

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“
Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03

Методология

ЗА ПОДБОР НА ПОКАЗАТЕЛИ, ПРЕДПРИЯТИЯ И ИЗЧИСЛИТЕЛЕН АЛГОРИТЪМ ЗА РАЗРАБОТВАНЕ НА РЕЙТИНГ НА РАБОТОДАТЕЛИТЕ

по дейност 1.1 по проект BG051 PO001-2.1.03

„Сигурност чрез закона, гъвкавост чрез
колективното трудово договаряне”

София, 2013



ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“
Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03

Изготвил:

Д.т.н. инж. Камен Колев



Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.



Съдържание

Раздел 1. Методология на работа	5
Раздел 2. Общи положения	6
2.1.1. Цели:	6
2.1.2. Потребители:	7
2.1.3. Функции на рейтинговата оценка	7
2.1.4. Критерии за подбор на показателите:	7
2.1.5. Водещи принципи, на които отговарят показателите:	8
2.1.6. Източници на информация:	9
2.1.7. Ограничения:	9
2.1.8. Регулярност:	10
2.1.9. Обхват на предприятията:	10
2.1.10. Принципи на включване на предприятия в рейтинговата система	11
2.1.11. Ранжиране на предприятията:	11
2.1.12. Времеви обхват на изследването	12
Раздел 3. Показатели	13
3.1.1. Подход към подбора на показателите	13
3.1.2. Таксономия на показателите	14
3.1.2.1. „Профил на предприятието“ - ПП	14
3.1.2.2. „Инвестиционно-технологично състояние“ - ИТ	19
3.1.2.3. „Финансово-икономическо състояние“ - ФИ	22
3.1.2.4. „Трудов капитал и трудово-правен климат“ – ТК и ИТК	24
3.1.2.5. „Корпоративна социална отговорност“ - КСО	32
Раздел 4. Технология на измерване и композиране на рейтинговата оценка	35
Раздел 5. Приложение	41

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“
Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03

Използвани съкращения:

Съкращение	Описание на съкращението
АД	- Акционерно дружество
БСК	- Българска стопанска камара – съюз на българския бизнес
ВПОРЗ	- Вътрешни правила за организация на работната заплата
ГФО	- Годишен финансов отчет
ДМА	- Дълготрайни материални активи
ЕТ	- Едноличен търговец
КИД	- Класификация на икономическите дейности, прилагана от 2008 г.
КНСБ	- Конфедерация на независимите синдикати в България
КСО	- Корпоративна социална отговорност
КТ	- Кодекс на труда
КТД	- Колективен трудов договор, колективно трудово договаряне
КТС	- Колективен трудов спор
МОД	- Минимален осигурителен доход
МРЗ	- Минимална работна заплата
МСП	- Малко и средно предприятие

Раздел 1. МЕТОДОЛОГИЯ НА РАБОТА

Представената методология за комплексна сравнителна рейтингова оценка на предприятията-работодатели и деловата активност на предприятията се основава върху теорията и методиката на финансовия анализ на предприятията в условията на пазарни отношения.

Комплексната сравнителна рейтингова оценка на предприятията-работодатели включва следните етапи:

- Набор и аналитична обработка на изходна информация за оценявания период от време;
- Обосновка на системата от показатели, използвани за рейтингова оценка на предприятията-работодатели и тяхното финансово състояние и класификация;
- Разчет на крайния показател на рейтинговата оценка;
- Класификация (ранжиране) на предприятията по рейтинговата оценка.

Крайната рейтингова оценка отчита най-важните показатели за трудовата, финансовата и оперативна дейност на предприятието, т.е. стопанската дейност като цяло.

При построяването на рейтинга се използват данни за производствения потенциал на предприятието, рентабилността на неговата продукция, ефективността на използване на финансовите ресурси, състоянието и разпределението на средствата, техните източници и други показатели. Точната и ефективна оценка на финансовото състояние не може да се базира на произволен набор от показатели. Затова изборът и обосноваването на изходните показатели за дейността трябва да се извършва съгласно основните постулати на теорията за финансите на предприятия, като се вземат предвид целите на оценката, потребностите и др.

Раздел 2. Общи положения

Рейтинговите оценки притежават предимствата да бъдат ясни и нагледни. Тези предимства могат да се реализират напълно само в случай, че са изпълнени следните условия:

- Оценката да бъде построена върху система от показатели, адекватно отразяващи качествените характеристиките на предприятието-работодател;
- Правилно да бъде избран методът на трансформация на отделните оценки в обобщаващата рейтингова оценка;
- Рейтинговият анализ да бъде построен при използването на пълна и достатъчна информация.

Въпросите за рейтингов анализ на дейността на предприятията и в различни сфери на икономиката са разглеждани от редица учени и икономисти. Основно той се построява върху системата от финансови показатели на предприятията. Поради специфичните особености на взаимоотношенията между работниците и работодателите, показателите за финансовото състояние не разкриват всички аспекти от дейността на предприятията, които могат да заинтересуват потенциалните работници и служители, партньори. Това налага съществено разширяване на показателите за рейтингов анализ.

Рейтингът обикновено представлява обобщена комплексна характеристика на предприятието с цел да се определи неговото място на пазара. Рейтинговата оценка се основава на съотнасяне на предприятието към някакъв клас или група в зависимост от количествени и качествени характеристики на неговата дейност. По принцип, рейтинговата оценка може да бъде инструмент за вътрешностопанския анализ, но основно служи за целите на сравнителния анализ.

В рамките на настоящата методология и изследване под рейтинг се разбира комплексната количествено измерима характеристика на конкурентните предимства на дадено предприятие-работодател, на основата на система от показатели за количественото и качествено състояние на предприятието, съответстващи на целите на рейтинговия анализ.

2.1.1. ЦЕЛИ:

Основните цели на изграждане на системата е да бъде конструиран интегрален индекс, който да отчита привлекателността на предприятията като работодатели в количествен и качествен аспект; изчисленият индекс да има дискретна стойност и при изчисляване на серия индекси в няколко последователни години да отчита изменението в състоянието на предприятието-работодател на годишна база и в динамика; композиращите го субиндексите да отразяват основните групи фактори, които оказват влияние върху предприятието като работодател.

2.1.2. ПОТРЕБИТЕЛИ:

Рейтинговата система на работодателите се разработва за да послужи на широк кръг заинтересовани страни, сред които са:

- Работници и служители;
- Бизнес-партньори;
- Организации на гражданското общество;
- Правителството и неговите институции.

2.1.3. ФУНКЦИИ НА РЕЙТИНГОВАТА ОЦЕНКА

Системата за рейтингова оценка изпълнява множество функции:

- Конструктивна – оценката е в основата на вземане на решение;
- Координационна – оценката се използва като информационно осигуряване на оперативното управление с цел повишаване ефективността на работата на организацията;
- Контролна – съдържанието на оценката може да е различно в зависимост от поставената цел: проверка на съответстващите характеристики, оценка на количествения и качествения резултата, постижението на поставените цели и т.н.;
- Аналитична – оценката служи за информационна база за анализа;
- Комуникационна – процедурата на оценката е начин за получаване от предприятието на признание за резултатите от неговата дейност и служи като сигнал за коригиране на поведението, осигурява обратна връзка;
- Стимулираща – оценката сама по себе си е важно средство за мотивация.

2.1.4. КРИТЕРИИ ЗА ПОДБОР НА ПОКАЗАТЕЛИТЕ:

При подбора на показателите са определени следните критерии, на които те трябва да отговарят: сравнимост; значимост и същественост; разбираемост; надеждност и възможност за проверка и верификация.

- Сравнимост.
-

Потребителите трябва да могат да сравняват показателите с течение на времето и между различните предприятия, за да получат възможността да идентифицират и анализират промените в политиката и управлението.

За сравнимост на резултатите във времето трябва да се разкрива подходящата и съответстваща информация за предходни периоди.

- Значимост и същественост.

Информацията трябва да бъде полезна за посрещане на нуждите на потребителите при формиране на становища или решения. Информацията е значима, когато може да повлияе върху мнението или решенията на потребителите, включително при оценка на минали, настоящи или бъдещи събития.

Информацията е съществена, в случай, че пропускането или неправилното ѝ интерпретиране, могат да повлияят върху решенията на потребителите.

- Разбираемост.

Начинът на представяне на информацията трябва да включва: добра структура; систематично представяне и класифициране на темите и показателите; краткост на представянето; пояснение на термините.

За правилно тълкуване, показателите трябва да се отчитат в техния контекст, например чрез информация за свързаните с тях политики, системи за управление и минали резултати.

- Надеждност и възможност за проверка и верификация.

Информацията има качеството надеждност, когато е свободна от съществени грешки и отклонения, дава вярна, пълна и балансирана представа за ситуацията. Информацията следва да бъде неутрална.

2.1.5. ВОДЕЩИ ПРИНЦИПИ, НА КОИТО ОТГОВАРЯТ ПОКАЗАТЕЛИТЕ:

По отношение на показателите, принципите, на които трябва да отговарят са:

- Универсалност;
 - Поетапност;
 - Възможност за последователност на измерванията.
-
- Универсалност.

Показателите трябва да са универсални, за да се гарантира и максимизира сравнимостта на отчетената информация. Показателите се прилагат за всички предприятия независимо от икономическия сектор, размера, местоположението им.

- Поетапност.

Подбраните показатели трябва първо да разглеждат въпроси, върху които предприятието има контрол и за които набира или има достъп до съответната информация.

Това позволява използването на налична информация, както и ограничава допълнителните разходи – материални, човешки ресурси, време – за предприятието при включването му в рейтинговата система.

- Възможност за последователност на измерванията.

Показателите трябва да могат да се проследяват, оценяват, измерват и представят последователно и съпоставимо във времето. Това дава възможност за сравнение с течение на времето и между различните предприятия.

2.1.6. ИЗТОЧНИЦИ НА ИНФОРМАЦИЯ:

Основните източници на информация включват данни от:

- Годишните финансови отчети на предприятията (ГФО);
- Неконфиденциални данни и информация от регистри – Търговски регистър, концесионен регистър, регистър на обществените поръчки, регистър на приватизационните сделки и др.;
- Информация от интернет-страници на кандидатите;
- Саморъчно подписани анкетни карти със съгласие за разкриване на информация от ръководителите на участващите в рейтинговата система предприятия;
- Интервюта с ръководители на предприятията;
- Други, при необходимост.

2.1.7. ОГРАНИЧЕНИЯ:

Ограниченията при набирането на данните и информацията за изчисляване на индекса и ранжиране на предприятията са обединени в три основни групи:

- Разходи и ползи;
- Поверителност и търговска тайна;

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“
Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03

- **Навременност.**

- **Разходи и ползи.**

Измерването на показателите и предоставянето (набирането) на допълнителна информация не следва да налагат допълнителна тежест върху предприятията. Фокусиране върху показатели, които могат да бъдат извлечени от данните, които предприятията събират или имат достъп до тях при текущата си стопанска дейност, без това да води до допълнителни значителни разходи.

- **Поверителност.**

Подборът на показателите трябва да взема предвид поверителността на търговските данни и да зачита неприкосновеността на личните данни.

- **Навременност.**

Данните и информацията трябва да се предоставят на време и със съответната степен на точност. Забавянето може да доведе до загуба на същественост и значение на информацията.

2.1.8. РЕГУЛЯРНОСТ:

Набирането на информация и изчисляването на рейтинга се извършва ежегодно.

Планираните сесии са, както следва:

- *Първоначално:* при старта на системата (рейтинг 2012 г. и 2013, при отчитане съответно на данните за 2011 г. и 2012 г.);
- *Ежегодно:* преизчисляване след публикуване на годишните финансови отчети от предприятията;
- *Текущо:* включване на оценка на предприятия по тяхно искане, вкл. независимо от размера на предприятието и икономическия сектор на стопанска дейност.

2.1.9. ОБХВАТ НА ПРЕДПРИЯТИЯТА:

Според целите и обхвата на изпълнявания проект за разработката и изчисляването на рейтинговата оценка се осъществява първоначален подбор и текущо набиране на предприятия.

- **Първоначален подбор:**

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“
Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03

Подходът за подбор на предприятията за изчисляване на рейтинга се основава на необходимостта от покриване на водещи за икономическите сектори предприятия (големи и средни) - осъществява се от прилагащите методологията въз основа на следните показатели за финансовата година:

- Брой работници и служители;
 - Разходи за заплати и социални осигуровки;
 - Годишен оборот;
 - Декларирана печалба преди данъци;
 - Данък печалба.
- Текущо набиране:

според проявен интерес и представена заявка от ръководството на съответното предприятие и попълнена анкетна карта.

Степента на агрегация за изчисляването на рейтинга е на ниво втори знак от Класификацията на икономическите дейности за статистическия индекс и на ниво А-31 за качествения индекс.

Целевата група предприятия са от материалното производство на реалния сектор на икономиката. Не са включени дейностите по операции с недвижими имоти, административни и спомагателни дейности, хуманно здравеопазване и медико-социални грижи и др.

2.1.10. ПРИНЦИПИ НА ВКЛЮЧВАНЕ НА ПРЕДПРИЯТИЯ В РЕЙТИНГОВАТА СИСТЕМА

- Доброволност;
- Прозрачност;
- Отвореност (без дискриминационни критерии и изисквания).

2.1.11. РАНЖИРАНЕ НА ПРЕДПРИЯТИЯТА:

Всяко предприятие получава своето място в рейтинга в съответствие с изчисления бал на рейтинговата оценка, т.е. ранжирането е в намаляващ ред на рейтинговата оценка.

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“
Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03

Най-голям рейтинг имат предприятията с най-голяма стойност на сравнителната оценка, получена по формулата за изчисляване на рейтинговата оценка. За прилагането на настоящия алгоритъм на практика не се налагат никакви ограничения върху количеството сравнявани показатели и предприятия-работодатели.

Посоченият алгоритъм за получаване на рейтингова оценка на предприятието-работодател може да се използва за сравняване на предприятията към датата на съставяне на финансовите отчети (по данните за края на периода) или в динамика.

2.1.12. ВРЕМЕВИ ОБХВАТ НА ИЗСЛЕДВАНЕТО

По основни показатели изследването се концентрира върху последната пълна финансова година, за която са подадени отчетни данни и има информация.

За оценяване историческото развитие на предприятието (работодателя) се използва информация за политиките, практиките, промените в собствеността и др. за конкретното предприятие през последните 10 г.

Информацията за развитието на предприятието и изчисляване на качествения (доброволен) индекс и съответно рейтинг се осъществява чрез анкетни изследвания и интервюта с ръководителите и/или собствениците на предприятието-работодател.

Раздел 3. ПОКАЗАТЕЛИ

3.1.1. ПОДХОД КЪМ ПОДБОРА НА ПОКАЗАТЕЛИТЕ

13

При подбора на показателите и конструирането на индекса партньорите по проекта са подхождали с отчитане на световната практика от три гледни точки:

- **Външна оценка** – мнения на кандидати за работа. Потенциалните кандидати за работа подбират предприятията, в които биха искали да работят по методология, одобрена от партньорите и натрупаните налични бази за оценка на предприятията;
- **Оценка на ефективността** от дейността на предприятията, включително отдела по човешките ресурси – въз основата на обективни количествени и качествени показатели от отчетността на предприятието и анкетиране на професионалисти в областта на човешките ресурси;
- **Вътрешна оценка** – мнение на сътрудниците на предприятието. Изследването се извършва предимно с помощта на партньорите от синдикалните организации, като се изучава равнището на ангажираност на сътрудниците на предприятието по три водещи параметъра – удовлетвореност, лоялност, подкрепа за инициативи.

Според типа на получаване на информация за изследваните показатели, те се разделят на две групи:

- **Качествени показатели** – получавани чрез изследване и анкетиране на собствениците, ръководителите на отделите по човешки ресурси, заинтересованите страни в предприятието;
- **Количествени показатели** – получават се от налични счетоводни и отчетни документи.

Отчитайки целта и подхода за създаване на система за рейтинговане на работодателите, е извършена съществена аналитична работа за определяне на основните показатели за оптимална оценка на всички аспекти от дейността на работодателите. В следващия раздел е представен списък (таксономия) на показателите, както и тяхната интерпретация и характеристика в системата на рейтинга.

За постигане на целите на изследването показателите са обединени в пет основни групи:

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“
Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03

- Профил на предприятието (ПП)
- Инвестиционно-технологично състояние (ИТ);
- Финансово-икономическо състояние (ФИ);
- Трудов капитал и трудово-правен климат (ТК);
- Корпоративна социална отговорност (КСО).

14

За всяка група са дефинирани конкретните показатели, индекси и изчислителни техники. Групите показатели формират подиндексите (субиндексите), съставляващи интегралния индекс, въз основа на който се извършва ранжирането на работодателите.

Към групата показатели „Трудов капитал и трудово-правен климат“ за качествена оценка на трудовия климат се използва разработеният от КНСБ в рамките на проекта „Индекс на трудовия климат“ (ИТК), който отразява субективната оценка на работниците и служителите в рейтингованото предприятие.

3.1.2. ТАКСОНОМИЯ НА ПОКАЗАТЕЛИТЕ

3.1.2.1. „ПРОФИЛ НА ПРЕДПРИЯТИЕТО“ - ПП

- ПП.1. Наименование на предприятието

Показателят е с текстови формат.

Включва наименованието на предприятието според регистрацията в Търговския регистър.

- ПП.2. Адрес

Показателят е с текстови формат.

Съдържа основните контактни детайли за предприятието: адрес, телефон и факс, интернет-адрес и електронна поща.

- ПП.3. Местоположение на действащите производствени съоръжения

Показателят е с текстови формат.

Описват се подробно адресите на производствените поделения и дейности на предприятието.

- ПП.4. Отрасъл

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“
Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03

Показателят е числов. Състои се от четири позиции.

Дефинира отрасъла, в който оперира организацията според Класификацията на икономическите дейности (КИД-2008) до четвърти знак.

• ПП.5. Година на основаване

Показателят е числов. Състои се от четири позиции.

Показва годината на създаване на предприятието.

• ПП.6. Правна структура

Показателят е текстови. Състои се от два подпоказателя за дефиниране на правната форма на собствеността и за характера на собствеността.

С първия подпоказател се характеризира правната форма на организация на предприятието според Търговския закон и по-конкретно: акционерно дружество (АД), еднолично акционерно дружество (ЕАД), (дружество с ограничена отговорност), еднолично дружество с ограничена отговорност (ЕООД), едноличен търговец (ЕТ), събирателно дружество (СД), кооперация (КООП), клон на юридическо лице (Клон).

С втория подпоказател се характеризира типа на собствеността: частна, държавна или общинска.

Към този подпоказател се дефинира числов показател за дяловото разпределение на собствеността.

• ПП.7. История на създаване на предприятието

Показателят е текстови. Качествен показател. Информацията се получава от анкетно изследване на кандидатите за формиране на качествения рейтинг.

Чрез показателя се изследва историческото развитие и създаване на предприятието:

- - Предприемаческа инициатива;
- - Приватизация;
- - Закупуване на съществуващо предприятие;
- - Друго

• ПП.8. Капитал

Показателят е количествен. Получава се от официални източници (Търговския регистър).

За изчисляването на качествена рейтингова оценка показателят има качествени характеристики. Получава се от анкетното изследване на кандидатите за формиране на качествения рейтинг.

Показателят разкрива структурата на капитала към момента на изчисляване на рейтинговата оценка, както и историческото развитие в промените на капитала.

За историческото развитие се разкрива информация за структурата на капитала през годините, включително начина на набиране на капитала на предприятието – например чрез дялове, придобити в режима на масова приватизация; подписка; дружествен договор и др.

• ПП.9. Клиентски модел

Показателят е качествен. Получава се от анкетно изследване на кандидатите за формиране на качествения рейтинг.

Показателят отчита маркетинговите инструменти и политики на компанията, както и ориентацията към клиента

- - Бизнес към бизнес (B2B);
- - Бизнес към потребители (B2C);
- - Бизнес към публична власт (B2G)
- Друго – описание в свободен текст

• ПП.10. Сертификация

Показателят е качествен. Получава се от анкетно изследване на кандидатите за формиране на качествения рейтинг или от сертифициращи организации.

Дава информация за политиките на предприятието и съответно притежаваните сертификати:

- ISO 9001 – Система за управление на качеството;
- ISO 14001 – Система за управление на околната среда;
- BS OHSAS 18001 – Система за управление на здравословни и безопасни условия на труд;
- ISO/IEC 27001 – Система за управление на сигурността на информацията;
- ISO/IEC 20000-1 – Информационни услуги, управление на услуги;
- ISO 28000 – Система за управление на сигурността по веригата на доставките;
- ISO 22000 – Система за управление на безопасността на храните
- IFS Food – Международен стандарт за безопасност на храните;
- SA 8000 - Стандарт за социална отговорност;

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“
Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03

- ISO/TS 16949 – Управление на качеството за доставчици в автомобилостроенето;
- ISO 13485 – Управление на качеството на медицинските изделия;
- EN 15038 Преводачески услуги
- ISO 50001 – Системи за енергийно управление;
- Друго.

17

• ПП.11. Организационна структура

Показателят е качествен; текстови. Получава се от анкетно изследване на кандидатите за формиране на качествения рейтинг.

Дефинира организационната структура на предприятието, включително основните подразделения, дъщерни дружества и съвместни предприятия.

• ПП.12. Технологична структура

Показателят е качествен; текстови. Получава се от анкетно изследване на кандидатите за формиране на качествения рейтинг.

Налични технологии и производствени мощности в предприятието.

• ПП.13. Степен на интернационализация

Показателят е качествен; количествен измерител и текстови. Получава се от анкетно изследване на кандидатите за формиране на качествения рейтинг.

Отразява броя на страните и пазарите, за които предприятието осъществява износ.

• ПП.14. Размер на предприятието

Показателят е количествен, дефинира се текстово. Получава се от анкетното изследване на кандидатите за формиране на качествения рейтинг или от годишните финансови отчети.

Използвана е общоевропейската дефиниция, включително и по Закона за насърчване на МСП, за малко и средно предприятие, според която основните фактори, определящи дали дадено предприятие е МСП, са:

- числеността на персонала и
- оборотът или общият баланс.

Категория на предприятието	Численост на персонала	Оборот или Общ баланс	
		Оборот	Общ баланс
Малко	< 250	≤ 50 млн. евро	≤ 43 млн. евро

Средно	< 50	≤ 10 млн. евро	≤ 10 млн. евро
Голямо	< 10	≤ 2 млн. евро	≤ 2 млн. евро

Прагове важат само за самостоятелни предприятия. Предприятия, които са част от по-голяма групировка, трябва да включат и данните съответно за персонала, оборота, общия баланс на тази групировка.

18

• ПП.15. Основни марки

Показателят е качествен; количествен измерител и текстови. Получава се от анкетно изследване на кандидатите за формиране на качествения рейтинг.

Показателят се състои от два основни компонента:

- Статистическа информация за регистрираните търговски марки, запазени знаци, индустриални модели;
- Произвеждани продукти и услуги – информация към съответния моменти исторически преглед за промените през годините относно въвеждане в производство и продажби на нови продукти и услуги и извеждане от производство и продажба на остарели продукти и услуги.

• ПП.16. Мисия на предприятието

Показателят е качествен, текстови. Получава се от анкетното изследване на кандидатите за формиране на качествения рейтинг.

Показателят представя мисията на предприятието и отразява доколко собствениците, управителите и служителите/работниците в предприятието са ангажирани и наясно с целта от съществуване на предприятието.

Показателят изразява целта на съществуване на предприятието като дава представа какво представлява предприятието, в името на какво съществува и какво е нейното специфично, уникално място сред другите предприятия.

• ПП.17. Основни продукти и/или услуги

Показателят е качествен, текстови. Получава се от анкетното изследване на кандидатите за формиране на качествения рейтинг.

Показателят изисва описанието на продуктите и услугите, които се произвеждат и предлагат от предприятието, включително тяхното диференциране по степен на сложност на производството: високо-; средно- и нискотехнологични или съответната степен на сложност (висока, средна и ниска).

• ПП.18. Жизнен цикъл на продуктите

Показателят е качествен, текстови. Получава се от анкетното изследване на кандидатите за формиране на качествения рейтинг.

За всеки произвеждат продукт и предлагана услуга се определя етапа от жизнения им цикъл, в който се намират към момента на осъществяване на рейтинговата оценка. Дефинирането на съответната фаза се извършва посредством данните от кривата на продажбите и четирите ѝ фази:

- въвеждане (внедряване) на пазара,
- пазарен растеж,
- зрялост, и
- спад.

19

3.1.2.2. „ИНВЕСТИЦИОННО-ТЕХНОЛОГИЧНО СЪСТОЯНИЕ“ - ИТ

• ИТ.1. Инвестиции

Показателят е количествен, текстови. Размерната единица е хил.лева. Получава се от анкетното изследване на кандидатите за формиране на качествения рейтинг и финансовите отчети на предприятието.

Представя информация за размера на инвестициите в материални и нематериални активи, включително по групи дълготрайни материални активи.

• ИТ.2. Активи

Показателят е количествен, текстови. Размерната единица е хил.лева. Получава се от анкетното изследване на кандидатите за формиране на качествения рейтинг и финансовите отчети на предприятието.

Представя информация за размера на активите на предприятието, включително и по групи - земи, машини и съоръжения, сгради и др.

• ИТ.3. Възвръщаемост на активите

Показателят е количествен, произведен, чувствителен спрямо икономическия сектор на осъществяване на дейност от предприятието.

Показателят представлява съотношение между печалбата и общите активи. Показва степента на ефективно управление на активите.

• ИТ.4. Развойна дейност

Показателят е качествен. Получава се от анкетното изследване на кандидатите за формиране на качествения рейтинг.

Представя информация за наличието на звено за развойна дейност в предприятието, историческото развитие, поддържане на съществуването му или прекратяване на дейността му.

Под развойна дейност е дефинирана всяка творческа работа, която се провежда систематично с цел да се увеличи обемът на знанията, включително познанието за човека, културата и обществото, използването на този обем от знания за нови приложения. Съответно обхваща приложните изследвания и експерименталните разработки.

20

• ИТ.5. Развойна дейност- човешки капитал и резултати

Показателят е с качествени характеристики и количествено измерение. Получава се от анкетното изследване на кандидатите за формиране на качествения рейтинг.

Представя информация за собствените разработки, които са осъществени в предприятието. Количествено се измерва с броя на проектите, зетия персонал, подадените и регистрирани патенти и лицензи, разходите за осъществяване на дейността в хил.лева.

• ИТ.6. Развойна дейност – продукти

Показателят е с качествени характеристики и количествено измерение. Получава се от анкетното изследване на кандидатите за формиране на качествения рейтинг.

Предоставя информация за производството на продукти с висока добавена стойност. Показателят отразява структурата на продуктите и дяловете им в общите приходи според реализираната добавена стойност.

• ИТ.7. Собствен капитал

Показателят е количествен, чувствителен спрямо икономическия сектор на осъществяване на дейност от предприятието. Измерва се в хил.лева.

Показателят представлява разликата между активите и пасивите на предприятието. Собственият капиталът е израз на чистата стойност на предприятието (нетни активи): Собствен капитал = Активи - Пасиви = Основен капитал (регистриран в съда) + Резерви + Печалби и загуби от минали периоди + Финансов резултат от текущата година.

• ИТ.8. Възвръщаемост на собствения капитал

Показателят е количествен, произведен, чувствителен спрямо икономическия сектор на осъществяване на дейност от предприятието. Получава се чрез изчислителна процедура от годишните финансови отчети на предприятието.

Представява съотношение между печалбата и собствения капитал.

• ИТ.9. Ефективност на разработването на нови продукти

Показателят е количествен, произведен, чувствителен спрямо икономическия сектор на осъществяване на дейност от предприятието. Получава се от анкетното изследване на кандидатите за формиране на качествения рейтинг.

Показателят представлява индекс на новите продукти и се измерва като съотношение между приходите от продукти и услуги, въведени на пазара през последните 12 месеца към общите приходи на предприятието. Индексът показва възможностите на предприятието да адаптира своите продукти и услуги към променящите се изисквания на клиентите и очакванията за промени. Количествен, произведен, анкета

21

• ИТ.10. Технологично ниво на предприятието

Показателят е качествен. Получава се от анкетното изследване на кандидатите за формиране на качествения рейтинг.

Показателят отразява степента на технологично развитие на предприятието. Подпоказателите, които го формират включват:

- Внедряване на най-добрите достъпни технологии за отрасъла; Година на внедряване в производството;
- Обновяване на технологиите и технологичното оборудване; Година на осъществяване на обновяването;
- Промяна в използваните технологии. Година на извършване.

• ИТ.11. Използване на ресурсите

Показателят е с качествени характеристики и количествено измерение. Получава се от анкетното изследване на кандидатите за формиране на качествения рейтинг.

Показател, отразяващ степента на използване на невъзстановимите ресурси в дейността на предприятието. Състои се от няколко компонента:

- Дял на количеството енергия от собствени възобновяеми източници, използвано в предприятието от общото количество на използваната енергия.
- Относителен дял на намаляване на разхода на ресурси по типове ресурси (води, енергия, пара) за година N-1 спрямо година N-21.
- Наличие на план за оползотворяване на отпадъците.

• ИТ.12. Енергийна интензивност на производството

¹ В случая на изчисляване на рейтинг за 2013 г. – година N. Рейтинговата оценка се базира на данни за 2012 г., която представлява година N-1.

Показателят е с качествени характеристики и количествено измерение. Получава се от анкетното изследване на кандидатите за формиране на качествения рейтинг.

Показателят се изчислява от данните за използваната енергия в предприятието по типове енергия, обеми/количества и стойност, както и за количествата произведена продукция в обеми и стойност.

Показателят е реципрочен на показателя за енергийна ефективност и се изчислява като отношение между изходното количество произведени стоки и/или услуги към вложената за тяхното производство енергия.

3.1.2.3. „ФИНАНСОВО-ИКОНОМИЧЕСКО СЪСТОЯНИЕ“ - ФИ

- ФИ.1. Финансов резултат – печалба (загуба)

Показателят е количествен. Получава се от годишните финансови отчети на предприятието.

Годишен финансов резултат от дейността на предприятието. Печалбата е краен резултат от дейността на предприятието и представлява разликата между приходите от дейността, финансовите и извънредните приходи от една страна и разходите за дейността, финансовите разходи, извънредните разходи и корпоративните данъци. Печалбата е абсолютен показател, който характеризира количествено дейността на предприятието.

- ФИ.2. Платени данъци върху печалбата

Показателят е количествен. Получава се от годишните финансови отчети на предприятието.

Представлява резултат от дейността на предприятието, изразена в заплатените данъци върху печалбата. Текущ данък от печалбата или това е сумата на данъците от печалбата, които са определени като дължими (възстановими) по отношение на данъчната печалба (загуба) за периода.

- ФИ.3. Рентабилност – на приходите от дейността; на собствения капитал; на активите

Показателят се състои от три компонента, произведен, получава се от информацията за печалбата, приходите за дейността, собствения капитал пасивите, регистрирани в годишните финансови отчети на предприятията.

Количествени характеристики на ефективността на приходите от продажби, собствения капитал и реалните активи на предприятието.

Коефициентът за рентабилност на приходите от дейността е съотношение между финансовия резултат от продажбите и нетния размер на приходите от продажби.

Коефициентът за рентабилност на собствения капитал представлява съотношение между балансовата печалба (загуба) и собствения капитал.

Коефициентът на рентабилност на активите е съотношение между финансовия резултат преди разходите за лихви и балансовата стойност на активите.

Коефициентите на рентабилност се изчисляват на годишна база за пълен отчетен период.

• ФИ.4. Нетни приходи от продажба на продукция/услуги

Показателят е количествен. Получава се от годишните финансови отчети на предприятието.

Нетните приходи от продажби са глобален показател за продадената продукция/услуги и се определят като сумите от продажба на продукция, стоки и услуги, генерирани от обичайната дейност на предприятието, намалени с търговските отстъпки, отбивите, рабатите и данъка върху добавената стойност.

• ФИ.5. Структура на клиентите (пазарите).

Показателят е количествен. Получава се от от анкетното изследване на кандидатите за формиране на качествения рейтинг.

Подробна информация за нетните приходи от продажби по групи контрагенти:

- Институции – държавни и общински;
- Обществени поръчки;
- Частни контрагенти.

• ФИ.6. Експортна ориентираност

Показателят е количествен. Получава се от от анкетното изследване на кандидатите за формиране на качествения рейтинг.

Информация за реализирания износ на стоки и услуги, диференциран по държави в стойност и обем.

• ФИ.7. Обща ликвидност

Показателят е количествен, произведен, чувствителен спрямо икономическия сектор на осъществяване на дейност от предприятието. Получава се чрез изчислителна процедура от годишните финансови отчети на предприятието.

Информация за способността на предприятието да посрещне своите краткосрочни задължения.

• ФИ.8. Бърза ликвидност

Показателят е количествен, произведен, чувствителен спрямо икономическия сектор на осъществяване на дейност от предприятието. Получава се чрез изчислителна процедура от годишните финансови отчети на предприятието.

24

Информация за способността на предприятието да посрещне своите текущи задължения, използвайки само текущите си активи.

• ФИ.9. Абсолютна ликвидност

Показателят е количествен, произведен, чувствителен спрямо икономическия сектор на осъществяване на дейност от предприятието. Получава се чрез изчислителна процедура от годишните финансови отчети на предприятието.

Информация за способността на предприятието да посрещне текущите си задължения, използвайки само паричните си средства.

• ФИ.10. Структура на разходите

Показателят е количествен, произведен, чувствителен спрямо икономическия сектор на осъществяване на дейност от предприятието. Получава се чрез изчислителна процедура от годишните финансови отчети на предприятието.

Сравнение на структурата на разходите, промени през периода.

3.1.2.4. „Трудов КАПИТАЛ И ТРУДОВО-ПРАВЕН КЛИМАТ“ – ТК и ИТК

• ТК.1. Работна сила (наети лица)

Показателят е количествен, чувствителен спрямо икономическия сектор на осъществяване на дейност от предприятието. Получава се от анкетното изследване на кандидатите за формиране на качествения рейтинг.

Средносписъчен брой на персонала.

Структура на работната сила по типове договори, възраст и квалификация на персонала и пол.

Средно месечно заплащане по възрастови групи, квалификация и пол.

• ТК.2. Разходи за персонал

Показателят е количествен, чувствителен спрямо икономическия сектор на осъществяване на дейност от предприятието.

Информация за разходите за персонал в хил.лева. общо и по съставни части: работни заплати, социални и здравни осигуровки.

• ТК.3. Средна работна заплата (на едно лице)

Показателят е количествен, произведен, чувствителен спрямо икономическия сектор на осъществяване на дейност от предприятието. Получава се чрез изчислителна процедура от годишните финансови отчети на предприятието и от анкетното изследване на кандидатите за формиране на качествения рейтинг.

Показателят се получава от съотношението между изплатените средства за работна заплата и средносписъчния брой на персонала.

• ТК.4. Печалба на едно лице

Показателят е количествен, произведен, чувствителен спрямо икономическия сектор на осъществяване на дейност от предприятието. Получава се чрез изчислителна процедура от годишните финансови отчети на предприятието и информация от анкетното изследване на кандидатите за формиране на качествения рейтинг.

Показателят се изчислява чрез отношението между печалбата и заетите лица, т.е. печалбата на едно заето лице.

• ТК.5. Данък върху печалбата на едно лице

Показателят е количествен, произведен, чувствителен спрямо икономическия сектор на осъществяване на дейност от предприятието. Получава се чрез изчислителна процедура от годишните финансови отчети на предприятието и информация от анкетното изследване на кандидатите за формиране на качествения рейтинг.

Показател за ефективността на работещите чрез изчисляване на данъка върху печалбата на едно лице.

• ТК.6. Производителност на труда на едно лице

Показателят е количествен, произведен, чувствителен спрямо икономическия сектор на осъществяване на дейност от предприятието. Получава се чрез изчислителна процедура от годишните финансови отчети на предприятието и информация от анкетното изследване на кандидатите за формиране на качествения рейтинг.

Получава се чрез изчисления по стойностния метод като отношение между стойността на произведената продукция и броя на работниците според средносписъчния състав.

• ТК.7. Текучество на персонала

Показателят е количествен, произведен, чувствителен спрямо икономическия сектор на осъществяване на дейност от предприятието. Получава се от анкетното изследване на кандидатите за формиране на качествения рейтинг.

Това е един от основните показатели, свързани с ефикасността на работата в предприятието. Разчетите се осъществяват чрез изчисляване на баланса на работната сила чрез предоставяне на данни за:

- Персонал в началото на годината;
- Постъпили на работа през годината лица по източници;
- Напуснали през годината лица;
- Персонал в края на годината.

• ТК.8. Наличие на политики за развитие на уменията

Показателят е качествен с количествени измерения. Получава се от анкетното изследване на кандидатите за формиране на качествения рейтинг.

Наличие на политики за развитие на уменията и образователни програми в предприятието.

Измерва се и чрез средния брой часове за обучение на един нает, вкл. по категории персонал.

• ТК.9. Разходи за обучение на един служител

Показателят е количествен. Получава се от анкетното изследване на кандидатите за формиране на качествения рейтинг.

Показателя представлява разходите за обучение на един нает, вкл. по категории персонал.

• ТК.10. Инвентаризация на уменията

Показателят е качествен. Получава се от анкетното изследване на кандидатите за формиране на качествения рейтинг.

Изразява се чрез индекс за инвентаризация на уменията – описва способността на организацията да запълни потребностите от умения на служителите си за да осъществява своята стопанска дейност. Аутсорсваните дейности не са част от тази инвентаризация. Изчислява се като съотношение между общия брой на уменията (компетенциите), запълнени от наличните служители към общия брой на необходимите умения.

• ТК.11. Глоби

Показателят е количествен. Получава се от анкетното изследване на кандидатите за формиране на качествения рейтинг.

Глоби за нарушения на законите и подзаконовите нормативни актове, уреждащи трудово-правните отношения, установени с акт на ИА „Главна инспекция по труда“.

• ТК.12. Политики за насърчаване на таланта

Показателят е качествен. Получава се от анкетното изследване на кандидатите за формиране на качествения рейтинг.

Наличие на система за оценка на персонала и политики за насърчаване на таланта.

• ТК.13. Система за решаване на спорове

Показателят е качествен. Получава се от анкетното изследване на кандидатите за формиране на качествения рейтинг.

Наличие на система или установена процедура, която да дава възможност за обратна връзка с персонала и справяне с оплакванията.

• ТК.14. Лоялни практики

Показателят е качествен с количествен измерител. Получава се от анкетното изследване на кандидатите за формиране на качествения рейтинг чрез изчислителна процедура за съотношението към минималния осигурителен доход по икономически дейности и квалификационни групи професии.

Необходими данни за минималния осигурителен доход в предприятието по квалификационни групи професии.

Показателят изследва съответствието на осигурителния доход в предприятието като съотношение към минималния осигурителен доход по квалификационни групи професии за съответната икономическа дейност.

• ТК.15. Синдикални организации

Показателят е качествен. Получава се от анкетното изследване на кандидатите за формиране на качествения рейтинг.

Показателят се състои от две компоненти:

- Степен на синдикализация, т.е. процентът на членовете на синдикалните организации (представените чрез синдикат работници и служители) съотнесен към общия брой наети работници и служители²;

² Според изследването на Хериберт Кол от октомври 2009 г. степента на синдикализация в България е 20%, а обвързаността с колективен трудов договор – 38%. „Свобода на сдружаване,

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“
Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03

- Начин на събиране на членски внос:
 - По ведомост за изплащане на заплатите, ако това е изрично уговорено с работодателя;
 - Чрез специално оторизиран член на синдикалната организация.

28

• ТК.16. Колективно трудово договаряне

Показателят е качествен. Получава се от анкетното изследване на кандидатите за формиране на качествения рейтинг.

Показателят отговаря на следните въпроси:

- Наличие на браншов колективен трудов договор (КТД);
- Наличие на фирмен КТД;
- Покритие с КТД (%).

• ТК.17. Колективни трудови спорове (КТС)

Показателят е количествен. Получава се от анкетното изследване на кандидатите за формиране на качествения рейтинг, КТД и данните от ВПОРЗ.

Отразява наличието на колективни трудови конфликти и спорове – брой за съответната календарна година.

Допълнителни показатели:

- Брой участници в КТС;
- Брой загубени човекочасове.

• ТК.20. Благоприятни клаузи в КТД

Показателят е количествен и чувствителен спрямо бранша, в който действа предприятието. Получава се от анкетното изследване на кандидатите за формиране на качествения рейтинг, КТД и данните от ВПОРЗ.

Показателят обхваща информация за:

- МРЗ в предприятието и съотношението ѝ към МРЗ за бранша;
- Равнища на доплащанията по КТ
- Равнища на обезщетенията по КТ

права на работниците и служителите и социален диалог в Централна и Източна Европа“ - <http://library.fes.de/pdf-files/id/06724.pdf>

- Гарантирано равнище на месечното трудово възраждане.

• ТК.21. Допълнителни трудови възнаграждения по КТД

Показателят е количествен и чувствителен спрямо бранша, в който действа предприятието. Получава се от анкетното изследване на кандидатите за формиране на качествения рейтинг, КТД и данните от ВПОРЗ.

Показателят разглежда информацията за видовете и равнищата на допълнителните трудови възнаграждения, извън тези по КТ (вътрешно заместване, външно заместване, нощен и извънреден труд). Представя се информация за вида на възнаграждението, както и за размера му в лева или % от основното трудово възнаграждение.

Например, допълнителни трудови възнаграждения за:

- Постигнати резултати от труда по трудовото правоотношение на работника или служителя;
- Промени в условията на труд, водещи до повишено в сравнение с обичайното за съответната работа натоварване;
- Участие в печалбата на предприятието при постигнати добри финансови резултати и принос на работниците и служителите за това;
- Други.

• ТК.22. Бонусни системи

Показателят е количествен и чувствителен спрямо бранша, в който действа предприятието. Получава се от анкетното изследване на кандидатите за формиране на качествения рейтинг, КТД и данните от ВПОРЗ.

Показателят отразява информацията за видовете и равнищата на бонусните схеми, както и за съотношението им към основната работна заплата.

• ТК.23. Финансово участие на работниците

Показателят е количествен и чувствителен спрямо бранша, в който действа предприятието. Получава се от анкетното изследване на кандидатите за формиране на качествения рейтинг, КТД и данните от ВПОРЗ.

Показателят е качествена оценка и елемент на доброто управление на предприятието, включително индикатор за повишаване на мотивацията и идентификацията на работниците и служителите с предприятието. Измерва се чрез:

- Участие в печалбата (брой и дял по видове персонал);
- Участие в собствеността (брой и дял по видове персонал).

• ТК.24. Осигурени места за стажанти, практиканти

Показателят е количествен и чувствителен спрямо бранша, в който действа предприятието. Получава се от анкетното изследване на кандидатите за формиране на качествения рейтинг.

Показателят се измерва чрез информация за наетите стажанти и практиканти в съответната година:

- Средногодишен брой по професии и образование;
- Относителен дял спрямо средносписъчния брой заети лица в предприятието.

• ТК.25. Работно време

Показателят е количествен и чувствителен спрямо бранша, в който действа предприятието. Получава се от анкетното изследване на кандидатите за формиране на качествения рейтинг и отчетните форми за труда в ГФО:

- Средна продължителност на дневното, седмичното и месечното работно време
- Заети на пълно и непълно работно време
- Годишен фонд работно време, индивидуални сметки
- Годишен обем извънреден труд (часове на 1 нает)
- Относителен дял на асоциално работно време (работа в събота, неделя и празнични дни)³.

• ТК.26. Социални разходи

Показателят е количествен и чувствителен спрямо бранша, в който действа предприятието. Получава се от анкетното изследване на кандидатите за формиране на качествения рейтинг.

- Годишен обем на 1 нает;
- Обем на 1 нает по типове разходи:
 - Разходи за ваучери за храна;
 - Разходи за вноски (премии) за доброволно пенсионно и здравно осигуряване и доброволно осигуряване за безработица или професионална квалификация, застраховка „Живот“;

³ Индекс на трудовия климат и удовлетвореност от работата в България, Любен Томев, КНСБ, 2012г.

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“
Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03

- Разходи за транспорт;
- Други.

Показателите за индекса на трудовия климат са подробно описани в методиката за изчисляване на трудовия климат⁴ от 2010 г.

31

• ИТК.1. Компонент „Труд и отдих“

Показателят е качествен. Получава се от анкетното изследване на кандидатите за формиране на качествения рейтинг.

- Степен на удовлетвореност от работното време
- Степен на удовлетвореност от режимите на отпуск и почивка
- Съвместяване на трудовия и семейния живот

11-степенна скала

• ИТК.2. Компонент „Работно място“

Показателят е качествен. Получава се от анкетното изследване на кандидатите за формиране на качествения рейтинг.

- Степен на удовлетвореност от характера на труда
- Степен на удовлетвореност от условията на труд
- Стресогенна среда

11-степенна скала

• ИТК.3. Компонент „Мениджмънт и взаимоотношения“

Показателят е качествен. Получава се от анкетното изследване на кандидатите за формиране на качествения рейтинг.

- Степен на удовлетвореност от управлението на фирмата
- Степен на удовлетвореност от взаимоотношенията „началник-подчинен“
- Степен на удовлетвореност от взаимоотношенията между равнопоставените

11-степенна скала

⁴ „Методика за изследване и изчисляване „Индекса на трудовия климат в България“, 2010 г., КНСБ - http://www.knsb-flexicurity.org/docs/pdf/Methodology_1.1.pdf

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“
Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03

- ИТК.4. Компонент „Възмездяване на труда“
Степен на удовлетвореност от равнището на трудовото възнаграждение

Показателят е качествен. Получава се от анкетното изследване на кандидатите за формиране на качествения рейтинг.

- Степен на удовлетвореност от редовността и условията на заплащане
- Степен на удовлетвореност от социалните придобивки

11-степенна скала

- ИТК.5. Компонент „Развитие на работната сила“
Степен на удовлетвореност от условията за обучение и квалификация

Показателят е качествен. Получава се от анкетното изследване на кандидатите за формиране на качествения рейтинг.

- Степен на удовлетвореност от възможностите за професионално и кариерно развитие
- Степен на удовлетвореност от възможностите за представителство и влияние върху вземането на решения

11-степенна скала

3.1.2.5. „КОРПОРАТИВНА СОЦИАЛНА ОТГОВОРНОСТ“ - КСО

- КСО.1. Доброволно приети цели за КСО

Показателят е качествен. Получава се от анкетното изследване на кандидатите за формиране на качествения рейтинг.

КСО е форма на корпоративно стратегическо управление, което поставя стандартите за ръководство на по-високо от правната принуда ниво. Това е система за управление на взаимоотношенията между фирмата и обкръжаващата я среда.

- Показателят се измерва чрез наличието на доброволно приети цели за КСО и отчитане на тяхното изпълнение;
- Декларация (стратегия) за развитие на КСО в предприятието;
- Социален отчет за осъществени инициативи като израз на социално отговорно поведение;

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“
Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03

- Други.

• КСО.2. Етичен кодекс

Показателят е качествен. Получава се от анкетното изследване на кандидатите за формиране на качествения рейтинг.

Наличие на приет етичен кодекс в предприятието. Етичният кодекс установява морално-етични норми, принципи и стандарти за поведение на работещите в предприятието съгласно общофирмените ценности.

• КСО.3. Съвместяване на работа и личен живот

Показателят е количествен. Получава се от анкетното изследване на кандидатите за формиране на качествения рейтинг.

Измерването на показателя се извършва чрез информация за:

- Дял на жените продължаващи работа в предприятието след отпуск по майчинство;
- Дял на персонала, зает с доброволчески дейности и човекодни заетост. Дава информация за политиката на доброволчество в предприятието и по-конкретно за персонално развитие и усвояване на умения в обществото, приложени в компанията.

• КСО.4. Политика срещу дискриминацията

Показателят е качествен. Получава се от анкетното изследване на кандидатите за формиране на качествения рейтинг.

Наличие на писмена политика/процедура срещу дискриминацията.

• КСО.5. Политика против стреса и насилието на работното място

Показателят е качествен. Получава се от анкетното изследване на кандидатите за формиране на качествения рейтинг.

Сключено споразумение, договорени мерки, изработен план за действие, процедура за докладване, система за мониторинг за избягване и предотвратяване на стреса и насилието на работното място.

• КСО.6. Реализирани инвестиции в регионални общински политики и околна среда

Показателят е количествен. Получава се от анкетното изследване на кандидатите за формиране на качествения рейтинг.

Предоставя се информация за броя на реализираните проекти и инвестиции (финансови, материални, работно време) в областта на общинските политики и околната среда.

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“
Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03

Област на въздействие „Общество“⁵:

- облагородяване на градската среда;
- PR дейности със социален ефект;
- доброволен труд;
- подпомагане и социална интеграция на сираци, деца и възрастни хора в домовете;
- опазване на културно-историческото наследство;
- качество и безопасност на продуктите;
- дарения;
- спонсорство

34

Област на въздействие „Околна среда“:

- контрол върху замърсяването;
- възстановяване или опазване на околната среда;
- съхраняване на природните ресурси;
- рециклиране;
- разходи за енергийна ефективност и намаляване замърсяването на околната среда;
- управление на въздействието на околната среда и природните ресурси.

• КСО.7. Спонсорски инициативи в област „Знание и образование“

Показателят е количествен. Получава се от анкетното изследване на кандидатите за формиране на качествения рейтинг.

- стипендии за подпомагане на хора в неравностойно положение;
- предоставяне на инструменти, материали за часовете по практика в училище;
- осигуряване на платени стажове;
- насърчаване на младите интелигентни хора.

⁵ Показателите са адаптирани по материали за области на КСО на Българската мрежа за корпоративна социална отговорност.

Раздел 4. ТЕХНОЛОГИЯ НА ИЗМЕРВАНЕ И КОМПОЗИРАНЕ НА РЕЙТИНГОВАТА ОЦЕНКА

Системата на рейтинговата оценка попада в категорията на многокритериалните задачи за вземане на решения.

35

Изискванията към методиката за провеждане на рейтингова оценка са следните. Тя трябва да бъде:

- Целева – извършва се за решаване на конкретна задача;
- Комплексна – използва редица показатели, отговарящи на определени изисквания;
- Стандартизирана – осигурява съпоставяне с определено базово ниво на социално-икономическото състояние на предприятията и работодателите;
- Пряка – ранжиране на индикаторите, а не на техните отклонения;
- Интервална – отразява фактическото изменение на индикаторите с отчитане на техните „стъпки“ и съответстващи на тези „стъпки“ стойности на индикаторите;
- Интегрална – обединява частните рейтинги на индикаторите със сводния рейтинг за сектора или региона;
- Нагледна и понятна – представя резултатите в показатели, които облекчават интерпретацията и практическото им използване.

Рейтинговите оценки се подчиняват на някои основни принципи за функционирането им. Те трябва да бъдат обективни, честни и прозрачни.

За да бъде **обективна**, в системата от рейтингови оценки е необходимо да се спазват установените процедури, за да се осигури обоснованост на оценката, получена въз основата на внимателен анализ на цялата достъпна информация в раките на приетата методология за присъждане на рейтинг. Методологията на рейтинговите оценки се базира на обективна информация, получена от рейтингованото предприятие или други надеждни източници. Всички използвани източници на информация трябва да бъдат известни и се прилагат в рейтинговия отчет. Като източници могат да бъдат използвани данните от официалната статистика, средствата за масова информация, данни, получени от рейтингования субект, собствена информация. Решението за присвояване на рейтинг с евзема не от един аналитик, а е колегиално решение (на рейтинговия съвет, комитет и т.н.). Методологията за присъждане на рейтинг включва не само субективното мнение по

редица неформализируеми оценки, но и алгоритми, работещи с формализирани данни, поддаващи се на верификация.

Рейтинговите оценки трябва да бъдат **честни**. Необоснование рейтингови оценки или отчети не трябва да бъдат публикувани, както и други материали, съдържащи недостоверна информация, която може да въведе потенциалния инвеститор в заблуждение относно коректността на рейтинговата оценка. Аналитичите, осъществяващи рейтинговането, не трябва явно или тайно да дават уверения или гаранции за присвояването на определен рейтинг до завършване на рейтинговата оценка. Необходимо е да се поддържат честни взаимоотношения с оценяваните предприятия, инвеститори и други участници на пазара, а също така и с обществеността.

Рейтинговите оценки и процес трябва да бъдат **прозрачни**.

Композирането на рейтинговата оценка на работодателите и ранжиране на предприятията се основава на изчисляването на интегрален индекс, обединяващ информацията от петте групи показатели, отразяващ практиките на предприятието в съответните области. При изчисляването се прилагат статистически методи за обработка на данни, включително за зависими променливи, корелационен анализ, нормиране на данните и др.

За всяка група показатели се изчислява самостоятелен индекс. Всеки индекс се състои от количествена и качествена компонента. Това позволява да се комбинират обективни количествени показатели със субективното мнение на служителите и работниците в предприятията.

Количествената компонента се базира на статистическа информация, при което се изчислява от съответния брой дефинирани количествени показателя.

Качествената компонента се изчислява на базата на информация от провеждане на анкетно проучване сред предприятията, включени в рейтинга.

Поради различните дименсии на показателите и за да се получат съпоставими величини, без да се губи разстоянието между тях, за някои от променливите са извършени специални преобразувания, например минимална-максимална трансформация, която представлява алгоритъм за автоматизирана подготовка на данните и запазва реда и относителното разстояние между получените качествени резултати. Друг използван инструмент е логаритмичната трансформация.

Стандартизирането на стойностите на различните показатели е постигнато и чрез използване на друга статистическа процедура – унивариантен тест със стандартизирана оценка – „z-оценка“. Методът показва с колко стандартни отклонения всеки един индивидуален отговор (резултат) се отклонява от средната за извадката.

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКAVOCТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“
Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03

Изчисляването на интегралния индекс се основава на последователно натрупване на резултатите от предходните групи и нива, т.е. стойностите на интегралния индекс, въз основа на който се извършва финалното подреждане на предприятията (работодатели), се получава като сума на индексите по отделните групи показатели за всяко предприятие.

Тегловите проценти на отделните групи показатели в интегралния индекс са както следва:

Група показатели	Тегло, %
Профил на предприятието (ПП)	15%
Инвестиционно-технологично състояние (ИТ);	20%
Финансово-икономическо състояние (ФИ);	15%
Трудов капитал и трудово-правен климат (ТК);	30%
Корпоративна социална отговорност (КСО).	20%

В общия интегрален индекс за трудовия капитал и трудово-правния климат с 50% тежест са двете компоненти: ТК и ИТК.

Предлаганата обща формула на рейтинговия показател има следния вид:

$$P = 0,15 \cdot \text{ПП} + 0,20 \cdot \text{ИТ} + 0,15 \cdot \text{ФИ} + 0,30 \cdot \text{ТК} + 0,20 \cdot \text{КСО}.$$

Системата от показатели (описани в раздел 3) се трансформира в бална, а след това в рейтингова оценка. Тъй като оценката в количествения (статистически) рейтинг е частен случай на рейтинговата оценка в качествения (доброволен) рейтинг, то баловете са дефинирани за показателите от качествения рейтинг, съответно всеки показател е нормиран към стойностите, които би имало идеално предприятие с идеални – най-добри стойности на показателите.

Според типа на показателите (количествени, качествени, производни) са приложени преобразуващи правила, както следва.

Показател „История на създаване на предприятието“	Бал
Предприемаческа инициатива	4
Приватизация	2
Закупуване на съществуващо предприятие	2
Друго	0

За показателя „Сертификация“ се присъжда по 1 бал за всеки притежаван и поддържан сертификат за приложен и сертифициран стандарт за системи за управление. Аналогично по показателя „Мисия“ се присъжда 1 бал за споделена и оповестена мисия на предприятието.

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКОВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“
Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03

Показателите, които могат да се оценят чрез две бинарни състояния „наличие“ или „отсъствие“, получават 2 бала в случай на наличие на съответния елемент и с 0 бала – при отсъствие.

Показател „Степен на интернационализация“	Бал
Предприятието извършва износ за повече от 10 страни	3
Предприятието извършва износ за над 3 страни	2
Предприятието работи само на вътрешния пазар	1

38

За регистрирани търговски марки, запазени знаци и индустриални модели се задава присъждат следните балове:

Показател „Основни марки“, брой на регистрираните търговски марки, запазени знаци и индустриални модели	Бал
Над 10 броя	3
Между 2 и 9 броя	2
1 брой	1
Няма регистрирани	0

При изследване на продуктите и услугите и жизнения им цикъл, всеки кандидат получава 1 бал за продукт или услуга, който е в някоя от фазите на жизнения цикъл, но не повече от 1 бал във фаза, независимо от броя на продуктите или услугите. Общият бал, който предприятието може да получи по този показател е 4.

Количествените показатели, които се измерват в хиляди лева, се подлагат на логаритмична трансформация.

Показател „Технологично ниво на предприятието“	Бал
Внедряване на най-добрите достъпни технологии за отрасъла; Година на внедряване в производството;	3
Обновяване на технологиите и технологичното оборудване; Година на осъществяване на обновяването	2
Промяна в използваните технологии. Година на извършване	2

За година на внедряване до N-5, където N е годината на рейтинговата оценка, за всеки един от елементите на показателя се добавят 2 бала. При положение, че не са правени никакви промени за същия период, по всеки един от елементите предприятието получава 0 бала.

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“
 Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03

По показателя „Използване на ресурсите“, за приет и прилаган план за оползотворяване на отпадъците, предприятието получава 3 бала. По останалите елементи скалата за диференциране е както следва:

Дял на количеството енергия от собствени възобновяеми източници, използвано в предприятието от общото количество на използваната енергия	Бал
Над 10%	3
Между 5 и 10%	2
Под 5%	1
Не използват	0

Относителен дял на намаляване на разхода на ресурси	Бал
Над 10%	6
Между 5 и 10%	3
Под 5%	0

Показателите за рентабилност и други производни показатели се съпоставят и сравняват със средните за извадката, за която се подготвя и изчислява рейтинга и последващо им се присвояват следните балове.

Основание	Бал
Производният показател и над средното ниво	2
Показателят е на средното ниво (+-5%)	1
Показателят е под средното ниво	0

За текучеството на персонала диференцирането по балове се извършва въз основата на процентна промяна (коефициент на текучество) на персонала, отразяваща текучеството и изменението на персонала в рамките на изследваната година.

Текучество на персонала	Бал
Коефициент на текучество не по-голямо от 10%	3
Коефициент на текучество до 20%	2
Коефициент на текучество над 20%	0

Интегралната рейтингова оценка е изчислена като средна претеглена величина на рейтинговите числа, определени по различни методи – клъстерен анализ, матричен метод и метод на балните оценки. В условията за формиране на рейтингов списък най-адекватен за целите на анализа е методът на сравненията,

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“
Проектът се осъществява от Конфедерация на независимите синдикати в България с финансовата помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансиран от Европейския социален фонд на Европейския съюз и Република България по договор No BG051-PO 001-2.1.03

който позволява да се определи относителната значимост на елементите в йерархията.

Предложената методология за рейтингова оценка на работодателите притежава следните предимства:

- Базира се на комплексен, многомерен подход към оценката на сложното явление, каквото е финансово-икономическото състояние на предприятието-работодател;
- Рейтинговата оценка се осъществява въз основата на данни за публичната отчетност на предприятието-работодател. За нейното получаване се използват най-важните показатели за финансовото състояние, прилагани в практиката в пазарната икономика;
- Рейтинговата оценка е сравнителна. Тя отчита реалните постижения на всички конкуренти;
- За получаването на рейтинговата оценка се използва гъвкав изчислителен алгоритъм, реализиращ възможностите на математическия модел за сравнителна комплексна оценка на производствено-стопанската дейност на предприятието-работодател, която има широка апробация в практиката.

Раздел 5. ПРИЛОЖЕНИЕ

Брой предприятия и заети лица, агрегирани по номенклатура А-21 на базата на КИД-2008 (буквен код)

41

Сектор	Брой предприятия ⁶	Заети лица	Брой предприятия с над 49 заети лица – 2012 г., НСИ	Заети лица в предприятията с над 49 души – 2012 г., НСИ
В Добивна промишленост	378	24 684	49	22 307
С Преработваща промишленост	30 728	515 383	2 000	340 482
Д Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива	1 091	33 453	57	28 755
Е Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване	702	33 602	136	31 918
Ф Строителство	21 164	169 254	567	68 404
Г Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети	141 075	419 793	910	130 013
Н Транспорт, складиране и пощи	19 084	141 553	296	83 613
И Хотелиерство и ресторантьорство	26 073	119 220	280	30 247
Ж Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения	8 114	62 417	209	46 904

Изследвани сектори за създаване на качествен рейтинг – 9 на брой.

Общ брой заети лица - 1 519 хил. души.

Заетите в предприятия с над 50 души са общо 783 хил.души или 52% от заетите.

Предприятията със заети над 50 души са 4 504 броя.

⁶ Данните за броя предприятия и заетите лица са от Евростат за 2010 г.