалните изследвания, и в област Кюстендил.

Договорения среден размер на този отпуск за изследвания период е **1.34** дни, по-висок в частния сектор – **1.5** дни, отколкото в обществените, където с КТД в националните предприятия е договорен размер от **1.6** дни. Най-висок размер на отпуска е договорен в средните предприятия – **1.41** дни, както и в сектора на културата, спорта и развлеченията – **1.65** дни и област Велико Търново – **1.5** дни.

Следва да се отбележи, че към 31.12.2024 г. в информационната система на НИПА не се отчитат КТД и СДСл, с които е договорен допълнителен платен отпуск по чл. 157, ал. 1, т. 5а за участие в заседания на специален орган за преговори, европейски работнически съвет или представителен орган в европейско търговско или кооперативно дружество.

### ДОПЪЛНИТЕЛЕН ПЛАТЕН ГОДИШЕН ОТПУСК ЗА ОТГЛЕЖДАНЕ И ГРИЖА ЗА ДЕЦА

Съгласно чл.168, ал.1 КТ, ако е уговорено в КТД, работничка или служителка с две живи деца до 18-годишна възраст, има право на **2** работни дни допълнителен платен годишен отпуск, а работничка или служителка с три или повече живи деца до 18-годишна възраст – на **4** работни дни платен отпуск за всяка календарна година.

Този вид отпуск е нормативно определен под условие – да е уговорен в КТД, и в такъв случай според КТ е установен на **2** или **4** работни дни, в зависимост от броя живи деца до 18-годишна възраст. За държавните служители тези допълнителни платени отпуски – за отглеждане и грижи за деца, не са уредени в действащото законодателство, и не са обвързани с наличието на СДСл, но се уговарят в тях в някои случаи.

### 37. ДОПЪЛНИТЕЛЕН ПЛАТЕН ГОДИШЕН ОТПУСК ЗА ОТГЛЕЖДАНЕ И ГРИЖА ЗА ДЕЦА.



За разлика от предишните доклади на НИПА, тук отпускът за отглеждане и грижа за деца е консолидиран едновременно за три възможни случая на неговото ползване, данните за които са представени на таблицата по-долу.

ДОГОВОРЕН ДОПЪЛНИТЕЛЕН ПЛАТЕН ОТПУСК ЗА ОТГЛЕЖДАНЕ И ГРИЖА ЗА ДЕЦА										
	КТД И СПОРАЗУМЕНИЯ					НАЕТИ				
	2024	2023	2022	2021	2020	2024	2023	2022	2021	2020
ЗА 1 ДЕТЕ										
КТД/СПОРАЗУМЕНИЯ	128	117	125	136	133	31474	29952	28607	24054	24154
КТД	124	113	123	134	132	30405	28883	28498	23945	24116
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	115	103	112	123	122	28978	27287	25362	20753	21124
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ	9	10	11	11	10	1427	1596	3136	3192	2992
СПОРАЗУМЕНИЯ (СДСл)	4	4	2	2	1	1069	1069	109	109	38
ЗА 2 ДЕЦА										
КТД/СПОРАЗУМЕНИЯ	199	181	189	197	197	34636	28096	29498	27440	27222
КТД	197	179	187	195	196	34588	28048	29455	27397	27184
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	181	165	174	180	182	33310	26712	28404	26259	26074
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ	16	14	13	15	14	1278	1336	1051	1138	1110
СПОРАЗУМЕНИЯ (СДСл)	2	2	2	2	1	48	48	43	43	38
ЗА 3 И ПОВЕЧЕ ДЕЦА										
КТД/СПОРАЗУМЕНИЯ	159	158	172	169	178	29327	24499	26834	25769	24911
КТД	159	158	172	169	178	29327	24499	26834	25769	24911
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	148	147	162	157	167	28197	23233	25947	24795	23976
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ	11	11	10	12	11	1130	1266	887	974	935
СПОРАЗУМЕНИЯ (СДСл)										

КТД/СДСл с постигната договореност за допълнителен платен годишен отпуск за 1 дете до 18 годишна възраст са **8.5%** от действащите КТД/СДСл средно за периода 2024-2020 г., за 2 деца – **12.8%**, а за три и повече деца – **11.2%**. Съответно делът на наетите в техния обхват в трите случая са **7.6%**, **8.1%** и **7.2%**. И при трите групи този относителен дял се запазва устойчив по години на изследвания период.

Средно за изследвания период единствено при КТД/СДСл с договорен ДПО за 1 дете относителният дял на КТД частния сектор (**10.2%**) е по-висок, отколкото този на КТД/СДСл в общественния сектор (**8.3%**). В останалите две групи – за 2 деца и за 3 и повече деца, КТД/СДСл в общественния сектор с договорен отпуск над минимума имат по-висок дял. КТД в чуждестранните предприятия с договорен ДПО за отглеждане и грижи за деца над минимума и в трите групи имат по-висок дял от тези в националните предприятия, като разликата е во диапазон от **10%** пункта както при КТД, така и при наетите в техния обхват. Най-висок е делът на КТД/СДСл с договорен ДПО за отглеждане и грижи за деца над минимума в средните по големина правно-икономически субекти.

Най-висок е относителният дял на КТД с договорен ДПО за отглеждане и грижа за 1 дете в строителния сектор – **51.5%**, съответно при наетите в обхват – **29.6%**, за 2 деца – в сектора на професионалните дейности и научните изследвания – **51.7%** и при наетите – **30.1%**, а в групата на 3 и повече деца – в културата, спорта и развлеченията – **45.1%** при КТД, и при наетите в обхват – **31.5%** в сектора на селското стопанство. Най-висок е делът средно за периода 2024-2020 г. на КТД/СДСл и на наетите в техния обхват с договорен ДПО за 1 дете под 18 г. възраст в област Видин, за 2 деца до 18 годишна възраст над законовия минимум в област Ямбол, а при наетите – в области Видин, и за 3 деца и повече деца - в областите Пловдив и Видин, а при наетите – в област Видин.

Договореният размер на допълнителния платен отпуск за отглеждане и грижи за деца са показани на следващата таблица.

<b>ДОГОВОРЕН ДОПЪЛНИТЕЛЕН ПЛАТЕН ОТПУСК ЗА ОТГЛЕЖДАНЕ И ГРИЖА ЗА ДЕЦА</b> (средно за периода 2024-2020 г.)			
	ЗА 1 ДЕТЕ	ЗА 2 ДЕЦА	ЗА 3 И ПОВЕЧЕ ДЕЦА
<b>Нормативен минимум</b>		<b>2 дни</b>	<b>4 дни</b>
КТД И СПОРАЗУМЕНИЯ	1,61 дни	3,33 дни	5,24 дни
КТД	1,60 дни	3,33 дни	5,24 дни
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	1,60 дни	3,33 дни	5,24 дни
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ	1,57 дни	3,33 дни	5,32 дни
СДСл	2,00 дни	3,00 дни	
Частен сектор, в т.ч.:	1,93 дни	3,37 дни	5,41 дни
Национални предприятия	1,71 дни	3,90 дни	6,00 дни
Чуждестранни предприятия	2,00 дни	3,29 дни	5,31 дни
Обществен сектор, в т.ч.:	1,56 дни	3,32 дни	5,23 дни
Предприятия	1,55 дни	3,33 дни	5,22 дни
Държавна Администрация, в т.ч.:	1,65 дни	3,30 дни	5,32 дни
КТД	1,57 дни	3,33 дни	5,32 дни
Споразумения	2,00 дни	3,00 дни	
Голямо	1,96 дни	3,82 дни	6,08 дни
Средно	1,51 дни	3,38 дни	5,15 дни
Малко	1,55 дни	3,21 дни	5,11 дни
Микро	1,63 дни	3,05 дни	5,00 дни

Средно за изследвания период най-висок е договорения размер на допълнителния платен отпуск за отглеждане и грижа за 1 дете със СДСл – 2 дни, в частния сектор (1.93 дни) в сравнение с обществения (1.56 дни), в чуждестранните предприятия (2 дни) в сравнение с националните – 1.71 дни, в държавната администрация (1.65 дни) в сравнение с предприятията от обществения сектор (1.55 дни) и в големите предприятия/административни структури (1.96 дни) в сравнение с останалите. Най-висока е стойността на договорения размер на ДПГО за 1 дете под 18 г. възраст в добивната промишленост – 2.67 дни и в област Русе – 2.58 дни.

Договорения размер на допълнителния платен отпуск за отглеждане и грижа за 2 деца средно за периода 2024-2020 г. е със 66.5% по висок от нормативния минимум, като отчита еднакви стойности по основните изследвани структури – 3.33 дни, с изключение на договорения размер със СДСл – 3 дни. В частния сектор договорения размер е по-висок (3.37 дни) в сравнение с обществения (3.32 дни), както и в националните предприятия (3.9 дни) в сравнение с националните – 3.29 дни. В големите предприятия/административни структури договорения размер е най-висок – 3.82 дни, в сравнение с останалите. Най-висока е стойността на договорения размер на ДПГО за 2 деца под 18 г. възраст в сектора на недвижимите имоти – над 2 пъти над минимума – 4.13 дни, както и в област Кърджали – 3.95 дни.

Средно за изследвания период най-висок е договорения размер на допълнителния платен отпуск за отглеждане и грижа за 3 и повече деца с КТД в администрацията 5.32 дни, или с 33% над минимума, като следва да се отчете, че със СДСл в държавната администрация няма договорен размер над минимума за периода 2024-2020 г. Малко по-висок е договорения размер на този отпуск в частния в сравнение с обществения сектор, като разликата между националните и чуждестранните предприятия е по-значителна, както и между големите предприятия/административни структури и останалите по размер, която достига почти до 1 ден. 6 дни, или с 50% е по-голям от нормативния минимум договорения размер на ДПО за отглеждане и грижа за 3 и повече деца в информационния сектор, а сред административните области най-висок договорен размер се отчита в област Кюстендил – 6 дни.

## ДРУГИ ВИДОВЕ ПЛАТЕН ОТПУСК

### 38. ОСНОВЕН ПЛАТЕН ГОДИШЕН ОТПУСК ЗА ТРАЙНО НАМАЛЕНА РАБОТОСПОСОБНОСТ.



Съгласно чл.319 КТ, работниците и служителите с трайно намалена работоспособност 50 и над 50 на сто имат право на основен платен годишен отпуск в размер не по-малко от **26** работни дни. Тази специална разпоредба означава, че за тези лица основния платен годишен отпуск с диспозитивна норма е установен на минимум **26** дни. Съгласно разпоредбата на чл. 56, ал. 2 ЗДСл,, държавен служител с намалена работоспособност 50 и над 50 на сто има право на редовен платен годишен отпуск в размер **26** работни дни. ЗДСл използва термина редовен платен годишен отпуск, а КТ – основен платен годишен отпуск.

ДОГОВОРЕН ОСНОВЕН ПЛАТЕН ОТПУСК ЗА ТРАЙНО НАМАЛЕНА РАБОТОСПОСОБНОСТ НАД МИНИМУМА										
	КТД И СПОРАЗУМЕНИЯ					НАЕТИ				
	2024	2023	2022	2021	2020	2024	2023	2022	2021	2020
КТД/СПОРАЗУМЕНИЯ	754	699	711	789	763	139905	148831	150528	155780	149502
КТД	746	693	707	785	761	138490	148738	150472	155724	149469
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	707	646	657	738	720	129843	130861	131721	137115	131788
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ	39	47	50	47	41	8647	17877	18751	18609	17681
СПОРАЗУМЕНИЯ (СДСл)	8	6	4	4	2	1415	93	56	56	33

Средно за периода 2024-2020 г. в близо  $\frac{1}{2}$  от КТД/СДСл е договорен този вид допълнителен платен годишен отпуск над минимално установения, с обхват на наетите лица от **41%**. В администрацията делът както на КТД, така и особено на СДСл с договорен платен годишен отпуск за трайно намалена работоспособност е значително по-нисък – **36.4%** при КТД и **11.3%** при СДСл, като обхвата на наетите по КТД в администрацията е **60.2%** средно за периода, докато на тези в обхвата на СДСл е под **1%**.

Устойчиво е съотношението между КТД/СДСл от обществения сектор и КТД в частния сектор с договорен ОПГО за трайно намалена работоспособност 50 и над 50 на сто над законовия минимум за изследвания период, при над двойно по-висок относителен дял на обществения сектор – средно за периода **53%**, докато делът на частния сектор средно е **22%**. При наетите лица съотношението в полза на обществения сектор е по-малко – **35.2%** е делът им в частния сектор, а **43.1%** - в обществения.

КТД в чуждестранните предприятия с договорен ОПГО за трайно намалена работоспособност над законовия минимум имат над **3** пъти по-висок дял от тези в националните предприятия, но при наетите лица в обхвата на тези КТД се отчита практически паритет в рамките на **2%** пункта. Над **56%** е делът на КТД/СДСл в малките предприятия/административни структури с обхват на наетите от **58%** с договорен такъв отпуск над минимума, докато при големите предприятия този дял е **33.3%**, а на наетите в обхват – **39%**.

Средно за периода 2024-2020 г. най-висок е относителният дял на КТД с договорен ОПГО над нормативно установения минимум в селското стопанство – **73.9%**, както и на наетите в техния обхват – **68.9%**. Най-висок е делът на КТД/СДСл с договорен ОПГО за трайно намалена работоспособност 50 и над 50 на сто над законовия минимум за изследвания период в област Стара Загора – **66.5%**, съответно при наетите в обхват – **65.9%**.

Договореният с КТД/СДСл размер на ОПГО за трайно намалена работоспособност 50 и над 50 на сто е показан на следващата таблица.

ДОГОВОРЕН РАЗМЕР НА ОПГО ЗА ТРАЙНО НАМАЛЕНА РАБОТОСПОСОБНОСТ НАД МИНИМУМА					
НОРМАТИВЕН МИНИМУМ – 26 ДНИ					
	2024	2023	2022	2021	2020
КТД И СПОРАЗУМЕНИЯ	32,2 дни	32,1 дни	31,9 дни	32,2 дни	32,2 дни
КТД	32,2 дни	32,1 дни	31,9 дни	32,2 дни	32,2 дни
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	32,3 дни	32,2 дни	32,0 дни	32,3 дни	32,3 дни
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ	30,5 дни	30,9 дни	30,5 дни	30,5 дни	30,1 дни
СПОРАЗУМЕНИЯ ЗА ДЪРЖАВНИЯ СЛУЖИТЕЛ	32,0 дни	31,8 дни	30,8 дни	30,8 дни	32,0 дни
Частен сектор, в т.ч.:	29,4 дни	29,4 дни	29,2 дни	29,0 дни	29,1 дни
Национални предприятия	28,7 дни	28,6 дни	29,2 дни	28,8 дни	29,0 дни
Чуждестранни предприятия	29,5 дни	29,6 дни	29,2 дни	29,1 дни	29,1 дни
Обществен сектор, в т.ч.:	32,3 дни	32,2 дни	32,0 дни	32,3 дни	32,3 дни
Предприятия	32,4 дни	32,3 дни	32,1 дни	32,5 дни	32,4 дни
Държавна Администрация, в т.ч.:	30,8 дни	31,0 дни	30,5 дни	30,5 дни	30,2 дни
КТД	30,5 дни	30,9 дни	30,5 дни	30,5 дни	30,1 дни
Споразумения	32,0 дни	31,8 дни	30,8 дни	30,8 дни	32,0 дни
Голямо	29,1 дни	29,1 дни	29,0 дни	28,9 дни	29,0 дни
Средно	32,1 дни	32,1 дни	31,8 дни	31,9 дни	31,8 дни
Малко	32,8 дни	32,6 дни	32,4 дни	32,7 дни	32,8 дни
Микро	32,4 дни	32,2 дни	33,1 дни	33,4 дни	33,0 дни

Средно за периода 2024-2020 г. договореният размер на ОПГО за трайно намалена работоспособност е **32.1** дни, или с над **6** дни над установения минимум, с относително устойчива неизменна динамика през годините. В държавната администрация договореният размер на този отпуск е малко по-малък, като разликата между размера, договорен с КТД и този, договорен със СДСл е **1** ден в полза на споразуменията.

Договореният размер на основния платен годишен отпуск за трайно намалена работоспособност средно за изследвания период в общественния сектор е с **3** дни по-висок, от този в частния сектор. С КТД в чуждестранните предприятия, в сравнение с националните, е договорен среден размер с  $\frac{1}{2}$  ден по-висок. Най-висок е размерът на договорения ОПГО за трайно намалена работоспособност 50 и над 50 на сто над минимума в микро-предприятията/административните структури – **32.8** дни, в сравнение с останалите.

По икономически дейности най-висок размер е постигнат средно за изследвания период 2024-2020 г. в хотелиерството и ресторантьорството – **32.9** дни, а сред административните области най-висок размер се отчита в област Добрич – **34.5** дни.

### 39. [ДОГОВОРЕН ПЛАТЕН ОТПУСК ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ.](#)



Съгласно чл.159 КТ, за осъществяване на синдикална дейност нещатаните членове на централни, отраслови и териториални ръководства на синдикалните организации, както и нещатаните председатели на синдикалните ръководства в предприятията, имат право на платен отпуск в размери, установени в КТД, но не по-малко от **25** часа за една календарна година. Съгласно чл. 63а, ал. 1 ЗДСл, за осъществяване на синдикална дейност нещатаните членове на централни и отраслови ръководства на синдикалните организации по чл. 45, както и нещатаните председатели на синдикалните ръководства в съответната администрация имат право на платен отпуск в размер **25** работни часа за една календарна година. Разпоредбата е императивна.

Средно за изследвания период 2024-2020 г. КТД/СДСл с договорен размер на платения отпуск за синдикална дейност над установения минимум имат дял над  $\frac{3}{4}$  от действащите КТД/СДСл, а при наетите в техния обхват този дял е **76.9%**. И при КТД/СДСл, и при наетите в техния обхват не се отчита изразена динамика през годините. Докато делът на КТД е над **70%**, а при наетите в техния обхват – над **75%**, то делът на СДСл с постигната договореност над минимума за този вид отпуск е **38.1%**, като все пак делът на обхванатите по тях е **78.8%**.

## ДОГОВОРЕН ПЛАТЕНОТПУСК ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ НАД МИНИМУМА

	КТД И СПОРАЗУМЕНИЯ					НАЕТИ				
	2024	2023	2022	2021	2020	2024	2023	2022	2021	2020
КТД/СПОРАЗУМЕНИЯ	1141	1089	1078	1157	1196	284007	274532	277885	277345	283924
КТД	1119	1070	1064	1144	1185	236080	227029	231502	231166	237881
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	1023	976	979	1057	1100	212673	205908	209009	204985	213000
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ	96	94	85	87	85	23407	21121	22493	26181	24881
СПОРАЗУМЕНИЯ (СДСл)	22	19	14	13	11	47927	47503	46383	46179	46043

Договореният платен отпуск за синдикална дейност над минимума присъства в по-висок дял в КТД/СДСл и наетите по тях в общественния сектор – средно за периода **77.9%**, съответно **80.4%** при наетите, отколкото в частния сектор – средно **56.2%** и **67.3%** при наетите. Устойчиво, макар и при намаляваща тенденция, делът на КТД и на наетите по тях с договорен платен отпуск за синдикална дейност над минимума в чуждестранните предприятия е по-висок – **63.1%**, отколкото в националните – **47.2%**. При наетите в техния обхват разликата е значително по-малка – **4.7%** пункта в полза на чуждестранните предприятия. Не се отчита съществена разлика на относителния дял на КТД/СДСл съобразно големината на предприятията/административните структури, като този дял е в рамките на **71-77%** и при КТД/СДСл, и при наетите в техния обхват.

Най-висок е делът на КТД/СДСл, както и на наетите по тях с договорен платен отпуск за синдикална дейност в сектора на издателската и радио-телевизионната дейност, както и в сектора на образованието, а при наетите в обхвата на тези КТД – във водния сектор. КТД/СДСл и наетите в техния обхват с договорен отпуск за синдикална дейност над минимума от област Добрич имат най-висок относителен дял – над **95%**.

## ДОГОВОРЕН РАЗМЕР НА ПГО ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ НАД МИНИМУМА НОРМАТИВЕН МИНИМУМ – 25 ЧАСА/ГОДИШНО

	2024	2023	2022	2021	2020
КТД И СПОРАЗУМЕНИЯ	59,3 часа	59,3 часа	60,5 часа	60,8 часа	61,3 часа
КТД	59,4 часа	59,4 часа	60,6 часа	60,9 часа	61,4 часа
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	59,9 часа	59,9 часа	61,2 часа	61,4 часа	62,0 часа
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ	54,0 часа	53,4 часа	54,1 часа	55,1 часа	53,4 часа
СПОРАЗУМЕНИЯ ЗА ДЪРЖАВНИЯ СЛУЖИТЕЛ	52,9 часа	54,1 часа	53,4 часа	53,8 часа	50,4 часа
Частен сектор, в т.ч.:	<b>68,3</b> часа	<b>68,7</b> часа	<b>77,5</b> часа	<b>74,5</b> часа	<b>79,6</b> часа
Национални предприятия	63,2 часа	59,4 часа	71,6 часа	65,7 часа	73,9 часа
Чуждестранни предприятия	71,7 часа	74,9 часа	80,4 часа	79,7 часа	82,6 часа
Обществен сектор, в т.ч.:	<b>58,5</b> часа	<b>58,5</b> часа	<b>59,0</b> часа	<b>59,6</b> часа	<b>59,6</b> часа
Предприятия	59,1 часа	59,1 часа	59,5 часа	60,1 часа	60,2 часа
Държавна Администрация, в т.ч.:	<b>53,8</b> часа	<b>53,6</b> часа	<b>54,0</b> часа	<b>54,9</b> часа	<b>53,0</b> часа
КТД	54,0 часа	53,4 часа	54,1 часа	55,1 часа	53,4 часа
Споразумения	52,9 часа	54,1 часа	53,4 часа	53,8 часа	50,4 часа
Голямо	66,1 часа	64,8 часа	68,6 часа	67,9 часа	70,8 часа
Средно	60,3 часа	59,5 часа	60,8 часа	61,1 часа	62,1 часа
Малко	57,2 часа	58,2 часа	58,3 часа	59,2 часа	58,8 часа
Микро	54,3 часа	53,2 часа	55,3 часа	56,1 часа	54,5 часа

Средно договорения размер на платения отпуск за синдикална дейност над минимума е **60.2** часа годишно, или повече от **2** пъти над нормативния минимум. В държавната администрация договореният размер на платения годишен отпуск за синдикална дейност над минимума е с **10-12%** пункта по нисък средно за периода 2024-2020 г. В частния сектор, в сравнение с общественния, договорените часове на този отпуск над минимума са с близо **15** часа повече. С КТД в чуждестранните предприятия отпускът за синдикална дейност е по-висок с над

11 часа, отколкото при националните предприятия. Договореният размер на този отпуск при големите правно-икономически субекти е с близо 13 часа повече, отколкото при микро-предприятията/административни структури. Най-висок договорен размер на платения отпуск за синдикална дейност е постигнат в добивната промишленост – 97.8 часа, или близо 4 пъти над минимума, както и в област Силистра – 65.6 часа.

#### 40. ПЛАТЕН ОТПУСК ЗА ОБУЧЕНИЕ.

Съгласно чл.169 и чл.170 КТ, работник или служител, който учи в средно или висше училище без откъсване от производството със съгласието на работодателя, има право на платен отпуск за обучение (чл.169, ал.1 КТ) или явяване на зрелостен или държавен изпит (чл.169, ал.3 КТ). В първия случай – обучение, минимално установения срок на този отпуск е 25 дни, а във втория – за изпит – 30 дни. Минималният размер на отпуска по чл.170, ал.1, т.1 – за кандидатстване в средно училище е 6 работни дни, а по т.2 – за кандидатстване във висше училище или докторантура – 12 работни дни. С КТД страните могат да договорят и по-висок размер на тези отпуска. Според разпоредбата на чл. 66 ЗДСл, държавният служител има право да ползва и отпуска за обучение при условия, по ред и в размери, предвидени в чл. 169 - 171а от Кодекса на труда, т.е. няма разлика в правния режим при този вид отпуск между наети по трудови правоотношения и държавните служители.

Договореният платен отпуск за обучение или явяване на изпит над нормативно установения минимум в КТ се договаря изключително рядко между страните. За периода 2024-2020 г. над нормативния минимум е договорен **единствено допълнителния платен годишен отпуск за обучение в средно или висше училище**. Данните, представени на таблицата показват, че средно за периода 2024-2020 г. едва 0.3% е делът на КТД/СДСл с договорен отпуск за обучение по чл. 169, ал. 1 КТ, с обхват на наетите от 0.2%. В държавната администрация този дял е по-висок – 1.1% при КТД и 2.3% при СДСл, но наетите в техния обхват също отчитат дял под 0.5%.

ДОГОВОРЕН ПЛАТЕН ГОДИШЕН ОТПУСК ЗА ОБУЧЕНИЕ В СРЕДНО ИЛИ ВИСШЕ УЧИЛИЩЕ НАД МИНИМУМА ОТ 25 ДНИ ГОДИШНО										
	КТД И СПОРАЗУМЕНИЯ					НАЕТИ				
	2024	2023	2022	2021	2020	2024	2023	2022	2021	2020
КТД/СПОРАЗУМЕНИЯ	6	6	5	3	4	677	690	491	387	751
КТД	5	5	4	3	4	665	678	479	387	751
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	3	3	3	2	3	433	452	406	315	679
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ	2	2	1	1	1	232	226	73	72	72
СПОРАЗУМЕНИЯ (СДСл)	1	1	1			12	12	12		

Само в 5 от 20 икономически дейности по А22 КИД 2025 на НСИ средно за периода 2024-2022 г. има постигнат договорен отпуск за обучение по чл. 169, ал. 1 КТ в средно или висше училище над нормативния максимум. Сред тях се откроява сектора на административните и спомагателни дейности с 5.9% от КТД с постигната договореност над максимума, при среден дял от 0.3%, а при наетите в обхвата на тези КТД делът на сектора е 4.2% при среден дял от 0.2%.

В частния сектор делът на КТД с постигната договореност за платен годишен отпуск за обучение в средно или висше училище над минимума е два пъти по-голям, отколкото в общественния сектор, а в частния сектор само чуждестранните предприятия отчитат постигната договореност над минимума. Делът на КТД/СДСл в микро- предприятия/административни структури е 1.2%, докато при големите той е 0.5%, с аналогично разпределение на дяловете и при наетите в техния обхват.

В 4 от 28 административни области страните по КТД са договорили отпуск за обучение по чл. 169, ал. 1 КТ над минимума, като най-висок е техният дял, съответно на наетите в обхват в област Силистра – 6% и 18.8%.

На таблицата са представени договорените над минимума валидни стойности на договорения платен годишен отпуск за обучение в средно или висше училище средно за периода 2024-2020 г.

ДОГОВОРЕН ПЛАТЕН ГОДИШЕН ОТПУСК ЗА ОБУЧЕНИЕ НАД МИНИМУМА (ВАЛИДНИ СТОЙНОСТИ) НОРМАТИВЕН МИНИМУМ – 25 ДНИ ГОДИШНО	
	Средно 2024-2020 г.
КТД/СПОРАЗУМЕНИЯ	28,2 дни
КТД	28,2 дни
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	28,2 дни
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ	28,3 дни
СПОРАЗУМЕНИЯ (СДСл)	28,2 дни
ЧАСТЕН СЕКТОР	30,0 дни
КТД в Национални предприятия	
КТД в Чуждестранни предприятия	30,0 дни
ОБЩЕСТВЕН СЕКТОР	28,1 дни
КТД в предприятия	28,0 дни
КТД в администрация	28,2 дни
ГОЛЯМО	26,5 дни
СРЕДНО	28,2 дни
МАЛКО	29,0 дни
МИКРО	30,0 дни
по икономически дейности А22 КИД-2025 НСИ	
С ПРЕРАБОТВАЩА ПРОМИШЛЕНОСТ	30,0 дни
Е ДОСТАВЯНЕ НА ВОДИ; КАНАЛ. УСЛУГИ, УПР. НА ОТПАДЪЦИ И ВЪЗСТ.	26,0 дни
О АДМИНИСТРАТИВНИ И СПОМАГАТЕЛНИ ДЕЙНОСТИ	28,0 дни
Р ДЪРЖАВНО УПРАВЛЕНИЕ	28,2 дни
Т ДРУГИ ДЕЙНОСТИ	30,0 дни
по административни области	
ВГ ЦЯЛАТА СТРАНА	30,0 дни
ВГ325 СИЛИСТРА	26,0 дни
ВГ333 ШУМЕН	30,0 дни
ВГ341 БУРГАС	28,0 дни
ВГ344 СТАРА ЗАГОРА	30,0 дни

Средно договореният размер на платения годишен отпуск за обучение в средно или висше училище над минимума е 28.2 дни годишно, или с почти 13% пункта по-висок от минимума от 25 дни годишно. В частния сектор договореният размер на отпуска е по-висок от общественния сектор с почти 2 дни, в микро- предприятията/административни структури договореният размер е с 3.5 дни по-голям отколкото при големите. В преработващата промишленост и другите дейности от КИД 2025 НСИ е достигната стойност от 30 дни, както и в областите Шумен и Стара Загора

#### 41. ДРУГ ПЛАТЕН ОТПУСК.



Най-често срещаните случаи на договорен друг платен отпуск са основани на разпоредбите на чл.157 КТ и чл.чл.161-163 КТ. Договорени други видове платен отпуск извън тези в КТ са свързани с отпуск за преподавателския състав; за синдикални дейци за участия в конференции, семинари и други синдикални прояви (извън този по чл.159 за синдикална

дейност); за деца за първи учебен ден, раждане, за бащи, които отглеждат сами децата си, за родители с малки деца и др.

ЗДСл предвижда отпуск при честване на празници на деца на държавния служител до 18-годишна възраст в размер на **2** работни дни за съответната календарна година. Не е предвиден отпуск за участие в заседания на специален орган за преговори, европейски работнически съвет или представителен орган в европейско търговско или кооперативно дружество. Не е предвиден отпуск при отправено предизвестие за прекратяване на правоотношението. Предвиден е служебен отпуск за участие в предизборна кампания по реда на Изборния кодекс, когато държавният служител се кандидатира за изпълнение на мандатна длъжност в органите на държавната власт.

ДОГОВОРЕН ДРУГ ПЛАТЕН ОТПУСК										
	КТД И СПОРАЗУМЕНИЯ					НАЕТИ				
	2024	2023	2022	2021	2020	2024	2023	2022	2021	2020
КТД/СПОРАЗУМЕНИЯ	1154	1088	1130	1199	1202	293915	274567	281934	270802	273997
КТД	1128	1064	1104	1179	1180	241867	223264	226255	216907	220914
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	1057	993	1028	1100	1109	221419	206160	208386	199309	204576
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ	71	71	76	79	71	20448	17104	17869	17598	16338
СПОРАЗУМЕНИЯ (СДСл)	26	24	26	20	22	52048	51303	55679	53895	53083

Средно за периода 2024-2020 г. над **¾** от КТД/СДСл с обхват от **76.8%** на наетите са договорили друг платен отпуск. Близко **60%** е делът на СДСл с договорен друг платен отпуск, но те обхващат **89.6%** от държавните служители в администрациите, където тези СДСл са действащи.

В общественния сектор делът на КТД/СДСл с договорен друг платен отпуск, и на наетите по тях, е устойчиво по-висок от този на КТД и наетите в частния сектор – **79.3%** средно за периода за общественния сектор и **58%** за частния сектор при КТД, и **80.7%** срещу **65.7%** при наетите. Делът на КТД с договорен друг платен отпуск е по-висок в чуждестранните предприятия, средно за периода с **15.2%** пункта, докато при наетите в обхвата на тези договори националните предприятия имат по-висок дял с **8.1%** пункта. Относителният дял на КТД/СДСл с договорен друг платен отпуск по големина на предприятията/администрациите е най-висок при малките предприятия/административни структури – **81.2%**, както и при наетите в техния обхват – **81.8%**.

Най-висок е относителният дял средно за периода 2024-2020 г. на КТД с договорен друг платен отпуск в селското стопанство – **96%**, а при обхванати лица – **90.4%**. Относителният дял на КТД/СДСл с договорен друг платен отпуск, както и на наетите по тях, средно за изследвания период е най-висок в област Хасково – **88.3%** при КТД/СДСл и **93.7%** при наетите в техния обхват.

## ОБЕЗЩЕТЕНИЯ



В този раздел предмет на разглеждане са договореностите между страните по действащите КТД и СДСл относно обезщетенията при прекратяване на трудовото/служебно правоотношение, както и в някои особени случаи. Тези договорености имат количествен израз и в КТД/ЗДСл са определени нормативно техните минимални/максимални размери. Информацията в този раздел представя дела на КТД/СДСл с договорености относно обезщетенията и размера на договорените обезщетения като брой месечни брутни работни заплати (МБРЗ) или месечни основни заплати (МОЗ).

### 42. ОБЕЗЩЕТЕНИЯ ПРИ ПРЕКРАТЯВАНЕ НА ПРАВООТНОШЕНИЕ ПО ЧЛ.222, АЛ.1 КТ И ЧЛ.106, АЛ.2 ЗДСЛ.



Съгласно чл.222, ал.1 КТ и чл.106, ал.2 ЗДСл, при прекратяване на правоотношението поради определените основания, работникът или служителят, или държавния служител има право на обезщетение. Обезщетението по КТ е в размер на брутното му трудово възнаграждение за времето, през което е останал без работа, но за не повече от **1** месец. С акт на Министерския съвет, с КТД или с индивидуален трудов договор може да се предвиди обезщетение за по-дълъг срок. Ако в този срок работникът или служителят е постъпил на работа с по-ниско трудово възнаграждение, той има право на разликата за същия срок. Размерът на обезщетението се изчислява в месечни брутни работни заплати (МБРЗ).

Съгласно чл. 106, ал. 2 ЗДСл, държавният служител има право на обезщетение за времето, през което е останал без работа, но не за повече от **2** месеца. С акт на Министерския съвет може да се предвиди обезщетение за по-дълъг срок. Не е предвидено уговаряне на по-голям размер на обезщетението в споразумение между органа по назначаването и синдикалните организации на държавните служители.

ДОГОВОРЕНО ОБЕЗЩЕТЕНИЕ НАД МИНИМУМА ПРИ ПРЕКРАТЯВАНЕ НА ПРАВООТНОШЕНИЕ										
	КТД И СПОРАЗУМЕНЕНИЯ					НАЕТИ				
	2024	2023	2022	2021	2020	2024	2023	2022	2021	2020
КТД/СПОРАЗУМЕНЕНИЯ	783	738	707	792	797	126090	153915	147713	153902	151948
КТД	781	737	706	791	795	125951	153902	147699	153888	151919
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	714	674	649	735	741	105521	132256	126604	132470	131315
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ	67	63	57	56	54	20430	21646	21095	21418	20604
СПОРАЗУМЕНЕНИЯ (СДСл)	2	1	1	1	2	139	13	14	14	29

Средно за периода 2024-2020 г. КТД/СДСл с договорено обезщетение при прекратяване на правоотношение над минимума съставляват **50.9%**, обхващащи **40.4%** от наетите. Делът на КТД/СДСл отбелязва слабо увеличение с **1.7%** пункта за 2024 в сравнение с 2020 г., но при наетите в обхват се отчита намаление със **7.5%** пункта. Делът на КТД в държавната администрация с договорено обезщетение над минимума е **48.2%** средно за периода, но наетите в обхвата на тези КТД съставляват над **¾ (78.3%)**, като този дял отбелязва най-голямо нарастване – **5.8%** пункта при КТД и **4.4%** пункта при наетите в техния обхват. Малък брой СДСл са договорили този вид обезщетение над минимално установения в ЗДСл – **3.5%**, с незначителен брой обхванати държавни служители – **0.1%**.

За годините на изследвания период в общественения сектор устойчиво се отчита по-висок дял на КТД и наети с договорено обезщетение над минимума – средно с **54.2%** при КТД и **45.1%** при наетите, докато в частния сектор този дял е **24.3%**, а при наетите – **27.2%**.

За периода 2024-2020 г. в чуждестранните предприятия КТД с договорено обезщетение над минимума имат по-висок относителен дял (32.5%), отколкото тези в националните предприятия (13.7%), като при наетите разликата между тях е по-малка – 10.1% пункта. Според големината на предприятията/административните структури най-висок е относителният дял на КТД/СДСл с договорено обезщетение, както и на наетите в тях, над законово установения минимум в малките предприятия/администрации – **58.5%** при КТД/СДСл и **59.9%** при наетите.

Средно за изследвания период най-висок е относителният дял на КТД и ни наетите в техния обхват с договорено обезщетение над нормативно установения минимум в селското стопанство – **89.6%**, съответно **91.9%**, а най-нисък – на КТД в здравеопазването – **11.7%**, а при наетите – във финансовия сектор – **0.6%**. Средно за изследвания период най-висок е относителният дял на КТД/СДСл с договорено обезщетение над минимума в област Благоевград – **67.1%**, а при наетите – в област Хасково – **75.2%**.

Средно договорения размер на обезщетението за периода 2024-2020 г. е **2.34** месечни заплати, или над **2** пъти над законово установения минимум.

<b>ДОГОВОРЕН РАЗМЕР НА ОБЕЗЩЕТЕНИЕТО ПРИ ПРЕКРАТЯВАНЕ НА ПРАВООТНОШЕНИЕ НАД МИНИМУМА</b>					
НОРМАТИВЕН МИНИМУМ – 1 МЕСЕЧНА ЗАПЛАТА					
	2024	2023	2022	2021	2020
КТД И СПОРАЗУМЕНИЯ	2,4 МЗ	2,4 МЗ	2,3 МЗ	2,3 МЗ	2,3 МЗ
КТД	2,4 МЗ	2,4 МЗ	2,3 МЗ	2,3 МЗ	2,3 МЗ
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	2,4 МЗ	2,4 МЗ	2,3 МЗ	2,3 МЗ	2,3 МЗ
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ	2,5 МЗ	2,5 МЗ	2,5 МЗ	2,4 МЗ	2,5 МЗ
СПОРАЗУМЕНИЯ ЗА ДЪРЖАВНИЯ СЛУЖИТЕЛ	6,0 МЗ	9,0 МЗ	9,0 МЗ	9,0 МЗ	6,0 МЗ
Частен сектор, в т.ч.:	4,3 МЗ	4,2 МЗ	3,8 МЗ	4,1 МЗ	3,8 МЗ
Национални предприятия	3,0 МЗ	3,1 МЗ	2,4 МЗ	2,9 МЗ	2,6 МЗ
Чуждестранни предприятия	4,8 МЗ	4,5 МЗ	4,2 МЗ	4,5 МЗ	4,4 МЗ
Обществен сектор, в т.ч.:	2,3 МЗ	2,3 МЗ	2,2 МЗ	2,2 МЗ	2,2 МЗ
Предприятия	2,2 МЗ	2,3 МЗ	2,2 МЗ	2,2 МЗ	2,2 МЗ
Държавна Администрация, в т.ч.:	2,6 МЗ	2,6 МЗ	2,6 МЗ	2,5 МЗ	2,6 МЗ
КТД	2,5 МЗ	2,5 МЗ	2,5 МЗ	2,4 МЗ	2,5 МЗ
Споразумения	6,0 МЗ	9,0 МЗ	9,0 МЗ	9,0 МЗ	6,0 МЗ
Голямо	3,2 МЗ	3,3 МЗ	3,3 МЗ	3,2 МЗ	3,3 МЗ
Средно	2,4 МЗ	2,4 МЗ	2,4 МЗ	2,4 МЗ	2,3 МЗ
Малко	2,2 МЗ	2,2 МЗ	2,1 МЗ	2,1 МЗ	2,1 МЗ
Микро	2,3 МЗ	2,0 МЗ	2,1 МЗ	2,1 МЗ	2,0 МЗ

В общественния сектор средно договорения размер на обезщетението над минимума (**2,2** месечни заплати) е близо **2** пъти по-нисък от този в частния сектор – **4,1** месечни заплати. В националните предприятия договореният размер е **2,8** средно за периода, докато в чуждестранните той е **4,5** месечни заплати. Със Споразумения за държавния служител в държавната администрация е договорен средно за периода 2024-2020 г. размер на обезщетението при прекратяване на правоотношение над **3** пъти по-висок, отколкото с КТД за работещите по трудово правоотношение. В големите предприятия/административни структури договореният размер на това обезщетение е **3.3** месечни заплати, докато в микро-предприятията/административни структури този размер е **2,1** месечни заплати.

Най-висок е размерът на договореното обезщетение при прекратяване на ТПО над минимума средно за периода 2024-2020 г. в добивната промишленост – **6,2** месечни заплати, а най-ниска – в строителството – **1,8** месечни заплати. Най-висок размер на договореното обезщетение над минимума се отчита в област София – **3,2** месечни заплати, а най-нисък – в област Кюстендил и област Силистра – **1,9** месечни заплати.

В една част от КТД/СДСл договореният над минимума размер на обезщетението при прекратяване на трудовото/служебното правоотношение е договорен в зависимост от трудовия

стаж. От 2019 г. НИПА въвежда информация за договореностите относно договореното обезщетение с отчитане на разпределението им в зависимост от трудовия стаж. Доминиращата структура на договорените обезщетения е с използване на пет-степенно разпределение на диапазоните на стажа – до 5 години, между 5 и 10 години, между 10 и 15 години между 15 и 20 години, и над 20 години, която структура се използва и за целите на анализа.

Въпреки това, в някои, малко на брой КТД, се използва и друга структура, или се договаря по-висок размер на обезщетенията не във всички диапазони. При анализа на информацията тези случаи се привеждат към използваното 5 степенно разпределение, посочено по-горе. Този факт е причината броят на КТД с договорен по-висок от нормативно установения размер на обезщетенията според трудовия стаж слабо да варира в различните диапазони, поради което като брой КТД/СДСл и наети лица, в този случай се използват средните величини в диапазона.

Броят на КТД/СДСл и наетите в тези предприятия/административни структури, в които по-високия размер на обезщетението е договорен в зависимост от стажа в отделните диапазони, е показан на таблицата.

ДОГОВОРЕНО ОБЕЗЩЕТЕНИЕ ПРИ ПРЕКРАТЯВАНЕ ТПО/СПО НАД МИНИМУМА СПОРЕД СТАЖА										
ГОДИНИ/ДИАПАЗОНИ НА СТАЖ	КТД/СДСл					Наети в предприятия с КТД				
	До 5	5-10	10-15	15-20	Над 20	До 5	5-10	10-15	15-20	Над 20
31.12.2024	44	86	93	94	90	25166	60773	71770	71900	71798
31.12.2023	43	82	90	90	86	56169	84245	99876	96529	96551
31.12.2022	37	71	81	81	79	56667	79204	95452	92043	92162
31.12.2021	29	71	79	79	74	39201	73187	88409	88409	77883
31.12.2020	69	71	80	79	76	38844	71930	86138	86199	75789

Отчита се нарастване на броя на действащите КТД/СДСл с договорено обезщетение над минимума към 31.12.2024 г. във всички диапазони спрямо предходната година, но и намаление на обхванатите наети лица. Размерът на договореното обезщетение над минимума по диапазоните на стажа за периода на изследване, е показан на следващата таблица.

РАЗМЕР НА ДОГОВОРЕНОТО ОБЕЗЩЕТЕНИЕ НАД МИНИМУМА СПОРЕД СТАЖА					
	До 5	5-10	10-15	15-20	Над 20
31.12.2024	2,4 МЗ	2,6 МЗ	3,2 МЗ	3,5 МЗ	3,9 МЗ
31.12.2023	2,4 МЗ	2,6 МЗ	3,2 МЗ	3,5 МЗ	4,1 МЗ
31.12.2022	2,4 МЗ	2,6 МЗ	3,2 МЗ	3,6 МЗ	4,2 МЗ
31.12.2021	2,4 МЗ	2,5 МЗ	3,0 МЗ	3,5 МЗ	4,0 МЗ
31.12.2020	2,2 МЗ	2,6 МЗ	3,3 МЗ	3,7 МЗ	4,1 МЗ

Очаквано с повишаване на диапазона на трудовия стаж нараства и броят на МЗ над минимума за изследвания период. Средно за годините на изследвания период разликата между договореното обезщетение над минимума в първия диапазон (до 5 г. стаж) и последния (над 20 г. стаж) е **70.1%** пункта, или **1,7** месечни заплати.

Средно за периода 2024-2020 г. по-високи са договореностите за размера на обезщетението над минимума във всички диапазони в частния, отколкото в общественния сектор. Договорения размер на обезщетението в чуждестранните предприятия от частния сектор е по-висок, отколкото в националните, при договорен еднакъв размер в диапазона между 5 и 10 г. стаж. И в петте диапазона най-ниски са договорените размери на обезщетението при прекратяване на правоотношението в микро- предприятията/административните структури.

43. [ОБЕЗЩЕТИЯ ПРИ ПРЕКРАТЯВАНЕ НА ПРАВООТНОШЕНИЕ ПО ЧЛ.222, АЛ.2 КТ И ЧЛ.104, АЛ.3 ЗДСЛ \(ПРИ БОЛЕСТ\).](#)



Съгласно чл.222, ал.2 КТ, при прекратяване на трудовото правоотношение поради болест (чл.325, ал.1, т.9 КТ и чл.327, ал.1, т.1 КТ) работникът или служителят има право на обезщетение от работодателя в размер на brutното му трудово възнаграждение за срок от 2 месеца, ако има най-малко 5 години трудов стаж и през последните 5 години трудов стаж не е получил обезщетение на същото основание. Размерът на обезщетението се изчислява в месечни brutни работни заплати (МБРЗ). Съгласно чл. 104, ал. 3 ЗДСл, при прекратяване на служебното правоотношение поради болест, държавният служител има право на обезщетение в размер на 6 месечни основни заплати, определено към момента на прекратяване на служебното правоотношение.

ДОГОВОРЕНО ОБЕЗЩЕТИЕ НАД МИНИМУМА ПРИ ПРЕКРАТЯВАНЕ НА ПРАВООТНОШЕНИЕ ПРИ БОЛЕСТ										
	КТД И СПОРАЗУМЕНИЯ					НАЕТИ				
	2024	2023	2022	2021	2020	2024	2023	2022	2021	2020
КТД/СПОРАЗУМЕНИЯ	611	560	543	591	549	143429	148951	144877	147146	144981
КТД	609	559	543	591	548	143293	148941	144877	147146	144976
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	573	526	510	558	518	126910	140057	136556	138676	137222
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ	36	33	33	33	30	16383	8884	8321	8470	7754
СПОРАЗУМЕНИЯ (СДСл)	2	1			1	136	10			5

Към 31.12.2024 г. в сравнение с предходни години се отчита увеличение на общия брой КТД/СДСл с договорено обезщетение над минимума – с **11,3%** пункта през 2024 г. в сравнение с 2020 г. но и намаление на наетите в техния обхват с **1.1%** пункта.

За годините на изследвания период средно в общественения сектор е отчита по-висок дял на КТД/СДСл с договорено обезщетение над минимума, отколкото в частния сектор – средно с **12.7%** пункта, докато делът при наетите е практически еднакъв – малко над **40%** и в двата сектора. За периода 2024-2020 г. чуждестранните предприятия с КТД с договорено обезщетение над минимума имат значително по-висок относителен дял, отколкото тези в националните предприятия. Средно за изследвания период разликата е **27,6%** пункта, а при наетите – **28.9%** пункта. Според големината на предприятията средно за периода относителният дял на тези КТД/СДСл се движи между **29,6%** при микро- предприятията/административните структури до **40,1%** при средните по размер, а при наетите – между **32,2%** при микро- и **40,3%** при големите.

Средно за периода 2024-2020 г. най-висок е относителният дял на КТД с договорено обезщетение над нормативно установения минимум в професионалните дейности и научните изследвания – **76.1%**, а най-нисък – в селското стопанство – **2,5%**, при липса на договореност относно размера на обезщетението при болест над минимума в сектора на хотелиерството и ресторантьорството.. При наетите най-висок е относителният им дял в издателската и радиотелевизионната дейност – **89,4%**, а най-нисък – в селското стопанство – **0,7%**. Средно за изследвания период най-висок е относителният дял на КТД и на наетите с договорено обезщетение при болест над минимума на територията на област Ловеч – **58,1%**, а при наетите – в област Враца – **76,4%**.

На таблицата са представени договорените размери на обезщетението при прекратяване на правоотношението по болест над минимума за годините на изследвания период. Договорения размер на обезщетението по болест над минимума при КТД средно за периода 2024-2020 г. е със **73,9%** пункта над законовия минимум, а при СДСл – със **16,7%** пункта.

<b>ДОГОВОРЕН РАЗМЕР НА ОБЕЗЩЕТИЕТО ПРИ ПРЕКРАТЯВАНЕ НА ПРАВООТНОШЕНИЕ ПРИ БОЛЕСТ НАД МИНИМУМА</b>					
<b>НОРМАТИВЕН МИНИМУМ – 2/6 МЕСЕЧНИ ЗАПЛАТИ</b>					
	2024	2023	2022	2021	2020
КТД И СПОРАЗУМЕНИЯ	3,6 МЗ	3,6 МЗ	3,6 МЗ	3,6 МЗ	3,0 МЗ
КТД	3,6 МЗ	3,6 МЗ	3,6 МЗ	3,6 МЗ	3,0 МЗ
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	3,6 МЗ	3,6 МЗ	3,6 МЗ	3,6 МЗ	3,0 МЗ
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ	3,4 МЗ	3,4 МЗ	3,4 МЗ	3,3 МЗ	
СПОРАЗУМЕНИЯ ЗА ДЪРЖАВНИЯ СЛУЖИТЕЛ	7,0 МЗ	7,0 МЗ			
Частен сектор, в т.ч.:	5,0 МЗ	5,0 МЗ	5,5 МЗ	5,7 МЗ	2,8 МЗ
Национални предприятия	3,6 МЗ	3,5 МЗ	3,4 МЗ	3,5 МЗ	
Чуждестранни предприятия	5,4 МЗ	5,3 МЗ	5,8 МЗ	6,2 МЗ	2,8 МЗ
Обществен сектор, в т.ч.:	3,5 МЗ	3,5 МЗ	3,5 МЗ	3,4 МЗ	3,5 МЗ
Предприятия	3,5 МЗ	3,5 МЗ	3,5 МЗ	3,4 МЗ	3,5 МЗ
Държавна Администрация, в т.ч.:	3,6 МЗ	3,5 МЗ	3,4 МЗ	3,3 МЗ	
КТД	3,4 МЗ	3,4 МЗ	3,4 МЗ	3,3 МЗ	
Споразумения	7,0 МЗ	7,0 МЗ			
Голямо	4,7 МЗ	4,9 МЗ	5,0 МЗ	5,2 МЗ	2,8 МЗ
Средно	3,4 МЗ	3,4 МЗ	3,4 МЗ	3,4 МЗ	3,0 МЗ
Малко	3,4 МЗ	3,4 МЗ	3,4 МЗ	3,3 МЗ	3,5 МЗ
Микро	3,5 МЗ	3,5 МЗ			

По-висок е договореният размер на това обезщетение средно за периода 2024-2020 г. в частния сектор (5,2 МЗ), отколкото в обществените – 3,5 МЗ, а в рамките на частния сектор – с КТД в чуждестранните предприятия (5,6 МЗ), отколкото в националните – 3,5 МЗ. В обществените сектор договореният размер на обезщетението при прекратяване на правоотношението при болест над минимума е сходен между предприятията и държавната администрация. Договорените размери на това обезщетение са близки за средните, малките и микро-предприятията/административните структури, като групата на големите отбелязва с над 47% пункта по висок договорен размер над минимума. В енергийния сектор е постигната договореност за 8 МЗ размер на обезщетението при болест средно за изследвания период, а сред административните области най-висок размер се отчита в област София (столица) – 4,3 МЗ.

Договореният над минимума размер на обезщетението при прекратяване на трудовото правоотношение на основание чл.222, ал.2 КТ (при болест) в зависимост от трудовия стаж се среща в 8,9% от КТД. Няма СДСл с договорено обезщетение по чл. 104, ал.3 ЗДСл, обвързано със стажа. В чл.222, ал.2 КТ правото на обезщетение при болест е в императивна зависимост от наличие на трудов стаж над 5 г., но въпреки това в малък брой КТД (1.3% от договорилите това обезщетение над минимума) има договореност относно размера на обезщетението и при трудов стаж до 5 г. Въпреки, че малко на брой КТД се използва и различна структура от показаната на таблицата по-долу, или се договаря по-висок размер на обезщетенията не във всички диапазони, при анализа на информацията случаите на договорености относно обезщетението при болест над минимума се привеждат към 5 степенното разпределение.

<b>ДОГОВОРЕНО ОБЕЗЩЕТИЕ ПРИ ПРЕКРАТЯВАНЕ ТПО НА ОСНОВАНИЕ ЧЛ.222, АЛ.2 КТ (ПРИ БОЛЕСТ) НАД МИНИМУМА СПОРЕД ТРУДОВИЯ СТАЖ</b>										
<b>Средно за периода 2024-2020 г. по отделните диапазони</b>										
ДИАПАЗОНИ НА ТРУДОВ СТАЖ	КТД					Наети в предприятия/администрации с КТД				
	До 5	5-10	10-15	15-20	Над 20	До 5	5-10	10-15	15-20	Над 20
<b>ОБЩО</b>	7	49	50	51	51	9275	51519	53892	54240	53324
	<b>Договорен размер на обезщетението</b>									
	До 5 г.	5-10 г.	10-15 г.	15-20 г.	Над 20 г.					
<b>ОБЩО</b>	3,1 МЗ	3,9 МЗ	5,3 МЗ	5,9 МЗ	6,6 МЗ					

Данните показват, че с изключение на първия изследван диапазон – трудов стаж до 5 г., в останалите диапазони се отчита относително равенство на КТД и наетите. Средно за периода 2024-2020 г. в диапазоните над 5 г. стаж КТД с договорено обезщетение при болест и наетите лица в техния обхват в частния сектор са повече, отколкото тези в обществения сектор. Договореният размер на обезщетението в първите три диапазона е по-висок в обществения сектор, отколкото в частния, но в останалите два – над 15 г. стаж, по-висок размер е договорен в частния сектор. Във всички диапазони на стажа КТД и наетите в техния обхват, както и договорения размер на обезщетението над минимума в чуждестранните предприятия от частния сектор надвишават тези от националните предприятия, като разликата при договорения размер е между 2.9 МЗ в най-ниския диапазон до 3.5 МЗ в диапазона над 20 г. стаж.

В структурата по икономически дейности най-висок е договорения размер на обезщетението при болест във водния сектор – от 8,4 МЗ в диапазона от 5 до 10 г. стаж до 13,2 МЗ в диапазона над 20 г. стаж. В област Враца е постигната най-висока договореност за размера на това обезщетение – от 9,3 МЗ в диапазона от 5 до 10 г. стаж до 14,7 МЗ в диапазона над 20 г. стаж.

#### 44. ОБЕЗЩЕТЕНИЯ ПРИ ПРЕКРАТЯВАНЕ НА ПРАВООТНОШЕНИЕ ПО ЧЛ.222, АЛ.3 КТ И ЧЛ.106, АЛ.3 ЗДСЛ (ПРИ ПЕНСИОНИРАНЕ).



На основание чл.222, ал.3 КТ, при прекратяване на трудовото правоотношение на работника или служителя, след като същият е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, независимо от основанията за прекратяването, той има право на обезщетение от работодателя в размер на брутното му трудово възнаграждение за срок от 2 месеца. В случай, че работникът или служителят е придобил при същия работодател или в същата група предприятия 10 години трудов стаж през последните 20 години, той има право на обезщетение в размер на брутното му трудово възнаграждение за срок от 6 месеца. Съгласно чл.228, ал.2 КТ размерите на обезщетенията по чл.222, ал.3 се прилагат доколкото в акт на МС, в колективен трудов договор или в трудов договор не са предвидени по-големи размери.

В чл. 106, ал. 3 ЗДСл е регламентирано, че при придобито право на пенсия за осигурителен стаж и възраст държавният служител има право на обезщетение в размер 50 на сто от месечната му основна заплата, определена към момента на прекратяване на служебното правоотношение, за всяка прослужена година като държавен служител, но не повече от 10 месечни основни заплати. Ако към момента на прекратяване на служебното правоотношение държавният служител е работил в същата администрация през последните 10 години, той има право да получи 6 месечни основни заплати, а когато е работил по-малко от 10 години - 2 месечни основни заплати, когато това е по-благоприятно за него. Обезщетението се дължи и в случаите, когато служебното правоотношение е прекратено едностранно от държавния служител или по взаимно съгласие и към момента на прекратяването държавният служител е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст. Обезщетението не се дължи, когато държавният служител е получил обезщетение поради придобиване право на пенсия на основание на специален закон.

ДОГОВОРЕНИ ОБЕЗЩЕТЕНИЯ НАД МИНИМУМА ПРИ ПРЕКРАТЯВАНЕ НА ТРУДОВОТО ПРАВООТНОШЕНИЕ ПО ЧЛ.222, АЛ.3 КТ И ЧЛ.106, АЛ.3 ЗДСЛ (ПРИ ПЕНСИОНИРАНЕ)										
	КТД И СПОРАЗУМЕНИЯ					НАЕТИ				
	2024	2023	2022	2021	2020	2024	2023	2022	2021	2020
КТД/СПОРАЗУМЕНИЯ	946	888	811	887	862	156125	161913	152658	156878	152695
КТД	929	875	800	877	856	154911	161630	152417	156627	152562
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	862	812	743	820	805	142916	149467	139725	135606	132749
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ	67	63	57	57	51	11995	12163	12692	21021	19813
СПОРАЗУМЕНИЯ (СДСл)	17	13	11	10	6	1214	283	241	251	133

Средно за периода 2024-2020 г. КТД/СДСл с договорено обезщетение при пенсиониране над установения минимум съставляват **58.7%**, а наетите в техния обхват – **42.9%**, като отбелязват ръст за 2024 г. спрямо 2020 г. при КТД/СДСл с **14.8%** пункта, а при наетите – с **1.7%** пункта. В общественния сектор делът на КТД/СДСл с договорен по-висок размер на обезщетението е с **28.3%** по-висок, отколкото в частния сектор, а делът на наетите в техния обхват – с **8.4%**. Делът на КТД с договорено обезщетение при пенсиониране над минимума в чуждестранните предприятия средно за изследвания период е с над **1/3 (48.4%)** по-висок, отколкото този на националните предприятия – **14.2%**, при съпоставима разлика и при наетите в техния обхват от **36.9%**. Най-висок е относителния дял на КТД/СДСл с договорено обезщетение при пенсиониране в малките предприятия/административни структури – **65%**, както и при наетите в техния обхват – **64.7%**, в сравнение с останалите по големина.

Най-висок дял на КТД и наетите в техния обхват с договорено обезщетение над минимума при пенсиониране се отчита в сектора на културата, спорта и развлеченията, съответно **85,1%** и **90,9%**, а при административните области – в област Враца при КТД/СДСл – **78,7%**, а при наетите в обхват – в област Бургас – **72,9%**.

<b>ДОГОВОРЕН РАЗМЕР НА ОБЕЗЩЕТЕНИЕТО ПРИ ПЕНСИОНИРАНЕ НАД МИНИМУМА</b>					
	<b>2024</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
<b>ДО 10 Г. СТАЖ – НОРМАТИВЕН МИНИМУМ 2 МЗ</b>					
КТД И СПОРАЗУМЕНИЯ	4,1	4,2	4,1	3,9	3,8
КТД	4,1	4,2	4,1	3,9	3,8
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	4,1	4,2	4,0	3,8	3,8
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ	4,2	4,2	4,2	4,2	4,2
СПОРАЗУМЕНИЯ ЗА ДЪРЖАВНИЯ СЛУЖИТЕЛ	4,4	4,1	4,4	4,7	4,3
Частен сектор, в т.ч.:	4,4	4,2	4,1	4,0	4,0
Национални предприятия	4,0	4,0	3,6	3,6	3,7
Чуждестранни предприятия	4,4	4,2	4,2	4,1	4,1
Обществен сектор, в т.ч.:	4,1	4,2	4,1	3,9	3,8
Предприятия	4,0	4,2	4,0	3,8	3,7
Държавна Администрация, в т.ч.:	4,2	4,1	4,2	4,2	4,2
КТД	4,2	4,2	4,2	4,2	4,2
Споразумения	4,4	4,1	4,4	4,7	4,3
Голямо	4,1	4,3	4,3	4,1	3,9
Средно	4,0	4,1	4,0	3,8	4,0
Малко	4,2	4,2	4,0	3,9	3,7
Микро	3,8	4,1	4,1	4,0	3,8
<b>НАД 10 Г. СТАЖ – НОРМАТИВЕН МИНИМУМ 6 МЗ</b>					
КТД И СПОРАЗУМЕНИЯ	8,3	8,4	8,5	8,4	8,3
КТД	8,3	8,4	8,5	8,4	8,3
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	8,3	8,4	8,5	8,4	8,4
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ	8,2	8,2	8,2	8,2	8,1
СПОРАЗУМЕНИЯ ЗА ДЪРЖАВНИЯ СЛУЖИТЕЛ	8,1	8,0	8,0	7,9	8,2
Частен сектор, в т.ч.:	9,0	9,1	9,2	8,8	8,8
Национални предприятия	8,0	7,9	8,0	7,8	8,1
Чуждестранни предприятия	9,2	9,4	9,4	9,0	9,0
Обществен сектор, в т.ч.:	8,3	8,3	8,4	8,4	8,3
Предприятия	8,3	8,3	8,4	8,4	8,3
Държавна Администрация, в т.ч.:	8,1	8,2	8,2	8,1	8,2
КТД	8,2	8,2	8,2	8,2	8,1
Споразумения	8,1	8,0	8,0	7,9	8,2
Голямо	8,4	8,7	8,8	8,5	8,3
Средно	8,3	8,3	8,3	8,3	8,3
Малко	8,4	8,3	8,5	8,4	8,4
Микро	8,3	8,4	8,5	8,3	8,5

На таблицата е представен договореният размер над минимума на обезщетението по чл.222, ал.3 КТ и чл.106, ал.3 ЗДСл за годините на изследвания период в двата нормативно установени диапазона.

Средно за периода 2024-2020 г. договореният размер на обезщетението по чл.222, ал.3 КТ над минимално установения в КТ е **4** месечни брутни работни заплати в диапазона до 10 години трудов стаж при нормативен минимум от **2** МЗ, и **8.4** МЗ в диапазона над 10 години трудов стаж, при нормативен минимум от **6** МЗ. В частния сектор размерът на договореното обезщетение средно за периода е с **3.7%** пункта по-висок от този в общественния сектор в първия диапазон, и със **7.8%** пункта във втория диапазон. Договореният размер над минимума в чуждестранните предприятия е с **12%** пункта по-висок в диапазона до 10 г. стаж, и с **15.5%** пункта – във втория диапазон над 10 г. стаж, отколкото договорения размер в националните предприятия. По-висок е договореният размер при големите предприятия/администрации, отколкото при средните, малките и микро-предприятията/административни структури.

Най-висок размер на обезщетението при пенсиониране в диапазона до 10 г. стаж е договорен във финансовия и застрахователния сектор – **6** МЗ, а в следващия диапазон – в търговията – **10** МЗ, средно за изследвания период. Най-висока стойност на обезщетението при пенсиониране в първия диапазон от **5** МЗ се отчита в област Благоевград, а в следващия диапазон – в област Видин и София (столица) – **8.7** МЗ.

**45. ОБЕЗЩЕТИЯ ПРИ ПРЕКРАТЯВАНЕ НА ПРАВООТНОШЕНИЕ ПО ЧЛ.331 КТ И ЧЛ.107А ЗДСЛ (ПО ИНИЦИАТИВА НА РАБОТОДАТЕЛЯ/ОРГАНА ПО НАЗНАЧАВАНЕ).**



Съгласно чл.331 КТ, работодателят може да предложи по своя инициатива на работника или служителя прекратяване на трудовия договор срещу обезщетение. Ако работникът или служителят приеме предложението, работодателят му дължи обезщетение в размер на не по-малко от **четирикратния** размер на последното получено **месечно брутно трудово възнаграждение**, освен ако страните са уговорили по-голям размер на обезщетението.

Чл. 107а от ЗДСл предвижда органът по назначаването да може да предложи на държавния служител прекратяване на служебното правоотношение срещу обезщетение в размер на не повече от **6-кратния** размер на последната получена **месечна основна заплата**.

ДОГОВОРЕНО ОБЕЗЩЕТИЕ НАД МИНИМУМА ПРИ ПРЕКРАТЯВАНЕ НА ТРУДОВОТО ПРАВООТНОШЕНИЕ ПО ЧЛ.331 КТ И ЧЛ.107А ЗДСЛ (ПО ИНИЦИАТИВА НА РАБОТОДАТЕЛЯ/ОРГАНА ПО НАЗНАЧАВАНЕ)										
	КТД И СПОРАЗУМЕНИЯ					НАЕТИ				
	2024	2023	2022	2021	2020	2024	2023	2022	2021	2020
КТД/СПОРАЗУМЕНИЯ	463	436	426	461	425	90610	100700	96171	87005	78176
КТД	463	436	426	461	424	90610	100700	96171	87005	78171
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	449	421	412	448	411	87101	97138	92576	83377	76164
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ	14	15	14	13	13	3509	3562	3595	3628	2007
СПОРАЗУМЕНИЯ (СДСл)					1					5

В **29,5%** от действащите КТД/СДСл средно за периода 2024-2020 г. е постигната договореност над установения минимум относно това обезщетение, с обхват на наетите от **24,9%**. За 2024 г. се отчита ръст на тези КТД/СДСл с **8.9%** пункта, а при наетите – почти двойно по-голям – **15,9%** пункта. Данните показват, че за периода има единствено **1** СДСл през 2020 г. с постигната договореност над минимум, а КТД в държавната администрация и обхванатите наети с такава договореност са малко над **11%** - приблизително **3** пъти по-малко като относителен дял от КТД с постигната договореност над минимума в предприятията.

Средно за изследвания период в общественния сектор делът на КТД е по-висок с **14,6%** отколкото в частния сектор, а делът на наетите в обхвата на тези договори е с **7.6%** по-висок. По-голям с **15,4%** е делът на КТД с постигната договореност над минимум в чуждестранните предприятия, отколкото този на националните, а при наетите тази разлика е **10%**. Най-висок дял на КТД с договорено обезщетение по инициатива на работодателя се отчита при малките предприятия, както и при наетите в техния обхват, в сравнение с останалите.

Средно за периода 2024-2020 г. най-висок е относителният дял на КТД и на наетите с договорено обезщетение над нормативно установения минимум във водния сектор – **64.1%** и **77.2%**. В три от дейностите – хотелиерство и ресторантьорство, административни и спомагателни дейности и финансовия сектор, не се отчитат КТД с договорено обезщетение по чл.331 над минимума. Средно за изследвания период най-висок е относителният дял на КТД с договорено обезщетение над минимума в област Ловеч – **47,2%**, а при наетите – в област Ямбол – **55,5%**.

На таблицата са представени договорените размери на обезщетението по чл.331 КТ и чл. 107а от ЗДСл за годините на изследвания период. Средно договореният размер на обезщетението над минимума е с **1.1** МЗ над установения законов минимум при КТД, а с единственото СДСл е договорен размер с **1** МЗ по-висок. В сравнение с 2020 г. размерът на договореното с КТД обезщетение над минимума през 2024 г. нараства с **2.9%** пункта.

<b>ДОГОВОРЕН РАЗМЕР НА ОБЕЗЩЕТЕНИЕТО ПРИ ПРЕКРАТЯВАНЕ НА ПРАВООТНОШЕНИЕ ПО ИНИЦИАТИВА НА РАБОТОДАТЕЛЯ/ОРГАНА ПО НАЗНАЧАВАНЕ НАД МИНИМУМА</b>					
НОРМАТИВЕН МИНИМУМ – 4/6 МЕСЕЧНИ ЗАПЛАТИ					
	2024	2023	2022	2021	2020
КТД И СПОРАЗУМЕНИЯ	5,2	5,2	5,2	5,1	5,0
КТД	5,2	5,2	5,2	5,1	5,0
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	5,2	5,2	5,2	5,1	5,0
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ	5,4	5,3	5,3	5,4	5,4
СПОРАЗУМЕНИЯ ЗА ДЪРЖАВНИЯ СЛУЖИТЕЛ					7,0
Частен сектор, в т.ч.:	6,3	6,3	6,0	6,1	6,1
Национални предприятия	5,5	5,7	5,2	5,1	4,8
Чуждестранни предприятия	6,6	6,4	6,3	6,4	6,4
Обществен сектор, в т.ч.:	5,1	5,1	5,1	5,1	5,0
Предприятия	5,1	5,1	5,1	5,1	4,9
Държавна Администрация, в т.ч.:	5,4	5,3	5,3	5,4	5,5
КТД	5,4	5,3	5,3	5,4	5,4
Споразумения					7,0
Голямо	5,6	5,8	5,7	5,6	5,6
Средно	5,2	5,2	5,2	5,1	5,0
Малко	5,1	5,0	5,0	5,1	4,9
Микро	5,0	5,1	5,1	5,0	5,1

В общественния сектор средно договорения за периода размер на обезщетението при прекратяване на правоотношението по инициатива на работодателя над минимума е по-нисък от този в частния сектор с **1,1** МЗ, а разликата между националните и чуждестранните предприятия от частния сектор също е **1,1** МЗ в полза на чуждестранните предприятия. В общественния сектор разликата между договорения размер на това обезщетение с КТД в предприятията и с КТД в администрацията е **0,3** МЗ. Най-висок размер на обезщетението е договорен средно за периода в големите предприятия – **5.6** МЗ, в сравнение с останалите. Най-висока е стойността на договореното обезщетение средно за периода 2024-2020 г. в добивната промишленост – **7,5** МЗ, или почти двойно над установения минимум, както и в област София (столица) – **5,8** МЗ.

В една част от КТД договореният над минимума размер на обезщетението при прекратяване на трудовото правоотношение на основание чл.331 КТ е поставен в зависимост от

трудовия стаж в предприятието. Не се отчитат СДСл с договореност по чл. 107а ЗДСл. Доминиращата структура на договорените обезщетения в КТД е с използване на пет-степенно разпределение на диапазоните на трудовия стаж – до 5 години, между 5 и 10 години, между 10 и 15 години между 15 и 20 години, и над 20 години, която структура се използва и за целите на анализа.

На таблицата са представени средният брой на КТД и наетите в техния обхват по отделните диапазони за периода 2024-2020 г., както и размера на постигнатото договорено обезщетение.

ДОГОВОРЕН РАЗМЕР НА ОБЕЗЩЕТЕНИЕТО ПРИ ПРЕКРАТЯВАНЕ НА ПРАВООТНОШЕНИЕ ПО ИНИЦИАТИВА НА РАБОТОДАТЕЛЯ НАД МИНИМУМА СПОРЕД ТРУДОВИЯ СТАЖ										
Средно за периода 2024-2020 г. по отделните диапазони										
ДИАПАЗОНИ НА ТРУДОВ СТАЖ	КТД					Наети в предприятия с КТД				
	До 5	5-10	10-15	15-20	Над 20	До 5	5-10	10-15	15-20	Над 20
КТД ОБЩО	420	422	431	431	431	55180	73783	81036	81036	81036
<b>Договорен размер на обезщетението</b>										
	До 5 г.		5-10 г.		10-15 г.		15-20 г.		Над 20 г.	
КТД ОБЩО	5,1 МЗ		5,1 МЗ		5,2 МЗ		5,2 МЗ		5,3 МЗ	

Отчита се относително равенство между КТД с договорено обезщетение по инициатива на работодателя по отделните диапазони, но и разлика по отношение на обхванатите наети лица, които в диапазона над 20 г. стаж са с близо **26** хил. повече, отколкото в първия диапазон до 5 г. стаж. Средно за периода 2024-2020 г. във всички диапазони на стажа КТД с договорено обезщетение по инициатива на работодателя и наетите лица в техния обхват в общественния сектор са значително повече, отколкото в частния сектор, но договорения размер на обезщетението е по-висок при КТД в частния сектор, отколкото в общественния, като разликата е в границите на **0.3** МЗ в първия диапазон и **2.5** МЗ в диапазона над 20 г. стаж.

Във всички диапазони на стажа КТД и наетите в техния обхват, както и договорения размер на обезщетението над минимума в чуждестранните предприятия от частния сектор надвишават тези от националните предприятия, като разликата при договорения размер е **1.9** МЗ в диапазона над 20 г. стаж, а в първия диапазон няма договорен по-висок размер с КТД в националните предприятия. В структурата по големина най-голям е броят на КТД и наетите лица в техния обхват във всички диапазони при големите предприятия/администрации, като и размера на договореното обезщетение при тях също е най-висок във всички диапазони.

В структурата по икономически дейности най-висок е договорения размер на обезщетението в диапазона до 5 г. стаж в добивната промишленост – **5,8** МЗ, в диапазона от 5 до 10 г. стаж – в енергийния сектор – **6,9** МЗ, а в останалите три диапазона – в информационния сектор, съответно **8,9** МЗ, **11,1** МЗ и **13** МЗ. Във всичките диапазони област София (столица) отчита най-висок размер на обезщетението по инициатива на работодателя над минимума.

#### 46. [ОБЕЗЩЕТЕНИЯ ПРИ БЕДСТВИЯ.](#)






Съгласно чл.218, ал.1 КТ ако работникът или служителят е възпрепятстван да се яви на работа поради бедствие, му се заплаща обезщетение в размер **50** на сто от брутното му трудово възнаграждение за времето, през което е бил възпрепятстван да работи, но не по-малко от **75** на сто от МРЗ, установена за страната. Съгласно чл. 77, ал. 1 ЗДСл, когато при бедствие държавният служител е възпрепятстван да се яви на работа, той получава гарантирания минимум - минималният размер на основната заплата за най-ниската длъжност, предвидена за заемане от държавен служител. Според ПМС за определяне на минималната работна заплата за страната е предвидено и изменения на Приложения към Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация, с които минималния размер на основната заплата за най-ниската

длъжност, заемана от държавен служител, се приравнява на МРЗ за страната. Освен изброените договорености относно обезщетението по чл.218, ал.1 КТ и чл.77, ал.1 ЗДСл нормативната уредба предоставя възможност и за договаряне на размера на обезщетението за отсъствие от работа поради участие в спасително и неотложно възстановителни работи (СНАВР). Съгласно чл.218, ал.2 КТ ако работникът или служителят е взел участие в спасителните работи при бедствие, му се заплаща пълният размер на брутно трудово възнаграждение. В ЗДСл това обезщетение е уредено с чл.77, ал.2.

В КТД и в някои СДСл, особено в общински администрации, обезщетенията при бедствие се договарят с отделни договорености – в съответствие с алинеите на чл. 218 КТ или чл. 77 ЗДСл – размер на обезщетението в процент при възпрепятстване явяването на работа поради бедствие, основа за определяне на процента на обезщетението, гарантиран минимум на обезщетението и обезщетение за участие в спасително и неотложно възстановителни работи (СНАВР) при бедствие. Следва да се подчертае, че договореностите относно обезщетенията при бедствие не са често срещани в КТД и СДСл, и са неравномерно разпределени в годините. На таблицата е показана договорената основа при изчисляване на обезщетения при бедствия.

ДОГОВОРЕНА ОСНОВА ЗА ИЗЧИСЛЯВАНЕ НА ОБЕЗЩЕТИЕ ПРИ БЕДСТВИЯ										
	КТД И СПОРАЗУМЕНИЯ					НАЕТИ				
	2024	2023	2022	2021	2020	2024	2023	2022	2021	2020
МРЗ ЗА СТРАНАТА	16	11	14	28	47	6574	6454	6524	21932	29050
МРЗ ЗА ПРЕДПРИЯТИЕТО	11	4	6	12	12	10556	7780	8150	7013	4121
МРЗ ЗА ОТРАСЪЛ/БРАНШ			1	1				376	376	
БРУТНО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ	233	242	185	150	183	79748	92468	75582	60645	70557

Основните данни за договорения процент над минимума на обезщетението при възпрепятстване явяването на работа поради бедствие, на процента над минимума на гаранцията върху основата за изплащане на обезщетението, както и на размера на обезщетението за отсъствие от работа поради участие в СНАВР са показани по-долу.

Средно 2024-2020 г.	<a href="#">ДОГОВОРЕНО ОБЕЗЩЕТИЕ ЗА НЕЯВЯВАНЕ НА РАБОТА ПРИ БЕДСТВИЕ НАД МИНИМУМА</a>	<a href="#">ДОГОВОРЕН ГАРАНТИРАН МИНИМУМ НА ОБЕЗЩЕТИЕ ЗА НЕЯВЯВАНЕ НА РАБОТА ПРИ БЕДСТВИЕ</a>	<a href="#">ДОГОВОРЕН РАЗМЕР НА ОБЕЗЩЕТИЕТО ЗА УЧАСТИЕ В СНАВР НАД МИНИМУМА</a>
			
КТД/СПОРАЗУМЕНИЯ	164	24	43
НАЕТИ ПО КТД/СПОРАЗУМЕНИЯ	67 247	18 888	29 888
НОРМАТИВЕН МИНИМУМ (ПРОЦЕНТ)	50%	75%	100%
ДОГОВОРЕН ПРОЦЕНТ	80,8%	108,4%	142,8%
МИНИМАЛНО ДОГОВОРЕН ПРОЦЕНТ	55,0%	82,0%	120,0%
МАКСИМАЛНО ДОГОВОРЕН ПРОЦЕНТ	120,0%	150,0%	200,0%

Средно за периода 2024-2020 г. делът на КТД/СДСл с договорено обезщетение за отсъствие от работа поради бедствие над минимума е **10,9%**, а на наетите в техния обхват – **18,5%**, като над **3** пъти е по-висок този дял при КТД в държавната администрация, съответно близо **2** пъти – при наети в техния обхват. Договореният процент на обезщетението средно за изследвания период е **80,8%**, или с близо **2/3** над определения минимум. Делът на КТД в частния сектор с договорен процент на обезщетението за отсъствие от работа поради бедствие е малко по-висок (**12,5%**) от този в общественния сектор (**10,7%**), но делът на наетите в техния обхват е със **6,8%** по висок в общественния сектор. Делът на КТД в чуждестранните предприятия с постигната договореност над минимума е по-висок, отколкото на националните предприятия, съответно с **5,4%** при КТД и с **12,2%** при наетите в обхват. Договореният над минимума процент на обезщетението в частния сектор е с **35,1%** по-висок, а в общественния сектор – с **30,2%**. С КТД в националните предприятия е договорено **79,6%** размер на обезщетението, а при чуждестранните предприятия този процент е **87,9%**.

Най-висок дял на КТД/СДСл и наетите в техния обхват се отчита при средните по размер предприятия/администрации – съответно **16,9%** и **19,9%**, а договореният процентен размер на обезщетението над минимум е в границите на **78,5%** при микро- предприятията/администрации до **82,9%** при средните. Най-висок дял на КТД с договорено обезщетение за неявяване на работа по причина бедствие над минимума средно за периода 2024-2020 г. се отчита в сектора на издателската и радио-телевизионната дейност – **41,7%**, а при наетите в обхват – в информационния сектор – **70,9%**. В две от икономическите дейности е постигнат договорен процент на това обезщетение от **100%**, или **2** пъти над минимума – в издателската и радио-телевизионната дейност, и в професионалните дейности и научните изследвания. Делът на КТД/СДСл с договорено обезщетение за отсъствие от работа поради бедствие е най-висок в област Пловдив – **22,3%**, а на наетите в техния обхват – в област Враца – **56,6%**. Най-висок договорен процент на обезщетението над минимума се отчита в областите Разград, Търговище и Ямбол – **100%**.

Предвид ниският относителен дял на КТД/СДСл – средно за периода 2024-2020 г. от **1,6%** с обхват на наетите от **5,2%** с договореност за по-висок от минимума процент на гаранцията при изплащане на гарантираното възнаграждение при бедствие, тук е представена само обща информация. Средно договореният размер на обезщетението е **108.4%**, или с **33,4%** по-висок от нормативния минимум. Заслужава да се отбележи, че най-висок относителен дял на КТД, съдържащи тази клауза средно за периода 2024-2020 г. се отчита в енергийния сектор – **46.6%** с обхват на наетите от **55,5%**, като договореният размер на гаранцията има най-висока стойност в сектора на професионалните дейности и научните изследвания – **128%**. В частния сектор в сравнение с обществения, в чуждестранните предприятия в сравнение с националните, в големите предприятия/администрации, в област Ямбол при КТД/СДСл и в област Враца при наетите в обхват се отчита най-висок дял на постигната договореност над минимума относно процента на гаранцията при обезщетението при бедствие.

Договореният размер средно над минимума за изследвания период на гарантираното възнаграждение в частния сектор е **114,7%**, а в обществения сектор – **103,1%**, при чуждестранните предприятия е **116,7%**, а при националните – **100%**. С КТД/СДСл в средните предприятия/администрации е договорен процент на гаранцията с **1,5%** по-висок от този при големите, и с **9,7%** по-висок от малките, като не се отчита постигната договореност над минимума при микро- предприятията/администрациите. В област Варна е постигнат най-висок размер на гаранцията – **136%** при нормативен минимум от **75%**.

КТД/СДСл и наетите в техния обхват с договорен размер на обезщетението за участие в спасителните работи при бедствие по чл. 218, ал. 2 КТ над нормативния минимум съставляват също така относително малък брой. Средно за периода 2024-2020 г. делът на КТД/СДСл е **2,9%**, а на наетите в техния обхват – **8,2%**. Договореният размер на това обезщетение над минимума е **142,8%** при нормативен минимум от **100%**. С най-висок относителен дял на КТД/СДСл и наетите в техния обхват, договорили процент на обезщетението за участие в СНАВР над нормативния минимум средно за периода 2024-2020 г., е водния сектор, където се отчита и най-високият размер на договореното обезщетение – **151,7%**. В обществения сектор КТД/СДСл имат по-нисък дял, отколкото тези в частния сектор, но наетите в техния обхват съставляват по-висок дял. С **14%** договореният размер на обезщетението е по-висок в обществения, отколкото в частния сектор. КТД и наетите в техния обхват в чуждестранните предприятия в сравнение с националните имат по-висок дял, като договореният размер на обезщетението за участие в СНАВР при тях е по-висок с **12,1%**. Големите предприятия/администрации имат най-висок относителен дял както при КТД/СДСл, така и при наетите в техния обхват, в сравнение с останалите по големина, но най-висок размер на обезщетението за участие в СНАВР над минимума е постигнат при средните предприятия/администрации – **147,9%**. Средно за периода 2024-2020 г. най-висок е делът на КТД/СДСл с договорено обезщетение за участие в СНАВР в област Разград, а при наетите в техния обхват – в област Ямбол. Договореният размер на това обезщетение е най-висок в област Пазарджик – **173,3%**.

## ЗДРАВЕ И БЕЗОПАСНОСТ ПРИ РАБОТА. ОСИГУРЯВАНЕ. СОЦИАЛНА ПОЛИТИКА



В този раздел предмет на разглеждане са постигнатите договорености относно защитата от професионалните рискове и превенцията на тези рискове, вкл. и по въпросите на осигурителните отношения, социално-битовото и културно обслужване и социалната политика. Най-често чрез КТД/СДСл страните договорят участие на синдикатите при изпълнението на дейности, нормативните основания за изпълнението на които се съдържат в Закона за здравословни и безопасни условия на труд, в Наредбата за определяне на условията и реда за осигуряване на безплатна храна и/или добавки към нея; Наредбата за задължително застраховане на работниците и служителите за риска от трудова злополука и др. Съгласно чл. 38а ЗДСл, държавните служители, които работят при специфични условия и рискове за живота и здравето, ползват правата по чл. 137 и 285 от Кодекса на труда (право на намалено работно време и на безплатна храна и/или добавки към храната).

### 47. БЕЗПЛАТНА ХРАНА ЗА РАБОТА ПРИ СПЕЦИФИЧНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД



Съгласно чл.2 и чл.4 от Наредбата за определяне на условията и реда за осигуряване на безплатна храна и/или добавки, право на безплатна храна за работа при специфични условия на труд имат определени категории трудещи се. В чл.5, ал.1 от Наредбата се определя, че стойността на безплатна храна и/или добавки към нея по тази Наредба не може да бъде по-малко от **2 лева** на ден за работник или служител. За изследвания период не се отчитат СДСл договорена безплатна храна над минимума.

Средно за периода 2024-2020 г. делът на КТД, с които е договорена безплатна храна и/или добавки за работа при специфични условия на труд е **10,5%**, като наетите в техния обхват имат дял от **21,8%**.

ДОГОВОРЕНА БЕЗПЛАТНА ХРАНА ЗА РАБОТА ПРИ СПЕЦИФИЧНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД										
	КТД И СПОРАЗУМЕНИЯ					НАЕТИ				
	2024	2023	2022	2021	2020	2024	2023	2022	2021	2020
КТД/СПОРАЗУМЕНИЯ	142	133	178	166	170	85920	79893	79239	77185	73745
КТД	142	133	178	166	170	85920	79893	79239	77185	73745
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	133	124	171	159	161	85245	79234	77312	75257	71667
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ	9	9	7	7	9	675	659	1927	1928	2078
СПОРАЗУМЕНИЯ (СДСл)										

Средно за периода 2024-2020 г. най-висок е делът на КТД в енергийния сектор – **87,5%**, както и на наетите лица в техния обхват – **92,2%**. Делът на КТД в общественния сектор, както и на наетите в техния обхват, е по-малък от този в частния сектор, съответно с разлика от **21,8%** при КТД, и с **11,1%** при наетите. **39,7%** е относителният дял на КТД с постигната договореност над минимума в чуждестранните предприятия, а **17,2%** - в националните, като при наетите в обхват разликата е по-малка – **12,4%**. За изследвания период КТД и наетите в техния обхват в големите предприятия/администрации имат най-висок дял в разпределението по големина – **30,3%** при КТД/СДСл и **24,5%** при наетите. Средно за периода 2024-2020 г. най-висок дял на КТД с договореност за безплатна храна на стойност над нормативния минимум се отчита в област Благоевград – **25,15%** Благоевград, а при наетите – в област Враца – **67,9%**.

На следващата таблица са представени стойностите на договорената безплатна храна над установения минимум по основните структури. Средно договореният размер над минимума за

периода 2024-2020 г. на безплатната храна за работа при специфични условия на труд е с **3.1** лв./ден над установения законов минимум. В сравнение с 2020 г. размерът на договорената безплатна храна над минимума през 2024 г. нараства с **1,9** лева/ден.

<b>ДОГОВОРЕН РАЗМЕР НА БЕЗПЛАТНА ХРАНА ЗА РАБОТА ПРИ СПЕЦИФИЧНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД НАД МИНИМУМА</b>					
<b>НОРМАТИВЕН МИНИМУМ – 2 ЛЕВА/ДЕН</b>					
	2024	2023	2022	2021	2020
КТД И СПОРАЗУМЕНИЯ	6,2 лв.	5,8 лв.	4,7 лв.	4,7 лв.	4,3 лв.
КТД	6,2 лв.	5,8 лв.	4,7 лв.	4,7 лв.	4,3 лв.
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	6,4 лв.	6,0 лв.	4,8 лв.	4,8 лв.	4,3 лв.
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ	3,2 лв.	3,2 лв.	3,6 лв.	3,3 лв.	3,2 лв.
СПОРАЗУМЕНИЯ ЗА ДЪРЖАВНИЯ СЛУЖИТЕЛ					
Частен сектор, в т.ч.:	7,0 лв.	6,5 лв.	5,2 лв.	5,5 лв.	4,9 лв.
Национални предприятия	6,2 лв.	6,3 лв.	4,6 лв.	4,0 лв.	4,0 лв.
Чуждестранни предприятия	7,4 лв.	6,6 лв.	5,4 лв.	5,8 лв.	5,0 лв.
Обществен сектор, в т.ч.:	5,8 лв.	5,4 лв.	4,5 лв.	4,4 лв.	4,1 лв.
Предприятия	6,1 лв.	5,7 лв.	4,6 лв.	4,4 лв.	4,2 лв.
Държавна Администрация, в т.ч.:	3,2 лв.	3,2 лв.	3,6 лв.	3,3 лв.	3,2 лв.
КТД	3,2 лв.	3,2 лв.	3,6 лв.	3,3 лв.	3,2 лв.
Споразумения					
Голямо	6,7 лв.	6,2 лв.	5,5 лв.	5,5 лв.	5,5 лв.
Средно	5,6 лв.	5,2 лв.	4,7 лв.	4,7 лв.	3,8 лв.
Малко	6,3 лв.	5,9 лв.	3,6 лв.	3,5 лв.	3,3 лв.
Микро	3,0 лв.	2,5 лв.	2,5 лв.		

В общественния сектор средно договорената стойност за периода е с **1** лв./ден по ниска отколкото в частния сектор, като същата разлика от **1** лв./ден се отчита и между чуждестранните и националните предприятия в полза на първите. **5.9** лв./ден е достигнатата стойност средно за 2024-2020 г. на безплатната храна в големите предприятия/администрации, докато при микро-предприятията/административните структури тази стойност е **2,7** лв./ден. Най-висока е стойността на договорената безплатна храна средно за периода 2024-2020 г. в строителния сектор – **10.3** лв./ден, както и в област Плевен – **14,8** лв./ден.

#### 48. ТОНИЗИРАЩИ НАПИТКИ ЗА РАБОТА ПРИ СПЕЦИФИЧНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД.



Съгласно чл.3 от Наредбата за определяне на условията и реда за осигуряване на безплатна храна и/или добавки по време на нощни смени или при полагане на нощен труд на работниците и служителите се осигуряват тонизиращи или ободряващи напитки. В чл.5, ал.2 се определя, че стойността на тонизиращите и ободряващите напитки е не повече от **1** лв. на смяна (на работник или служител). Това означава, че за страните по КТД няма определен нормативен минимум, а е установен максимум. Всяка една договореност между страните, с която се определя размер (сума) като стойност на осигурени от работодателя средства за тонизиращи напитки за работа при специфични условия на труд, се включва в анализа на НИПА.

Средно за изследвания период **9,9%** от КТД/СДСл с обхват на наетите от **20,9%** са договорили тонизиращи напитки над установения максимум. За 2024 г. делът на КТД/СДСл отбелязва съществен спад в сравнение с 2020 г. – с **14,9%**, а при наетите в обхват – с **3,3%**. За разлика от предходни години, през 2024 г. се отчита и 1 СДСл с договорени тонизиращи напитки за работа при специфични условия на труд над максимума. КТД от частния сектор имат устойчиво по-висок дял за годините на изследвания период, средно с **10.1%** пункта по-висок, отколкото тези в общественния сектор, но при наетите лица общественния сектор има средно за 2023-2017 г. с **3.4%** пункта по-висок дял. И при КТД, и при наетите в предприятия с чуждестранна собственост делът им е устойчиво по-висок от този на националните предприятия, средно с **24.5%** при КТД и с **18,2%** при наетите.

ДОГОВОРЕНИ ТОНИЗИРАЩИ НАПИТКИ ЗА РАБОТА ПРИ СПЕЦИФИЧНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД НАД МАКСИМУМА										
	КТД И СПОРАЗУМЕНИЯ					НАЕТИ				
	2024	2023	2022	2021	2020	2024	2023	2022	2021	2020
КТД/СПОРАЗУМЕНИЯ	118	104	148	155	219	82707	67592	63593	71319	94179
КТД	117	104	148	155	219	82581	67592	63593	71319	94179
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	107	92	137	144	207	79990	65125	62578	70380	92465
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ	10	12	11	11	12	2591	2467	1015	939	1714
СПОРАЗУМЕНИЯ (СДСл)	1					126				

Относителният дял на КТД в големите предприятия е най-висок – **27,4%**, а този на наетите – **23,6%**, с отчетени стойности над два пъти по високи от средните, малките и микро-предприятията. С най-висок относителен дял на КТД с договореност относно тонизиращите напитки средно за периода е енергийния сектор – **65,3%**, а при наетите по тези договори – водния сектор – **79,4%**. С най-висок дял са КТД с договорена сума за тонизиращи напитки в област Благоевград – **23,9%**, докато при наетите в обхват област Враца има най-висок дял – **62,9%**.

При нормативен максимум от **1 лв./смяна** за тонизиращи и ободряващи напитки на смяна, средно за периода 2024-2020 г. е договорен размер от **1.31 лева**, като динамиката на договорения размер отчита значително нарастване спрямо базисната година с **0,52 лв.**, или **46.8%** пункта.

ДОГОВОРЕН РАЗМЕР НА ТОНИЗИРАЩИ НАПИТКИ ЗА РАБОТА ПРИ СПЕЦИФИЧНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД НАД МАКСИМУМА НОРМАТИВЕН МАКСИМУМ – 1 ЛЕВ/СМЯНА					
	2024	2023	2022	2021	2020
КТД И СПОРАЗУМЕНИЯ	1,62 лв.	1,54 лв.	1,16 лв.	1,13 лв.	1,10 лв.
КТД	1,61 лв.	1,54 лв.	1,16 лв.	1,13 лв.	1,10 лв.
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	1,67 лв.	1,58 лв.	1,16 лв.	1,14 лв.	1,11 лв.
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ	1,00 лв.	1,17 лв.	1,18 лв.	1,00 лв.	1,00 лв.
СПОРАЗУМЕНИЯ ЗА ДЪРЖАВНИЯ СЛУЖИТЕЛ	2,00 лв.				
Частен сектор, в т.ч.:	2,54 лв.	2,38 лв.	1,28 лв.	1,29 лв.	1,21 лв.
Национални предприятия	0,40 лв.	0,70 лв.	0,85 лв.	1,00 лв.	0,94 лв.
Чуждестранни предприятия	2,62 лв.	2,51 лв.	1,35 лв.	1,33 лв.	1,27 лв.
Обществен сектор, в т.ч.:	1,33 лв.	1,24 лв.	1,13 лв.	1,10 лв.	1,07 лв.
Предприятия	1,36 лв.	1,26 лв.	1,13 лв.	1,11 лв.	1,08 лв.
Държавна Администрация, в т.ч.:	1,09 лв.	1,17 лв.	1,18 лв.	1,00 лв.	1,00 лв.
КТД	1,00 лв.	1,17 лв.	1,18 лв.	1,00 лв.	1,00 лв.
Споразумения	2,00 лв.				
Голямо	1,86 лв.	1,79 лв.	1,28 лв.	1,30 лв.	1,23 лв.
Средно	1,51 лв.	1,37 лв.	1,18 лв.	1,10 лв.	1,07 лв.
Малко	1,04 лв.	1,03 лв.	1,01 лв.	0,99 лв.	1,00 лв.
Микро		0,60 лв.	0,60 лв.	0,80 лв.	0,87 лв.

Най-висока стойност на договорения размер средно за периода е постигната в сектора на административните и спомагателни дейности – **2,33 лв.**, в частния сектор в сравнение с обществения – **1,74 лв.**, в чуждестранните предприятия в сравнение с националните – **1,82 лв.** и в област Търговище – **3,08 лв.**

49.

#### [ЗАСТРАХОВКИ.](#)



Съгласно чл.2, ал.1 от Наредбата за задължително застраховане на работниците и служителите за риска от трудова злополука, на задължително застраховане подлежат работниците и служителите, които извършват работа в основната и спомагателната дейност на предприятия, принадлежащи към икономическа дейност с трудов травматизъм, равен или по-

висок от средния за страната, като застраховката е изцяло за сметка на работодателя. Освен риска от трудова злополука, страните по КТД договарят и други видове застраховки, в зависимост от спецификата на работата или други обстоятелства, като условията се уговарят със застрахователните компании. В действащите КТД са установени още четири вида рискове, предмет на договореност за застраховане на персонала – „Живот“, „Професионална отговорност“, „Професионален риск“ и „Здравна застраховка“.

В ЗДСл няма изрична разпоредба относно задължително застраховане на държавния служител. Наредбата за задължително застраховане на работниците и служителите за риска от трудова злополука също не предвижда задължителна застраховка за риска от трудова злополука на държавните служители. За вреди от трудова злополука и професионално заболяване, които са причинили временна неработоспособност, инвалидност или смърт на държавния служител, съответната администрация дължи обезщетение независимо от това дали органът по назначаването или друг негов служител има вина за настъпването им. Съответната администрация дължи обезщетение и когато трудовата злополука е причинена от непреодолима сила при или по повод изпълнение на възложената работа или на каквато и да е работа и без нареждане, но в интерес на държавната служба.

ДОГОВОРЕНИ ЗАСТРАХОВКИ										
	КТД И СПОРАЗУМЕНИЯ					НАЕТИ				
	2024	2023	2022	2021	2020	2024	2023	2022	2021	2020
КТД/СПОРАЗУМЕНИЯ	501	473	437	430	422	244935	236294	223536	227521	226572
КТД	469	448	417	412	406	186132	180330	173759	178090	177095
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	416	399	378	374	371	168059	170134	162956	158579	158823
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ	53	49	39	38	35	18073	10196	10803	19511	18272
СПОРАЗУМЕНИЯ (СДСл)	32	25	20	18	16	58803	55964	49777	49431	49477

Средно за периода 2024-2020 г. КТД/СДСл, с които са договорени застраховки за персонала, съставляват **30,3%** от всички действащи, но обхвата на наетите лица е почти **2/3 – 63,8%**. За изследвания период този дял устойчиво нараства, със **6,6%** за 2024 г. спрямо 2020 при КТД/СДСл и с **4,8%** за същия период при наетите в обхват.

Средно за изследвания период най-висок е делът на КТД с договорени застраховки в енергийния сектор – **90,2%**, а при наетите в техния обхват в добивната промишленост – **94,8%**. В частния сектор КТД с договорени застраховки съставляват устойчиво през годините на изследвания период по-голям относителен дял от тези в общественения сектор, като средният им дял за периода 2024-2020 г. е над двойно по-голям, отколкото този в обществения сектор – **59,1%** срещу **26,7%**. При наетите в техния обхват обаче делът е практически равен – **65,2%** за частния сектор и **63,3%** за обществения сектор. КТД в националните предприятия от частния сектор с договорени застраховки имат по-малък относителен дял средно за периода с **25,1%**, а при наетите – с **26,4%**, отколкото чуждестранните предприятия.

Средно за периода 2024-2020 г. КТД/СДСл с договорени застраховки в големите предприятия/административни структури имат дял от **59,8%**, а тези в субекти с под 10 души нает персонал – **19,5%**, като приблизително същото е и съотношението при наетите в техния обхват – **70,9%** при големите и **21%** при микро- предприятията/администрации. Разпределението на относителният дял по административни области отчита диференциация между отделните области, като най-голям е делът на КТД/СДСл с договорени застраховки в област Перник – **47,3%**, а най-малък – в област Добрич – **7,3%**. При наетите най-висок относителен дял се отчита в област Търговище – **84,7%**, а най-нисък – в област Видин – **7,5%**.

На следващата таблица са представени [КТД/СДСл и наетите в техния обхват по видовете застраховки](#) по години за периода 2024-2020 г.

	КТД И СПОРАЗУМЕНИЯ *					НАЕТИ *				
	2024	2023	2022	2021	2020	2024	2023	2022	2021	2020
КТД/СПОРАЗУМЕНИЯ	501	473	437	430	422	244935	236294	223536	227521	226572
Трудова злополука	79,8%	78,6%	79,4%	82,3%	79,1%	84,4%	82,2%	82,3%	83,5%	81,8%
Живот	32,9%	35,3%	36,8%	36,7%	35,3%	42,0%	42,3%	42,1%	45,2%	46,0%
Професионална отговорност	7,4%	8,2%	8,5%	6,5%	8,1%	5,7%	5,5%	5,7%	3,4%	4,6%
Професионален риск	7,6%	6,6%	5,3%	3,7%	5,0%	8,5%	5,6%	4,2%	2,9%	2,7%
Здравна застраховка	7,2%	6,6%	7,3%	9,1%	10,7%	10,5%	7,6%	7,7%	10,9%	12,0%

Сборът не е равен на 100% поради наличието на договорена повече от една застраховка в едно КТД/СДСл

Разпределението на договорените застраховки, данни за които по видове се въвеждат от 2020 г., показва, че най-висок дял средно за периода 2024–2020 г. сред тях заема застраховката при трудова злополука – в **79,9%** от КТД/СДСл има постигната такава договореност, при обхват на наетите от **82,8%**. Най-слабо застъпена е договореността относно застраховката „професионален риск“ – средно в **5,6%** от КТД/СДСл с обхват на наетите от **4,8%**.

Постигнатите договорености по видове застраховки имат сходно разпределение при сравнението между частния и обществения сектор. Все пак следва да се отбележи, че в КТД в частния сектор отсъства договореност за застраховки, свързани с професионална отговорност. Също така, над двойно по-висок е делът на договорената здравна застраховка в частния сектор, отколкото в обществения. При договорената застраховка „трудова злополука“ делът на наетите в обхвата на КТД/СДСл с постигната такава договореност е със **17,8%** по-висок в обществения сектор, отколкото в частния.

Структурата на договорените застраховки средно за периода по вид в двете групи предприятия от частния сектор по форми на собственост показва, че в чуждестранните предприятия, както при КТД, така и при наетите в техния обхват, делът на договорените застраховки за трудова злополука и здраве отчита по-висок дял, отколкото при националните предприятия, като разликите при останалите не са съществени. Единствено делът на наетите в обхвата на КТД с договорена застраховка „Живот“ е по-висок с **20,2%** при националните предприятия, в сравнение с чуждестранните.

Средно за петте години от изследвания период 2024–2020 г. в сектора на строителството, хотелиерството и ресторантьорството, както и в информационния сектор всички КТД с договорени застраховки за персонала са договорили застраховка при трудова злополука, съответно за **100%** от наетите в техния обхват. Най-висок е делът на КТД с договорена застраховка „Живот“ в сектора на професионалните дейности и научните изследвания – **79,1%**, при отсъствие на този вид застраховка в три от секторите, и най-нисък дял от **9,9%** в селското стопанство. С най-висок дял на КТД с договорена застраховка професионална отговорност е сектора на здравеопазването – **40,1%**, а застраховките „професионален риск“ и здравна застраховка имат най-висок дял във финансовия и застрахователния сектор, съответно **40%** и **37,5%**. Средно за периода КТД/СДСл в областите Видин и Монтана отчитат най-висок дял на договорена застраховка „Трудова злополука“ – **100%**, област Ямбол – договорена застраховка „Живот“ (**77,5%**), „Професионална отговорност“ (**31,7%**) и здравна застраховка (**36,3%**). В област Разград е най-висок делът на КТД/СДСл с договорена застраховка „Професионален риск“ – **33,3%**.

## 50. [ДОПЪЛНИТЕЛНО ОСИГУРЯВАНЕ.](#)



Съгласно Кодекса за социално осигуряване, работниците и служителите могат да избират пенсионни осигурителни фондове за допълнително пенсионно осигуряване, в т.ч. – задължително в определен размер и доброволно над този размер. С КТД/СДСл се договарят съдействие и/или финансиране от работодателя/органа по назначаване за осигуряване на допълнително пенсионно и здравно осигуряване.

Държавният служител има право на задължително социално и здравно осигуряване. Осигуряването на държавния служител става за сметка на съответните бюджети (чл. 38 ЗДСл). Допълнителното пенсионно и здравно осигуряване за държавните служители не е регламентирано в нормативната уредба, но се договаря в СДСл.

ДОГОВОРЕНО ДОПЪЛНИТЕЛНО ПЕНСИОННО И ЗДРАВНО ОСИГУРЯВАНЕ										
	КТД И СПОРАЗУМЕНИЯ					НАЕТИ				
	2024	2023	2022	2021	2020	2024	2023	2022	2021	2020
КТД/СПОРАЗУМЕНИЯ	202	202	152	127	142	103829	103457	91623	86373	82685
КТД	193	195	146	122	138	101961	101617	89767	84535	80842
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	172	177	135	115	130	99009	98252	87040	83482	79736
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ	21	18	11	7	8	2952	3365	2727	1053	1106
СПОРАЗУМЕНИЯ (СДСл)	9	7	6	5	4	1868	1840	1856	1838	1843

Средно за периода 2024-2020 г. **11,1%** от КТД/СДСл са договорили допълнително осигуряване, при обхват на наетите лица средно от **25,7%**. Динамиката на изменението на дела на КТД/СДСл и наетите за 2024 г. към базисната 2020 г. е положителна, отбелязвайки нарастване с **4,5%** при КТД/СДСл и с **5,7%** при наетите в техния обхват.

Най-висок относителен дял в разпределението по икономически дейности на КТД с договорено допълнително осигуряване се отчита в добивната промишленост, където този дял е **68,1%**, а при наетите – **76,3%**. Устойчиво за годините от изследвания период делът на КТД и наетите в предприятия с КТД с договорено допълнително осигуряване в частния сектор е по-висок, отколкото на тези в общественния сектор, средно с **22,3%** пункта при КТД и с **14,9%** пункта при наетите. Още по-голяма е разликата между чуждестранните и националните предприятия – при КТД тя е **35%** в полза на чуждестранните, а при наетите – **34,5%**. Делът на КТД/СДСл и на наетите в техния обхват с договорено допълнително пенсионно и здравно осигуряване в големите предприятия/администрации е съответно **22,7%** и **29,0%**, докато при микро-предприятията/административните структури той е **5,7%** и **6,1%**. С най-висок дял по административни области средно за изследвания период са КТД/СДСл с договорено допълнително осигуряване в област Кюстендил – **23,4%**, докато при наетите по тези договори и споразумения най-висок дял се отчита в област Враца – **61,1%**.

Разпределението на [договореното допълнително осигуряване по вид](#) показва, че средно за периода 2024–2020 г. от двата изследвани вида допълнително осигуряване по често срещано е допълнителното пенсионно осигуряване – **79,4%**, отколкото допълнителното здравно осигуряване – **48,4%**.

	КТД И СПОРАЗУМЕНИЯ *					НАЕТИ *				
	2024	2023	2022	2021	2020	2024	2023	2022	2021	2020
КТД/СПОРАЗУМЕНИЯ	202	202	152	127	142	103829	103457	91623	86373	82685
Пенсионно осигуряване	80,2%	82,7%	79,6%	77,2%	77,5%	70,8%	68,2%	68,2%	79,2%	84,8%
Здравно осигуряване	51,5%	46,5%	51,3%	51,2%	41,5%	70,7%	58,7%	57,7%	50,0%	44,1%

Сборът не е равен на 100% поради наличието на договорен повече от един вид осигуряване в едно КТД/СДСл

Постигнатите договорености по видове осигуряване отбелязват известни разлики при сравнението между частния и общественния сектор. Средно за периода 2024-2020 г. договореностите за допълнително пенсионно осигуряване имат по-висок дял (**85,1%**) в общественния сектор, отколкото в частния (**67,6%**), а договореностите за допълнително здравно осигуряване (**59,8%**) – в частния сектор, отколкото в общественния (**43,0%**) сектор. При наетите в обхвата на тези КТД/СДСл се отчита обратната пропорция, при сходна разлика между двете групи осигуряване.

Структурата на договорените видове осигуряване средно за периода в двете групи предприятия от частния сектор по форми на собственост показва почти пълно сходство – делът на КТД в двете групи е **67,0%** и **61,4%** в националните предприятия, и **67,6%** и **59,8%** в чуждестранните, съответно за пенсионното и здравното осигуряване. При наетите в техния обхват обаче, при относително равенство на дела на допълнителното пенсионно осигуряване в рамките на **85,7%** - **82,5%**, се отбелязва значителна разлика от **31,9%** пункта по отношение на здравното осигуряване в полза на чуждестранните предприятия. И при КТД/СДСл, и при наетите в техния обхват в микро- предприятията/административните структури, делът на договореното допълнително пенсионно и здравно осигуряване е най-висок, съответно **94,3%** и **68,1%** при КТД/СДСл и **93,3%** и **71,0%** при наетите.

Средно за изследвания период 2024-2020 г. в сектора на строителството и в сектора на другите дейности всички КТД с договорено допълнително осигуряване са договорили допълнително пенсионно осигуряване, съответно за **100%** от наетите в техния обхват, докато в сектора на хотелиерството и ресторантьорството всички КТД са с договорено допълнително здравно осигуряване. Средно за периода КТД/СДСл, съответно наетите в техния обхват, в областите Видин, Русе, Добрич, Шумен, Сливен, Ямбол, Хасково, Пазарджик и Смолян отчитат най-висок дял на договорена допълнително пенсионно осигуряване – **100%**, докато в област Силистра няма КТД/СДСл с постигната такава договореност. В четири от областите липсват КТД/СДСл с договорено допълнително здравно осигуряване – Видин, Силистра, Добрич и Ямбол, като най-голям дял на КТД/СДСл с договореното допълнително здравно осигуряване се отчита в област София – **94,4%**, а при наетите в обхват – в област Разград – **98,7%**.

## СБКО И СОЦИАЛНА ПОЛИТИКА.

### СОЦИАЛНО-БИТОВО И КУЛТУРНО ОБСЛУЖВАНЕ.

В нормативната уредба социално-битовото и културно обслужване (СБКО) е определено като право на работниците и служителите, като на него е посветена глава XIV от КТ. Липсва изрично задължение в закона за предоставяне на средства за СБКО. Осигуряването на средства за социално-битово и културно обслужване зависи в голяма степен от финансовите възможности на работодателя и те са предназначени за подобряване на социалното положение на работниците и служителите. Тези средства се определят обичайно на базата на размера на фонд „Работна заплата“ и могат да се изразходват само по примерно изброените в глава XIV от КТ дейности, чл.292-300 от Кодекса на труда. ЗДСл не съдържа изрични разпоредби относно право на държавния служител на социално-битово и културно обслужване, но такова би могло да се договори, при възможност, от органа по назначаването и съответната синдикална организация.

#### 51. ФИНАНСИРАНЕ НА СБКО.

В чл.292 КТ е предвидено Фонд „СБКО“ да се финансира със средства от работодателя и от други източници. В КТД може да се договаря това финансиране, с което се задължава работодателят да осигури парични средства за социални разходи.

ДОГОВОРЕНО ДОПЪЛНИТЕЛНО ПЕНСИОННО И ЗДРАВНО ОСИГУРЯВАНЕ										
	КТД И СПОРАЗУМЕНИЯ					НАЕТИ				
	2024	2023	2022	2021	2020	2024	2023	2022	2021	2020
КТД/СПОРАЗУМЕНИЯ	1380	1320	1329	1415	1417	276557	276525	288205	285404	274295
КТД	1353	1300	1317	1404	1410	274310	275362	282134	278650	267577
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	1230	1182	1201	1288	1302	249285	249399	254691	250648	241125
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ	123	118	116	116	108	25025	25963	27443	28002	26452
СПОРАЗУМЕНИЯ (СДСл)	27	20	12	11	7	2247	1163	6071	6754	6718

Средно за изследвания период делът на КТД/СДСл с договорено финансиране на СБКО е **91,5%**, а на наетите в обхвата им – **77,1%**. Изменението на дела на КТД/СДСл и наетите в обхвата им отчита слаба възходяща динамика за 2024 г. спрямо базисната 2020 г. – **1,7%** при КТД/СДСл и **0,2%** при наетите в обхват.

Най-висок дял на КТД/СДСл и наетите в техния обхват с договорено финансиране на СБКО от **100%** се отчита в сектора на издателската и радио-телевизионната дейност. Разликата между дела на КТД с договорено финансиране на СБКО средно за периода между частния и общественния сектор е **9,7%** в полза на общественния сектор, а при наетите разликата е **12.1%** в полза на частния сектор. Между националните и чуждестранните предприятия при КТД разликата е още по малка – **1,5%**, а при наетите – **1,8%** в полза на чуждестранните предприятия. Делът на КТД/СДСл и наетите в техния обхват с договорено финансиране на СБКО е най-висок при средните предприятия/административни структури – **94%**, а най-малък – при големите – **84,4%**, съответно **73,8%** при наетите. Средно за периода 2023-2017 г. КТД, както и наетите по тях с договорено финансиране на СБКО в област Ямбол отчитат най-висок дял – над **98%**.

## 52. [ПРОЦЕНТ ЗА ФОНД СБКО.](#)

Финансирането на СБКО като правило се договаря от страните като конкретен процент спрямо средствата за работна заплата. Няма нормативно установен минимален размер на процента за финансиране на фонд СБКО. В бюджетните организации, ежегодно с ПМС за изпълнението на бюджета се определя максималният процент, който е установен на до **3%**, като от 2016 г. <sup>9</sup> той вече не е върху brutното трудово възнаграждение, а върху основното.

ДОГОВОРЕН ПРОЦЕНТ ЗА ФОНД „СБКО“										
	КТД И СПОРАЗУМЕНИЯ					НАЕТИ				
	2024	2023	2022	2021	2020	2024	2023	2022	2021	2020
КТД/СПОРАЗУМЕНИЯ	1103	1061	1077	1171	1182	158693	161952	168899	167350	164861
КТД	1092	1049	1069	1166	1179	157747	161287	168398	167065	164587
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	994	956	980	1078	1094	143764	146359	152441	150743	148592
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ	98	93	89	88	85	13983	14928	15957	16322	15995
СПОРАЗУМЕНИЯ (СДСл)	11	12	8	5	3	946	665	501	285	274

Средно за периода 2024-2020 г. делът на КТД/СДСл, с които е постигната договореност относно процента от фонд „Работна заплата“, предназначен за финансиране на разходите за СБКО, е **74.6%**, а на наетите – **45.2%**, като за годините на периода се отчита леко намаление и на двата дяла.

Средно за периода 2024-2020 г. най-висок е делът на КТД и наетите в техния обхват с договорен процент на СБКО от **100%** се отчита в сектора на издателската и радио-телевизионната дейност. За всичките години на изследвания период устойчиво КТД/СДСл и наетите в техния обхват с договорен процент за фонд „СБКО“ в общественния сектор отбелязват значително по-висок дял, отколкото тези в частния сектор. Средно за периода разликата между двата сектора е **51.7%** пункта при КТД/СДСл и **14,9%** при наетите. Делът на КТД с договорен процент за СБКО при чуждестранните предприятия от частния сектор е с **10,1%** по-висок, отколкото този при националните, а при наетите в обхват разликата е по-малко от **1%** за чуждестранните предприятия. Най-висок относителен дял средно за периода на КТД/СДСл и наетите в техния обхват с договорен процент за фонд „СБКО“ се отчита при малките предприятия/административни структури – **84%** и **83,4%**, в сравнение с големите, средните и микро- по размер.

<sup>9</sup> ПМС 380/29.12.2015 г., чл.44, ал.2

Средно за периода 2024-2020 г. най-висок дял на КТД/СДСл и на наети в техния обхват с договорен процент за СБКО се отчита в област Видин – **94,0%** и **94,3%** при наетите.

ДОГОВОРЕН РАЗМЕР НА ПРОЦЕНТА ЗА ФОНД „СБКО“					
	2024	2023	2022	2021	2020
КТД И СПОРАЗУМЕНИЯ	4,1%	4,2%	4,2%	4,2%	4,1%
КТД	4,1%	4,2%	4,2%	4,2%	4,1%
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	4,2%	4,3%	4,3%	4,3%	4,2%
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%
СПОРАЗУМЕНИЯ ЗА ДЪРЖАВНИЯ СЛУЖИТЕЛ	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%
Частен сектор, в т.ч.:	8,5%	8,0%	8,3%	7,9%	8,4%
Национални предприятия	8,3%	7,6%	6,4%	7,0%	7,3%
Чуждестранни предприятия	8,7%	8,3%	9,2%	8,4%	8,9%
Обществен сектор, в т.ч.:	3,9%	4,0%	4,0%	4,0%	3,9%
Предприятия	4,0%	4,1%	4,1%	4,1%	4,0%
Държавна Администрация, в т.ч.:	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%
КТД	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%
Споразумения	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%
Голямо	6,9%	7,7%	7,6%	8,2%	7,7%
Средно	4,1%	4,1%	4,0%	4,0%	4,0%
Малко	3,6%	3,7%	3,7%	3,6%	3,7%
Микро	3,0%	3,0%	3,0%	3,2%	3,4%

Средно за периода 2024-2020 г. договореният процент на финансиране на фонд „СБКО“ е **4,1%**. Със КТД и СДСл процентът на договореното финансиране на фонд „СБКО“ е **3%**, като не се надхвърля максимума, установен през годините с ПМС.

Най-висок процент на договорен размер средно за изследвания период за финансиране на СБКО се отчита в сектора на финансовите и застрахователните услуги – **20%**, а най-нисък – **2,9%** - в сектора на издателската и радио-телевизионната дейност. В частния сектор договорения процент (**8,2%**) е над двойно по-висок от обществените (**4,0%**) както и при чуждестранните предприятия (**8,7%**) в сравнение с националните (**7,3%**). Договорената стойност от **7,6%** за големите предприятия/администрации е най-висока, в сравнение с останалите. С КТД/СДСл в област Перник е договорена най-високата стойност на процента за фонд „СБКО“ – **6,3%**.

## СОЦИАЛНА ПОЛИТИКА

### 53. ДОГОВОРНОСТИ ЗА СОЦИАЛНИ РАЗХОДИ.



Разпоредбите на чл.294 КТ определят форми на социални разходи, в т.ч., организирано хранене, поддържане на търговски обекти и бази за услуги, осигуряване на транспорт до местоработата и обратно, бази за дълготраен и краткотраен отдих, бази за културни занимания, клубове, библиотеки и задоволяване на други социално-битови и културни потребности. В ЗДСл и относимата нормативна уредба няма предвидени разпоредби относно социалните разходи, което не възпрепятства споразумяването по тези въпроси. Договореностите относно социалните разходи са сред най-често срещаните в КТД и СДСл. От 2020 г. договорените възможности за социални разходи са обособени по видове, съобразно текста на чл.294 КТ.

Средно за периода 2024-2020 г. в **95,7%** от КТД/СДСл се отчитат договорени форми на социални разходи, при обхват на наетите лица средно от **95,9%**. Динамиката на изменението на дела на КТД/СДСл за 2024 г. спрямо 2020 г. е положителна – отчита се нарастване с 1.2%, но при дела на наетите в техния обхват за същия период се отбелязва спад от -1,7%.

ДОГОВОРЕНИ СОЦИАЛНИ РАЗХОДИ										
	КТД И СПОРАЗУМЕНИЯ					НАЕТИ				
	2024	2023	2022	2021	2020	2024	2023	2022	2021	2020
КТД/СПОРАЗУМЕНИЯ	1432	1378	1399	1481	1479	341753	352343	349856	352986	346212
КТД	1388	1337	1361	1444	1447	283714	294756	292575	293580	287744
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	1266	1218	1242	1327	1340	258799	268850	265022	265699	261565
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ	122	119	119	117	107	24915	25906	27553	27881	26179
СПОРАЗУМЕНИЯ (СДСл)	44	41	38	37	32	58039	57587	57281	59406	58468

Най-висок относителен дял в разпределението по икономически дейности на КТД, съответно на наетите в техния обхват, с договорени социални разходи средно за периода 2024-2020 г. се отчита в секторите на селското стопанство, добивната промишленост, издателската и радио-телевизионната дейност и информационния сектор – **100%**. Най-нисък е този дял в сектора на хотелиерството и ресторантьорството при КТД – **81,4%**, а при наетите в обхват – в сектора на търговията – **86,6%**.

Средно за годините от изследвания период 2024-2020 г. делът на КТД в предприятия с договорени социални разходи в частния сектор (**94,1%**) е практически еднакъв с този на КТД/СДСл в общественения сектор (**95,8%**), както и дела на КТД в националните предприятия (**93,9%**) с този в чуждестранните (**94,3%**). При наетите в обхвата на тези КТД/СДСл разликите са по-големи – в рамките на **5%** до **9%**. Най-малка е разликата между дела на КТД и СДСл в държавната администрация – **0,4%**, и между наетите в техния обхват – **0,5%**. Също така, не се отчита разлика между дела на КТД/СДСл и дела на наетите в техния обхват според размера на предприятията/администрациите. Стандартното отклонение като измерител на диференциацията е под **1%**. С най-висок дял по административни области средно за изследвания период са КТД/СДСл и наетите в техния обхват с договорени социални разходи в област Перник – **100%**. Най-нисък дял на КТД/СДСл се отчита в област Пазарджик – **88,8%**, а при наетите в обхвата на тези договори и споразумения – в област Плевен – **85,2%**.

Анализът по [видове договорени социални разходи](#), данни за които се въвеждат от 2020 г., показва голямо предимство на различните видове специфични разходи, обединени в групата на други разходи за социално-битово и културно обслужване, както и за транспортно обслужване. Специфичните разходи се описват в КТД наред с изрично договорените, като тук най-чести са допълнителните плащания при продължително боледуване, подаръци за Коледа за деца до определена възраст, допълнителни плащания в случай на трудова злополука, суми по повод празници като 8-ми март, 1 юни, 15 септември, разходи под формата на ваучери за поевтиняване на храна (различни от тези по Наредба 11) и др.

	КТД И СПОРАЗУМЕНИЯ *					НАЕТИ *				
	2024	2023	2022	2021	2020	2024	2023	2022	2021	2020
<b>ДОГОВОРЕНИ СОЦИАЛНИ РАЗХОДИ</b>	<b>1432</b>	<b>1378</b>	<b>1399</b>	<b>1481</b>	<b>1479</b>	<b>341753</b>	<b>352343</b>	<b>349856</b>	<b>352986</b>	<b>346212</b>
Организирано хранене	5,6%	7,6%	4,1%	5,2%	7,8%	14,8%	15,8%	10,5%	15,1%	18,9%
Търговско и битово обслужване	1,7%	1,7%	1,8%	2,0%	2,3%	3,1%	2,9%	4,2%	4,8%	5,1%
Транспортно обслужване	65,3%	67,4%	65,2%	62,8%	62,1%	42,5%	39,5%	37,8%	37,5%	37,1%
Спорт, туризъм, културни занимания, клубове, библиотеки	12,9%	14,0%	16,7%	17,3%	16,1%	45,9%	50,6%	54,2%	60,3%	58,9%
Подпомагане на млади и новопостъпили работници	0,2%	0,4%	0,4%	0,7%	0,4%	0,2%	1,1%	1,1%	0,7%	0,5%
Други социално-битови и културни потребности	74,8%	70,4%	73,9%	78,1%	72,3%	86,5%	87,5%	89,7%	88,8%	88,0%

Сборът не е равен на 100% поради наличието на договорен повече от един вид социални разходи в едно КТД/СДСл

Средно за периода 2024–2020 г. разпределението на видовете социални разходи отчита присъствие от **73,9%** в КТД/СДСл на разходите за други социално-битови и културни потребности и дял от **64,5%** на разходите за транспортно обслужване. При наетите в обхвата на тези КТД/СДСл

делът на другите социално-битови разходи е **88,1%**, следвани от дела на разходите за спорт и туризъм, културни занимания, клубове, библиотеки с **54%**.

Разпределението на действащите КТД/СДСл средно за периода 2024–2020 г. от общественя и частния сектор според договорените видове социални разходи, съответно на наетите в техния обхват, отчита някои разлики между секторите. С **14,7%** делът на КТД в частния сектор с договорено организирано хранене надвишава този в общественя сектор, а при наетите в обхват – с **8,7%**. С близо **¼ (24,4%)** КТД в частния сектор съдържат по-голям дял на другите разходи за социална политика, отколкото тези в общественя сектор, като разликата в дела на наетите е по-малка – **10,6%**. При разхода за социална политика, свързан с транспортното обслужване, КТД/СДСл в общественя сектор имат с **21,5%** по-висок дял, отколкото КТД в частния сектор, като при наетите в техния обхват разликата е по-малка – **5,7%**.

Структурата на КТД и наетите, както и структурата на договорените видове социални разходи в двете групи предприятия от частния сектор по форми на собственост средно за изследвания период са сходни, без съществени разлики в относителния дял на видовете социални разходи между националните и чуждестранните предприятия. Големите предприятия/администрации отчитат по всички видове договорени социални разходи най-висок дял на КТД/СДСл и наети в техния обхват, с изключение на транспортното обслужване, където КТД/СДСл и наетите в малките предприятия/администрации имат най-голям дял.

В структурата по икономически дейности средно за периода 2024-2020 г. разходите за организирано хранене и търговско и битово обслужване имат най-висок дял в КТД от сектора на издателската и радио-телевизионната дейност – **43,3%** и **44,4%**, съответно при наетите в обхват **59,1%** и **49,9%**. КТД в добивната промишленост и наетите в техния обхват отчитат най-висок дял на договореността за транспортно обслужване – **90,8%** и **94,3%**. В сектора на професионалните дейности и научни изследвания КТД с договорени разходи за спорт, туризъм, културни занимания, клубове, библиотеки имат най-висок дял – **66%**, но при наетите в обхват най-висок дял – **88,5%** при този вид социален разход се отбелязва в транспортния сектор. **1/3** от КТД във финансовия и застрахователния сектор са договорили разходи за подпомагане на млади и новопостъпили работници и служители, което е и най-високият дял сред икономическите дейности, но делът на наетите в обхват на КТД с такава договореност е най-висок в сектора на професионалните дейности и научни изследвания. В три от икономическите дейности – строителство, търговия и финансовия сектор договорените разходи за други социално-битови и културни потребности се отнасят за всички КТД и наетите в техния обхват.

Най-висок – **20,7%** е делът на КТД/СДСл с договорено организирано хранене в област Монтана, а на наетите в обхват – в област Търговище – **60,5%**. Договорените разходи за търговско и битово обслужване имат най-голям дял в КТД/СДСл в област Разград – **12,7%**, а при наетите – в област София (столица) – **16,7%**. Разходите за транспортно обслужване заемат най-висок дял сред КТД/СДСл в област София – **87,4%**, а при наетите – в област Враца – **83,6%**. Делът на КТД/СДСл с договорени разходи за спорт, туризъм, културни занимания, клубове, библиотеки е най-висок в област Плевен – **37,7%**, а при наетите в обхват – в област Габрово – **74,3%**. В област София е най-висок делът на КТД/СДСл с договорени разходи за подпомагане на млади и новопостъпили работници – **3,5%**, докато при наетите в обхват най-голям дял се отчита в област Габрово – **16,8%**. С КТД/СДСл в област Търговище е договорен най-висок дял на разходите за други социално битови и културни потребности – **89,3%**, където и наетите в техния обхват отбелязват най-висок дял – **95,6%**.

#### 54. [ДОГОВОРЕНОСТИ ПО СОЦИАЛНА ПОЛИТИКА](#)



Член 296 КТ урежда осигуряването на работниците на работно или униформено облекло, или на парични средства за набавянето му, като следва да се има предвид разликата със задължението за предоставяне на „предпазно облекло“ във връзка с осигуряване на безопасни условия на труд. Член 297 КТ дава възможност работодателя да използва средства от собствени

фондове за осигуряване на жилища на работниците и техните семейства, както и да поддържа работнически общежития. Разпоредбата на чл.299 КТ предвижда възможността работодателят да съдейства за настаняване на децата на работниците в детски заведения, както и използването на средства от социалните фондове за семействата на работниците и служителите. Чл.300 от КТ разширява обхвата на социалните разходи в предприятието и спрямо пенсионери, работили в същото предприятие. От 2019 г. НИПА изследва договореностите относно социалната политика, обединени в едно цяло, дефинирани според различните членове на КТ, с възможност за повече от един отговор.

Съгласно чл. 40 ЗДСл, за осъществяване на служебните си задължения държавният служител има право на представително и униформено облекло при условия и по ред, определени от Министерския съвет. Органът по назначаването предоставя безплатно специално облекло и лични предпазни средства на държавни служители, които работят при опасни или вредни за здравето или живота условия, при условия и по ред, определени с наредба на министъра на труда и социалната политика и министъра на здравеопазването.

ДОГОВОРЕНОСТИ ПО СОЦИАЛНА ПОЛИТИКА										
	КТД И СПОРАЗУМЕНИЯ					НАЕТИ				
	2024	2023	2022	2021	2020	2024	2023	2022	2021	2020
КТД/СПОРАЗУМЕНИЯ	1383	1323	1330	1410	1403	320193	322131	321578	322188	320188
КТД	1342	1286	1293	1373	1371	266603	268998	264302	262782	261720
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	1222	1167	1177	1261	1268	241807	243092	237912	236196	235710
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ	120	119	116	112	103	24796	25906	26390	26586	26010
СПОРАЗУМЕНИЯ (СДСл)	41	37	37	37	32	53590	53133	57276	59406	58468

Договореностите относно социалната политика в предприятията/административните структури са сред най-често срещаните в КТД/СДСл и с най-голям брой обхванати наети/служители. Средно за периода 2024-2020 г. техният дял е **91.4%**, а при наетите – **88.4%**. Към този период **90.9%** от СДСл съдържат клаузи относно социалната политика, преимуществено по чл.40 ЗДСл за представително и униформено облекло, с обхват на служителите от **95%**. Динамиката на КТД/СДСл спрямо 2020 г. е положителна – **2,8%**, но се отчита минимален спад от **0,4%** при наетите.

Най-висок относителен дял в разпределението по икономически дейности на КТД/СДСл, както и на наетите в техния обхват, с договорености за социална политика средно за периода 2024-2020 г. има сектора на селското стопанство – **100%**, а най-малък – финансовия сектор – **56,3%** при КТД и **49,1%** при наетите.

За годините от изследвания период делът на КТД в предприятия с договорености за социална политика в общественния сектор е устойчиво по-висок, отколкото на тези в частния сектор, при разлика средно от **12,5%**. И при наетите по тези КТД общественният сектор отбелязва по-висок дял, средно с **22,3%**. Разликата между чуждестранните и националните предприятия при КТД е средно **3.8%** в полза на националните, но при наетите тя е полза на чуждестранните предприятия – **12.3%**. Най-висок дял средно за периода се отчита при КТД и наетите в малките предприятия, съответно **94.1%** и **94%**.

С най-висок дял средно за периода по административни области са КТД/СДСл с договорености относно социалната политика в област Ловеч – **98.4%**, а с най-нисък – в област Хасково – **82,7%**, докато при наетите по тези договори и споразумения най-висок дял се отчита в област Добрич – **97,4%**, а най-нисък – в област Стара Загора – **69,1%**.

Анализът по [видовете договорености по отношение на социалната политика](#) показва изключителен акцент върху възможностите за договаряне в КТД на работно и униформено облекло по чл. 296 КТ и съответно в СДСл по чл. 40 ЗДСл на униформено и представително облекло на държавните служители.

	КТД И СПОРАЗУМЕНИЯ *					НАЕТИ *				
	2024	2023	2022	2021	2020	2024	2023	2022	2021	2020
<b>ДОГОВОРЕНИ СОЦИАЛНИ РАЗХОДИ</b>	<b>1383</b>	<b>1323</b>	<b>1330</b>	<b>1410</b>	<b>1403</b>	<b>320193</b>	<b>322131</b>	<b>321578</b>	<b>322188</b>	<b>320188</b>
Чл. 296 КТ и чл. 40 ЗДСл (работно и униформено облекло)	99,3%	98,9%	98,7%	98,7%	98,2%	86,7%	84,6%	81,4%	81,6%	81,3%
Чл. 297 КТ (жилища и общезития)	9,0%	7,0%	7,0%	7,2%	7,5%	31,9%	29,7%	31,9%	35,1%	35,6%
Чл. 299 КТ (семействата на работниците и служителите)	2,1%	1,7%	2,9%	5,0%	8,6%	6,5%	5,5%	8,2%	21,3%	24,7%
Чл. 300 КТ (пенсионирани работници и служители)	0,7%	0,6%	1,4%	2,0%	2,0%	5,0%	4,2%	7,7%	9,5%	9,2%

Сборът не е равен на 100% поради наличието на договорен повече от един вид договореност в едно КТД/СДСл

Разпределението на дела на видовете договорености в областта на социалната политика по икономически сектори показва, че средно за периода 2024-2020 г. делът на КТД/СДСл с договорено работно и униформено облекло в общественения сектор е с **1,4%** по-висок от този в частния сектор, но делът на наетите в техния обхват в частния сектор е по-висок със **17%**. Постигнатата договореност за осигуряване на жилища и общезития е слабо застъпена в КТД в частния сектор, докато в обществения този дял е със **7%** по-висок при КТД/СДСл, но при наетите разликата в полза на обществения сектор е значителна – **39,9%**. При следващите две договорености в областта на социалната политика – за семействата и за пенсионирани работници и служители делът на КТД в частния сектор е по-висок от този в обществения, а при наетите в обхват само по отношение на семействата на работниците и служителите обществения сектор отчита по-голям дял с **4,8%**. Не се отчитат съществени разлики между дела на постигнатите договорености за социална политика в КТД при националните и чуждестранните предприятия от частния сектор. Сравнението по големина на предприятията/административните структури отчита липса на постигната договореност за пенсионирани работници и служители в микро-предприятията/администрации.

По икономически дейности делът на КТД/СДСл и този на наетите в техния обхват с договорености по социална политика по видове отчита постигната договореност за работно и униформено облекло във всички (**100%**) КТД в шест икономически дейности – добивна промишленост, търговия, хотелиерство и ресторантьорство, издателска и радио-телевизионна дейност, административни и спомагателни дейности, и други дейности. Делът на КТД в сектора на професионалните дейности и научните изследвания е най-висок при договореността, свързана с осигуряването на жилища и общезития – **49,7%**. Делът на КТД с постигната договореност за семействата и пенсионираните работници и служители е най-висок в сектора на финансовите и застрахователните услуги, съответно **50%** и **55,6%**.

В **12** от административните области, или почти **1/2**, делът на КТД/СДСл и наетите в техния обхват с договорено работно и униформено облекло е **100%**. Най-висок е делът на КТД/СДСл с постигната договореност за осигуряване на жилища и общезития в област Смолян – **15,1%**, за семействата на работниците и служителите – в област Кърджали – **17,9%**, а за пенсионираните работници и служители – в област Силистра – **6,4%**. Делът на наетите по тези договори и споразумения с постигната договореност за жилища и общезития, както и за семействата и пенсионираните работници и служители е най-висок в област Враца.

## СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ МЕЖДУ СТРАНИТЕ. УРЕЖДАНЕ НА СПОРОВЕ.



Отношенията между работодателя и синдикалните организации се уреждат чрез включване на обособени раздели в КТД, в които тези отношения се договарят. Чл. 46а на ЗДСл също регламентира сътрудничеството и взаимоотношенията между органа по назначаване и синдикалните организации като представители на държавните служители. Чл.2 КТ позволява и насърчава участниците в социалния диалог да осъществяват консултации и сътрудничество, да сключват КТД и споразумения чрез непосредствени преговори за регулиране на трудовите отношения, и да уреждат възникналите спорове по реда на ЗУКТС.

### 55. ОРГАН ЗА СОЦИАЛНО СЪТРУДНИЧЕСТВО.



С КТД и СДСл страните се договарят за създаването на специален орган, на който вменяват различни функции, за осъществяването на социалния диалог в предприятието/административната структура. По този начин, на договорна основа, се формира институционален инструмент за поддържане, регулиране и развитие на социалния диалог, като се договарят различни клаузи относно неговите дейност, функции и обхват. Страните по конкретно споразумение в държавната администрация определят създаването на орган за социално сътрудничество. На таблицата са показани КТД/СДСл и наетите лица, за които те са в сила, с постигната договореност за създаване на орган за социално сътрудничество.

ДОГОВОРЕН ОРГАН ЗА СОЦИАЛНО СЪТРУДНИЧЕСТВО										
	КТД И СПОРАЗУМЕНИЯ					НАЕТИ				
	2024	2023	2022	2021	2020	2024	2023	2022	2021	2020
КТД/СПОРАЗУМЕНИЯ	303	271	292	332	328	199707	203087	200101	214823	214536
КТД	280	248	270	310	309	141158	144664	141882	156020	155724
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	234	205	230	266	263	123068	125578	122285	135785	134667
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ	46	43	40	44	46	18090	19086	19597	20235	21057
СПОРАЗУМЕНИЯ (СДСл)	23	23	22	22	19	58549	58423	58219	58803	58812

Средно за периода 2024-2020 в **20,3%** от КТД/СДСл е постигната договореност за създаването и функционирането на орган за социално сътрудничество, но тези договори и споразумения, представляващи средно **1/5** от всички, обхващат над **1/2** от наетите (**56,8%**). Динамиката на относителният дял на КТД/СДСл с договорен орган за социално сътрудничество е слабо положителна, но при наетите в техния обхват се отчита намаление с **4,4%** за 2024 г. спрямо 2020 г.

Най-висок относителен дял в разпределението по икономически дейности на КТД и наетите в тези предприятия с договореност за създаване на орган за социално сътрудничество средно за периода 2024-2020 г. има в добивната промишленост – **82,7%** при КТД и **91,7%** при наетите в обхват, а най-малък – в образованието – **4,9%** при КТД, а при наетите – в сектора на недвижимите имоти – **3,6%**.

За годините от изследвания период 2024-2020 делът на КТД в предприятия с договореност за създаване на орган за социално сътрудничество в частния сектор е устойчиво по-висок, отколкото на тези в обществения, при разлика средно от **30,5%**, но при наетите общественият сектор отчита по-висок дял с **10%**. Разликата между чуждестранните и националните предприятия и при относителният дял на КТД, и при този на наетите е съществена – средно **18,3%** и **22,4%** в полза на чуждестранните предприятия.

Най-висок дял средно за периода се отчита при КТД и наетите с постигната договореност в големите предприятия, съответно **49,2%** и **64,9%**, но за отбелязване е фактът, че делът на микро-предприятията с постигната договореност, както и на наетите в техния обхват, е по-висок, отколкото този при малките предприятия.

С най-висок дял по административни области средно за изследвания период са КТД/СДСл с договореност за създаване на орган за социално сътрудничество в област Разград – **40.4%**, а с най-нисък – в област Добрич – **1,4%**, докато при наетите по тези договори и споразумения най-висок дял се отчита в област Търговище – **76,5%**, а най-нисък – в област Добрич – **0.9%**.

## 56. ДОГОВОРЕНИ УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ.



Социалният диалог в предприятието касае и прилагането на чл.46 КТ, който предвижда осигуряване на условия за синдикална дейност – предоставяне на помещения, оборудване, средства за дейността на синдикалните организации в предприятието. С чл.46 ЗДСл е регламентирано съдействието на държавните органи за създаване на условия за синдикална дейност на синдикалните организации. На таблицата са показани КТД/СДСл и наетите лица, за които те са в сила, с договорености за предоставяне на помещения, оборудване, средства за дейността на синдикалните организации в предприятието.

ДОГОВОРЕНИ УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ										
	КТД И СПОРАЗУМЕНИЯ					НАЕТИ				
	2024	2023	2022	2021	2020	2024	2023	2022	2021	2020
КТД/СПОРАЗУМЕНИЯ	1324	1258	1271	1349	1344	337622	342585	338261	338195	331414
КТД	1297	1234	1251	1326	1325	286454	291431	288282	286023	279313
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	1176	1120	1136	1211	1219	262191	265901	261080	258218	252989
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ	121	114	115	115	106	24263	25530	27202	27805	26324
СПОРАЗУМЕНИЯ (СДСл)	27	24	20	23	19	51168	51154	49979	52172	52101

Относителният дял на КТД/СДСл и наетите в предприятия/административни структури с договорени условия за синдикална дейност за годините на изследвания период 2024-2020 г. е **87,3%**, а на наетите в техния обхват – **92,9%**. Динамиката на относителният дял на КТД/СДСл и наетите по тях отчита леко нарастване за изследвания период – с **2,7%** при КТД/СДСл и с **1,3%** при наетите в обхват за 2024 г. спрямо базисната 2020 г.

Най-висок е делът на КТД и наетите в техния обхват с постигната договореност относно условията за синдикална дейност на основание чл.46 КТ средно за изследвания период в издателската и радио-телевизионната дейност – **100%**, а най-нисък – в сектора на хотелиерството и ресторантьорството – под **60%**.

В обществения сектор КТД/СДСл с договорени условия за синдикална дейност (**84,6%**) имат по-нисък дял, отколкото КТД в частния сектор – **87,7%**, но при наетите в техния обхват разликата е в полза на обществения сектор с **2,6%**. КТД в чуждестранните предприятия с постигната договореност имат по-висок дял, отколкото тези в националните предприятия, с отчетена разлика от **8,5%**, като при наетите в обхват тази разлика е минимална – **0,2%**. КТД/СДСл и наетите в техния обхват в големите предприятия/администрации имат най-висок дял постигната договореност, в сравнение с останалите по размер.

С най-висок дял по административни области средно за изследвания период са КТД/СДСл и наетите в техния обхват в област Русе, отчитайки **99,2%** дял. Най-малък дял с договореност относно условията за синдикална дейност се отчита в област Перник – **70,1%** при КТД/СДСл и **71,4%** при наетите в обхват.

## 57. [ПРЕГОВОРИ ЗА СКЛЮЧВАНЕ НА КТД/СДСл.](#)



С чл.52 КТ и чл.54, ал.3 КТ законодателно е уредена процедурата за преговори по сключване на КТД. За държавните служители процедурата за сключването на споразумение между синдикална/и организация/и и органа по назначаване, както и критериите към синдикалните организации се определят с наредба на Министерския съвет. На таблицата са показани КТД/СДСл и наетите лица, за които те са в сила, с договореност относно процедура за водене на преговори за сключване на договори и споразумения.

ДОГОВОРЕНА ПРОЦЕДУРА ЗА ПРЕГОВОРИ ЗА СКЛЮЧВАНЕ НА КТД/СДСл										
	КТД И СПОРАЗУМЕНИЯ					НАЕТИ				
	2024	2023	2022	2021	2020	2024	2023	2022	2021	2020
КТД/СПОРАЗУМЕНИЯ	1382	1321	1364	1437	1374	341323	343652	346653	337259	321997
КТД	1335	1277	1324	1400	1342	281277	284502	287866	277853	262624
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	1214	1160	1205	1283	1239	256483	258951	260578	249940	236612
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ	121	117	119	117	103	24794	25551	27288	27913	26012
СПОРАЗУМЕНИЯ (СДСл)	47	44	40	37	32	60046	59150	58787	59406	59373

Средно за периода 2024-2020 г. в едва **8,2%** от КТД/СДСл и **7%** от наети в техния обхват отсъстват клаузи с договорена процедура за преговори за сключване на договори и споразумения, като се отчита положителна динамика на дела на КТД/СДСл с постигната договореност за 2024 г. в сравнение с 2020 г. с **4,6%**, а на наетите в техния обхват – с **4,9%**.

Най-висок относителен дял в разпределението по икономически дейности на КТД и наетите по тях с договорена процедура за водене на преговори за сключване на договори и споразумения средно за изследвания период се отчита в сектора на професионалните дейности и научните изследвания – **98.6%** при КТД и **99.8%** при наетите.

Средно за периода 2024-2020 г. разликата между относителния дял на КТД/СДСл с договореност относно процедурата за водене на преговори за сключване на договори и споразумения в частния и общественния сектор е **1%** в полза на частния сектор, но при наетите в обхват тази разлика е **7,9%** в повече за общественния сектор. С **3,8%** относителният дял на КТД в чуждестранните предприятия е по-висок от този в националните, а при наетите в обхват разликата е значителна – **21,6%**.

Най-висок дял – над **93%** средно за периода са КТД/СДСл, съответно на наетите в техния обхват, с договореност за водене на преговори за сключване на договори и споразумения в големите предприятия/административни структури. С най-висок дял по административни области средно за изследвания период са КТД/СДСл с договореност за водене на преговори и сключване на КТД/СДСл, и на наетите в техния обхват, в област Русе – **99,6%**.

## 58. [КОНТРОЛ НА ИЗПЪЛНЕНИЕТО НА КТД/СДСл.](#)



Важен аспект на взаимоотношенията между страните по КТД/СДСл е договореността относно осъществяване на контрол на тяхното изпълнение. На таблицата са показани КТД и наетите лица, за които те са в сила, с постигната договореност за контрол на изпълнението. Въпреки, че в СДСл няма предвидена възможност за периодични проверки и контрол на изпълнението на СДСл, такива могат да се договорят в подписаните споразумения.

Делът на КТД/СДСл с договорен контрол на изпълнението на договорите и споразуменията средно за периода 2024-2020 г. е **39,5%**, а при наетите в обхват – **64,2%**. Към 2024 г. се отчита нарастване на тези клаузи с **7,3%** при КТД/СДСл и с **2,3%** при наетите в техния обхват.

ДОГОВОРЕН КОНТРОЛ ПО ИЗПЪЛНЕНИЕТО НА КТД/СДСл										
	КТД И СПОРАЗУМЕНИЯ					НАЕТИ				
	2024	2023	2022	2021	2020	2024	2023	2022	2021	2020
КТД/СПОРАЗУМЕНИЯ	650	589	573	582	566	232084	243674	239563	229072	222602
КТД	610	553	543	554	540	172556	186801	183062	171163	164631
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	519	472	465	476	469	151885	166089	160277	147405	143324
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ	91	81	78	78	71	20671	20712	22785	23758	21307
СПОРАЗУМЕНИЯ (СДСл)	40	36	30	28	26	59528	56873	56501	57909	57971

Най-висок относителен дял в разпределението по икономически дейности на КТД и наетите по тях с договореност за контрол по изпълнението на сключените договори и споразумения средно за периода 2024-2020 г. се отчита в добивната промишленост – **79,8%** при КТД, докато при наетите в обхвата на КТД/СДСл най-висок дял се отчита в сектора на държавното управление – **92,2%**. Най-нисък е дела на КТД с договорен контрол по изпълнението на договорите в сектора на културата, спорта и развлеченията – **31%**, а при наетите в обхват – в сектора на недвижимите имоти – **16,8%**. За отбелязване е, че в сектора на държавното управление, който отчита най-висок относителен дял, делът на СДСл с договорен контрол по изпълнението на споразуменията е с **13,4%** по-висок от този на КТД в сектора, а делът на държавните служители в техния обхват – със **16,1%**.

Средно за изследвания период 2024-2020 г. разликата между относителния дял на КТД/СДСл с договореност за контрол по изпълнението им между частния и обществения сектор е **20%** в полза на частния, но при наетите в обхват общественият сектор отчита по-висок дял с **10,2%**. С **12,6%** относителният дял на КТД в чуждестранните предприятия е по-висок от този в националните, а с **18,5%** обхватът на наетите има по-висок дял. Договорените клаузи относно контрола по изпълнението на КТД/СДСл и наетите в техния обхват имат най-висок дял при малките предприятия/администрации, съответно **85,9%** и **97,9%**. С най-висок дял по административни области средно за изследвания период са КТД/СДСл с договореност за контрол по изпълнението им в област Смолян – **60,6%**, а при наетите в обхват – в област Търговище – **82%**.

## УРЕЖДАНЕ НА КОЛЕКТИВНИ СПОРОВЕ

Съгласно ЗУКТС колективните трудови спорове се уреждат чрез непосредствени преговори между работниците и работодателите или между техните представители по свободно определена от тях процедура, а в случай на невъзможност за постигане на споразумение, или отказ от преговори, се прилагат способности за мирно уреждане на КТС, вкл. със съдействието на Националния институт за помирение и арбитраж (НИПА).

### 59. [ДОГОВОРЕНО УРЕЖДАНЕ НА КОЛЕКТИВНИ СПОРОВЕ МЕЖДУ СТРАНИТЕ.](#)



В действащите КТД страните договорят процедури за уреждане на възникнал КТС. Договореното уреждане на колективни трудови спорове между страните се основава на предвидените в Закона за уреждане на колективните трудови спорове (ЗУКТС) разпоредби и процедури. ЗУКТС е основен закон за уреждане на колективни спорове и в държавната администрация по отношение на държавните служители, доколкото ЗДСл препраща именно към разпоредбите на ЗУКТС в такива случаи.

На таблицата са показани постигнатите договорености в КТД и СДСл относно уреждането на колективни спорове между страните по тези договори и споразумения по годините на изследвания период 2024-2020 г.

ДОГОВОРЕНИ ПРОЦЕДУРИ ЗА УРЕЖДАНЕ НА КОЛЕКТИВНИ СПОРОВЕ										
	КТД И СПОРАЗУМЕНИЯ					НАЕТИ				
	2024	2023	2022	2021	2020	2024	2023	2022	2021	2020
КТД/СПОРАЗУМЕНИЯ	461	450	500	551	569	184185	204898	216060	227115	220291
КТД	439	431	480	533	549	139140	160601	167182	176143	169267
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	376	370	412	466	490	125134	146580	151185	159603	154900
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ	63	61	68	67	59	14006	14021	15997	16540	14367
СПОРАЗУМЕНИЯ (СДСл)	22	19	20	18	20	45045	44297	48878	50972	51024

Средно за изследвания период делът на КТД/СДСл с договорени процедури и действия за уреждане на възникнал колективен спор помежду им съставляват **33,7%**, а наетите в техния обхват – **57,9%**. За последните години този дял намалява – при КТД/СДСл с **5,6%**, а при наетите – с **10,3%**. Най-голямо е намалението при СДСл – с **13%**, а при наетите в обхват – с **11,0%**, за 2024 г. в сравнение с 2020 г.

Най-висок е делът на КТД и наетите в предприятия с договорено уреждане на КТС в тези договори средно за периода 2023-2017 г. в селското стопанство – **82%**, съответно **89,7%**, а най-малък – в образованието при КТД – **14,1%**, и във финансовия и застрахователния сектор – **14,5%** при наетите.

За периода 2024-2020 г. относителният дял на КТД с договорености за уреждане на колективни спорове в частния сектор е с **18%** по-висок, отколкото на КТД/СДСл в общественения сектор, и с **13,5%** пункта по-нисък при наетите в обхват. С **13,7%** относителният дял на КТД в чуждестранните предприятия е по-висок от този в националните, а при наетите – с **19,7%**. Най-висок дял – **54,4%** средно за периода се отчита при КТД/СДСл с договореност за уреждане на колективни спорове в големите предприятия/административни структури, както и относителният дял на наетите в обхват отчита най-висок дял – **63,2%**.

С най-висок дял по административни области средно за изследвания период са КТД/СДСл с договореност за уреждане на колективни спорове в област Перник – **63,1%**, а при наетите по тези договори и споразумения – в област Разград – **80,2%**, а с най-нисък – в област Хасково – **7,4%**, а при наетите – в област Видин – **8,4%**.

Анализът по [видовете договорени клаузи за уреждане на колективни спорове](#) между страните по КТД/СДСл за периода 2024-2020 г. отчита значителен приоритет на непосредствените преговори между страните при договореното уреждане на колективните спорове. На второ място сред видовете договорености е наличието на клаузи за търсене на съдействие от висшестояща в йерархията организация при уреждането на споровете.

ДОГОВОРЕНИ ПРОЦЕДУРИ ЗА УРЕЖДАНЕ НА КОЛЕКТИВНИ СПОРОВЕ ПО ВИД										
	КТД И СПОРАЗУМЕНИЯ *					НАЕТИ *				
	2024	2023	2022	2021	2020	2024	2023	2022	2021	2020
КТД/СПОРАЗУМЕНИЯ	461	450	500	551	569	184185	204898	216060	227115	220291
Преговори	85,9%	83,6%	93,6%	94,2%	93,1%	92,7%	92,4%	97,1%	97,3%	96,7%
Срок на преговорите	17,6%	18,2%	17,6%	18,9%	20,6%	14,4%	19,3%	23,2%	21,7%	21,9%
Съдействие от висшестояща организация	27,5%	31,6%	29,6%	30,3%	32,2%	24,2%	21,6%	20,1%	25,3%	25,0%
Посредничество от НИПА	6,3%	6,4%	6,0%	5,8%	6,2%	9,3%	10,9%	12,0%	10,5%	10,8%
Доброволен арбитраж от НИПА	7,4%	6,2%	6,2%	5,6%	5,6%	10,3%	10,4%	11,6%	9,5%	8,6%
Минимални дейности при стачка	2,8%	1,8%	2,6%	4,0%	3,0%	4,0%	1,6%	2,5%	5,0%	3,9%

Сборът не е равен на 100% поради наличието на договорени повече от един способ за уреждане на КТС в едно КТД/СДСл

Средно за периода 2024-2020 г. непосредствените преговори между страните при уреждане на КТС се съдържат като договорени клаузи в **90,1%** от КТД/СДСл с обхват на наетите от **95,2%**. Съдействието от висшестоящи организации има дял от **30,2%** в КТД/СДСл и **23,2%** от наетите в техния обхват. По-малки са относителните дялове на КТД/СДСл и наетите с договореностите относно срока на преговорите, съдействието от НИПА чрез посредничество и арбитраж, и условията за осъществяване на минимални дейности по време на стачка.

Разпределението на КТД и СДСл в административните структури по отношение на присъствието в тях на договорености за уреждане на колективен спор отчита някои различия. Сред договорените процедури за уреждане на КТС в Споразуменията отсъства клауза, уреждаща минимално изпълняваните дейности по време на стачка, докато в КТД в администрацията, макар и с нисък дял – **1,5%**, такава договореност се съдържа. Също така, договореното съдействие от висшестоящ орган/организация е по-слабо застъпено в СДСл (**6,3%**) с обхват на държавните служители от **1,9%**, отколкото при КТД в администрацията, съответно **22,0%** и **11,1%** при наетите.

Малко над **6%** от КТД/СДСл с обхват на наетите от над **10%** средно за изследвания период съдържат клаузи относно съдействието от НИПА чрез посредничество и арбитраж. За 2024 г. този дял нараства с **2,3%** пункта при КТД/СДСл, и с **31,1%** пункта при наетите в техния обхват. При Споразуменията за пръв път през 2024 г. се отчитат клаузи, свързани с договорено между страните съдействие от НИПА чрез посредничество и арбитраж.

Разпределението на действащите КТД/СДСл средно за периода 2024–2020 г. от обществения и частния сектор според договорените клаузи за уреждане на колективни спорове и на наетите в техния обхват показва сходство на относителния дял съобразно постигнатите видове договорености, в рамките на **5-6%** разлики. За отбелязване е фактът, че в КТД от частния сектор, както и при наетите в техния обхват, относителният дял на договорените клаузи, свързани със съдействие от НИПА чрез посредничество и арбитраж е по-голям, отколкото в обществения сектор. Сходни са и дяловете на КТД и наетите с постигнати видове договорености за уреждане на КТС при сравнението между националните и частните предприятия. Въпреки това, съществена разлика между тях се отчита при съпоставянето на дела на наетите в обхвата на КТД с договореност относно срока на преговорите – **16,3%** в полза на чуждестранните предприятия, както и при договорената клауза за съдействие от висшестояща организация, където дела на КТД и наетите е значително по-висок при чуждестранните предприятия, съответно с **23,1%** и **16,9%**.

Най-висок е делът на преговорите при микро- предприятията/администрациите – **95,4%**, на договорения срок за преговорите – при големите – **31%**, на търсенето на съдействие от висшестояща организация/орган – при средните предприятия/администрации – **34,6%**. Съдействието от НИПА чрез посредничество и арбитраж, както и клаузи, касаещи минималните дейности по време на стачка, имат най-висок дял при големите предприятия/администрации.

Преговорите като договорена процедура за уреждане на КТС се съдържат във всички КТД в **9** от общо **20** икономически сектора, но най-нисък е техният дял в строителния сектор – **76,7%**. Договореният срок на преговорите има най-висок дял във водния сектор – **67,7%**, а клаузите, свързани със съдействие от висшестоящ орган/организация – в селското стопанство – **91,4%**. Най-висок дял на КТД с постигната договореност за съдействие от НИПА чрез посредничество и арбитраж се отчита в транспортния сектор – **22,3%** за посредничеството и **20,1%** за доброволния арбитраж. Строителния сектор отчита най-висок дял на КТД с договорености относно минималните дейности при стачка – **36,7%**.

В областите Ловеч, Търговище, Ямбол и София всички КТД/СДСл съдържат договорена клауза за преговори като начин за уреждане на КТС. В област Ямбол **58,3%** от КТД/СДСл, най-голям дял сред областите, съдържат договореност относно срока на преговорите. Съдействието от висшестоящ орган/организация отчита най-висок дял сред КТД/СДСл в област Видин – **93,3%**. КТД/СДСл в област Варна съдържат най-висок дял на договореност за съдействие от НИПА чрез посредничество – **28,6%**, а област Видин – за съдействие от НИПА чрез доброволен арбитраж – **33,3%**. Най-висок дял – **1/3** от КТД/СДСл с договорени клаузи относно минималните дейности, изпълнявани по време на стачка е област Ямбол.

## 60. ДОГОВОРЕНОСТ ЗА ЗАПАЗВАНЕ НА СОЦИАЛНИЯ МИР.



В действащите КТД/СДСл в частта за социалния диалог и взаимоотношения между страните се включва и т.нар. клауза за „социален мир“. Независимо от различията във формулировките, тази договореност изразява поемане на ангажимент от страна на синдикалните организации, страна по КТД, за въздържане от действия, вкл. и стачка, за срока на действие на КТД в случай, че постигнатите договорености се изпълняват. Договорености за запазване на социалния мир могат да се договорят в СДСл между органа по назначаване и синдикална/и организация/и, стига да не противоречат на разпоредбите на закона.

ДОГОВОРЕНОСТ ЗА ЗАПАЗВАНЕ НА СОЦИАЛНИЯ МИР										
	КТД И СПОРАЗУМЕНИЯ					НАЕТИ				
	2024	2023	2022	2021	2020	2024	2023	2022	2021	2020
КТД/СПОРАЗУМЕНИЯ	1066	1020	1130	1294	1302	282123	293073	301942	313211	307403
КТД	1050	998	1110	1270	1278	232048	241279	248834	255544	251418
КТД В ПРЕДПРИЯТИЯ	980	924	1020	1174	1187	214414	219865	225511	233463	229608
КТД В АДМИНИСТРАЦИЯ	70	74	90	96	91	17634	21414	23323	22081	21810
СПОРАЗУМЕНИЯ (СДСл)	16	22	20	24	24	50075	51794	53108	57667	55985

Договореностите за „социален мир“ в предприятията/административните структури се отчитат средно за периода в над **¾ (77,4%)** от КТД/СДСл, с обхват от **82,4%** от наетите. Динамиката на изменението на дела на КТД/СДСл и наетите за последната години е негативна, отчитаща спад на относителния дял, като към 31.12.2024 г. делът е с **12%** по нисък при КТД/СДСл и с **7,4%** при наетите в обхват спрямо 2020 г. Значително по-голямо намалението на относителния дял на КТД и СДСл с договорена клауза за „социален мир“ за периода, както и на обхванатите от тях лица в администрацията – с **23,8%** при КТД и с **37,3%** при СДСл, съответно при наетите в обхват – с **11,2%** и **10,9%**.

Най-висок относителен дял в разпределението по икономически дейности на КТД с договореност за „социален мир“ средно за периода 2024-2020 г. има енергийният сектор – **89,3%**, а при наетите в обхват – в информационния сектор – **98,7%**. За годините от изследвания период 2024-2020 делът на КТД/СДСл в предприятия с договорени клаузи за „социален мир“ в общественния сектор и този на КТД в частния сектор са практически еднакви, с разлика по-малко от **1%**. Разликата между чуждестранните и националните предприятия в частния сектор при КТД е средно **8,3%** в полза на чуждестранните, а при наетите е **3,1%**. Макар и само с няколко процента, малките предприятия/администрации отчитат по-висок относителен дял на КТД/СДСл с договорена клауза за „социален мир“ в сравнение с останалите по големина, докато големите предприятия/административни структури отчитат най-висок дял на наети. С най-висок дял по административни области средно за изследвания период са КТД/СДСл с договорени клаузи за „социален мир“ в област Ямбол.

От 2020 г. клаузите за „социален мир“ са групирани по вид, съобразно договореното между страните. [Анализът по видовете договорени клаузи за „социален мир“](#), показва средно за периода 2024-2020 г. предимство на договореността за задължението КТД/СДСл да се спазва от страните – **59,7%** при КТД/СДСл и **55%** при наетите в техния обхват. Отказ от стачни действия при изпълнение на договореностите в КТД е на следващо място с приблизително еднакъв дял – **54,9%** и **53,2%**. Повече от двойно по-малко в тях е застъпена договореност за информирани и консултиране при спорове по тълкуването и изпълнението им. В **10%** в КТД/СДСл се среща обща клауза за запазване на „социалния мир“, при обхват на наетите от **7,9%**, която остава неконкретизирана в договореностите между страните.

ДОГОВОРЕНИ КЛАУЗИ ЗА „СОЦИАЛЕН МИР“ ПО ВИД										
	КТД И СПОРАЗУМЕНИЯ *					НАЕТИ *				
	2024	2023	2022	2021	2020	2024	2023	2022	2021	2020
<b>КТД/СПОРАЗУМЕНИЯ</b>	1066	1020	1130	1294	1302	282123	293073	301942	313211	307403
Изпълнение на КТД/Споразумение	63,5%	61,8%	58,2%	58,1%	57,1%	49,6%	51,2%	49,2%	60,7%	64,2%
Задължение за непредприемане на стачка	61,3%	56,0%	51,5%	52,5%	53,3%	57,2%	48,9%	49,4%	55,6%	54,8%
Взаимно информиране и консултиране	26,5%	27,6%	30,5%	30,4%	28,9%	37,8%	40,0%	38,5%	40,3%	35,4%
Други	6,0%	7,8%	9,7%	12,0%	14,7%	3,1%	8,7%	10,5%	9,8%	7,5%

Сборът не е равен на 100% поради наличието на повече от една договореност относно „социалния мир“ в едно КТД/СДСл

Разпределението между КТД и СДСл в администрацията средно за периода 2024–2020 г. според договорените клаузи за „социален мир“ показва някои различия между тях. При приблизително равен дял на КТД и СДСл с договореност за задължения на страните по спазване на КТД/СДСл – разлика от **2,6%** в полза на СДСл, при наетите в техния обхват се отчита дял от **91,2%** при СДСл, докато при КТД в администрацията той е **58,9%**. Също така, при разлика от **8,5%** в полза на КТД при договореното взаимно информиране и консултиране в случай на колективен спор, се отчита разлика от **48,7%** при наетите в обхват в полза на СДСл. Делът на постигнатата договореност за непредприемане на стачка в случай на колективен спор се съдържа в малко над **50%** от КТД в администрацията, и в **57,8%** от СДСл, но делът на наетите в техния обхват е нисък – **13,9%** при КТД, и значително по-нисък при наетите в обхвата на СДСл – **2,2%**.

Разпределението на действащите КТД/СДСл средно за периода 2024–2020 г. от обществения и частния сектор според договорените клаузи за „социален мир“, съответно на наетите в техния обхват, също отчита някои различия. КТД в частния сектор имат по-висок относителен дял на договореностите, свързани със задължението за непредприемане на стачка при КТД по изпълнение на договора – с **6,4%**, съответно **5,2%** разлика при наетите в обхват, от КТД/СДСл в обществения сектор. Почти двойно по-висок е дела на КТД/СДСл (**62,9%**) и наетите в техния обхват (**70%**) в обществения сектор в сравнение с КТД (**34,3%**) и наетите (**44,5%**) в частния сектор по отношение на договореността за задължението за спазване на договорите и споразуменията. Информиранието и консултирането има по-голямо присъствие при КТД и наетите в частния сектор, както и общата клауза за социален мир.

Структурата на КТД и наетите, както и структурата на договорената клауза за „социален мир“ по вид в двете групи предприятия от частния сектор по форми на собственост показва по-висок дял на присъствието им в КТД в чуждестранните предприятия, с изключение на договореността за изпълнение/спазване на договорите, отчитаща по-висок дял при националните предприятия. Относителния дял на КТД и наетите по тях в чуждестранните предприятия надвишава този на КТД в националните предприятия при отказа от стачни действия в случай на изпълнение на договореностите, съответно с **3,4%** при КТД и **7,2%** при наетите. Най-значима е разликата между двете групи по отношение на взаимното информиране и консултиране в случай на колективен спор, където при КТД в чуждестранните предприятия относителният им дял е **50,1%**, а на наетите в обхват – **59,3%**, докато този при националните предприятия е **29%** при КТД и **25,2%** при наетите. Делът на другите клаузи относно „социалния мир“ между двете групи КТД в предприятията е сходен.

Разпределението на КТД и наетите в обхват по големина на предприятията/администрациите по видове договорени клаузи за „социален мир“ отчита най-висок дял на КТД и наетите в микро- предприятията/административните структури с договорено въздържане от стачка при изпълнение на КТД/СДСл – **58,4%** и **59,8%**, при задълженията за изпълнение на договореностите в КТД/СДСл най-голям е делът на малките предприятия/администрации – **65%** и **64,4%**. Делът на договореното информиране и консултиране при колективен спор е най-висок при големите предприятия/администрации – **38,2%** при КТД/СДСл и **48,2%** при наетите. Делът на договорените други клаузи за социален мир отчита най-висок процент при микро-предприятията/административни структури.

Структурата на видовете договорени клаузи за социален мир по икономически дейности показва, че договореността за непредприемане на стачни действия при изпълнение на КТД е застъпена във всички договори в сектора на издателската и радио-телевизионната дейност, най-висок е делът на КТД с договорено задължение за изпълнение на договорите в образованието – **73,9%**, а за информирание и консултиране при колективен спор – във финансовия сектор – **61,3%**.

Сред административните области най-висок е делът на КТД/СДСл в област Монтана с договорено въздържане от стачни действия – **79,7%**, с договорено задължение за изпълнение на договорите и споразуменията като условие за „социален мир“ – в област Видин – **81%**, а с договорено информирание и консултиране при възникване на колективен спор – в област София (столица) – **41,2%**, както и при КТД/СДСл с поделения в цялата страна – **42,6%**.

----- \*\*\* -----

По-подборна информация, таблици и графики за постигнатите договорености в действащите КТД/СДСл за периода 2024-2020 г. се съдържа в раздел „Действащи КТД“ – [„Постигнати договорености“](#) от базата данни за КТД и КТС на интернет страницата на НИПА.

При използване на информацията от този доклад, разработен от Националния институт за помирение и арбитраж (НИПА), следва да се цитира коректно източника на информация.

Данните за колективните трудови договори са актуални към 31 декември 2024 г., като след 2020 г. са ревизирани.