



www.competencemap.bg



Европейски съюз

ПРОЕКТ BG051P0001-2.1.06. "Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони"  
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма "Развитие на човешките ресурси", съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

*Инвестира във вашето бъдеще*



Европейски социален фонд



www.bia-bg.com

---

# Секторен анализ на компетенциите на работната сила в сектор „Дейности по охрана и разследване”

---

---

*Дефицитни работни места, професии (специалности),  
компетентности*

---

---

*София, юни 2012 г.*

---

## РЕЗЮМЕ

Анализът на компетенциите на работната сила в сектор „Дейности по охрана и разследване“ е възложен на екип специалисти от Секторния консултативен съвет „Частни услуги сигурност“ към Управителния съвет на Национална асоциация на фирмите охраняващи с технически средства - НАФОТС. С този анализ се продължава работата по проект „Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони“, който се осъществява от Българска стопанска камара - съюз на българския бизнес, в съответствие с договор № BG051P0001-2.1.06/23.10.2009 г. по мярка BG051P0001-2.1.06 „Повишаване гъвкавостта и ефективността на пазара на труда чрез активни действия на социалните партньори“. Проектът се разработва по оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“.

Анализът съдържа шест основни раздела: въвеждащ, сценарии и прогнози за развитие на човешките ресурси в сектора, стратегии за управление на човешките ресурси, място на сектора „Дейности по охрана и разследване“ в икономиката на страната и преглед на нормативни актове, директиви на ЕС, промени в административната среда и нормативната уредба.

**В първи раздел „Въведение“** са посочени целта на документа, използваните основни термини и дефиниции, резюмиран е методическият подход за постигането на целите. Целта на анализа е да задълбочи изследването на тенденциите в управлението на човешките ресурси в сектора, в зависимост от очакваните промени в технологично и организационно отношение. Въз основа на направените изводи да се оценят компетенциите на работещите в сектор „Дейности по охрана и разследване“ и да се предложат стратегии за управление и развитие на човешките ресурси. Обект на изследването са дружества от сектора „Дейности по охрана и разследване“ и съставните подсектори, както и дейностите от подсекторите на „Професионални дейности, некласифицирани другаде“ в частта им „Консултанти по сигурността“, и подсектор „Изграждане на ел. инсталации“ на българския пазар и заетите в тях, а предмет са компетенциите на служителите в сектора и възможностите за тяхното подобряване чрез прилагане на нови методи и техники на обучение.

**Във втори раздел „Сценарии и прогнози за развитие. Очаквания за промяна на знанията и уменията в сектора, работните места и професиите“** са актуализирани основните икономически показатели в сектора. На тази основа са прогнозирани вероятностните нови умения, компетенции и професии в сектора, едновременно с очертаните дефицитни работни места, професии и специалности. Във връзка с направения по-рано Анализ за проблемите, тенденциите и прогнозите за развитие на сектор „Дейности по охрана и разследване“ бе извършена актуализация на икономическите показатели през последните 2–3 години, които се характеризират с протичане на икономическа и финансова криза, засегнала Европа, вкл. и България. Прогнозирани са очакванията за промяна на знанията и уменията на заетите в сектора както и сценарии за промяна на професиите и работните места.

Анализирана е структурата на дружествата в сферата на частните услуги за сигурност в България в две направления: по райони и по групи услуги. Регионалният

*анализ е осъществен според икономико-географското деление на територията на България. Анализът е извършен по основните групи услуги а именно:*

- 4321 – Изграждане на ел. инсталации,
- 7490 – Други професионални дейности, некласифицирани другаде/ консултантски услуги,
- 8010 - Частна охранителна дейност, без използване на технически системи за сигурност,
- 8020 – Дейности в областта на техническите системи за сигурност,
- 8030 – Дейности по разследване и издирване

*По-задълбочено са анализирани дейностите в областта на частната охранителна дейност без и с използване на технически системи за сигурност. Представени са и водещите предприятия за тези услуги, като са ранжирани по два критерия: обем продажби и брой заети. Предприятията са подбрани по коефициент на ефективност, тъй като количеството на заетите в тях е необходимо, но недостатъчно условие за реализиране на висок обем продажби.*

*Разгледани са основните фактори, влияещи върху развитието на човешките ресурси в сектора: демографски особености, структура на заетите по пол и възраст. Очертани са рисковите фактори, водещи до текучеството на наетите в дружествата от сектора на пазара и влияещи на ефективността на тяхната дейност Разработени са прогнози за новите работни места и необходимите умения и познания. Представени са ключовите компетентности в Европейската референтна рамка, на базата на които може да се сравняват и оценяват работещите в страните от ЕС. Набелязани са нововъзникващите компетенции по групи персонал – ръководители, техници и приложни специалисти, помощен персонал и персонал зает с услуги на населението и търговията. Дефинирани са дефицитните длъжности и специалности в сектора и са открити дефицитните персонални, етични и комуникационни компетентности.*

***В трети раздел „Стратегии за управление и мотивиране на човешките ресурси, повишаване компетенциите на работната сила” са открити основните пътища за намаление на дефицитите в човешкия капитал в сектора. Разработени са предложения за стратегии за управление на човешките ресурси, за повишаване на тяхната мотивация и нивото на компетенциите на работната сила в сектора. Сред тях по-важните са разработване на стратегия за управление на дефицита на човешкия капитал, на система за управление на заплащането и стимулирането на труда с различни кадрови политики. Разгледана е същността и организационната среда за управление на човешките ресурси, способите за тяхното планиране. Доказана е необходимостта от повишаване на квалификацията на заетите – по професии и специалности. Посочено е как и къде може да се реализират. Отбелязани са дефицитните професии и специалности, които са различни за отделните райони на страната и за видовете търговски обекти. Изграждането и въвеждането в действие на система за развитие и управление на човешките ресурси в дружествата от сектор „Дейности по охрана и разследване” и съпътстващите подсектори е акт на организационна и формираща промяна. Нейното усъвършенстване е компонент на единния процес на организационното развитие. Управлението на този процес се подчинява на принципите и методите на управлението на промяната. Друг аспект от инвестирането в човешкия капитал е изграждането на умения и компетенции за***

работа в международна среда. Една от инвестициите и важните функции в системата за управление на човешките ресурси във всяка съвременна организация, която оценява конкурентното предимство да притежава качествен персонал, е управлението на кариерата на служителите. В проекта е изследвана практиката по управление на човешките ресурси в сектора „Дейности по охрана и разследване” и подсекторите и е установено, че компетентностния подход е почти непознат. В дружествата от сектора, е необходимо да се въведе и прилага подходящо избран компетентностен модел. Определени са дефицитните професии и работни места. Направени са прогнози за появата на нови професии в сектора в следващите години. За просперитета на предприятията в сектора е необходима еднопосочност на интересите между собственика, наетите и клиентите. Ето защо промяната в начина на организация на дейността и управлението на персонала са ключови фактори за тяхната конкурентоспособност.

**В четвърти раздел „Място на сектора в икономиката на Европа”** е анализирано мястото на сектора в икономиката на страната и позицията на ЕС. Разгледана е значимостта и обхватът на сектора, структурната му характеристика и добавената стойност, която създава. Анализиран е стратегическият профил на „Дейностите по охрана и разследване”.

**В пети раздел „Административна среда. Препоръки, включително за промяна в нормативната уредба”** са направени предложения за промени в нормативната уредба. Изведени са и основни препоръки към дефинираща и променена законодателна база, създаването на критерии за сектора, на професионалното обучение в сектора както изискващи незабавни действия, така и в по-дългосрочен период.

**В шести раздел „Основни изводи и заключения”** са дадени изводи относно състоянието на икономическата и конкурентната среда за сектор „Дейности по охрана и разследване” през последните години. Предложени са прогнози за развитието му и очакваните да се проявят нови професии и работни места и препоръки, насочени към подобряване на бизнеса и регулаторния климат.

**В седми раздел са Приложенията,** свързани със спецификата по законодателната рамка на ЧОД и детективската дейност, както и приложенията на среден осигурителен доход по подсектори региони и професионални групи за 2008, 2009, 2010 г.

**В раздела „Литературни източници”** са посочени основните източници на информация на български и английски езици за разработването на настоящия анализ.

<b>Заглавие на анализа:</b>	Секторен анализ на компетенциите на работната сила в сектор „Деятности по охрана и разследване”
<b>Срок за изпълнение:</b>	31.07.2012 г.
<b>Дата на представяне:</b>	31.07.2012 г.
<b>Наименование на дейността:</b>	Провеждане на основни анализи и проучвания
<b>Задача:</b>	5.3.2.15
<b>JEL код<sup>1</sup>:</b>	<b>ISBN 978-954-9636-48-2</b>
<b>Версия:</b>	<input type="checkbox"/> Чернова <input type="checkbox"/> Междинна версия <input checked="" type="checkbox"/> Финална версия
<b>Тип:</b>	Анализ
<b>Ниво на разпространение:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Публично <input type="checkbox"/> Ограничено
<b>Изготвили:</b>	Татяна Иванова, Николета Спасова, Владимир Георгиев, Иван Костов
<b>Отговорник:</b>	Кирил Желязков
<b>Ръководител на дейността:</b>	Силвия Тодорова
<b>Партньор (ако има такъв):</b>	<input type="checkbox"/> КНСБ <input type="checkbox"/> КТ „Подкрепа”
<b>Редактор:</b>	Анета Алашка
<b>Кратко резюме (до 200 думи):</b>	<p>Целта на този анализ е да представи състоянието през последните години на тенденциите на развитие на процесите в сектор „Деятности по охрана и разследване”, с оглед на изследване на състоянието на сектора на заетите в този сектор и необходимостта от нови знания, умения и компетенции, да се оцени качеството на професионална компетентност на служителите, да се определи баланса между търсене и предлагане човешки ресурси според специфичните потребности на дейностите в сектора по охрана и разследване, както и да се очертаят перспективите за развитие на човешкия фактор в бранша.</p> <p>Използваната методология включва информационни източници като Евростат, НОИ, НСИ и др. За изследването са използвани също опита и мнението на фирми с дългогодишна практика в тази сфера.</p> <p>Анализът съдържа основни заключения, фокусирани върху формулиране компетентностите на работната сила, определяне на дефицитни длъжности, професии и компетенции, както и конкретни предложения и препоръки за усъвършенстване законодателството и чрез проекта, ефикасно оценяване и усъвършенстване на работната сила в сектора</p>
<b>Ключови думи (до 10 бр.):</b>	Охрана, сигурност, човешки ресурс, частни услуги, пожароизвестяване, консултанти сигурност, системи за сигурност

<sup>1</sup> [http://www.aeaweb.org/journal/jel\\_class\\_system.php](http://www.aeaweb.org/journal/jel_class_system.php).

## Съдържание

Резюме .....	2
Раздел 1. Въведение .....	9
1.1. Цел на документа и връзка с другите проучвания/ изследвания/ анализи.....	9
1.2. Цел на анализа .....	9
1.3. Дефиниции, терминология и източници на информация .....	10
1.4. Методология.....	12
Раздел 2. Сценарии и прогнози за развитие. Очаквания за промяна на знанията и уменията в сектора, работните места и професиите .....	13
2.1. Актуализиране на икономически показатели и показатели за заетостта в сектора: на национално ниво, вкл. влияние на икономическата и финансова криза .....	18
2.2. Основни фактори, влияещи върху развитието на човешките ресурси – текущо състояние в сектора .....	28
2.2.1. Демографски особености .....	32
2.2.2. Умения и квалификация на заетите в сектора .....	34
2.2.3. Рискови фактори.....	44
2.2.4. Нови работни места – характеристики и качество .....	46
2.3. Прогнози за развитие на сектора, промяна на технологиите и организационната структура за периода 2014-2020 г.....	49
2.4. Изводи за наличните и очакваните да се проявят нови професии, специалности и работни места .....	53
2.5. Дефиниране на дефицитни професии и специалности в сектора .....	55
Раздел 3. Стратегии за управление и мотивиране на човешките ресурси, повишаване компетенциите на работната сила .....	58
3.1. Стратегии за управление на дефицитите в човешкия капитал .....	60
3.2. Професионално обучение .....	62
Раздел 4. Място на сектора в икономиката на Европа .....	71
Раздел 5. Административна среда. Препоръки, включително за промяна в нормативната уредба .....	86
Раздел 6. Изводи и заключения.....	90
Раздел 7. Литературни източници .....	94
Раздел 8. Приложения.....	95
8.1. Приложение 1 – Законова регламентация ЧОД Р. България.....	95
8.2. Приложение 2– Законова регламентация детективи Р. България.....	98
8.3. Приложение 3– Среден осигурителен доход по подсектори, региони и професионални групи за 2009,2010, 2011г.....	100

## Използвани съкращения:

<b>Съкращение</b>	<b>Описание на съкращението</b>
БДС	- Български държавни стандарти
БКОС	- Българска камара за охрана и сигурност
БСК	- Българска стопанска камара – съюз на българския бизнес
БСИС	- Български съюз на индустрията за сигурност
БФП	- Безвъзмездна финансова помощ
ВСПАБ	- Ведомствена служба за пожарна и аварийна безопасност
ВУ	- Висше училище
ГД”ПБЗН”	- Главна дирекция”Пожарна безопасност и защита на населението”
ГЗ	- Гражданска защита
ДОИ	- Държавно образователно изискване
ДОР	- Дейности по охрана и разследване
ДПК	- Държавен противопожарен контрол
ДПО	- Доброволни противопожарни отряди
ДПС	- Доброволни пожарни служби
ДПКПД	- Държавен противопожарен контрол и превантивна дейност
ЕС	- Европейски съюз
ЕК	- Европейска комисия
ЕФРР	- Европейски фонд за регионално развитие
ЗБЗУТ	- Закон за безопасни и здравословни условия на труд
ЗЗЛД	- Закон за защита на личните данни
ЗЗКИ	- Закон за защита на квалифицираната информация
ЗМВР	- Закон за Министерство на вътрешните работи
ЗЧОД	- Закон за частната охранителна дейност
ЗОБВВПИ	- Закон за оръжията, боеприпасите, взривните вещества и пиротехническите изделия
ЗПОО	- Закон за професионалното образование и обучение
ЗОП	- Закон за обществените поръчки
КИД-2008	- Класификатор на икономическите дейности- 2008
КФ	- Кохезионен фонд
МВР	- Министерство на вътрешните работи
МОМН	- Министерство на образованието младежта и науката
МОСВ	- Министерство на околната среда и водите

МТСП	-	Министерство на труда и социалната политика
МФ	-	Министерство на финансите
МЧС	-	Министерство на чрезвычайните /извънредните/ ситуации
НАПОО	-	Национална агенция за професионално образование и обучение
НАФОТС	-	Национална асоциация на фирмите охраняващи с технически средства
НАФТСО	-	Национална асоциация за търговска сигурност и охрана
НБА”ПАБ”	-	Национална браншова асоциация „Пожарна и аварийна безопасност”
НКПД	-	Национален класификатор на професиите и длъжностите
НОИ	-	Национален осигурителен институт
НПИПАБ	-	Научно- приложен институт по пожарна и аварийна безопасност
НСИ	-	Национален статистически институт
НФ	-	Национално финансиране
ОПРКБИ	-	Оперативна програма „Развитие на конкурентноспособността на българската икономика“
ОПЗЧР	-	Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“
СОД	-	Сигнално охранителна дейност
ПАБ	-	Пожарна и аварийна безопасност
ПБ	-	Пожарна безопасност
ПТО	-	Пожаро- техническо обследване
РУ”ПБЗН”	-	Районно управление „Пожарна безопасност и спасяване”
УВОС	-	Управление на водите и околната среда
ЧОД	-	Частна охранителна дейност
ADR	-	Международна конвенция за превоз на опасни товари по пътищата
ICAO	-	Международна конвенция за превоз на опасни товари по въздух
IMO	-	Международна конвенция за превоз на опасни товари по вода
OHSAS 8001	-	Европейски стандарт за сертификация на дейности по осигуряване на безопасни условия на труд
RID	-	Международна конвенция за превоз на опасни товари по ж п транспорт
SEVESO II	-	Другото название на Европейска директива 96/82/ЕО от 09.12.1996 г. относно контрола на опасностите от големи аварии, които включват опасни вещества
CoESS	-	Confederation of European Security Services - Конфедерация на Европейските услуги за сигурност
UNI-Europe	-	Европейска синдикална федерация за услуги и комуникация
NACE	-	Статистическа класификация на икономически дейности за Европейската общност
EURALARM	-	Европейска Асоциация на производителите, инсталатори и доставчици на услуги в сферата на Пожаро и Секюрити индустрията и електронната сигурност



## Раздел 1. ВЪВЕДЕНИЕ

### 1.1. ЦЕЛ НА ДОКУМЕНТА И ВРЪЗКА С ДРУГИТЕ ПРОУЧВАНИЯ

Секторният анализ е подготвен по проект „Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони“. Проектът се осъществява в периода 2009-2013 г. от Българска стопанска камара - съюз на българския бизнес (БСК), в съответствие с договор № BG051PO001-2.1.06/23.10.2009 г. по мярка BG 051PO001-2.1.06 “Повишаване гъвкавостта и ефективността на пазара на труда чрез активни действия на социалните партньори” по Оперативна програма “Развитие на човешките ресурси” 2007-2013, съфинансирана от ЕС чрез Европейския социален фонд и Европейския фонд за регионално развитие. Партньори по проекта са Конфедерация на независимите синдикати в България (КНСБ) и Конфедерация на труда “Подкрепа”.

Проектът се реализира чрез няколко основни етапа:

1. Анализ и оценка на състоянието на пазара на труда, нагласите на бизнеса, отношението към квалификацията и обучението, включително и секторни анализи.

2. Изграждане на Националната референтна мрежа, съставена от 20 секторни консултативни съвети със социалните партньори и 10 регионални центрове за оценка на компетенциите.

3. Определяне на ключовите длъжности и позиции за всеки сектор. Разработване на секторен компетентностен модел, отразяващ стандартите в най-малко 200 длъжности за обхванатите от проекта 20 пилотни сектора. Създаване за всяка длъжност на компетентностен профил, представляващ стандарт за професионално трудово представяне.

4. Изграждане на онлайн базирана информационна система, включваща секторните компетентностни модели и каталози с компетенции, длъжностни профили и стандарти, електронна платформа за е-обучение и оценяване, платформа за анализи на пазара на труда, ресурсен каталог за развитие и др.

Основната цел на проекта, в т.ч. и на секторния анализ е повишаване на адаптивността и ефективността на човешкия ресурс и балансиране на търсенето и предлагането на пазара на труда чрез изграждане на система за оценяване на компетенциите на работната сила на браншово и регионално ниво.

### 1.2. ЦЕЛ НА АНАЛИЗА

Анализът е разработен от екип експерти, предложени от Секторния консултативен съвет „Частни услуги за сигурност“. Във втория етап от изготвянето на секторни анализи през 2012 г. основна задача на анализа е да задълбочи изследването на тенденциите в управлението на човешките ресурси в сектора, като се отчетат очакваните промени в технологично и организационно отношение за периода 2014-2020 г. Водещ акцент в изследването е прогнозата на вероятностните нови умения, компетенции и професии в сектора, едновременно с очертаване на дефицитните работни места, професии, специалности, умения и компетенции.

Структурата и съдържанието на настоящия анализ ще бъдат допълнени и доразвити в следващия етап от изпълнението на проекта с оглед формирането и обосновката на конкретни предложения за

секторна политика по отношение числеността, структурата, компетенциите и други съществени характеристики на работната сила в сектора.

Резултатите от настоящото изследване ще послужат и за агрегиране на национално равнище на данните при разработването на други предстоящи за разработване материали по проекта, в т.ч. най-малко на:

- Анализ на възможностите и тенденциите за технологично развитие на българските предприятия, 2012 г.
- Проучване на пазара на труда в България, 2012 г.
- Анализ на основните проблеми при развитие и управление на национално, секторно и регионално ниво на оценяването на компетенциите на работната сила, 2012 г.
- Подготовка на предложения за промени в приложимата нормативна уредба, свързана с насърчаването на ученето през целия живот и кариерното развитие като основен компонент на гъвкавата сигурност, 2012 г.

### 1.3. ДЕФИНИЦИИ, ТЕРМИНОЛОГИЯ И ИЗТОЧНИЦИ НА ИНФОРМАЦИЯ

Настоящият анализ изследва компетенциите на работната сила в сектор 80 по КИД-2008<sup>2</sup>, а именно „Дейности по охрана и разследване” и подсектори 43.21 „Изграждане на електрически инсталации “ и 74.90 „Консултантски услуги за охрана, сигурност и разследване“.

Сектор 80 по КИД -2008 включва дейности, свързани с осигуряване на сигурност и безопасност като: услуги по разследване и издирване, лична охрана и физическа охрана на обекти, събиране и доставка на пари и други ценни пратки с помощта на охранителен персонал и технически средства, с цел осигуряване на защита по време на транспортиране. Разделът включва и експлоатация на електронни охранителни известителни системи, като дейността се състои главно в дистанционно наблюдение (видеонаблюдение) и проверка на сигналите. Често обаче дейността включва и услуги по продажба, изграждане и поддържане на такива системи. Ако последните дейности се изпълняват самостоятелно, те се изключват от този раздел и се класифицират съответно в търговия на дребно, строителство и т.н.

Статистическата класификация на икономическите дейности на Европейската общност (NACE Rev 2) разделя сектора на няколко подсектора:

**80.1** – Частна охранителна дейност, без използване на технически системи за сигурност Включва:

- услуги на специално оборудвани автомобили за транспорт на ценни пратки и товари;
- лична охрана на физически лица (услуги на бодигардове);
- охрана на обекти и имущество (услуги на охранители, пазачи, патрули);
- услуги по дактилоскопия;
- услуги на полиграфско изследване (детектор на лъжата).

Не ВКЛЮЧВА: дейности на полицията и други служби по осигуряване на обществения ред и сигурността, финансирани от държавата.

**80.2** – Дейности в областта на техническите системи за сигурност \*

<sup>2</sup> <http://www.nsi.bg/Classifics/KID-2008.pdf>

\* 80.2 – Изграждане, поддръжка и сервиз на охранителни системи, но само ако са съчетани и с реакция на получените сигнали

**Включва:**

- наблюдение и контрол (вкл. и дистанционно) с електронни системи за сигурност като сигнално охранителни известителни системи срещу пожар и неправомерен достъп, вкл. изграждане и поддържане на тези системи за сигурност;

- инсталиране, ремонт, реконструкция и настройване на механични или електронни заключващи устройства с блокировки, сейфове и трезорни каси във връзка с тяхното последващо наблюдение и контрол (вкл. и дистанционно);

Единиците, които извършват тези дейности, могат също да продават (доставят) такива системи за сигурност, механични или електронни заключващи устройства и сейфове.

**НЕ ВКЛЮЧВА:**

- изграждане на системи за сигурност, без тяхното последващо наблюдение и контрол- 43.21;
- търговия на дребно в специализирани магазини със сигнално-охранителни системи, механични или електронни заключващи устройства, сейфове или трезорни каси (без последващо наблюдение, услуги по монтиране или поддържане) 47.59
- дейности на консултанти по сигурността – 74.90
- дейности по обществен ред и сигурност финансирани от държавата – 84.24
- изработване на ключове от оригинал (ключарски услуги) -95.29

**80.3 - Разследване и детективски услуги**

**Включва:**

- Услуги по разследване, разкриване и издирване (събиране на информация за хора, събития или документи с цел използването им в съдебни процедури, за издирване на изчезнали хора, проверяване при наемане на работа, при уреждане на семейни въпроси и т.н)
- Дейности на частни детективи, независимо от типа на клиента-възложител и целта на разследването

Към него се прибавя част от сектор 74.90 „Други професионални дейности, неklasифицирани другаде“ в частта „Консултантски услуги за охрана, сигурност и разследване“.

**74.9 – Други професионални дейности, неklasифицирани другаде**

Този клас включва разнообразни услуги предоставяни на клиенти. За извършването на тези дейности се изисква висока степен на образование и специални знания и умения, но не включва често осъществявани рутинни бизнес функции.

**43.21** Изграждане на електрически инсталации, като в подкласа са включени дейностите Изграждане в сгради и съоръжения на:

- Пожароизвестителни инсталации;
- Сигнално-охранителни известителни системи.

**НЕ СЕ ВКЛЮЧВАТ:** инсталиране и поддържане на пожароизвестителни инсталации и сигнално-охранителни известителни системи, ако е заедно с дейностите по контрол и дистанционно наблюдение – 80.20

Видно от класификацията по горе, **няма ясна и точна категоризация на дейностите, попадащи под сигнатурата „частни услуги сигурност“**. Те са разпръснати в различни сфери на икономически дейности, като това само по себе си води до деформираност и невъзможност за ползване на официална статистическа информация за развитието на бранша.

---

## 1.4. МЕТОДОЛОГИЯ

---

Настоящият анализ се базира основно на метода на опита на авторите в сферата на частната охранителна дейност, пожаро услугите, като участващи в изготвянето на нормативната уредба и процесите по досегашното развитие на бранша и на вторичното изследване (Desk Research), като се ползват първични данни от вече проведени предварително други изследвания и анализи с източници: НСИ, Евростат, БСК, НОИ, отчети и публикации по теми, засягащи обекта на настоящия анализ и др.

Използвани са данни конкретно за сектор ДОР код 80 „Дейности по охрана и разследване“, „Изграждане на електрически инсталации“ - подклас 43.21, и 74.90 – „Други професионални дейности, неклассифицирани другаде“ по класификацията на икономическите дейности от 2008 г.

Задачата на настоящия анализ е чрез проследяване на най-актуалните тенденции в икономическото и технологично развитие на сектора, и особено във възрастовата, квалификационна, регионална и полова структура на заетите в сектора, да се оцени състоянието, търсенето, предлагането и конкурентоспособността на работната сила, както и прогнозното развитие на професиите, длъжностите и компетенциите в сектора.

Основните задачи на анализа са определянето и оценката на:

- Бизнес среда, в т.ч. продукти, цени, търсене, предлагане, бариери, поведение на потребители или доставчици;
- изменения в условията на търсенето и предлагането в резултат на промени в нормативната уредба и общата икономическа обстановка в страната;
- очертаване на тенденции, специфични за сектора;
- сценарии и прогнозни очаквания за бъдещите нужди от умения, познания, професии;
- изменения в структурата на заетите: по възраст, квалификация, професии;
- състояние и развитие на образователната и професионално-квалификационна структура на заетите в сектора и отделните икономически дейности, включително информация за водещи предприятия от сектора;
- дефицитни професии и длъжности в сектора, включително по водещи предприятия.

## Раздел 2. СЦЕНАРИИ И ПРОГНОЗИ ЗА РАЗВИТИЕ. ОЧАКВАНИЯ ЗА ПРОМЯНА НА ЗНАНИЯТА И УМЕНИЯТА В СЕКТОРА, РАБОТНИТЕ МЕСТА И ПРОФЕСИИТЕ

Допреди няколко години терминът «частни услуги за сигурност» почти не се използваше в бизнес отношенията, а още по-малко като комплексна услуга или бранш – в повечето случаи в него се влага другото определение на частната охранителна дейност.

В началото на 90-те години охранителната дейност в България не е регулирана и от това възникват проблеми, характерни и за други сектори, което се дължи на наследството от централизирания характер на социалистическата система. По това време някои охранителни фирми са пряко свързани с организирани престъпни групи, а в някои случаи и с крайни националистични политики. През последното десетилетие охранителният бизнес в България става все по-професионален в резултат на предприетите законодателни мерки и на членството ни в ЕС.

Въпреки че в повечето случаи частните охранителни фирми не създават условия за несигурност за държавата или гражданите, остават сериозни съмнения за случаи на неподходящо криминално, политическо или паравоенно влияние или неправомерна употреба на сила в отделни случаи. Независимо че професионалният и добре регулиран сектор е гаранция за успешното развитие на икономиките на страните от Югоизточна Европа, значението на частния охранителен сектор като цяло не е осъзнато от тези страни и от международните институции, които подкрепят реформата в сектора за сигурност в региона. В България обаче, освен че не се обозначава ясно тази рамка и не се прави дефиниция на този вид специализирани услуги, то не се вижда и никакъв интерес от страна на отговорните регулаторни органи в тази посока. Частните охранителни фирми формират една от най-големите групи от хора, които имат разрешение да използват оръжие и сила в работата си. Затова те трябва задължително да бъдат включени в процеса на реформиране на сектора за сигурност<sup>3</sup>.

Към момента Р. България, съгласно публичната информация от ГДНП<sup>4</sup> – в СПИСЪК НА ВАЛИДНИ ЛИЦЕНЗИ ЗА ИЗВЪРШВАНЕ НА ЧАСТНА ОХРАНИТЕЛНА ДЕЙНОСТ - към 01.08.2012 година има издадени 2174 лиценза за извършване на частна охранителна дейност, отнети или върнати са 61 лиценза на частни охранителни компании, осигуряващи услугата частна охранителна дейност по ЗЧОД. По данни на НОИ в тях са заети над 77 611 служители, а по данни на МВР те са над 120 000.

Все по-осезателното организиране в този бизнес подпомага по-нататъшното утвърждаване на неговата легитимност. Днес частната охранителна дейност по класификация на националната статистика заема 8-то място като отрасъл с растеж в икономиката на Република България.<sup>5</sup>

Под определението „частни услуги за сигурност“ би трябвало съвсем резонно да се включват и проектиращите и изграждащите системи за сигурност, пожароизвестяване и пожарогасене, CCTV, мониторинг центрове, служителите по сигурността на информацията, GPS центрове и целия спектър от тези специфични услуги.

<sup>3</sup> Small Arms and Light Weapons and Private Security Companies in South Eastern Europe: A Cause or Effect of Insecurity?, South Eastern Europe Clearinghouse for the Control of Small Arms and Light Weapons (SEESAC)

<sup>4</sup> [http://gdnp.mvr.bg/Administrativni\\_uslugi/Chastna\\_ohranitelna\\_deinost/default.htm](http://gdnp.mvr.bg/Administrativni_uslugi/Chastna_ohranitelna_deinost/default.htm)

<sup>5</sup> Министерство на финансите – Доклад за растежа- [www.minfin.bg/document/9748:3](http://www.minfin.bg/document/9748:3)

Малко от тях са обединени в сдружения, които от „приятелски кръгове за споделяне на проблемите си” през 2000-2002 г. постепенно започнаха да набират скорост и вече стават професионални организации, някои от които международно признати.

Свидетели сме на глобална световна криза, която пряко се отразява на българската икономика, в това число и на частната индустрия за сигурност. Развитието на процесите и техните последици изискват антикризисни мерки, както от страна на институциите, така и от страна на работодателите. Пагубният ефект от надпреварата за най-ниска цена на услуги, която често достига отвъд оптимизирането на разходите, следва да бъде разглеждан не само в контекста на собствената сигурност на компаниите в частния сектор за сигурност и на техния публичен образ, но и по отношение на вредата за бранша и на увеличаването на риска за сигурността на клиентите, на обществото и на гражданите. В условията на кризата този риск се увеличава и ще се увеличава през следващите месеци, включително престъпните посегателства по отношение на личността, собствеността на юридическите и физическите лица.

Практиката у нас и по света многократно е показала, че клиенти, които спестяват от услугите за сигурност или осигуряват некачествена услуга, създават предпоставки за реални рискове, както за самите ценности, така и за живота на собствените си служители и/или на трети лица. Ставаме свидетели на някои много тревожни явления. Увеличаващият се натиск за снижаване на цените на услугите за сигурност и практиката на публични институции и частни клиенти да спестяват от сигурност, включително за отговорни и рискови обекти. По този начин те не само подценяват потенциалните рискове, не осигуряват качествена и надеждна услуга, но създават предпоставки за нарушаване на нормативни актове от страна на изпълнителите, за увеличаване на „сивия” сектор, на нерегламентирана дейност и на нелоялната конкуренция.

Експерти сочат, че е нужно увеличаване на средствата за инвестиции в инфраструктурата, ограничаване на социалните разходи, по-ефективно усвояване на европейските фондове, прехвърляне на дейности на публичната власт към частни изпълнители, подобряване обслужването на бизнеса, прозрачност на публичните разходи и борба с организираната престъпност. Както и подобряване на конкурентната среда в частния сектор за сигурност, като се предприемат допълнителни мерки за осветляване на „сивия” сектор, за ефективна координация между институциите, отговарящи за контрола по спазване на трудовото и данъчното законодателство, както и на други нормативни актове, свързани с частния сектор за сигурността.

Конкретиката на основния проблем на сектора на услугите за сигурност, който се явява фундаментален към момента, и неговото решение може да доведе до ситуирането и изваждането на светло на много от компаниите – **дефинирането и определянето на самия обхват и критериите за работата в бранша на частните услуги за сигурност.**

Първият опит за регламентация на тази непозната, както за обществото, така и за институциите дейност, е направен през 1993 г. с включването в тогавашният ЗМВР на чл. 81, съдържащ кратко определение за дейността на ЧОФ. Няколко години след това излиза първият реален акт (макар и подзаконен) касаещ пряко частната охранителна дейност - Наредба I-79 на МВР /08.06.00г. С течение на времето, както от страна на МВР, така и на бизнеса се установява че Наредбата все повече не отговаря на реалностите и изискванията на бизнеса вече са на друго ниво, поради което МВР предприема следваща стъпка – създаване на Наредба I-14 за ЧОД. До месец февруари 2004 г. бизнесът работи по нея – тогава се приема Законът за частната охранителна дейност. Съгласно изискванията на ЗЧОД<sup>6</sup> са изброени следните дейности, за които се получава лиценз:

---

<sup>6</sup>.ГДНП – закон за частна охранителна дейност

Чл.5 (1) по реда на този Закон се извършват следните видове дейност:

1. Лична охрана на физически лица;
2. Охрана на имуществото на физически или юридически лица;
3. Охрана на мероприятия;
4. Охрана на ценни пратки и товари;
5. Самоохрана.

Чл.5 (2) Дейностите по ал.1 могат да бъдат осъществявани и с помощта на технически системи и средства за сигурност и с помощни средства.

Според чл.10 от ЗЧОД охраната с помощта на технически системи за сигурност е дейност по наблюдение и контрол с технически средства на охраняваните обекти и проверка на получените сигнали.

### Проблематика

1. Съгласно Закона за частна охранителна дейност, **МВР в лицето на ГДНП е органът, който издава лицензите и контролира изпълнението на дейността на ЧОФ по лиценза. Същевременно, в ГДНП има създаден сектор „Сигналноохранителна дейност“, които се явява пряк конкурент на ЧОФ, тъй като извършва същата търговска дейност – на практика контролиран и лицензиращ орган са на един пазар, което е в тотално нарушение на европейските практики.**

1.1 Смисълът на ЗЧОД е изчерпан, липсва синхронизация с българското законодателство, взаимовръзката е прекъсната, както и с европейските практики и законодателство;

1.2 В постановките на Закона за частна охранителна дейност има заложили множество административни тежести и пречки, обременяващи дейността на фирмите;

1.3 В действащия Закон за частна охранителна дейност липсва връзка с останалото законодателство, в това число и с основни закони, регламентиращи дейността на дружествата по търговското и другото съпътстващо законодателство;

1.4 Заложени са прекалено много рестриктивни мерки и неравнопоставеност;

1.5 Липсва субординация и логистика от страна на МВР (в частта им, касаеща комуникацията по контрола на ЧОФ);

1.6 Липсват ясно разписани точни и уеднаквени критерии за проверка и установяване на нарушенията;

1.7 Не са включени в него основни дейности и звена от частната охранителна дейност – като инсталаторите и поддържащите мониторинг центрове, макар че те биха могли да се разглеждат като отделен подсектор, част от бранша „Услуги за сигурност“, свързани със сектора частна охранителна дейност;

1.8 Липсата на „живот“ на Консултативния съвет, регламента му, както и обратната връзка с асоциациите, представляващи в бранша.

2. За останалите дейности по подсекторите, формиращи бранша, са налице само подзаконови нормативни актове, като те изцяло са подчинени на общото законодателство:

- Регистрирани търговски дружества към МВР за ЧОД с лиценз – около 1100,

- Регистрирани звена за самоохрана – до юни 2011 на разрешителен режим – приблизително около 3000 (реално няма съществуващ регистър за това) след влизането на промяната на ЗЧОД в сила от месец юни все още не уточнен брой;
- Производители на системи за сигурност – неизвестно,
- Вносители на технически средства за сигурност – неизвестно,
- Инсталатори – неизвестен брой,
- Мониторинг центрове – неизвестен брой,
- Брой служители, заети в сектора – вариращ от 85 000 до 130 000 лица. Предлагат се от 2004 до 2011 г. 4 проекта на ЗИД на Закона за частната охранителна дейност, с които се правят опити за прокарване на допълнителни рестрикции на сектора и обременяването му с допълнителни административни тежести и пречки.

Оказва се, че ЧОД е съвкупност от превантивни действия по охрана на лица, имущество, мероприятия, ценни пратки и товари и обекти от посегателства, като вид търговска услуга за противоправни посегателства, осъществявана от частни длъжностни лица и разрешена чрез лиценз по съответния законов ред. Лицензът е по образец, утвърден със заповед на Министъра на вътрешните работи, и се издава без срок.

Преглеждайки изискванията и законовите регламентации за останалите дейности, които са пряко свързани с частната охранителна дейност, публикувани на сайта на електронното правителство на Р. България, съгласно изискванията на Директивата за услугите и, по-специално - в частта ѝ „Единични звена за Контакт“<sup>7</sup>, могат да се констатират следните обстоятелства:

#### **Мониторинг центрите:**

*Законодателство:* В Р.България няма такъв нормативен акт, лиценз или въведен стандарт, които да определя термина и изискванията за мониторинг център. Мониторинг центрите са спомагателна дейност, част от охранителната дейност. Де факто, дейността им в България се изразява в следното:

- Наблюдение на инсталираните алармени системи и, при сигнал за нарушение, изпращане на мобилен екип (автопатрул) от охранители, които обикновено са въоръжени (с пистолети или пушки тип помпа) и екипирани с помощни средства, бронезилетки, които са собственост на фирмата, с цел да се предотврати извършването на евентуално престъпление или, ако има нарушител, да бъде задържан и да бъдат уведомени съответните органи.

- Мониторинг центърът осъществява цялостната дейност по управление на мобилните екипи (автопатрулите).

- Мониторинг центърът контролира и наблюдава чрез монтирана на обектите техника за проследяване и контрол дейността и работата на гардовете от физическата охрана.

- Екипът, обслужващ мониторинг центъра, осъществява връзката при необходимост, с Възложителя, организира взаимодействието между полицейските екипи и силите на охранителната фирма при нарушение целостта на обекта.

- Освен управлението на техническите системи за сигурност чрез мониторинг центъра се осъществява и контрола при видео наблюдение.

- Също, в мониторинг център се получават (при наличието на инсталирана при Възложителя система за пожар детекция и пожарогасене), сигналите за пожар и той сигнализира на Пожарната служба, Възложителя, МВР и силите на охранителната фирма.

<sup>7</sup> ЕК – Вътрешен пазар, Единични звена за контакт [http://ec.europa.eu/internal\\_market/eu-go/index\\_bg.htm](http://ec.europa.eu/internal_market/eu-go/index_bg.htm)



- Мониторинг центърът осъществява наблюдение и контрол на GPS системите (ако охранителната фирма инсталира, монтира и извършва тази дейност).

- Мониторинг центърът осъществява наблюдението и движението на инкасовите автомобили (по принцип те са собственост на охранителната фирма, управляват се от охранители от фирмата и са оборудвани съгласно изисквания, определени в отделен нормативен акт, сред тях е и изискването за наличието на паникбутон и GPS-система), както и оказва съдействие при необходимост.

- В празнични почивни дни и в извън работно време началник смяната в мониторинг центъра е с пълномощията на изпълнителен директор в компанията, съответно с предварително ясно разписани правила и компетенция и може да взема решения съгласно тях.

- Мониторинг центърът отговаря за техническото обслужване и сигнали за технически проблеми на обектите – тогава се изпращат екипите за поддръжка (които също са собственост на фирмата и са в друг отдел).

#### **Консултанти по сигурността:**

Това са обикновено високоспециализирани в сферата на сигурността или свързана с тематиката, отделни лица или сформирани екипи. От това направление се изключват служителите по сигурността, които са назначени в големите корпоративни компании, в частните дружества, банките или като съветници - те са към персонала на тези компании и не попадат в този сектор. Към момента в България няма официална информация или статистика колко са фирмите, работещи под тази сигнатура. Една от причините за това е, че за да се определиш, че работиш в това направление, трябва да си се доказал преди това в областта.

#### **Детективска дейност:**

В България започнаха да се предлагат детективски услуги през 90-те години. От началото те се прилагаха съвместно с частната охранителна дейност, но постепенно във времето се получи разделяне на двете дейности. От разкриване на обикновени изневери се стигна до издирване на безследно изчезнали, набиране на биографични данни, фирмени проучвания, психологически профили на възрастови кризи и други. Услугите се увеличават, търсенето също нараства. Сред клиентите им са големи български и чуждестранни фирми, консорциуми, политици, хора от най-различно естество. Поръчките също са от различен характер. България е една от малкото страни, в които **детективската дейност не е регламентирана по никакъв начин**. Всеки може да стане детектив, по принцип се използва възможността в законодателството за регистрация на Търговско дружество „и всички останали незабранени със закон дейности“, но не е тайна, че повечето детективи в България са всъщност бивши полицаи. Практиката в страни, където детективската дейност е законодателно уредена, е лицензираните детективи да могат да ползват информационните масиви на правоохранителните органи. У нас този въпрос е оставен във “висящо положение”, за да не се катализират обществени и/или професионални дискусии за необходимостта от информационно взаимодействие между правоохранителните органи и частните детективски звена.

Условията да става всичко това са създадени по вина основно на законодателния орган, Народното събрание, който е пропуснал да види тази сериозна празнота и да вземе мерки за регулиране на този тип отношения. Още повече, че в Единния класификатор на професиите в България детективската е изписана. В тези условия занимаващите се с частна детективска дейност се придържат към едно правило – всичко, което не е изрично забранено, е разрешено.

## 2.1. АКТУАЛИЗИРАНЕ НА ИКОНОМИЧЕСКИ ПОКАЗАТЕЛИ И ПОКАЗАТЕЛИ ЗА ЗАЕТОСТТА В СЕКТОРА: НА НАЦИОНАЛНО НИВО, ВКЛ. ВЛИЯНИЕ НА ИКОНОМИЧЕСКАТА И ФИНАНСОВА КРИЗА

Видно от разглеждания период в таблицата в подсектор 43 броят на предприятията и заетите лица прогресивно намалява за периода от 2007 до 2010 г., като през 2010 в началото на икономическата криза предприятията в това направление са намалели с около 40% от началото на разглеждания период през 2007 г.

Таблица 1 Брой на предприятията и персонала в сектор 43,74.90;80.1;80.20;80.30

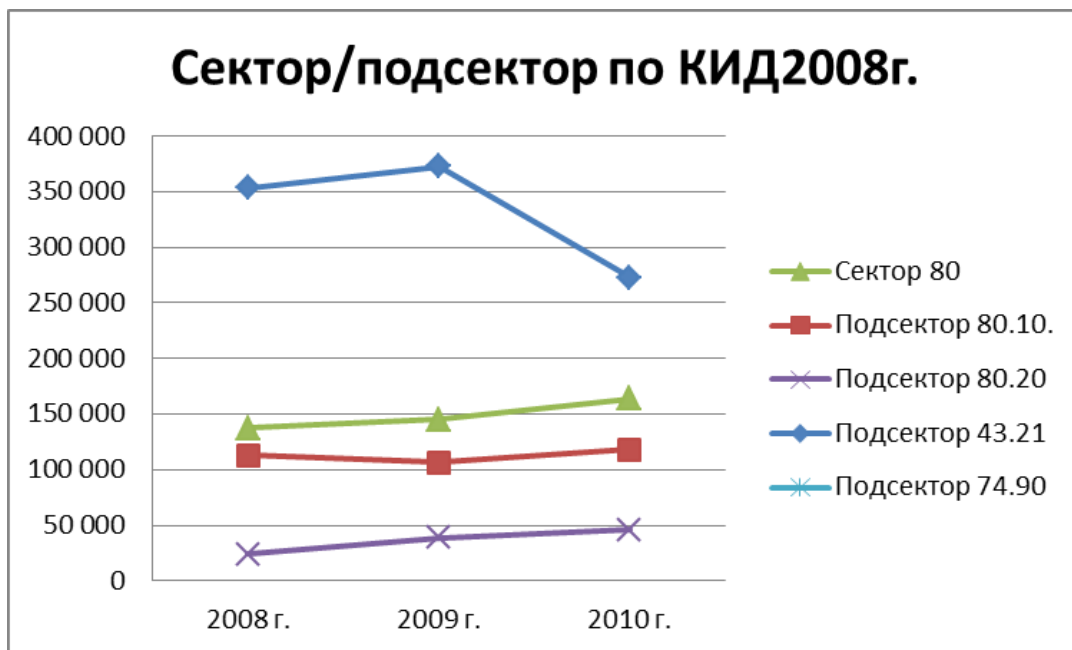
Сектор/подсектор по КИД2008 г.	2007	2008	2009	2010
<b>СЕКТОР 43</b>				
Предприятия	1 182	1 080	968	824
Заети лица	13 089	11 482	9 185	7 264
<b>СЕКТОР 74.90</b>				
Предприятия	2 686	2 519	2 302	2 631
Заети лица	11 868	11 585	11 274	11 437
<b>СЕКТОР 80.1</b>				
Предприятия	724	689	631	749
Заети лица	51128	48381	45599	50 705
<b>СЕКТОР 80.2</b>				
Предприятия	252	252	235	295
Заети лица	9595	9018	8297	7 343
<b>СЕКТОР 80.3</b>				
Предприятия	44	46	42	15
Заети лица	3849	3781	3716	862

Източник: НОИ

В подсекторите 80.1 и 80.2 и 80.3 процесите обаче са малко по различни:

- В 80.1 има спад през 2008 и 2009 г. и лек растеж на броя на дружествата през 2010 г., като в тази зависимост е и броят на заетите;
- В подсектор 80.2 в началото на разглеждания период 2007 и 2008 г. имаме задържане в броя на предприятията и леко покачване в края на периода, но пък заетите лица в края на разглеждания период показват значително намаляване;
- В подсектор 80.3 има над 80% намаляване на броя на предприятията и над 70% намаляване на броя на заетите в тази дейност.

Фиг. 1 СЕКТОР/ПОДСЕКТОР ПО КИД2008 г.



Източник НСИ

Спецификата при представяне на информацията - Данните в частта на сектор 74.90 са обобщени за всички консултанти регистрирани под този код в НКИД. По същия начин са и данните за сектор 43.21.

В сектор 80.20 Дейности в областта на техническите системи за сигурност са включени и част от дружествата, които се занимават само с проектиране и изграждане на системи за сигурност, което показва изкривяване на данните. Това е още един показател, че неотложно трябва да се направи промяна в класификатора и дейностите да бъдат обединени в един сектор и отделни подсектори.

Таблица 2 ДЪЛГОТРАЙНИ МАТЕРИАЛНИ АКТИВИ В ХИЛ.ЛЕВА В СЕКТОР 43,74.90;80.1;80.20;80.30

Сектор/подсектор по КИД2008 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.
Сектор 80	137 728	145 376	163 945
Подсектор 80.10.	112 840	106 420	117 872
Подсектор 80.20	24 197	38 706	45 555
Подсектор 43.21	353 702	373 120	273 141
Подсектор 74.90			

Източник: НОИ

Видно от таблица 2 е че в подсектор 80.20 охрана с технически средства - има значителен растеж в ДМА, докато в другите два подсектора тенденцията е към намаляване. За подсектор 74.90 няма налични данни.

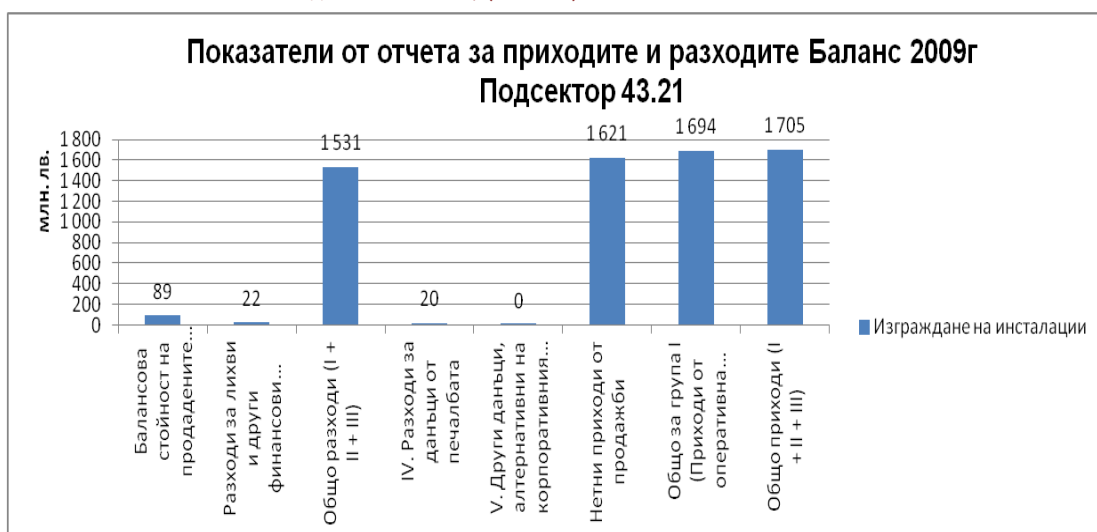
Фиг. 2 Показатели от отчета за приходи и разходи – Баланс 2008г подсектори 43.21; 80.1 и 80.2



Фиг. 3 Финансови показатели за подсектори 80.1 и 80.2 (2008 г.)



Фиг. 4 Финансови показатели за подсектори 43.21; (2009 г.)



Фиг. 5 Финансови показатели за подсектори 80.1 и 80.2 (2009 г.)



Фиг. 6 Финансови показатели за подсектори 43.21 (2010 г.)



Фиг. 7 Финансови показатели за подсектори 80.1 и 80.2 (2010 г.)



Таблица 3 Топ 20 – Темп на нарастване на приходите (2009-2010 г.)

No_2010	Предприятие	Град	Темп на нарастване на приходите (коефициент)	
			2010	2009
1	Рамзес БГ ЕООД	София	83,15	28,11
2	Боду ООД	София	61,51	73,80
3	Бюро за охрана и сигурност ИТ ЕООД	София	36,01	101,22
4	ГАРД ЕООД	София	35,13	57,71
5	Вадим ООД	София	19,84	63,07
6	Атлас Еоод ЕООД	София	19,22	1,18
7	Геоохрана ЕООД	София	16,03	14,02
8	Вега Секюрити 1 АД	София	16,02	30,30
9	М И М СЕКЮРИТИ ЕООД	София	15,86	22,97
10	Асо Пирели ЕООД	София	15,57	15,96
11	СОД-РАЗГРАД ООД	Разград	13,17	7,13
12	ПС Гард ЕООД	София	11,99	82,08
13	СОТ Сигнално охранителна техника ЕООД	София	10,95	16,63
14	ДСК Транс Секюрити ЕООД	София	10,76	15,16
15	Радио СОТ ООД	Пазарджик	10,02	11,64
16	Д.М. Секюрити Груп ООД	София	9,62	217,42
17	Груп 7 ЕООД	София	8,93	12,14
18	МАРИНА ИНКАСО ГРУП ЕООД	Пловдив	8,36	2,90
19	Даикс ООД	Пловдив	7,21	28,47
20	Марина 81 Л ЕООД	Пловдив	6,40	20,09

Източник БСК

Таблица 4 Топ 20 - Приходи от продажби 2008,2009,2010 г

No_2010	Предприятие	Град	Приходи от продажби (хил. лв.)		
			2010	2009	2008
1	СОТ Сигнално охранителна техника ЕООД	София	37 667	33 949	29 109
2	ВИП Секюрити ЕООД	София	18 108	17 068	15 391
3	Асо Пирели ЕООД	София	16 643	14 401	12 419
4	Г4С Секюрити сървисиз България ЕАД	София	16 129	15 290	15 335
5	Агенция Луком-А - България АД	Бургас	13 086	13 086	11 531
6	З С СОТ АД АД	София	12 975	13 767	12 292
7	Боду ООД	София	12 065	7 470	4 298
8	Професионална защита Електроник ООД	София	11 563	18 373	9 772
9	Агенция за сигурност и охрана Сириус ЕООД	София	11 394	11 801	9 491
10	ДСК Транс Секюрити ЕООД	София	10 940	9 877	8 577
11	Юсис ООД	София	9 822	10 481	9 546
12	Секюрити група Алфа ЕООД	София	8 951	10 355	9 698
13	Кремък (ограничен достъп) ЕООД	Стара Загора	8 081	13 021	13 114
14	Моба ЕООД	София	7 335	7 754	6 385
15	Телепол ЕООД	Шумен	6 740	6 375	5 937
16	ВТА ООД	София	6 578	6 429	5 411
17	Викинг Николов ЕООД	София	6 547	6 572	5 403
18	Дончев Експерт ЕООД	София	6 296	8 181	9 332
19	Ипон 1 ООД	София	5 813	5 765	5 575
20	Егида-София ЕАД	София	5 657	7 337	8 094

Източник БСК

- Забележка – В определените по горе дружества има и такива, в които има и дейности по проектиране и изграждане на системи за сигурност, пожароизвестяване и пожарогасене, което изкривява частично данните

Таблица 5 **Топ 20 за 2010 – Ефикасност на използване на персонала**

No_2010	Предприятие	Град	Служители (брой)		
			2010	2009	2008
1	СОТ Сигнално охранителна техника ЕООД	София	3 579	3 445	3 499
2	Асо Пирели ЕООД	София	1 846	2 203	1 530
3	Боду ООД	София	1 716	1 283	590
4	З С СОТ АД АД	София	1 548	1 608	1 537
5	Г4С Секюрити сървисиз България ЕАД	София	1 166	1 168	1 145
6	Секюрити група Алфа ЕООД	София	1 138	1 467	1 537
7	Юсис ООД	София	1 135	1 104	1 060
8	Агенция Дага Полис ООД	София	1 067	1 131	1 483
9	ВИП Секюрити ЕООД	София	1 008	1 089	1 211
10	Моба ЕООД	София	933	988	906
11	ВТА ООД	София	878	787	511
12	Крон Секюрити ЕООД	София	853	557	351
13	ДСК Транс Секюрити ЕООД	София	716	701	279
14	Егида-София ЕАД	София	714	983	1 164
15	Бюро за охрана и сигурност ИТ ЕООД	София	709	806	293
16	Телепол ЕООД	Шумен	707	704	570
17	Бат Секюрити ЕООД	София	686	578	532
18	Кремък ЕООД	Стара Загора	682	780	1 133
19	Селена 52 ЕООД	София	655	561	500
20	Саламандър Асо ООД	Перник	619	498	564

Източник БСК

Таблица 6 **Приходи от продажби / Служители 2008,2009,2010 – Топ 50**

No	Предприятие	Град	Приходи от продажби (хил. лв.)			Служители (брой)		
			2010	2009	2008	2010	2009	2008
1	З С СОТ АД АД	София	12 975	13 767	12 292	1 548	1 608	1 537
2	Агенция Дага Полис ООД	София	5 574	7 549	8 872	1 067	1 131	1 483
3	Агенция за сигурност - Скорпио ООД	Монтана	3 848	858	1 117	409	н.д.	154
4	Агенция за сигурност и охрана Сириус ЕООД	София	11 394	11 801	9 491	399	700	523
5	Агенция Луком-А - България АД	Бургас	13 086	13 086	11 531	496	470	387
6	Алфа 2000 ООД	Пловдив	4 480	4 436	4 586	89	85	412
7	Асо Пирели ЕООД	София	16 643	14 401	12 419	1 846	2 203	1 530
8	Атлас Еоод ЕООД	София	614	515	509	49	68	61
9	Бат Секюрити ЕООД	София	3 339	3 227	3 053	686	578	532
10	Бест Технолоджи ЕООД	София	790	898	890	11	20	16
11	Боду ООД	София	12 065	7 470	4 298	1 716	1 283	590
12	Бюро за охрана и сигурност ИТ ЕООД	София	5 586	4 107	2 041	709	806	293
13	Вадим ООД	София	1 540	1 285	788	293	220	76
14	Вега Секюрити 1 АД	София	898	774	594	234	162	120
15	Викинг Николов ЕООД	София	6 547	6 572	5 403	30	27	571
16	ВИП Секюрити ЕООД	София	18 108	17 068	15 391	1 008	1 089	1 211
17	ВТА ООД	София	6 578	6 429	5 411	878	787	511
18	Г4С Секюрити сървисиз България ЕАД	София	16 129	15 290	15 335	1 166	1 168	1 145
19	Гард ЕООД	София	1 658	1 227	778	131	111	40
20	Геоохрана ЕООД	София	3 634	3 132	2 747	406	357	294
21	Груп 7 ЕООД	София	3 611	3 315	2 956	29	25	342
22	Д.М. Секюрити Груп ООД	София	2 916	2 660	838	445	412	140
23	Даикс ООД	Пловдив	2 559	2 387	1 858	268	247	198
24	Даиксс ООД	Пловдив	736	582	709	31	30	26

25	Джи Пи Ес България АД	София	3 332	3 259	4 023	12	10	49
26	Дончев Експерт ЕООД	София	6 296	8 181	9 332	23	32	29
27	ДСК Транс Секюрити ЕООД	София	10 940	9 877	8 577	716	701	279
28	Егида-София ЕАД	София	5 657	7 337	8 094	714	983	1 164
29	Енигма Секюрити ЕООД	София	560	1 304	2 409	19	23	67
30	Еспол - Секюрити - СОТ ЕООД	София	1 196	1 476	792	57	82	27
31	Инокс България ЕООД	София	603	1 188	2 032	15	23	22
32	Ипон 1 ООД	София	5 813	5 765	5 575	490	496	539
33	Климентов ЕООД	Батак	821	1 290	1 077	43	88	87
34	Кремък (ограничен достъп) ЕООД	Ст. Загора	8 081	13 021	13 114	682	780	1 133
35	Крон Секюрити ЕООД	София	3 905	3 933	2 279	853	557	351
36	М И М Секюрити ЕООД	София	1 892	1 633	1 328	53	49	48
37	Марина 81 Л ЕООД	Пловдив	2 194	2 062	1 717	279	245	236
38	Марина Инкасо Груп ЕООД	Пловдив	1 958	1 807	1 756	97	92	93
39	Моба ЕООД	София	7 335	7 754	6 385	933	988	906
40	Озон-секюрити АД	София	701	727	842	12	61	84
41	Професионална защита Електроник ООД	София	11 563	18 373	9 772	532	583	310
42	ПС Гард ЕООД	София	1 354	1 209	664	221	154	124
43	Радио СОТ ООД	Пазарджик	1 910	1 736	1 555	219	234	175
44	Рамзес БГ ЕООД	София	2 337	1 276	996	230	417	164
45	РМ Титан секюрити ЕООД	Пловдив	1 475	1 457	879	62	188	57
46	Саламандър Асо ООД	Перник	3 090	2 807	2 909	619	498	564
47	Сарк Груп ЕООД	Варна	1 971	1 101	1 198	54	52	41
48	Секюрити група Алфа ЕООД	София	8 951	10 355	9 698	1 138	1 467	1 537
49	Селена 52 ЕООД	София	3 135	2 952	2 121	655	561	500
50	СОД Разград ООД	Разград	765	676	631	49	43	41
51	СОТ Сигнално охранителна техника ЕООД	София	37 667	33 949	29 109	3 579	3 445	3 499
52	Телепол ЕООД	Шумен	6 740	6 375	5 937	707	704	570
53	Унисек Системи за сигурност ООД	София	1 209	1 136	1 297	29	31	23
54	Юсис ООД	София	9 822	10 481	9 546	1 135	1 104	1 060

#### Източник БСК

\* Набирането на данните за фирмите е съобразено с кода по НКИД, посочен от дружествата при тяхната регистрация в Търговския регистър към Агенция по вписванията. Поради тази причина, има несъответствия с показателите, тъй като в статистиката попадат освен дружества, регистрирани по 80.10, 80.20, така и дружества, които са в сферата на дейности по продажба, изграждане и поддръжка на системи за сигурност, пожароизвестяване и пожарогасене, както и видеонаблюдение. Това е и причината да се получава несъответствие и големи амплитуди при съпоставката брой служители / приходи от продажби.

Таблица 7 Топ 20 за 2008, 2009, 2010 г. на дружества с Коефициент на ефективност

No_2010	Предприятие	Град	Коеф. на ефективност		
			2010	2009	2008
1	Джи Пи Ес България АД	София	277,67	325,90	82,10
2	Дончев Експерт ЕООД	София	273,74	255,66	321,79
3	Викинг Николов ЕООД	София	218,23	243,41	9,46
4	Груп 7 ЕООД	София	124,52	132,60	8,64
5	БЕСТ ТЕХНОЛОДЖИ ЕООД	София	71,82	44,90	55,63
6	Озон-секюрити АД	София	58,42	11,92	10,02
7	Алфа 2000 ООД	Пловдив	50,34	52,19	11,13
8	Унисек Системи за сигурност ООД	София	41,69	36,65	56,39
9	Инокс България ЕООД	София	40,20	51,65	92,36
10	САРК ГРУП ЕООД	Варна	36,50	21,17	29,22



11	М И М СЕКЮРИТИ ЕООД	София	35,70	33,33	27,67
12	Енигма Секюрити ЕООД	София	29,47	56,70	35,96
13	Агенция за сигурност и охрана Сириус ЕООД	София	28,56	16,86	18,15
14	Агенция Луком-А - България АД	Бургас	26,38	27,84	29,80
15	PM Титан секюрити ЕООД	Пловдив	23,79	7,75	15,42
16	ДАИКСС ООД	Пловдив	23,74	19,40	27,27
17	Професионална защита Електроник ООД	София	21,73	31,51	31,52
18	Еспол - Секюрити - СОТ ЕООД	София	20,98	18,00	29,33
19	МАРИНА ИНКАСО ГРУП ЕООД	Пловдив	20,19	19,64	18,88
20	КЛИМЕНТОВ ЕООД	Батак	19,09	14,66	12,38

Източник БСК

Кратко описание на начина, по който са избрани водещите предприятия от сектор "Дейности по охрана и разследване" - раздел 80 съгл. Класификатора на икономическите дейности (КИД2008).

Отделните отрасли, които се включват в този раздел, са:

- 80.1 Частна охранителна дейност, без използване на технически системи за сигурност
- 80.10 Частна охранителна дейност, без използване на технически системи за сигурност
- 80.2 Дейности в областта на технически системи за сигурност
- 80.20 Дейности в областта на технически системи за сигурност
- 80.3 Дейности по разследване и издирване
- 80.30 Дейности по разследване и издирване

При анализа на предприятията в избраните 20 сектора (в частност и сектор „Охрана“) е разгледан динамичен ред от три години (2008-2010 г.) с цел да не се изключат сравнително нови предприятия, които осъществяват дейност към последния разглеждан период. Поставено е изискване предприятията да имат отчетени приходи от продажби и за трите години. Използвана е:

- долна граница на броя заети в предприятията от 10 служители,
- променлива според сектора долна граница на приходите от продажби с цел да бъде поставен фокус върху по-големите предприятия.

В сектор „Охрана“ са анализирани 120 предприятия с:

- долна граница на приходите от продажби 500 хил. лв. за 2008, 2009 и 2010 г.
- брой на служителите минимум 10 през 2010 г.

Описание на отделните коефициенти:

#### 1. Степен на развитие:

Използваният в случая метод е за подреждане на многомерни обекти по показателя “степен на развитие” (Метод на Хелвиг или т.нар. таксономичен метод). Той представлява коефициент с оптимална стойност 1 (единица). Същността на метода е изчисляване на разстояния между обекти, описани с множество характеристики и групирането и подреждането им на база на тези разстояния. Това позволява да се определи мястото на всеки обект в сравнение с други многомерни обекти. Анализът по "степен на развитие" е изготвен при комбиниране на многомерен статистически анализ и анализ по някои отделни (едномерни) показатели. Методът е използван за ранжиране на

предприятията на база данни от 2008 до 2010 г. Изследването се базира на количествени показатели при подбора на водещите предприятия. Подборът на показателите е направен с цел оценка на параметри, които могат да бъдат приложени към представителна статистическа извадка; точно и еднозначно да измерят и оценят мястото, както на секторите в българската икономика, така и на едно дружество в сектора, в който работи; обичайно са наблюдавани и оценявани.

Експертният екип е изключил предприятията в несъстоятелност, производство по несъстоятелност, ликвидация и вече заличени дружества, тъй като не смята, че представляват интерес в рамките на настоящия проект.

#### **Показателите са:**

- брой предприятия - използван само в анализа на отраслите;
- брой заети лица (служители);
- приходи от продажби - отразява реализираните приходи от продажби по отчета за приходите и разходите;
- ефективност на използване на персонала - показателят характеризира ефективността на персонала посредством нетните приходи от продажби.

Показателят е в стойностно изражение и изразява приходите от продажби в лева на заето лице. Оптималният показател е максималния. В този случай ефектът от използването на персонала е максимален, т.е. по-голям обем продукция на работник и следователно разходите за персонал имат по-нисък дял в разходите за дейността.

- темп на изменение на продажбите - показателят е динамичен и представлява количествена характеристика на измененията на продажбите на дружеството на база предходната година.

Резултатът е в процентно съотношение като ако е отрицателен, то има спад в приходите от продажби спрямо предходната година и обратно.

Оптималният показател е максималния.

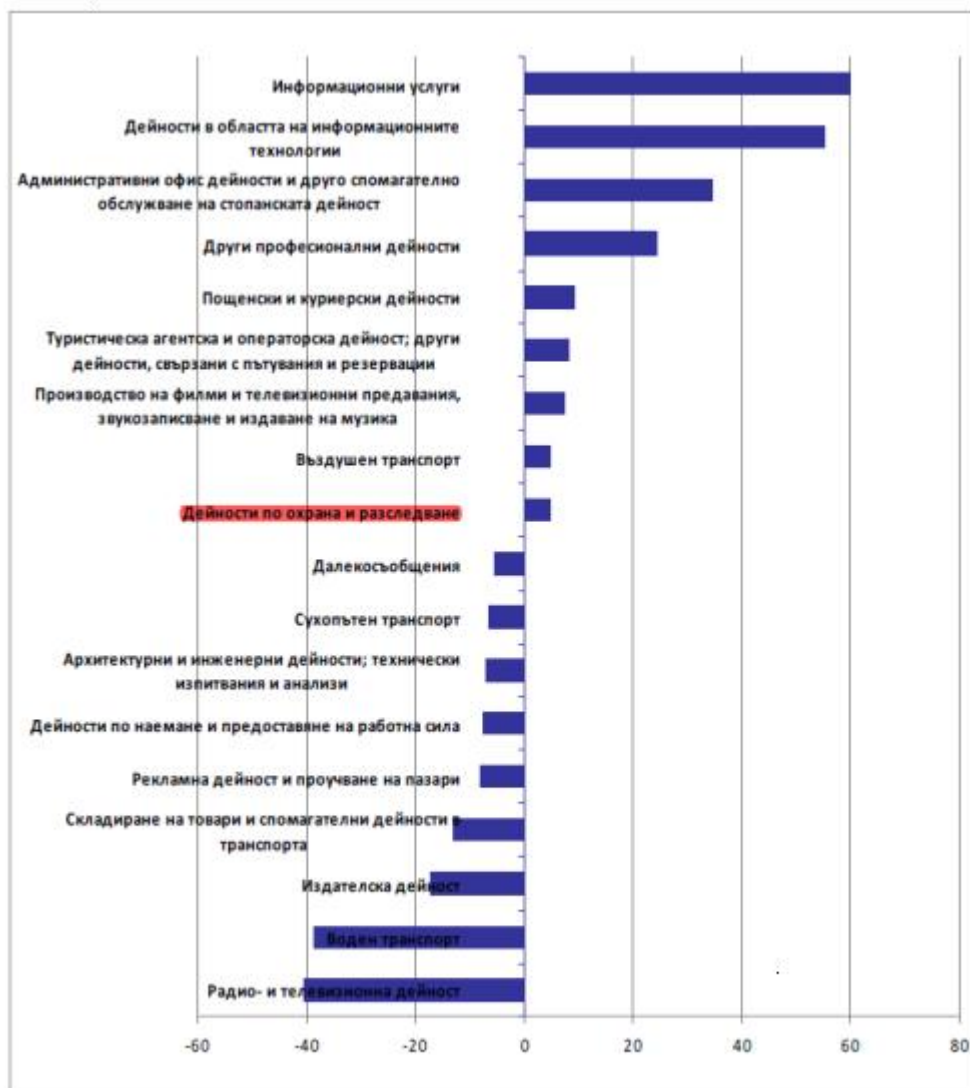
- Обращаемост на ДМА - показателят изразява обращаемостта на използваните дълготрайни материални активи (ДМА) и възвращаемостта на средствата, вложени в ДМА, посредством приходите от продажби. На практика показателят показва приходите от продажби на единица ДМА, съгласно отчетите за приходи и разходи на компаниите. Трябва да се отбележи, че приходите от продажби не служат единствено за покриване на разходите за придобиване на ДМА. Въпреки това показателят, макар и косвен, е достатъчно изчерпателен по отношение на степента на възвращаемост на средствата, ангажирани в ДМА. Оптималният показател е максималния, изразяващ по-бърза възвращаемост на вложенията.

## **2. Отделно са направени класации на предприятията и по следните отделни показатели:**

- приходи от продажби за 2010 г. - топ 20 предприятия;
- брой заети лица (служители) през 2010 г. - топ 20 предприятия;
- ефективност на използване на персонала - топ 20 предприятия (описан е по-горе в изложението)
- темп на изменение на продажбите - топ 20 предприятия (описан е по-горе в изложението).

## Основни изводи и тенденции за значимостта на сектора:

Фиг. 8 Прогноза на МВФ за растеж на услугите



Източник: Евростат

Видно и от графиката по горе с прогнозата на МВФ за прогнозен растеж на услугите – те са на 8-мо място с положителна прогноза. От направените извадки от данните на НОИ и НСИ е видно че частните услуги за сигурност, се повлияват от кризата по отношение на финансовите показатели (таблици 4,5,6), но търсенето към тях не намалява а е по скоро във възходяща линия на базата на други сектори.

Освен публичните разходи за правосъдие, високи са и частните разходи, които отиват основно за охрана и правно обслужване на фирмите. Според социологическо проучване на Институт „Отворено общество”<sup>8</sup> - София от края на 2010 година повече от половината от фирмите в страната ползват СОТ, почти 10% имат наета частна охранителна фирма и още 6% - жива охрана (при най- големите фирми от Топ 100 над 60% имат охранителна фирма, над 34% имат СОТ и над 31% имат жива охрана). Годишно

<sup>8</sup> [http://osi.bg/downloads/File/2011\\_New/Cenata\\_na\\_pravosadieto\\_final.pdf](http://osi.bg/downloads/File/2011_New/Cenata_na_pravosadieto_final.pdf)

фирмите плащат средно по 3 096 лева за сигурност и 4 448 лв. за правни услуги. Според същото изследване средният разход за сигурност в една фирма е 3096 лв. за изминалата година. Ако приемем, че в България има около 300 хиляди активни фирми, то общият годишен разход за сигурност е малко над 900 милиона годишно (тук се включват всички разходи, не само наемането на външни фирми).

Според данни от последното изследване на Световната банка в България фирмите заделят около 0,83% от обема на продажбите си за разходи за сигурност, а загубите им заради кражби, грабежи и вандализъм са 3,73% от продажбите им.

ТАБЛИЦА 8 БРЕМЕТО НА ПРЕСТЪПНОСТТА ВЪРХУ ФИРМИТЕ

	В България	В региона	В света
Процент на фирмите, които плащат за сигурност	69,13	57,93	57,11
Ако е имало загуби, които са причинени от кражби, обири, вандализъм или палежи срещу фирмите (като% от продажбите)	3,73	3,89	4,91
Разходи за охрана (% от продажбите)	0,83	1,46	1,53
Процент от фирмите, които определят престъпността, кражбите и безредиците като сериозна пречка	24,48	26,98	26,21

Източник: Световна банка, enterprise surveys

## 2.2. ОСНОВНИ ФАКТОРИ, ВЛИЯЕЩИ ВЪРХУ РАЗВИТИЕТО НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ – ТЕКУЩО СЪСТОЯНИЕ В СЕКТОРА

В съвременния свят този вид услуга за сигурност все по-масирано навлиза и в бита и в икономическия и социален живот, но тя не е определена като една от основните видове охранителна дейност.

В действителност специфичната природа на частните услуги за сигурност, тясно свързани с основните въпроси на сигурността в обществото, изисква установяването на строги условия, специфични за сектора, по-специално за влизането на пазара, проучването на служителите в частната сигурност, обучението, определянето на дейностите и правото и задължението за националните власти да осъществяват постоянен контрол върху частните фирми за сигурност. Поради тази причина Асоциациите и бизнеса считат, че частният сектор за сигурност трябва да следва своята собствена пътека и трябва да бъде изключен от приложната сфера на директивата за услугите или най-малкото – би трябвало да бъде предмет на специфично основно. Твърде често пазарните практики дават приоритет на цената на услугата и малко или въобще не отделят внимание на качествените аспекти. Често непривлекателните условия за работа, с които все още голям брой от работниците в сектора трябва да се борят, силно конкурентната икономическа обстановка и тенденцията частните услуги за сигурност да се възприемат като стока, имат негативен ефект върху качеството на услугите и имиджа на сектора.

Днес, различни важни икономически субекти като летища, морски пристанища, превозвачи, индустриални предприятия, транспортни компании, охранителни фирми и много други доставчици на услуги са изправени пред реални рискове от катастрофални загуби поради военни действия и терористични актове.

Вярно е, че доставчиците на услуги за сигурност имат само ограничена роля като брънка от цялостната верига за сигурност, конкретно в светлината на последните европейски правила, налагащи главните отговорности, свързани със сигурността, върху националните правителства. Но вярно е също,

че отговорността на доставчиците на частни услуги за сигурност е потенциално неограничена в случай на катастрофална терористична атака. Същото се отнася за летищата, пристанищата, превозвачите, производствени обекти и т.н.

Зачитайки важната роля на нашата индустрия в днешното общество, може да бъде само в интерес на обществото, като цяло, да се намерят адекватни решения за ограничаване на загубите, „навлечени” върху всички търговски страни в тази индустрия, до приемливи нива и/или нива, които да осигуряват алтернативни финансови източници за покриване на загубите. Очевидно е също, че за да се намери дългосрочно решение на въпросите за критичната отговорност, резултат от терористични атаки или военни действия, е нужна някаква форма на ясна правна рамка в ЕС за различните сектори изключение.

По принцип по-основните концепции за това какво представлява "сигурност" и, на свой ред, обхватът и периметърът на сигурност, индустрия и пазар са много аморфни. Това се дължи, от една страна, на факта, че естеството на действителните и възприемани заплахи за сигурността и проблеми могат да се различават значително в зависимост от кого и на какво равнище на "обществото" те се оценяват. От друга страна, естеството на заплахите и усещането за сериозността им се променят с времето.

Като се има предвид естеството на заплахите за сигурността, приоритетите, на търсенето и предлагането, характеристиките, са между две различни категории заплахата за сигурността:

- "Традиционна" сигурност, което съответства на защита срещу заплахи като "обикновено" престъпление, за противопожарна защита и т.н.
- "Новата" сигурност, съответства на защита срещу ("външни") заплахи, като например: тероризма, организираната престъпност, престъпленията в кибернетичното пространство и т.н., а също и защита "против" и отговор на значителни катастрофични събития.

Като общо положение е важно да се отбележи, че границите между различните сегменти, определени по-горе често не са ясно определени. От гледна точка на търсенето, може да има често припокриване (или неопределеност) по отношение на разпределението на отговорностите за сигурност и ролята на различните потребителите на труд на продуктите за сигурност или услуги. От страна на предлагането сме виждали, например, придобиването на основни граждански доставчици на технологии от предприятия от отбранителната индустрия по този начин до заличаване на разликата между отбраната и сигурността. В същото време, "новите" заплахи за сигурността са двете повдигнати от страна на търсенето на традиционните продукти за сигурност и ги накарало да придобиват или да се разработят нови технологии, така че ясно разделение няма и не може да се прави разлика между "традиционните" охранителната услуги и "новата" индустрията за сигурност.

Като цяло, по отношение по-специално за "новите" заплахи за сигурността и приоритети, които се разработват в голяма степен през последните десетина години охранителната индустрия е незряла.

Вследствие на това е все още недобре структурирана и често ясно разграничение не може да се прави между, например, за сигурността и отбранителната промишленост, както и между "традиционните" и "новите" сектори на сигурност.

Услугите за сигурност са особено сложен комплекс и с технологични данни, които могат или да бъдат специфични за Секюрити пазара, или да бъдат с двойни приложения - като отбранителния пазар, или все повече идват от различни други области като здравеопазване, потребителски стоки, транспорт, информация и комуникации, и т.н.

Следователно, концепцията за сигурност на индустрията е малко по-аморфна и не съответства на никаква конкретна класификация на дейностите.

Разкриването на същността на понятието “частна охранителна дейност - ЧОД” има значение, както за новото законодателство, така и за лицата, осъществяващи частните охранителни търговски услуги.

Ето защо, преди да изясним понятието “ЧОД”, е необходимо да изясним понятието “частна охранителна търговска услуга”<sup>9</sup>.

Услугата, извършвана от частните охранителни търговски дружества, е действие в полза на собствениците, които изискват да се охранява имущество, лица, мероприятия, ценни пратки и товари. “Услугата е всяка дейност, която води до удовлетворяване на потребности и желания, свързани с размяната на стойности и не води до форма на собственост върху получената стойност в смисъл на придобиване на материален продукт”.

Прайд и Феръл<sup>10</sup> смятат, че “Услугата се определя като нематериално демонстриране и продукти, които са резултат от прилагане на човешки и механични услуги към хора или предмети”.

Според други частната охранителна търговска услуга е всяка законно разрешена дейност, свързана със задоволяване на определени потребности и е разрешена чрез лицензиране и регистрация.

В административно-правен смисъл понятието “ЧОД” се употребява не в смисъл на дейност на всички недържавни органи, а само на недържавните правоохранителни органи в един по-тесен, специфичен смисъл – като една от проявените форми на дейност на недържавните правоохранителни органи. Това е логически оформена обща мисъл за предмета или явлението и представлява знание, разбиране.

Дефинициите клонят да рефлектират към полицейските аспекти на услугите, макар че в дейностите, които те изброяват, част от тези услуги са включени в зоната, която трябва да бъде разглеждана като част от по-широката дефиниция за ЧОФ, подобно на наблюдението или частната детективска дейност.

Други дефиниции, на които се набляга особено, че по-голяма част от задачите си ЧОФ правят за печалба /като противници да служат на публичните интереси/. Някои от дефинициите под черта са специфична част от услугите, които ЧОФ доставят, като охранителни услуги, технически услуги, видеонаблюдение, информационен и рисков анализ.

Изследователи поддържат мнението, че ЧОФ правят заедно само вътрешната сигурност и защита, като противоположна на външната сигурност, която е територия на държавните военни и частните военни компании.

През погледа на тези вариации на дефинициите за ЧОФ може да се дефинират като: **НЕПРАВИТЕЛСТВЕНИ ОРГАНИЗАЦИИ ИЛИ ГРУПА ОТ ОРГАНИЗАЦИИ, КОИТО ДОСТАВЯТ ПОЛИТИКИ И УСЛУГИ ЗА ВЪТРЕШНА СИГУРНОСТ ЗА ОПРЕДЕЛЕНИ КЛИЕНТИ, ПРАВИТЕЛСТВОТО, ЧАСТНИ ЛИЦА И ОРГАНИЗАЦИИ, С ЦЕЛ ТЪРГОВСКА ПЕЧАЛБА.**

За изясняване същността на понятието “ЧОД” следва да бъде посочено, че дейността е частна, защото се извършва от регистрирано частно търговско дружество по Търговския закон. Охранителна е поради регистрирания предмет на дейност на търговското дружество по Търговския закон. Разрешава да се осъществява от физически и юридически лица въз основа на лицензионен режим, като това е дейност, която се извършва на територията на цялата страна или само на територията на отделна областна дирекция на МВР.

---

<sup>9</sup> Доц Христо Иванов – „Бизнесът Частна Охранителна дейност”

<sup>10</sup> ПРАЙД, Феръл: [Маркетинг: концепции и стратегии](#), издателство Форком

В различните страни по различен начин е уреден въпросът, както със регулацията от страна на държавните органи, така и по отношение на саморегулацията. Дружествата от сектора за частни услуги за сигурност предлагат голямо разнообразие от услуги, които могат да се разделят по категории.

В почти всички страни-членки на Европа и СЕ дружествата предлагат охрана на заводи и сгради, включително и на атомни централи, военни поделения, летища, пристанища, парламенти. Тази категория включва и настройки и поддръжка на центрове за отговори при включване на аларми и видео центрове.

Второ, ЧОФ предлагат охранителната услуга инкасо.

Трето, ЧОФ извършват и услугата персонална охрана. В много страни-членки на Европа и СЕ ЧОФ предоставят охрана на публични събития като футболни мачове и концерти. Това понякога налага съдействие с полицията, но понякога води до пряка конкуренция. Накрая, в много от тези страни ЧОФ предлагат и услугата частно детективски и/или разследващи услуги. Тази роля на ЧОФ може да бъде проблемна в държави със слаба или нефункционираща правна рамка, както и в страни с близки връзки между ЧОФ и държавното разузнаване и организираната престъпност.

Точната роля на компаниите от бранша на частните услуги за сигурност зависи от различни фактори. **Първият фактор** е наскоро приетият нео-либерален модел за публичния сектор, включващ изграждането на квази-маркет, представянето на бизнес мениджърски техники, конкурентоспособни продукти и въвеждането в частния сектор на дейности, привични за публичния. Тази поява на нео-либералното правителство е важен фактор за нарастване на броя на опериращите компании в този сектор. **Вторият фактор** е нивото на демократизация и на законодателството в страните на прехода. Много бивши комунистически европейски страни са в процес на осъществяване на болезнени политически и икономически реформи. Точно след смяната на режима държавните институции и правната рамка бяха реформирани из основи и бяха леко разклатени. При такива обстоятелства обществото не вярва, че полицията и други държавни охранителни организации могат да се справят с престъпността, която нараства очевидно през преходния период, което от своя страна е повишило търсенето на услугите, предлагани от компаниите в бранша. Ролята на тези компании зависи и от вида на заплахата и рискът срещу обществото. Много европейски държави са въвели мерки за регулиране на частни охранителни фирми, които варират от лицензионни схеми (Люксембург), за обучение на персонала (Испания) и налагането на лични изисквания характер (Белгия). Различията между европейските регламенти, генерирани в усилията за хармонизиране на Европейската комисия и Европейския комитет по стандартизация, е разработване на европейски стандарт за службите за сигурност. Европейските правителства също използват националното законодателство за регулиране на частните охранители, лицензирането на въоръженията, износа на стоки с двойна употреба, както и регулирането на частни военни компании, а Великобритания е проучила регулиране на наемници и частни военни компании и издаде Зелена книга през 2002 г. Освен това, в доклад, изготвен за Съвета на Европа относно регулирането на частните охранителни фирми в Европа<sup>11</sup>, Роден отбелязва необходимостта от подобряване и хармонизирано законодателството, но също така идентифицира важни източници на регламент, произтичащи от съдебната практика, разработени от Съда на Европейските общности и други регулаторни режими, занимаващи се с за сигурност на летището и разработена от Съвета на Европа относно правата на човека, лични данни, притежание на огнестрелно оръжие, приходите от престъпления и други въпроси, които са от значение за частните услуги за сигурност. Частни охранителни фирми са създали свои собствени асоциации, които да разработят доброволно регулиране и да насърчават легитимността на тяхната дейност. Британската асоциация на

---

<sup>11</sup> [http://www.ssrnetwork.net/document\\_library/detail/3978/regulating-private-security-companies-in-europe-status-and-prospects](http://www.ssrnetwork.net/document_library/detail/3978/regulating-private-security-companies-in-europe-status-and-prospects)

частните охранителни компании (BAPSC)<sup>12</sup> и Американската международна асоциация за мирни операции (IPOA) имат създадени доброволни кодекси за поведение за своите дружества, а за частната охранителна компания в Ирак (PSCAI) асоциацията разработи правила за използването на сила от страна на частни предприемачи в сферата на сигурността. В IPOA кодекса се включва система за мониторинг, но има малка прозрачност по прилагането му.

Секторът на частните охранителни услуги е система, която постига възход в условията на голям обем от услуги, които се предлагат. Освен това, трябва добре да се обмисли привлекателността за ЧОФ извън закона. Секторът ще достигне точката, когато ще бъде много трудно да се направи това. В момент, когато нито едно от двете няма да е привлекателно за тях извън закона, е най-важно да се уверим че тези минимални стандарти са идентифицирани и са интегрирани в приложими от практиката регулации за зоната на СЕ<sup>13</sup>. Международното регулиране е необходимо, тъй като ЧОФ станаха като известни като номадите, които заобикалят наложеното законодателство, в разрез с установения ред.

Законодателството е необходимо да е такова, че ЧОФ и техните служители да са отговорни за действията си, в частта преди големите различия между ЧОФ и полицейските служби. Независимо от неефективността на текущите им регулаторни капацитети, в експлоатацията на тези частни сдружения, ролята на експерт по сигурността и "професионалист" е най-видимата и е в основата на хармонизиране на практиките на корпоративно ниво. Тези асоциации предоставят институционална рамка за осигуряване на съгласие между сигурността и специалисти за най-добрите практики за осигуряване на сигурност, необходимите умения и стандарти.

### 2.2.1. ДЕМОГРАФСКИ ОСОБЕНОСТИ

Демографската ситуацията в България се характеризира със засилена урбанизация и емиграция; ниска обща раждаемост, съчетана с висока раждаемост сред маргинализираните слоеве и висока средна възраст на населението. Според последното преброяване, извършено през 2011 г., демографската картина в България изглежда по следния начин (изложените по-долу данни са взети от доклада на НСИ с основните резултати от Преброяване 2011):

#### 1. Население

- Към 01.02.2012 г. населението на България е 7 364 570 души, от които 51,3% са жени и 48,7% са мъже.
- Запазва се тенденцията на урбанизация – в градовете живеят 5 339 001 души, или 72.5%, а в селата живеят 2 025 569 души, или 27.5% от населението на страната.
- В периода между двете преброявания 2001 – 2011 г. населението намалява с 564 331 души, което е 0,7% на година.
- Две трети от намалението на населението (68,9%) се дължи на отрицателен прираст, а една трета (31,1%) – на външната миграция.

#### 2. Териториално разпределение

- С най-многобройно население е област София (столица), в която живеят 1 291 591 души или 17,5% от населението на страната. Най-малка е област Видин с население 101 018 души (1,4%).

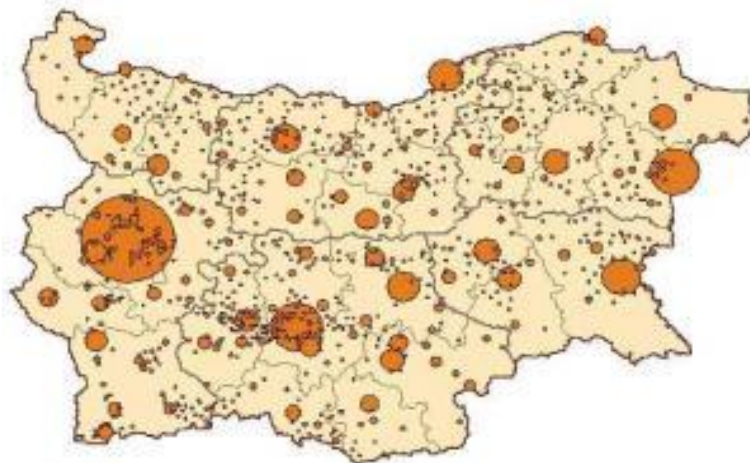
<sup>12</sup> <http://www.bapsc.org.uk/?keydocuments=key-documents>

<sup>13</sup> **Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces (DCAF)**  
Policy Paper – №20 Regulating Private Security in Europe: Status and Prospects



- Шест са областите са с брой на населението над 300 хил. души, като в три от тях – София (столица), Пловдив и Варна, живее общо една-трета от населението на страната. Четвърта по брой на населението е област Бургас с население 415 817 души, а непосредствено след нея се нареждат областите Стара Загора – 333 265 души, и област Благоевград с население 323 552 души.

Фиг. 9 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ГОЛЕМИТЕ И МАЛКИТЕ ГРАДОВЕ НА ТЕРИТОРИЯТА НА БЪЛГАРИЯ



Източник: [www.europe.bg](http://www.europe.bg) – „РАЗВИТИЕ НА СЕЛИЩНАТА МРЕЖА И ТЕРИТОРИАЛНО-УРБАНИСТИЧНАТА СТРУКТУРА”

### 3. Възрастова структура

- Продължава процесът на демографско остаряване, изразяващ се в намаляване на абсолютния брой и относителния дял на населението под 15 години (от 15,3% през 2001 г. на 13,2% през 2011 г.) и увеличаване на дела на населението на 65 и повече години (от 16,8% през 2011 г. на 18,5% през 2011 г.).
- Най-голям е относителният дял на населението над 65 и повече години в областите Видин – 25,5%, Монтана и Габрово – по 24%, Ловеч – 23,3% и Кюстендил – 22,8%. Най-нисък е делът на възрастното население в областите Благоевград, Варна и София (столица) – 16%.
- 62,2% от населението в страната е в трудоспособна възраст или 4 576 904 души. 52,2% от тях са мъже, а останалите 47,5% - жени. По-голямата част от населението в трудоспособна възраст живее в градовете – 75,8%, а 24,2% - в селата.
- Възпроизводството на трудоспособното население се характеризира най-добре чрез коефициента на демографско заместване, който показва съотношението между броя на влизащите в трудоспособна възраст (15-19г.) и излизащите от трудоспособна възраст (60-64г.). Общо за страната този коефициент е 70. За сравнение, през 2001 г. всеки 100 лица, излизащи от трудоспособна възраст, са били замествани от 124 млади хора.

### 4. Вътрешна миграция

- В периода 2001-2011 г. 379 181 лица са променили своето местоживее в страната от едно място в друго. 35,5% от тях са се изселили в населени места на същата област, а останалите 64,5% са мигрирали извън рамките на областта, в която са живеели преди мигрирането.

Демографските особености в България, като застаряващо население и висока концентрация на жителите в големите градове, обуславят във висока степен и възрастовата и териториалната структура в сектор „Дейности по охрана и разследване”, които ще бъдат разгледани подробно в следващия подраздел.

## 2.2.2. УМЕНИЯ И КВАЛИФИКАЦИЯ НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОРА

В момента в сферата на частните услуги за сигурност работят лица с различна квалификация и профил. Това се обуславя, както от законовата рамка за отделните дейности, така и от възможността за израстване в кариерата и привлекателността на професията. Структурата на заетите в сектор „Дейности по охрана и разследване“ ще бъде разгледана аналитично по подсектори, както следва:

- **4321** – Изграждане на ел. инсталации,
- **7490** – Други професионални дейности, некласифицирани другаде/консултантски услуги,
- **8010** - Частна охранителна дейност, без използване на технически системи за сигурност,
- **8020** – Дейности в областта на техническите системи за сигурност,
- **8030** – Дейности по разследване и издирване.

Преди да бъдат разгледани броят и структурата на заетите в сектора, трябва да се отбележи броят на фирмите, извършващи дейност в съответните подсектори и, съответно - осигуряващи заетост на човешките ресурси в това икономическо направление. Таблица 9 показва изменението на броя на предприятията в сектора през последните 4 години.

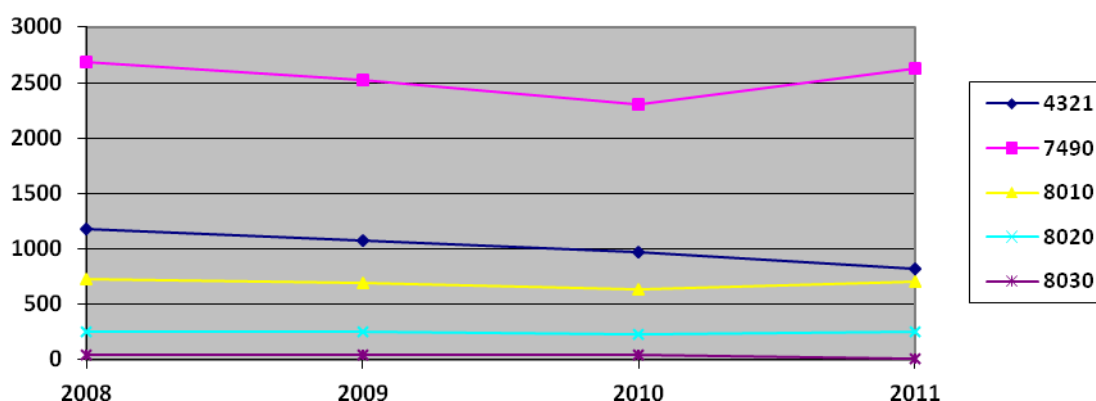
Таблица 9 Брой фирми по подсектори за 2008, 2009, 2010, 2011 г.

KID 2008	Брой фирми към 12.2008	Брой фирми към 12.2009	Брой фирми към 12.2010	Брой фирми към 12.2011
<b>4321</b>	1 182	1 080	968	824
<b>7490</b>	2 686	2 519	2 302	2 631
<b>8010</b>	724	689	631	749
<b>8020</b>	252	252	235	295
<b>8030</b>	44	46	42	15
Общо:	4 888	4 586	4 178	4 514

Източник: НОИ

От представената статистика е видно, че от 2008 до 2010 г. има плавен спад на броя на фирмите и в петте подсектора. Причината вероятно е задълбочаващата се икономическа криза в България, вследствие на която немалък брой фирми са прекратили дейност или са се пренасочили към други икономически дейности. През 2011 г. се забелязва известно повишаване на броя на субектите на пазара за три от подсекторите – 7490, 8010, 8020, което може да се обясни с увеличената престъпност през последната година, в резултат на която се е генерирала по-интензивна необходимост от сигурност у потребителите.

Фиг. 10 Брой фирми по подсектори за 2008, 2009, 2010, 2011 г. Източник НОИ



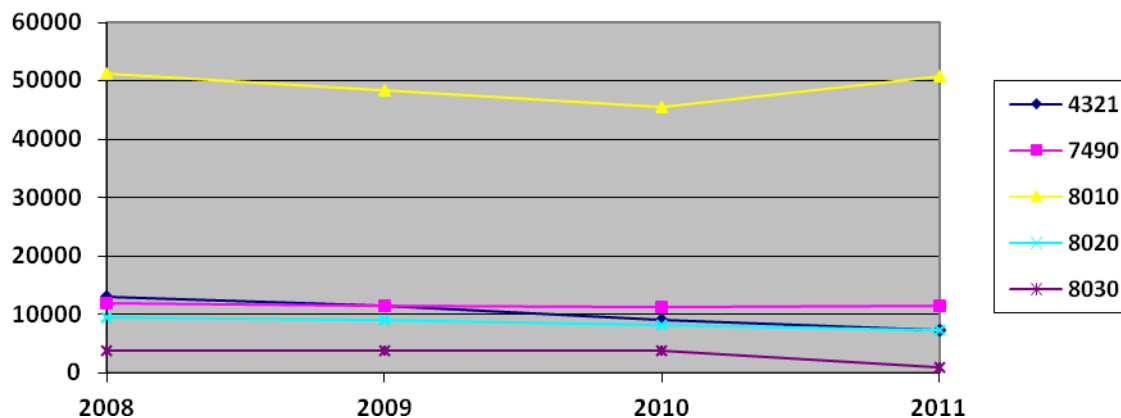
Общият брой на работните места в сектор „Дейности по охрана и разследване” отчита значителен спад за периода от 2008 до 2011 г. (Таблица 10), което е в пряка зависимост от намаляването на броя на фирмите, както беше показано по-горе. Икономическата криза и сериозните затруднения пред бизнеса доведоха до драстично намаляване на бюджетите за охрана и сигурност, търсене на критично евтини решения, отпадане на обекти, спиране/въздържане от стартиране на проекти, което бързо дава резултат върху броя на заетите.

Таблица 10 Брой работни места по подсектори за 2008, 2009, 2010, 2011 г. Източник НОИ

KID 2008	Брой лица към 12.2008	Брой лица към 12.2009	Брой лица към 12.2010	Брой лица към 12.2011
4321	13 089	11 482	9 185	7 264
7490	11 868	11 585	11 274	11 437
8010	51128	48381	45599	50 705
8020	9595	9018	8297	7 343
8030	3849	3781	3716	862
Общо:	90 529	84 247	78 021	77 611

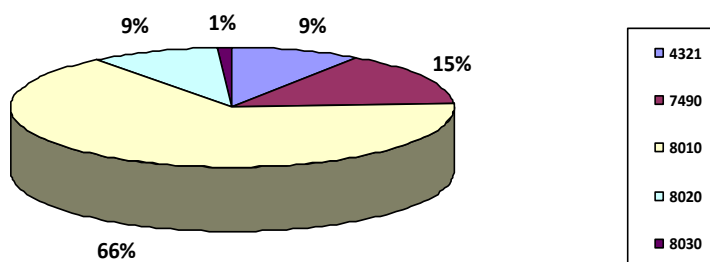
Най-силно засегнати от тенденцията за намаляване броя на заетите са подсекторите 8030, 4321, 8020, докато при 8010 и 7490 се забелязва малък ръст през 2011 г. в сравнение с 2010 г., което се обяснява с повишената престъпност във всичките ѝ разновидности. Най-драстично е изменението в подсектор 8030, от което може да се заключи, че в условията на криза потреблението на услуги по разследване и издирване силно се е свило (Фигура 11).

Фиг. 11 Брой заети по подсектори за 2008, 2009, 2010, 2011 г. Източник НОИ



Фигура 11 показва визуално процентното разпределение на работната сила по подсектори за 2011 г. Веднага се забелязва, че подсектор 8010 съдържа в себе си най-голям брой заети лица, което го определя и като най-значим за сектор N80. Малко по-надолу всеки един подсектор ще бъде разгледан поотделно по възрастово, полово и квалификационно разпределение на човешките ресурси в него.

Фиг. 12 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ ПО ПОДСЕКТОРИ ЗА 2011 г. Източник НОИ



Наред с броя на фирмите и заетите в сектора, друг важен показател за състоянието на човешките ресурси е средният осигурителен доход. Таблица 11 показва, че всички подсектори бележат ръст от 2008 до 2011 г. Сред причините за тази тенденция са увеличение на минималната работна заплата за страната и минималните осигурителни прагове. (приложение 7.3 Среден Осигурителен Доход по подсектори, региони и професионални групи за 2009, 2010, 2011 г.).

ТАБЛИЦА 11 СРЕДЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ДОХОД ПО ПОДСЕКТОРИ ЗА 2008, 2009, 2010, 2011 г.

KID 2008	Доход към 12.2008	Доход към 12.2009	Доход към 12.2010	Доход към 12.2011
4321	401,72	428,12	448,30	475,68
7490	521,43	548,14	596,25	606,50
8010	290,35	336,47	360,48	377,13
8020	283,71	324,02	359,59	355,80
8030	288,51	343,65	351,73	480,24

Източник: НОИ

Друг важен показател при анализа на човешките ресурси в сектора е възрастовата структура на заетите. Общият брой на заетите в сектора за 2011 г. е 77 611. Разпределението им по възрастови групи и по пол в подсекторите е представено в таблица 12. Данните показват, че общо за сектора мъжете представляват 84,5 % от всички заети, а жените – 15,5 %.

ТАБЛИЦА 12 СТРУКТУРА НА ЗАЕТИТЕ ПО ПОЛ И ВЪЗРАСТ В СЕКТОР „ДЕЙНОСТИ ПО ОХРАНА И РАЗСЛЕДВАНЕ”, 2011 г.

	15-24 години	25-34 години	35-44 години	45-54 години	55-64 години	Над 65 години	Общо
<b>БРОЙ ЗАЕТИ</b>							
В т.ч. – Мъже	4 726	10 151	10 910	14 083	18 319	7 418	65 607
4321	455	1 573	1 500	1 400	883	146	5 957
7490	505	1 734	1 473	995	759	163	5 629
8010	3 086	5 368	6 627	10 123	14 999	6 645	46 848
8020	599	1 306	1 124	1 412	1 549	438	6 428
8030	79	170	186	153	129	26	743
- Жени	1 090	3906	3 144	2 184	1 443	237	12 004
4321	91	452	328	241	176	17	1 305
7490	600	2 084	1 457	937	635	95	5 808
8010	315	1 035	1 070	782	539	116	3 857
8020	78	289	252	205	83	8	915
8030	6	46	37	19	10	1	119
<b>Дял от общата численост на заетите, %</b>							
В т.ч. – Мъже	6	13	14	18,1	23,6	9,5	84,5
- Жени	1,4	5	4	2,8	1,8	0,3	15,5

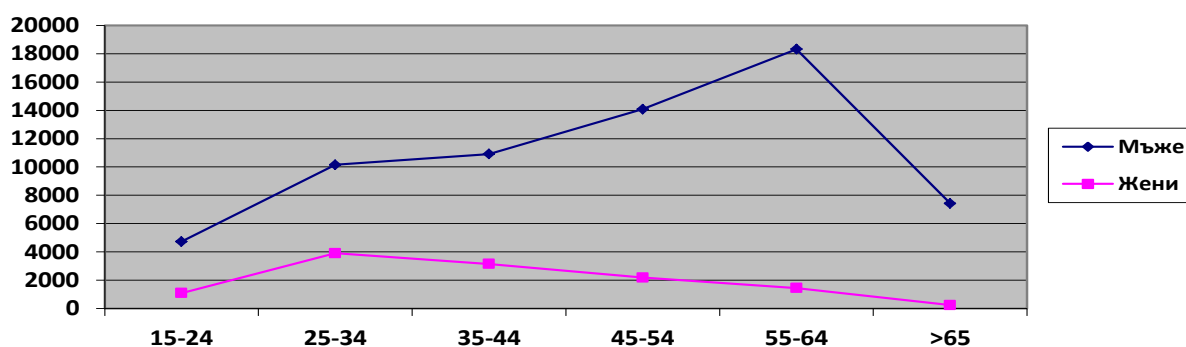
Източник: НОИ

Мъжете в сектора за 2011 г. са 65 607 или 84,5 % от всички заети. Възрастовата група от 55-64 год. е с най-голям брой заети мъже (28%), следвана от 45-54 год. (21%). Впечатление прави и високата заетост на мъже над 65 год., което е типично за сектор „Дейности по охрана и разследване”. Причина за тази тенденция е ниското заплащане на охранителния труд, което прави повечето длъжности в сектора непривлекателни за младите хора, но относително удовлетворителни за пенсионери и хора без много възможности за друга реализация.

Подсектор 8010 представлява 71% от заетите в сектора мъже, което се обуславя от спецификата на предлаганите в него охранителни услуги, а именно – охрана с хора без използване на технически системи за сигурност. Възрастовата група от 55-64 год. на този подсектор представлява 32% от заетите в него, което е типично за мъжете в сектора.

Подсектор 8020 също е с най-голям брой заети в групите 55-64 год. и 45-54 год., но с неголяма разлика ги следват и възрастовите категории 25-34 год. и 35-44 год. Естеството на дейностите в този подсектор предполага присъствието на повече млади хора, което се потвърждава и от статистическите данни.

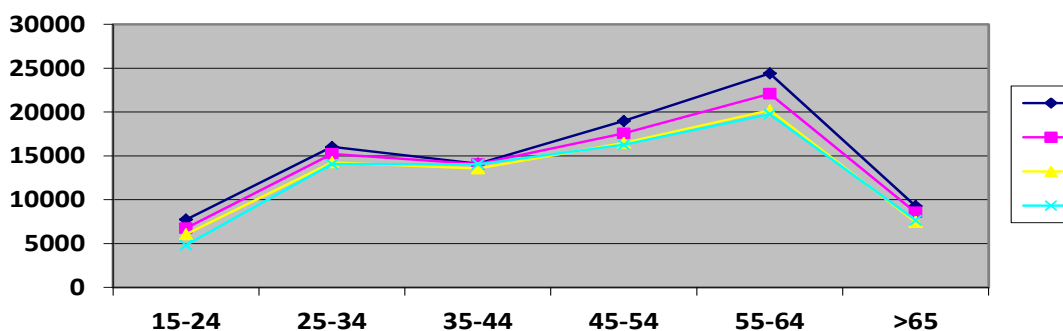
Фиг. 13 Структура на заетите по възраст и пол сектор ДОР (2011 г.). Източник НОИ



Жените в сектора за 2011 г. са 12 004 или 15,5 % от всички заети. При тях възрастовата група с най-голям брой заети за всички подсектори е 25-34 год. (33%), следвана от 35-44 год. (26%) и 45-54 год. (18%). Причината за преобладаващите млади жени в сектора вероятно се намира в по-голям интерес на дамите към самата професия, а не само и единствено като средство за препитание за хора с ниска квалификация. Високата безработица в България също спомага за тенденцията за снижаване средната възраст на заетите в сектора и наемане на човешки ресурси с по-високо качество.

За разлика от структурата на мъжката заетост, при дамите подсектор 7490 е с най-голям дял от общата численост на заетите жени в сектора – 48%, следван от подсектор 8010 – 32%. Независимо обаче от добре разпределената заетост по възрастови категории и доброто трудово представяне в бранша, жените в сектора продължават да са твърде малко, което е резултат не толкова на дискриминация или предубеждения от страна на работодатели и клиенти, колкото се дължи на по-мъжкия и непривлекателен характер на извършваните дейности.

Фиг. 14 Изменение на възрастовата структура на сектора (2008-2011). Източник НОИ



Фигура 14 показва изменението на възрастовата структура на заетите в сектор „Дейности по охрана и разследване” за периода от 2008 г. до 2011 г. Забелязва се запазване на висока заетост във възрастовата група от 55-64 год., следвана от 45-54 год., което е постоянна характеристика на сектора като цяло. Диаграмата визуализира, също така, спадът на броя на заетите от 2008 год. до 2011 год., който е в размер на 14% за четирите години и беше разгледан по-подробно в таблица 10 и коментара към нея.

В средносрочен план не се очакват сериозни изменения във възрастовата структура и числеността на заетите в сектора, предвид липсата на изгледи за излизане от икономическата криза и тенденцията за повишаване на престъпността в страната. Тези два фактора взаимно се компенсират, при което необходимостта от услуги за сигурност остава, въпреки политиките на бизнеса за съкращаване на бюджетите за охрана и сигурност. Занижените цени за услугите в сектора, често дори под себестойност, са част от компромисите между охранителния бизнес и клиентите, за да могат първите да продължават да произвеждат, а другите да могат да си позволят да купуват продукта „сигурност”, нерядко дори при спорно качество.

Аналитичното разглеждане на квалификационната структура на заетите е един от методите за оценка на качеството на човешките ресурси, ангажирани в сектора, което е важен фактор за развитието на бранша. Обобщената квалификационна структура на заетите в сектора за 2011 г. е представена в таблица 13.

Таблица 13 Квалификационна структура на заетите в сектор „Дейности по охрана и разследване” през 2011 г. според класовете на заеманите длъжности (НКПД). Източник НОИ

№ по ред	Категория персонал	Броя	Относителен дял, %
1.	Ръководители	2 568	3,3
2.	Специалисти	2 483	3,2
3.	Техници и приложни специалисти	3007	3,9
4.	Помощен административен персонал	4 072	5,2
5.	Персонал, зает с услуги, търговия и охрана	49 242	63,4
6.	Квалифицирани работници	3 060	3,9
7.	Машинни оператори и монтажници	1 205	1,5
8.	Професии, неизискващи специална квалификация	8 885	11,4
9.	Без професионална група	3 089	4
	ОБЩО ЗАЕТИ:	77 611	

От данните в таблицата е видно, че най-голям процент от заетите – 63,4 %, са позиционирани в категорията „Персонал, зает с услуги, търговия и охрана”, следвани от заетите в „Професии, неизискващи специална квалификация” – 11,4 %. Това ясно показва, че секторът е изпълнен с човешки ресурси, занимаващи се пряко с изпълнението на охранителните услуги, както и с лица, извършващи дейности по охрана и сигурност, но неизискващи специална квалификация.

Административният персонал в сектора заема едва 5,2 процента от всички заети, а квалифицираните кадри са между 3 и 4 % във всяка категория. Изводът, който може да се направи за това разпределение е, че засега в бранша потребността от нискоквалифициран персонал е много по-голяма, тъй като той е ангажиран пряко с „производството” на охранителни услуги. С развитието на технологиите квалифицираните категории персонал също добиват все по-значимо присъствие в частната индустрия за сигурност, но високата добавена стойност на дейността им не предполага голяма численост на заетите в нея.

В таблиците по-долу са представени квалификационните структури по възрастови групи на всеки един подсектор поотделно, за да се добие по-детайлна представа за качеството на заетите в тях.

**Таблица 14** Квалификационна структура на заетите в подсектор 4321 по възрастови групи, 2011 г. Източник НОИ

Категории персонал	15-24 год.	25-34 год.	35-44 год.	45-54 год.	55-64 год.	Над 65 год.	Общо
1. Ръководители	4	94	144	125	84	11	462
2. Специалисти	13	189	145	86	91	11	535
3. Техници и приложни специалисти	19	180	129	98	70	17	513
4. Помощен административен персонал	56	245	137	95	70	11	614
5. Персонал, зает с услуги, търговия и охрана	23	56	63	40	26	22	230
6. Квалифицирани работници	169	578	516	536	324	40	2 163
7. Машинни оператори и монтажници	43	115	119	119	72	6	474
8. Професии, неизискващи специална квалификация	216	495	378	349	218	43	1 699
9. Без професионална група	5	73	197	193	104	2	574
Общо							7 264

В подсектор „Изграждане на ел.инсталации” преобладават квалифицираните кадри – най-голям брой са в категория б „Квалифицирани работници” – 30% от заетите в 4321. Ако към тях се добавят заетите от категориите „Специалисти” – 7,4%, „Техници и приложни специалисти” – 7%, „Машинни оператори и монтажници” – 6,5%, ще се види, че в този подсектор квалифицираните кадри надвишават близо два пъти заетите в категориите, неизискващи квалификация и без професионална група – 31,3%. Това разпределение на заетите се определя от естеството на дейността на подсектора, изискващо ясно определени компетентности.

Като обща тенденция в подсектор 4321 се забелязва също, че във всички квалификационни категории най-голям брой заети има във възрастовите групи от 25 до 54 год. Причина за тази тенденция са новите технологии, навлизащи в сектора и изискващи компетентни човешки ресурси да работят с тях, които се намират по-често сред по-младите хора, тъй като по-възрастните не са познавали съвременните технологии, когато са добивали квалификацията си.

**Таблица 15** Квалификационна структура на заетите в подсектор 7490 по възрастови групи, 2011 г.

Категории персонал	15-24 год.	25-34 год.	35-44 год.	45-54 год.	55-64 год.	Над 65 год.	Общо
1. Ръководители	20	394	474	304	176	34	1 402
2. Специалисти	73	588	361	185	163	36	1 406
3. Техници и приложни специалисти	280	719	347	179	140	18	1683
4. Помощен административен персонал	261	725	397	236	135	34	1 788
5. Персонал, зает с услуги, търговия и охрана	273	410	283	213	179	58	1416
6. Квалифицирани работници	26	143	102	70	37	7	385
7. Машинни оператори и монтажници	13	44	85	50	28	2	222
8. Професии, неизискващи специална квалификация	93	445	304	193	221	63	1 319
9. Без професионална група	66	350	577	502	315	6	1816
Общо							11 437

Източник: НОИ

Таблица 15 показва, че в подсектор 7490 „Други професионални дейности/консултантски услуги” заетите са относително равномерно разпределени между категориите персонал. Доста голям брой са квалифицираните кадри в категориите „Ръководители” – 12,2%, „Специалисти” – 12,2%, „Техници и приложни специалисти” – 14,7%. Заетите в категориите, неизискващи квалификация и без професионална група, не са малък брой, но не надвишават сумарно останалите категории – 27,4%, което също се обуславя от естеството на дейностите в подсектора, предполагащи определени компетентности и опит. Впечатление прави по-високата численост на заетите в подсектор 7490, за разлика от 4321, причина за което може да е разликата в добавената стойност на положения труд.

В подсектор 7490 също се забелязва като обща тенденция, че във всички квалификационни категории най-голям брой заети има във възрастовите групи от 25 до 54 год. Причина за тази тенденция вероятно е по-доброто заплащане на труда в сектора /виж таблица 11/, което предполага ангажираност на повече млади и по-високо квалифицирани кадри.

**Таблица 16** КВАЛИФИКАЦИОННА СТРУКТУРА НА ЗАЕТИТЕ В ПОДСЕКТОР 8010 ПО ВЪЗРАСТОВИ ГРУПИ, 2011 г.

Категории персонал	15-24 год.	25-34 год.	35-44 год.	45-54 год.	55-64 год.	Над 65 год.	Общо
1. Ръководители	3	84	137	166	134	19	543
2. Специалисти	7	113	132	99	84	13	448
3. Техници и приложни специалисти	41	158	140	119	79	12	549
4. Помощен административен персонал	90	300	290	218	186	42	1 126
5. Персонал, зает с услуги, търговия и охрана	2 875	4 914	6031	9 057	13 007	5 598	41 482
6. Квалифицирани работници	30	95	101	50	27	5	308
7. Машинни оператори и монтажници	16	79	101	96	66	6	364
8. Професии, неизискващи специална квалификация	333	612	692	1006	1805	884	5 332
9. Без професионална група	6	48	73	94	150	182	553
Общо							50 705

Източник: **НОИ**

Таблица 16 показва, че в подсектор 8010 „Частна охранителна дейност без технически средства” основният брой заети са концентрирани в категория 5 „Персонал, зает с услуги, търговия, охрана” – 82% от всички заети в този подсектор. Следващата по численост категория е на професиите, неизискващи специална квалификация – 10,5 %. Характерът на дейностите/услугите в този подсектор определят и необходимостта от голям брой човешки ресурси с квалификация за охрана или без специална квалификация, което обяснява представеното квалификационно разпределение на заетите в 8010.

Тук е мястото да се отбележи, че изискванията за квалификация за упражняване на професия „Охранител” съгласно ЗЧОД, освен не по-ниско от основно образование, са следните:

**Чл. 28.** (Изм. - ДВ, бр. 69 от 2008 г.; изм., бр. 43 от 2011 г., в сила от 01.01.2012 г.) (1) (Изм. изцяло - ДВ, бр. 43 от 2011 г., в сила от 01.01.2012 г.) Лицата, заемащи длъжност „ръководител на охранителна дейност” и „охранител”, преминават първоначално обучение в учебни заведения, които имат право да обучават лица за професия „охранител”. Лицата, които притежават професионална квалификация „охранител”, не преминават първоначално обучение.

(2) (Изм. изцяло - ДВ, бр. 43 от 2011 г., в сила от 01.01.2012 г.) Служителите по ал. 1 изпълняват дейност по охрана след успешно завършване на курса за първоначално обучение.



(3) (Изм. - ДВ, бр. 69 от 2008 г.) Обучението по ал. 1 се провежда въз основа на учебна програма, която включва задължително програма минимум, изготвена от Академията на МВР и утвърдена от директора на Главна дирекция "Охранителна полиция".

В подсектор 8010 се забелязва по-различно възрастово разпределение, в сравнение с подсектори 4321 и 7490 – най-голям брой заети има във възрастова група от 55-64 год., следвана от 45-54 год. Впечатляващо е, че броят на заетите в категорията над 65 год. е почти равен на броя на заетите в категорията от 35-44 год. Високата средна възраст на заетите в подсектора се обяснява с дейностите и услугите, извършвани в него, които не предполагат висока квалификация. Средно осигурителният доход на заетите е по-нисък /виж таблица 11 и Приложението за СОД / от този на подсектори 4321 и 7490, което се обяснява с общото схващане, че охранителният труд е нискоквалифициран. При тези условия е естествено работните места в подсектора да са привлекателни предимно за по-възрастни хора и особено пенсионери.

Таблица 17 Квалификационна структура на заетите в подсектор 8020 по възрастови групи, 2011 г.

Категории персонал	15-24 год.	25-34 год.	35-44 год.	45-54 год.	55-64 год.	Над 65 год.	Общо
1. Ръководители	5	30	43	43	21	5	147
2. Специалисти	4	27	22	21	10	2	86
3. Техници и приложни специалисти	15	74	46	57	35	1	228
4. Помощен административен персонал	39	172	126	102	35	6	480
5. Персонал, зает с услуги, търговия и охрана	529	1 027	931	1 187	1 135	380	5 429
6. Квалифицирани работници	26	71	53	28	15	2	195
7. Машинни оператори и монтажници	3	33	32	43	27	2	140
8. Професии, неизискващи специална квалификация	52	132	75	95	98	48	500
9. Без професионална група	4	29	48	41	16	0	138
Общо							7 343

Източник: НОИ

Таблица 17 показва, че в подсектор 8020 „Дейности в областта на техническите системи за сигурност” квалификационната структура е сходна с тази на подсектор 8010. Основният брой заети са концентрирани в категория 5 „Персонал, зает с услуги, търговия, охрана” – 74 % от всички заети в този подсектор. Следващата по численост категория е на професиите, неизискващи специална квалификация – 7 %. Аналогично на подсектор 8010 характерът на дейностите/услугите в този подсектор предполага необходимостта от голям брой човешки ресурси с квалификация за охрана или без специална квалификация.

Възрастовата структура обаче в подсектор 8020 е по-различна от 8010 – забелязва се едно относително равномерно разпределение на заетите в почти всички категории персонал във възрастовите групи от 25 до 64 год. с лек превес на броя на по-младите хора. Броят на заетите в категорията над 65 год. е 6 % от всички заети в 8020. Причината за това е, че дейностите в подсектора - мониторинг на обекти и реагиране на сигнали, предполагат участието на по-млади хора заради физическите характеристики, качества, умения и способност за възприемане на новости, присъщи за възрастта им. Спецификата на дейностите в този подсектор са привлекателни за младите хора, вероятно защото наподобяват полицейската работа, тъй като средноосигурителният доход за 8020 не е мотивиращ и е дори по-нисък от този на 8010 /виж таблица 11 и приложение 7.3 /.

**Таблица 18** КВАЛИФИКАЦИОННА СТРУКТУРА НА ЗАЕТИТЕ В ПОДСЕКТОР 8030 ПО ВЪЗРАСТОВИ ГРУПИ, 2011 г.

Категории персонал	15-24 год.	25-34 год.	35-44 год.	45-54 год.	55-64 год.	Над 65 год.	Общо
1. Ръководители	0	3	2	4	3	2	14
2. Специалисти	0	2	3	2	1	0	8
3. Техници и приложни специалисти	2	9	12	6	5	0	34
4. Помощен административен персонал	4	28	16	12	4	0	64
5. Персонал, зает с услуги, търговия и охрана	73	162	178	137	118	17	685
6. Квалифицирани работници	1	3	2	2	0	1	9
7. Машинни оператори и монтажници	3	0	2	0	0	0	5
8. Професии, неизискващи спец. квалификация	2	8	6	7	5	7	35
9. Без професионална група	0	1	2	2	3	0	8
Общо							862

Източник: **НОИ**

Таблица 17 показва, че в подсектор 8030 „Дейности по разследване и издирване” квалификационната структура е сходна с тази на подсектори 8010 и 8020. Основният брой заети са концентрирани в категория 5 „Персонал, зает с услуги, търговия, охрана” – 79,5 %. Следващата по численост категория е на помощния административен персонал – 7,4 %. Естеството на дейностите в този подсектор предполага работната сила да е с квалификация за охрана поради липса на регламентирана професия „детектив” и компетентностен модел за нея.

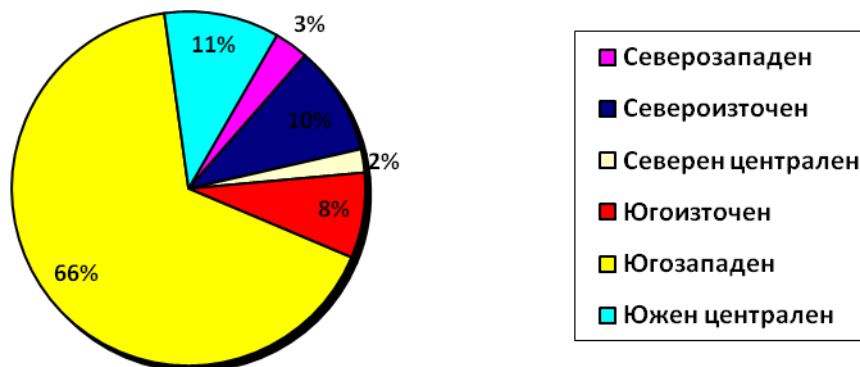
Възрастовата структура в подсектор 8030 е подобна на 8020 с почти равномерно разпределение на заетите в категория 5 във възрастовите групи от 25 до 64 год. Забелязва се леко превъзходство в числеността на по-младите хора, което вероятно се обяснява с естеството на дейностите и по-високия средноосигурителен доход в сравнение с подсектори 8010 и 8020 /виж таблица 11/. Броят на заетите в категорията над 65 год. е пренебрежимо малък – 3,1 % от всички заети в 8030.

Освен възрастовата и квалификационната структура на заетите по подсектори, показател за състоянието на човешките ресурси е и регионалното им разпределение на територията на страната. Съгласно Европейските стандарти България е районирана по следния начин:

- **P1** – Северозападен район – Видин, Враца, Монтана, Плевен, Ловеч;
- **P2** – Североизточен район – Варна, Добрич, Шумен, Търговище, Русе;
- **P3** – Северен централен район – Велико Търново, Габрово, Разград, Силистра;
- **P4** – Югоизточен район – Бургас, Сливен, Ямбол, Стара Загора;
- **P5** – Югозападен район – София /столица/, София, Благоевград, Перник, Кюстендил;
- **P6** – Южен централен район – Пловдив, Хасково, Пазарджик, Смолян, Кърджали.

Фигура 15 визуализира регионалното разпределение на заетите в сектора за 2011 г. Статистиката показва, че Югозападен район е с най-висок брой заети – над 66%, което означава, че охранителният бизнес е изключително концентриран в столицата София, намираща се в този район. Причината в столицата да има най-голямо търсене на услугите от сектор N80 е наличието на голям брой предприятия, най-многочислено население и най-висока степен на престъпност. Най-малък брой заети има в Северния централен район, което се обяснява с липсата на големи градове и производствени предприятия в него. По-съществен брой заети се отчитат в районите с големите градове – Пловдив, Варна и Бургас, което потвърждава факта, че услугите, свързани с охрана и сигурност, се търсят там, където има предприятия, активни икономически дейности и значително население.

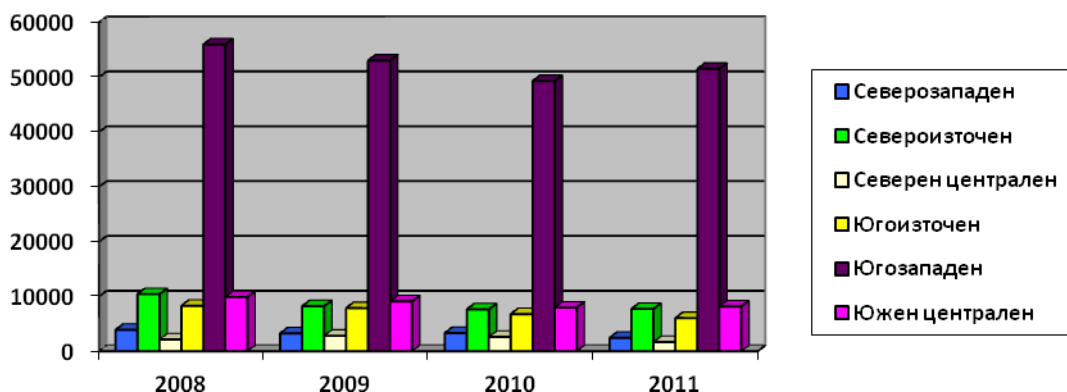
Фиг. 15 ЗАЕТИТЕ В СЕКТОР „ДЕЙНОСТИ ПО ОХРАНА И РАЗСЛЕДВАНЕ” ПО РАЙОНИ ЗА ПЛАНИРАНЕ, 2011 г.



Източник: НОИ

Фигура 16 показва изменението на заетите по региони за периода 2008-2011 г. и дава възможност за сравнение между броя на заетите по региони. Процентното съотношение на отделните райони спрямо общия брой на заетите в сектора е почти идентично с това за 2011 г. /виж Фигура 5/. Югозападният район е водещ, поради намиращата се в него столица, но дори и при него се забелязва спад в броя на заетите от 2008 г. към 2011 г., което се дължи на продължаващата икономическа криза в страната и Европа. В останалите райони също има отрицателен ръст на броя на заетите, като за някои региони през 2011 год. има малка, почти незначителна тенденция към увеличаване, което може да се обясни с нарасналата престъпност, както беше представено в началото на този подраздел.

Фиг. 16 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОР ДОР ПО РЕГИОНИ ЗА 2008, 2009, 2010, 2011 г.



Източник: НОИ

В краткосрочен и средносрочен план, бизнес средата не предполага съществени изменения във възрастовата, половата, квалификационната и регионалната структура на заетите в сектор „Дейности по охрана и разследване”. Факторите, влияещи на тази тенденция са:

- Ниска култура на бизнеса по отношение на сигурността му,
- Свиване на разходите за сигурност поради икономическата криза,
- Свърхпредлагане на подобни услуги на ниски цени,
- Нелоялна конкуренция,

- Доверие на клиентите предимно в „специалисти“ от близкото им обкръжение,
- Липса на добра мотивационна система за заетите в сектора.

Възможно е някои микро и малки охранителни фирми да не издържат на нелеките условия за упражняване на охранителна дейност и да прекратят дейността си или да се преориентират към друг бизнес. Това обаче едва ли ще се отрази съществено на структурата на заетите в сектора, тъй като потребителите на частни услуги за сигурност не спират да ги ползват, а само се преориентират към финансово по-изгодни договори с фирми, които имат възможност да ги предложат.

### 2.2.3. РИСКОВИ ФАКТОРИ

По смисъла на Закона за здравословни и безопасни условия на труд, действащ в България, "Здравословни и безопасни условия на труд" са такива условия на труд, които не водят до професионални заболявания и злополуки при работа и създават предпоставка за пълно физическо, психическо и социално благополучие на работещите лица.

Въпреки, че охранителната дейност в България се възприема като една от най-нискоквалифицираните професии, в действителност тя е не по-малко рискова и отговорна от полицейската работа.

**Рискът** е състояние на несигурност, където някои от възможностите включват загуба, катастрофа или други нежелани последствия. По-долу са изброени някои от основните рискови фактори, съпътстващи различните видове охранителни дейности, както и възможните им негативни ефекти върху охранителния персонал:

- **Риск за живота и/или здравето**

В тази категория спадат личните охранители, инкасовите охранители, охранители на банки, трезори, златарски магазини, чейндж бюра, зложни къщи и други обекти, в които са концентрирани пари, ценности и/или други скъпи вещи. В България не са толкова чести случаите при покушение, нападение или грабеж да пострада служител от охраната, но опасността е съвсем реална, особено в условията на нараснала организирана и неорганизирана престъпност заради задълбочаващата се икономическа криза. Този риск няма как да бъде избегнат, поради естеството на охранителната дейност и целите ѝ, но може да бъде прехвърлен чрез купуване на застраховка „Живот“. Прехвърлянето е един от четирите начина за третиране на риска и управлението му. Останалите три са:

- ✓ **Избягване** (елиминирание);
- ✓ **Редуциране** (сметчаване);
- ✓ **Запазване** (възприемане).

За охранителите, обслужващи по-малко рискови обекти, също съществува риск за живота или здравето им, въпреки че може да не е толкова висок. Фактът, че се налага даден обект да бъде охраняван, означава, че той представлява противоположен интерес за определена категория лица, а оттам се обуславя и рискът за охранителя при потенциално реализиране на злоумишлените намерения.

- **Риск от последствия и проблеми със съдебната власт**

Законът за частната охранителна дейност, въведен през 2004 г., дава на упражняващите охранителна дейност две ключови правомощия, неприсъщи за цивилни граждани - правото на задържане на лица (чл. 32) и правото на употреба на физическа сила и помощни средства (чл. 34):

**Чл. 32. (1) Охранителите задържат лице в района на охранявания обект, когато:**

1. е извършило престъпление в района на охранявания обект;

2. с действията си създава опасност за живота и здравето на намиращите се в района на охранявания обект лица, на персонално охраняваното лице или уврежда имуществото им.

**Чл. 34.** (1) Охранителите имат право да използват физическа сила и помощни средства - белезници, каучукови и пластмасови палки, когато не е възможно да изпълнят служебните си задължения по друг начин, като се съобразяват с конкретната обстановка, характера на нарушението на обществения ред и личността на нарушителя.

(2) Физическа сила и помощни средства могат да бъдат използвани след задължително предупреждение, с изключение на случаите на внезапно нападение.

(3) При използване на физическа сила и помощни средства охранителите са длъжни да пазят живота и здравето на лицата, срещу които са насочени.

(4) Използването на физическа сила и помощни средства се преустановява незабавно след постигане целта на приложената мярка.

(5) Забранява се използването на физическа сила и помощни средства по отношение на малолетни лица и бременни жени.

Въпреки че ЗЧОД цитира случаите, в които могат да бъдат прилагани двете ключови правомощия на охранителите, и дава индикативни указания как да се прави това, рискът при конкретна ситуация действията на охранителя да бъдат изтълкувани като нарушаване правата на гражданите и да се окачествят като неправомерни, е не само реален, но се оказва и твърде чест случай. Много охранителни фирми са се сблъскали с казус, при който охранителят е свършил работата си отлично, задържал е правонарушител, но поради дребен детайл в нормативната уредба, задържането се окачествява като неправомерно и обвинение към нарушителя не може да бъде повдигнато. Използването на физическа сила и обискирането при предотвратена кражба също се оказват спорни моменти в работата на охранителите, при които от защитници на нечия частна собственост могат да се превърнат в обвиняеми за превишаване на длъжностни права.

Може да се каже, че липсата на ясна, точна и подробна инструкция или правилник за прилагането на задържане на лице и употреба на физическа сила, помощни средства или огнестрелно оръжие, е празнота в ЗЧОД, от която биха могли да възникнат сложни юридически казуси и проблеми за представителите на охранителната професия.

- **Риск от професионални заболявания**

Охранителната професия има някои специфични особености, които при продължителното ѝ упражняване биха могли да причинят професионални заболявания или да ги влошат, ако вече са проявени. Някои от факторите за увреждане здравето на заетите в сектора охранители са следните:

- ✓ Продължително правостоеене – в повечето случаи при охрана на обекти от служителите се изисква да стоят на крак почти през цялото време на дежурството – магазини, болници, бизнес сгради, различни търговски обекти и др. Продължителното стоене на крак с времето причинява разширени вени, дископатии и др. заболявания.
- ✓ Работа при тежки климатични условия – често спецификата на охраняваните обекти изисква служителите по охраната да работят продължително на открито при много високи или много ниски температури, което може да нанесе краткотрайни или дълготрайни увреждания на здравето.
- ✓ Интензивна и продължителна работа с дисплеи – в мониторинг централите и в обектите със засилено видеонаблюдение охранителите прекарват дълго време, вторачени в екраните, което може да увреди зрението им.

- ✓ Работа под стрес – охранителната професия е свързана с носене на отговорност за сигурността на охраняваната частна собственост и колкото по-застрашена е тя, толкова по-висок е работният стрес на служителите по сигурността.

Охранителната дейност е услуга и, като такава, над 70% от себестойността ѝ е човешкият труд. Производителността на охранителния труд би могъл да се измери с предотвратените загуби от кражби или други злонамерени посегателства, или с размера на потенциалните загуби, които даден обект би претърпял, ако не е охраняван.

Оптимизация на персонала в охранителната дейност може да се извършва в известна степен за сметка на внедряване на охранителна техника, но не изцяло, тъй като човешкият фактор остава ключов за охранителните услуги, независимо от напредъка на съвременните технологии и наличието на интелигентни охранителни системи.

При услугите от пожарна и аварийна безопасност – част от рисковете са свързани с условията на работа по време на аварийни дейности, непредвидимост на ситуациите и работа с хора под стрес

При консултантите по сигурността - за разлика от останалите страни където дейността на консултанта по сигурността е в по-голямата си част с превантивна и предварителна насоченост, то в България те се наемат само ако възложителят е чуждестранен инвеститор, който го поставя като предварително условие, и/или след като се случи проблем касаещ сигурността.

При втория посочен вариант консултантите работят под силен стрес и напрежение - от една страна, от Възложителя, от друга страна, от създадената вече ситуация.

Детективите – липсата на законодателната база и варирането между отделните възложители, както и необходимостта от конфиденциалност при извършването на дейността им, ги поставя, от една страна, на риска да попаднат в нарушение на законите, от друга страна, да разкрият възложителя си, а от трета страна, да попаднат на възложител с постоянни искания за завишаване на критериите по дейността им.

#### 2.2.4. НОВИ РАБОТНИ МЕСТА – ХАРАКТЕРИСТИКИ И КАЧЕСТВО

Охранителният пазар и работните места в него силно се влияят от потребителите на охранителните услуги. В условията на икономическа криза възложителите допускат почти винаги една и съща грешка – първото, от което спестяват и се лишават, е охраната. Без да се прави оценка че ограничаването на средствата или липсата на охрана, може да им нанесе много повече щети.

- ❖ Търсене на най-ниска цена за охрана, дори и за сметка на качеството,
- ❖ Намаляване на разходите за физическа охрана,
- ❖ Внедряване на охранителни системи с неясно качество и чрез възможно най-ниски разходи за инвестиции.

Тези две основни тенденции очертават и **характеристиките и качеството** на новите работни места, които се разкриват в сектора:

1. **Охранители на обекти** – физическата охрана на обекти (код 8010 по КИД 2008) представлява основната част от заетите в сектора (приблизително 80%):
  - (1) Нискоквалифицирани работни места – изискванията съгласно ЗЧОД са за начално образование и завършен курс по Програма-минимум за охранители;
  - (2) Длъжностната характеристика на охранителите на обекти е твърде сходна с тази на пазачи, портиери, сътрудници „пропускателен режим” и др. подобни, поради което те често биват възприемани аналогично и длъжността „охранител” загубва нужния авторитет;

- (3) Ниското заплащане предполага сред заетите да преобладават предимно по-възрастни човешки ресурси с недостатъчно качество на компетенциите и уменията;
  - (4) Слаби възможности за кариерно развитие на заетите на тези длъжности, ниско заплащане и слаба мотивация за постигане на високо качество.
2. **Охранители в екипите за авто-патрули** – реакция на сигнали, подадени от мониторинг центрове, или охрана на централизиран обект (код 8020 по КИД 2008). Броят на заетите в този подсектор нараства пропорционално с нарастването на обектите под централизирана охрана:
- (1) По-висококвалифицирани човешки ресурси – изисквания за физическа, бойна, шофьорска, стрелкова и правна подготовка, освен задължителните по ЗЧОД средно образование и завършен курс по Програма-минимум;
  - (2) Млади човешки ресурси – работата под висок риск, натоварване и стрес, както и по-високата рентабилност на централизираната охрана, предполагат по-високо заплащане на този вид охранителен труд и съответно ангажираност предимно на млади и по-висококачествени човешки ресурси;
  - (3) Неголеми възможности за кариерно и професионално развитие, но с повече предпоставки за лоялност към професията и работодателя.
3. **При проектирането и изграждането на системите за сигурност видеонаблюдение** – дефиниране на специалността, критерии за обучението на специалистите и възможности за развитието им;
4. **Консултанти по сигурността** – формиране на специалността като елемент от частните услуги за сигурност, дефиниране на знанията и изисквания към специалистите които ще заемат тези длъжности
5. **IT специалисти** – навлизането на интелигентните охранителни системи, изграждането на повече мониторинг центрове, проектирането на мрежи от охранителни системи и др. предполагат нарастването търсене на специалисти за инсталиране, настройки, софтуерно и хардуерно обслужване, сервиз и др. дейности, свързани с тях:
- (1) Висококвалифицирани специалисти, умеещи да проектират и настройват компютърни мрежи, бази данни, специализирани системи, входящи, изходящи, периферни устройства и др.
  - (2) Висока производителност на труда и висока добавена стойност за охранителния бизнес;
  - (3) Предлагане на работни места предимно в големите охранителни фирми - малките фирми не разполагат с мониторинг центрове и оборудване, изискващо постоянна ангажираност на IT специалисти;
  - (4) Относителна лоялност на човешките ресурси, специализирани в тази област – мотивиращо заплащане, конкуриращи се оферти за работа от всички икономически сектори.
6. **Детективите** – дефиниране на професията, като елемент от частните услуги за сигурност, изисквания за обучението им и за дейността.
7. **В областта на ПАБ**, няма нито един регистриран в НАПОО лицензиран професионален учебен център.

След влизането в сила на Наредба Из- 2815 на МВР и МРРБ от 18.11.2011 г. от месец февруари 2012 подготовката на кадри по изискванията на тази наредба се извършва в различни ЦПО с всякакви професионални профили, но с наети преподаватели от академията на МВР. Това окончателно доказва

монопол на подготовката от няколко длъжностни лица, работещи в Академията на МВР, и фактът, че цитираната наредба трябва да се промени незабавно именно в тази насока.

Необходимостта от квалифицирани специалисти в подсектора ще се засилва в следващите години, когато държавата ще се откаже да върши някои от дейностите, определени към МВР, поради обективни обстоятелства от юридически, финансов и организационен характер.

Една от основните причини, за да възникне и съществува проблемът с подготовка на кадри със средно образование, осъществяващи дейност по ПАБ, е относително малкият брой на заетите в тази професионална сфера, от една страна, и липсата на конкретни специалности и квалификации определени от НКПД, от друга.

Този национален класификатор беше променен през 2008 г., когато беше посочено, че промяната е необходима с цел привеждането му в съответствие с международния стандарт ISCO-08. След извършените промени в НКПД през 2008 г., вместо да се включат конкретни нови длъжности в професионални направления, свързани с ПАБ, бяха пренебрегнати съществуващи описани в код **3151**. В официално представеният в интернет текст на класификатор под този код вече са посочени строителните техници, в описанията за които може да се прочете, че те извършват дейности и на инспекторите по противопожарна охрана. Това е **огромна грешка**, която следва да се отстрани незабавно, докато не са настъпили вредни последици за обществото като цяло.

#### Нови специфични професии, необходими в частния бизнес в подсектора, са:

1. Организатор на дейности по ПБ;
2. Техник, експлоатация на пожарна техника и автоматика и пожаро-техническо въоръжение;
3. Техник, поддръжка на газо- димозащитни средства и екипировки;
4. Техник, монтаж и експлоатация на алармени и стационарни системи за пожарна защита;
5. Супервайзър или одитор по ПАБ;
- 7 Инструктор по ПБ.

Фиг. 17 ДИАГРАМА НА ТИПОВА ОРГАНИЗАЦИОННА СТРУКТУРА В ОХРАНИТЕЛНА ФИРМА, ОПРЕДЕЛЯЩА И НАЙ-ЧЕСТО РАЗКРИВАНИТЕ НОВИ РАБОТНИ МЕСТА

### Типова организационна структура на работните места в охранителна фирма





---

## *Основни изводи и фактори, влияещи върху развитието на човешките ресурси в сектора:*

---

Задълбочаващата се икономическа криза предпоставя нарастването на престъпността и посегателствата върху частната собственост, което подтиква бизнеса и гражданите да търсят охранителни услуги на възможно най-ниска цена. Това очертава и основната тенденция в бранша за ангажиране на лица от по-висока възрастова категория и с по-ниска квалификация.

Голямата безработица в България частично компенсират тази перспектива пред човешките ресурси в сектора, но все още недостатъчно, за да се отбележи по-висока производителност и по-висока добавена стойност на работната сила за охранителния бранш.

Този показател трябва да бъде променен – търсенето на високо специализираната дейност по персонална охрана е много ограничено, докато наемането на квалифицирани и качествени служители по охрана – авто-патрули, въоръжена и невъоръжена охрана е много по голямо и необходимостта е видима. Същото е валидно и за подсекторите в бранша.

---

### **2.3. ПРОГНОЗИ ЗА РАЗВИТИЕ НА СЕКТОРА, ПРОМЯНА НА ТЕХНОЛОГИИТЕ И ОРГАНИЗАЦИОННАТА СТРУКТУРА ЗА ПЕРИОДА 2014-2020 г.**

---

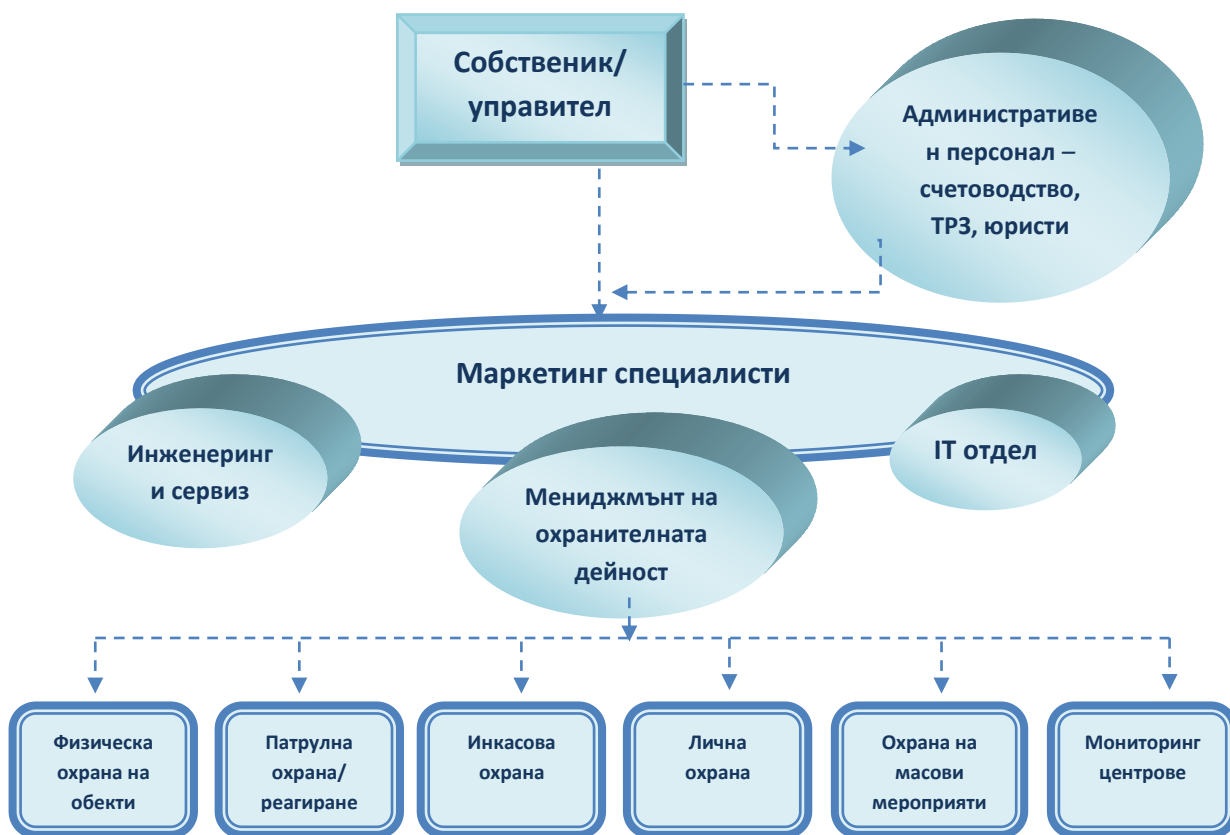
Прогнозите за развитие на сектор „Дейности по охрана и разследване” за периода 2014 – 2020 г са в пряка зависимост от възможните тенденции за икономическо развитие в България:

#### **Позитивна прогноза**

- Постепенно излизане от икономическата криза, стабилизиране на бизнеса и икономиката.
- Намаляване на престъпността, генерирана от безработица, недоимък и бедност.
- Нарастване на инвестициите във високи технологии в областта на сигурността, по-голямо търсене на интелигентни системи за сигурност, проектиране и внедряване на комплексни решения за сигурност, минимизиращи човешкото участие.
- Увеличаване бюджетите за охрана и сигурност, от което следва и търсене на по-добро качество с по-висока материална отговорност.
- Нарастване на инвестициите в човешки ресурси - увеличаване процента на заетите по-млади и квалифицирани хора в сектора, разширяване на компетенциите, вкл. и на мениджърския персонал. Реподбор и подмяна на човешкия ресурс, зает в сектора, поради липса на друга алтернатива, с такъв, за който това е професионално призвание и/или личен избор.
- Предлагане на комплексни оферти – напр., охранителна услуга, комбинирана с фасилити мениджмънт, с цел оптимизация на разходите и редуциране на цените.

При позитивна прогноза за развитие в сектора организационната структура на предприятията, произвеждащи охранителни услуги, не би се променила съществено, но инвестициите в технологии и пазарната насоченост на охранителния бизнес биха могли да доведат до известна промяна, водеща към по-висока ефективност на бизнес процесите и по-голяма удовлетвореност на потребителите им. Фигура 18 показва типова организационна структура на предприятие от сектора при позитивна прогноза за развитие:

Фиг. 18 ДИАГРАМА НА ТИПОВА ОРГАНИЗАЦИОННА СТРУКТУРА В ОХРАНИТЕЛНА ФИРМА ПРИ ПОЗИТИВНА ПРОГНОЗА ЗА РАЗВИТИЕ НА СЕКТОР „ДЕЙНОСТИ ПО ОХРАНА И РАЗСЛЕДВАНЕ“

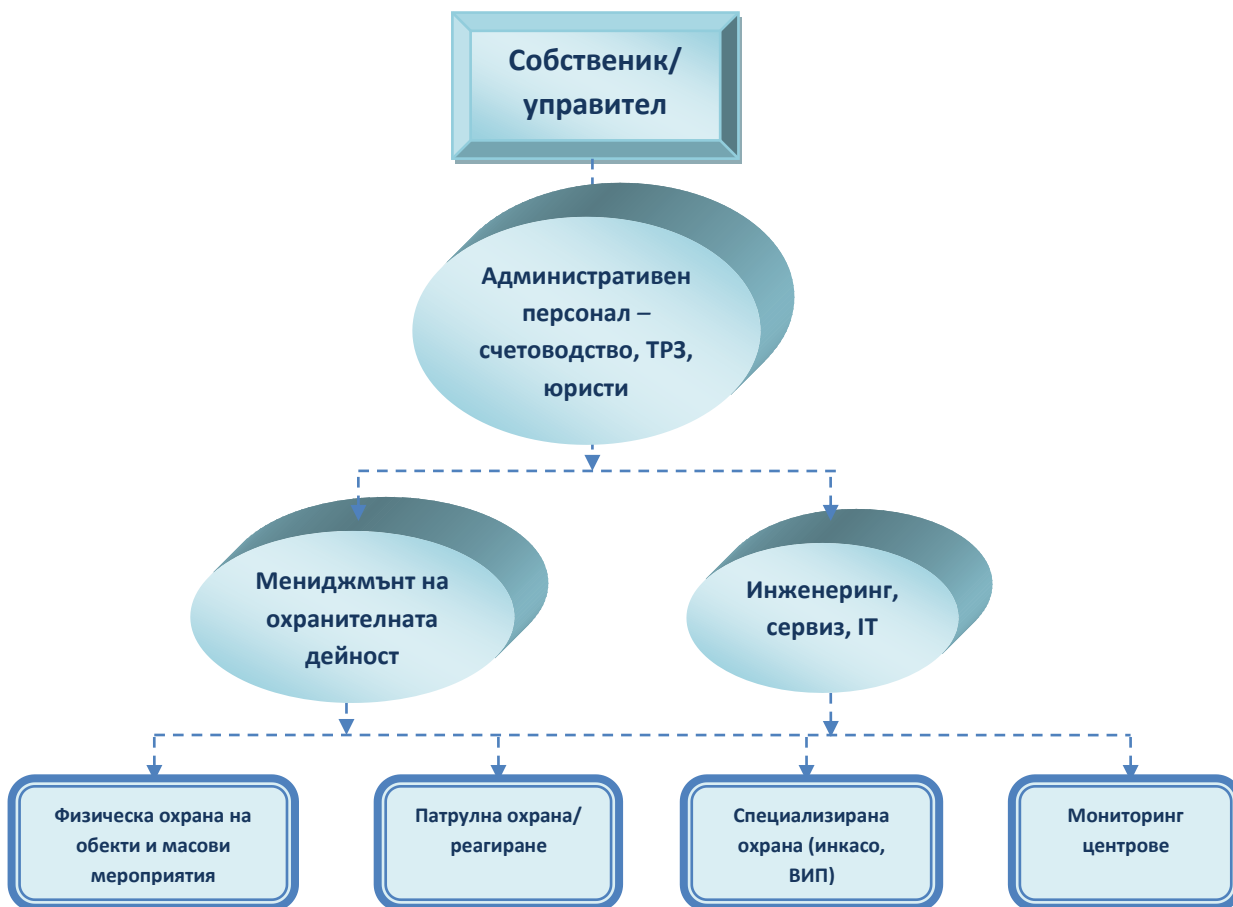


### Негативна прогноза

- Дълготрайно задържане или задълбочаване на икономическата криза, неустойчивост на бизнеса.
- Повишаване на неорганизираната и организираната престъпност, което може да принуди ощетените лица и силно рисковите категории да отделят средства за сигурност, въпреки тежката финансова ситуация.
- Продължаваща тенденция към свиване на бюджетите за охрана.
- Разширяване на сивия сектор.
- Инвестиране в технологии предимно при необходимост, търсене на най-ниска цена за охрана.
- Продължаващо обезценяване на охранителния труд, от което се задълбочава проблема с ниското качество на човешките ресурси.
- Задържане на сегашната структура на работната сила в сектора – заетите са предимно мъже, от по-високите възрастови категории, с ниска квалификация, съсредоточени в големите градове.
- Минимизиране на инвестициите в човешките ресурси в сектора, за да се отговори на критично ниските цени, наложени от охранителния пазар.

При негативна прогноза за развитие в сектора организационната структура на предприятията, произвеждащи охранителни услуги, също не би се променила съществено, но инвестициите в технологии ще намалеят и пазарната насоченост на охранителния бизнес ще се сведе до адаптиране към твърде ниските пазарни цени. Организационната структура на предприятията и производството ще търпи рестрикции, доколкото това е възможно. Следващата фигура показва примерна типова организационна структура на предприятие при негативна прогноза за сектора:

Фиг. 19 ДИАГРАМА НА ТИПОВА ОРГАНИЗАЦИОННА СТРУКТУРА В ОХРАНИТЕЛНА ФИРМА ПРИ НЕГАТИВНА ПРОГНОЗА ЗА РАЗВИТИЕ НА СЕКТОР „ДЕЙНОСТИ ПО ОХРАНА И РАЗСЛЕДВАНЕ“



### Основни изводи и тенденции за развитие на сектора – технологии и организационна структура:

Тенденциите за развитие в сектора зависят от икономическите прогнози в България за периода до 2020 г. и, тъй като е прието в дългосрочните бизнес планове да се залагат само положителни прогнози, се счита, че предприятията от сектор „Дейности по охрана и разследване“ ще претърпят и технологично, и организационно развитие, добавящо стойност към произвежданите услуги. Технологиите постепенно ще минимизират човешкото присъствие в охранителната дейност, а бизнес процесите в предприятията ще бъдат актуализирани и усъвършенствани, вследствие на което ще се разкриват нови работни места в областта на маркетинга, инженеринга, ИТ, и др.

#### Технологични промени в сектор ПАБ:

##### Направление пожарогасене

В технологично отношение гасенето на възникналите пожари няма да претърпи съществени промени. Ще се запази основното място на пожарогасителните системи в сгради, работещи с вода /спринклерни и дренчерни системи/. Същите ще продължават да се усъвършенстват по начина на подаване на водата към зоните на възникналите запалвания. Основно ще се развиват технологии за създаване на нови разпръскващи глави, които да подават водата под формата на водна мъгла /Micro drobs systems/. Това ще наложи да се усъвършенстват и други части от конвенционалните спринклерни системи, като например хидрофорните уредби и помпените групи. Те ще трябва да могат да подават

два три пъти по-високо налягане в системите. Това ще доведе до намаляване на преките и косвени загуби от пожарите.

Роботизирането на пожарогасителните и спасителни дейности е факт. То беше доказано при ликвидиране последствията от аварии в АЕЦ /Русия и Япония/. С голяма степен на вероятност е такива системи могат да бъдат изискани от международните институции за всяка АЕЦ. Те по същество трябва да са неразделна част от оборудването на аварийно- спасителните и пожарни служби в АЕЦ.

Роботизирани средства за пожарогасителна дейност с по-опростени функции и по-широко приложение могат да бъдат разработвани и за защита при пожар в особено пожароопасни и взривоопасни обекти. Това е приложимо главно за комбинирани стационарни роботизирани системи в сгради.

Усъвършенстването на пожарните автомобили е непрекъснат процес. Разширяването на техните възможности е основна световна тенденция. Развитието на пожарната автомобилна техника ще бъде и в посока на създаване на възможности с един автомобил да се транспортират до мястото на събитието различни специализирани надстройки /модули/ в зависимост от вида на инцидента т.е. едно автомобилно шаси да се използва многофункционално и по този начин да се снижават експлоатационните разходи.

Пряко свързано с пожарогасителната дейност е направлението за разработване на специализирани пожарогасителни агенти използвани, както за носими и возими пожарогасители, така също в специализираните противопожарни автомобили и при неутрализиране на действието на опасни продукти отделящи се при производствени аварии и транспортни катастрофи. През последните десет години бяха закрити много химически комбинати в България и сега разработването на продукти за пожарогасене и ликвидиране на последствията от аварии и катастрофи се превръща в много трудна задача.

#### **Направление пожароизвестяване:**

Системите за пожароизвестяване известни, като алармени системи при пожар, се развиват непрекъснато през последните петдесет години. Основните принципи на действие се основават на ранното откриване на пожарите по един от следните признаци: отделяне на дим, отделяне на топлина и отделяне на светлина от пожара.

Едно от основните направления за развитие на нововъведения е свързано с усъвършенстване на детекторите за подаване на сигнал при първоначално възникване на пожар. Те ще трябва да могат да извършват определените им функции с по-висока скорост на задействане. Освен това ще трябва да са защитени от фалшиви сработвания и да могат да подават сигнали и при критични режими на работа, преди да са настъпили повреди, които да доведат до откази в тях. Ще продължават да се развиват разработките за създаване на универсални детектори, които да могат да откриват едновременно всички първоначални признаци на пожара /дим, топлина и светлина/, както да ги анализират с първоначално зададени параметри. Комбинираните детектори ще трябва да могат да откриват и анализират и други фактори като например взривоопасни концентрации или пределно допустими концентрации от отровни продукти. Важно място ще заемат и безжичните системи за пожароизвестяване и управление при откриване на пожар.

Същите функции са валидни и за контролните панели, които ще преминат етап на усъвършенстване по отношение разширяване на възможността за съвместимост с всички нови компютърни и комуникационни технологии.

В това направление в Р България съществуват добри условия и фирми, които разработват, произвеждат и изнасят високотехнологични продукти.

### **Направление пожарна превенция:**

**Пожарната превенция в България се осъществява главно от държавата.** В европейските страни в САЩ, Канада и в други развити държави пожарната превенция се извършва главно от застрахователните компании. За извършването на дейностите са създадени различни стандарти, определящи изисквания не само към определени продукти, но и по отношение на извършване на дейности, оборудване на службите за действия при пожари и аварии, а също и за квалификационни изисквания към персонала и др. Недопускането на възникването на пожар в обектите е свързано с разработването на методики и извършването на изпитвания за доказване на качествата на продуктите.

Дейности, свързани с пожарната превенция, са и разработването на методики за обучение, подготовката на различни медийни продукти и др. подобни за въздействие върху обществеността. Подобни начини за въздействие се прилагат и в Р България, но през последните 15 г. тези практики бяха занемарени. Всички медийни продукти също се явяват високотехнологични. В Р България няма фирма, която да е специализирана и да разработва такива продукти. Основна причина за това е непознаването на тази специфична материална област и поради ограниченото търсене на такива продукти от евентуални потребители.

Научно-изследователска и научно-приложна дейности по ПАБ е определено по ЗМВР да се извършват от ГД”ПБЗН”. Държавата чрез МВР не е в състояние да финансира и развива такива дейности и те практически не се осъществяват.

Нови разработки и изследвания се извършват от ограничен брой фирми, които произвеждат пожароизвестителни системи. В тях има добра материална база и инженерно-технически персонал, както и възможности за отделяне на финансови средства за иновации.

За всички останали дейности по ПАБ е характерно използването на нововъведения разработени извън България и това се свързва с усъвършенстването на сградните системи, пожарните автомобили и специализирани пожаро-технически средства.

---

## **2.4. ИЗВОДИ ЗА НАЛИЧНИТЕ И ОЧАКВАНИТЕ ДА СЕ ПРОЯВЯТ НОВИ ПРОФЕСИИ, СПЕЦИАЛНОСТИ И РАБОТНИ МЕСТА**

---

След като приехме, че секторът ще следва положителна прогноза за развитие, представена в горния подраздел, очакваните нови работни места ще бъдат в областта на мениджмънта на сигурността, маркетинг и продажби, IT и др. Към момента тези дейности се осъществяват предимно с други бизнес процеси в охранителните фирми, но тенденцията е към отделянето им, с цел определяне на ясни и точни критерии за оценката на резултата от тях и добавената им стойност към произвежданите услуги.

Работните места в гореизброените области, които се очаква да бъдат разкрити, ще притежават общите за съответните професии компетентности, и някои специфични за сектора:

### **Мениджмънт на сигурността**

- Генериране на комплексни решения/концепции за сигурност, оценка на риска
- Управление на себестойността на предлаганите охранителни услуги/комплексни решения за сигурност,
- Управление на бюджет на обект/отдел/дирекция в охранително предприятие,
- Управление на качеството на крайния продукт „Сигурност”,
- Контрол върху ефективността и измерване на резултата от дейността.

### **Маркетинг в охранителната дейност**

- Професионално познаване спецификата на индустрията за сигурност,
- Генериране на специфични за сектора стратегически и тактически маркетингови стратегии,
- Управление на отношенията с клиентите – спечелване на нови клиенти и задържане на стари,
- Познаване на пазарната среда – потребители и конкуренти,
- Проучване потребностите на пазара и търсене на нови продукти и услуги,
- Реклама.

### **IT в охранителната дейност**

- Познаване на спецификата на охранителната дейност и новите технологии, приложими към индустрията за сигурност,
- Проектиране на съвременни интегрирани системи за сигурност и бази данни за тях,
- Изпълнение и настройка на интегрирани системи за сигурност според специфичните нужди на потребителя,
- Умения за работа с охранителен софтуер,
- Генериране на индивидуални и иновативни решения за системи за сигурност.

Положителното развитие на сектора предполага не само създаване на нови специалности и работни места, но и възникване на някои нови компетенции на съществуващите групи персонал:

### **Мениджъри**

- Икономическа подготовка по планиране, бюджетиране, себестойност,
- Подготовка по управление на качеството, добавената стойност и измеримостта на резултатите,
- Стратегическо и тактическо мислене при проектиране на комплексни решения за сигурност.

### **Администрация**

- Познаване на специфичната за сектора и разностранна нормативна уредба.

### **Инженери и IT**

- Познаване на новостите в технологиите за индустрията за сигурност и нормативната уредба, свързана с приложението им,
- Умения за работа с новите технологии, приложими за сектора.

### **Охранители**

- По-добра подготовка, свързана с изискванията за познаване на дейността и правните посоки, както и развиване и усъвършенстване на компетенциите
- Моделиране на правилно охранително поведение.

Новите компетентности, прогнозираны за отделните групи персонал, са резултат от основната за сектора тенденция за минимизиране на себестойността и повишаване на качеството на предлаганите на пазара частни услуги за сигурност.

## Основни изводи и тенденции за новите професии, специалности и работни места:

Спецификата на бранша не предполага възникване на голям брой нови професии, специалности и работни места. Прогнозите за положително развитие на сектора предполагат две основни тенденции, влияещи върху структурата на работната сила в предприятията от сектора:

- Усъвършенстване на бизнес процесите в сектора – мениджмънт, оценка на риска, маркетинг, контрол на качеството и др.
- Усъвършенстване на услугите за сигурност – инженеринг, IT, охранителна дейност и др.

## 2.5. ДЕФИНИРАНЕ НА ДЕФИЦИТНИ ПРОФЕСИИ И СПЕЦИАЛНОСТИ В СЕКТОРА

Тенденцията в сферата на частната охранителна дейност и на частните услуги за сигурност е към плавно заместване на човешкото присъствие със съвременни системи на рисковите позиции и там където е възможно което от своя страна, определя и дефицитните професии и специалности в сектора. Развитието на технологиите и намаляването на цената им с времето предполага все по-масовото използване на технически системи за сигурност в краткосрочен и средносрочен план, което ще генерира работни места за квалифицирани в това направление човешки ресурси.

Проучвания на Българска стопанска камара и други български институции през първата половина на 2012 година показаха, че най-дефицитните професии в България са изискващите сериозно и продължително образование - инженери, химици, физици, лекари и др. Причината за крайно малкото усвоени европейски средства по проекти, свързани с иновациите, е липсата на достатъчно компетентни в това направление кадри. Сектора на частните услуги за сигурност също не прави изключение от тенденцията към формиране на дефицит за квалифицирани кадри за секторните дейности, свързани с инженеринг и сервиз. В резултат на това, като дефицитни професии в сектора могат да се посочат:

- **Инженери и технически специалисти** за проектиране, монтаж, програмиране, поддръжка и профилактика на съвременни системи за сигурност;
- **IT специалисти** за проектиране, изграждане и програмиране на интегрирани системи за сигурност/мрежи, специализиран софтуер и др.
- **Ръководни специалисти;**
- **Служители в мониторинг центровете;**
  - ССТV Оперативна охрана
  - Оператори в контролен мониторинг център
  - Служители в автопатрулните автомобили ;
- Биометрична сигурност-
- Охранители – водачи на служебни кучета;
- Охранители на пропускателен режим;
- Охранители за охрана на масови мероприятия;
- Консултанти по сигурност;
- *Служители* в сферата на частните разследвания (частни детективи)

Основната част от заетите в сектора са лицата, пряко ангажирани с изпълнението на охранителните услуги, за които съгласно ЗЧОД не се изисква твърде висока квалификация и, съответно - заплащането е демотивиращо ниско. Вследствие на това, голяма част от заетите в подсекторите с охранителни дейности е човешки ресурс с ниско качество, като образование, възраст, професионални компетентности, опит, професионални и личностни умения. Като дефицитни могат да бъдат посочени следните компетентности и умения:

- Подготовка за различните дейности в подсекторите на частните услуги за сигурност,
- Правна подготовка,
- Умения за даване на първа долекарска помощ,
- Управление на конфликти,
- Осъзнаване на значимостта и отговорността на отделните професии в сектора и отделните подсектори,
- Протокол и етикет на служителите и др.

Липсата на утвърден **секторен компетентностен модел**, който задължително да се прилага, и използването на лица, заети в сектора на частните услуги за сигурност и в подсекторите като охраната, но извършващи портиерска и пазаческа дейност, девалвират професията и уронват авторитета ѝ на частен вариант на правоохранителна структура.

Мениджърските длъжности в сектора са заети основно от бивши служители на МВР или други държавни органи, които по условие се считат за добри ръководители и са предпочитани за управленски позиции в частните охранителни структури. Охранителната дейност обаче е бизнес като всички останали и изисква от мениджърите не само тясно професионален опит и познания, но и чисто икономически, свързани с управлението на хора и средства с цел постигане на положителен финансов резултат за съответния бизнес процес. И тъй като във висшите училища все още няма специалност „икономика на сигурността“, по отношение на ръководния персонал в сектора могат да се дефинират следните дефицитни компетентности:

- Планиране и бюджетиране,
- Управление на себестойността,
- Мениджмънт и Управление на риска
- Измерване и управление на ефективността,
- Измерване и управление на добавената стойност,
- Управление на отношенията с персонала,
- Маркетинг и др.

Повишаването на квалификацията на заетите в сектора и придобиването на дефицитни компетентности е тип задължение, което имат и работодателите, и заетите лица. Центровете за професионално обучение и различните видове висши и средни учебни заведения предлагат разнообразни възможности за повишаване на квалификацията на работната сила – от кратки курсове до бакалавърски и магистърски програми. Мотивацията на заетите лица да предоставят по-висококачествен труд/качество на услугата, както и мотивацията да работодателите да инвестират в работната сила, за да постигнат по-висока добавена стойност на предлаганите услуги за сигурност, както и финансовото състояние на фирмите, са факторите, влияещи върху дейностите по повишаване квалификацията на заетите.

Икономическата криза и твърде ниските пазарни цени на услугите в сектора не предполагат сериозни инвестиции от страна на работодателите в човешки ресурси, но за сметка на това много



охранителни фирми направиха постъпки за финансиране по ОП „Развитие на човешките ресурси”, което доказва желанието на бранша за развитие и очертаване на стратегически политики в това направление.

---

*Основни изводи и тенденции за дефицитните професии,  
специалности, умения и компетенции:*

---

Новите технологии и иновациите, внедрявани на пазара на Секюрити услугите, определят възникващите дефицитни длъжности в сектора, а именно специализирани за дейностите на сектора инженери и IT специалисти.

## Раздел 3. СТРАТЕГИИ ЗА УПРАВЛЕНИЕ И МОТИВИРАНЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ, ПОВИШАВАНЕ КОМПЕТЕНЦИИТЕ НА РАБОТНАТА СИЛА

На пазара на частните услуги за сигурност в Република България оперират търговски дружества, в които са наети десетки хиляди служители. А публичните и частните клиенти изискват все по-високо качество на услугите, въвеждане и спазване на професионални стандарти и практики, утвърдени на европейско и световно равнище, при стриктно спазване на принципите на демокрацията и правовата защита на гражданите. От друга страна, сигурността на служителите, които често са изложени на опасни ситуации, не оставя място за аматьорско отношение и от решаващо значение е всички дейности да бъдат извършвани с необходимия професионализъм. Работната сила е ключов фактор за качеството на предоставяните услуги. Качеството и стойността на частните услуги за сигурност се влияят силно от качествата и уменията на служителите, които осигуряват/оказват тези услуги. Особено важно е новите служители да се подбират въз основа на обективни критерии, които позволяват да се направи реална и справедлива преценка на професионалните качества и умения на кандидатите. Също толкова важно е да се вземат предвид моралните качества на кандидатите. При спазване на законодателството по отношение на защитата на личните данни, следва да се прилагат стриктни правила за миналото на персонала при активно съдействие от държавните органи за установяване на ефективни процедури.

Професионалното обучение на всички нива е ключов момент и основна предпоставка за постигане по-високо качество на услугите и за престижа на частния сектор. Частните търговски дружества трябва да гарантират, че служителите им на всички нива са преминали съответното основно и специализирано обучение, изисквано от съществуващите норми и стандарти, в зависимост от спецификата на конкретната дейност. Нужно е частните фирми да предложат на своите служители продължаващо обучение с цел те да разширяват своите професионални знания и умения. То следва да бъде предпоставка за професионално израстване. Всеки служител трябва да разбере важноста от непрекъснато обучение през цялата си кариера, което разбиране следва да намери отражение в отношението му към предлаганите възможности за обучение, заплащани от работодателя. Служителите в частните фирми за сигурност изпълняват професионалните си задължения при спазване на законите на Република България, както и установените права и свободи на гражданите. Те не злоупотребяват с правомощията си и носят отговорност за своите действия или бездействие. Пазят доброто име на фирмата, която представляват и не уронват престижа на частния сектор. Недопустимо е изпълнение на служебни задължения в нетрезво състояние или употреба на упойващи вещества и медикаменти. Служителите зачитат правото на живот, здравето и достойнството на всеки човек, когато използват физическа сила, помощни средства или оръжие и то само в предвидените от закона случаи. При необходимост и в зависимост от възможностите, всеки служител е морално задължен да се намеси и да окаже помощ на всяко лице, изпаднало в опасност, както и за предотвратяване/пресичане на престъпни прояви или на опасно поведение.

Успоредно с това, всеки служител има същите граждански, политически, социални и икономически права, като останалите граждани в Република България. Има право да получава договорено възнаграждение за качествено свършена работа, съответното социално и здравно осигуряване. Както и право на:

- мерки и средства, свързани с личната му сигурност;
- защита при правомерна употреба на физическа сила, помощни средства или оръжие;

- подходяща работна среда, здравословни и безопасни условия на труд.

Необходима е промяна на нормативната уредба, както и специален закон, дефиниращ частните услуги да си осигурят в частта за частната охранителна дейност, касаеща обучението на частните охранители – да се включи вариант за степени на израстване или кариерно развитие, като например: След първоначалното обучение по някое от направленията – не по общото название охранител, служителят да работи в продължение на 6 месеца до една година в дружеството, и след това да може да премине следващи стадии на обучение и/или допълнителна квалификация и така да се постига постепенно израстване, обучение и придобиване на допълнителни знания и умения, които да бъдат развивани. Това ще бъде допълнителен стимул и за повече млади хора да могат да планират своята кариера.

При проектиране изграждане и поддръжка на системите за сигурност и видеонаблюдение спецификата и сегашното състояние се налага изводът, че е спешно и належащо да се промени нормативната уредба – от професионалистите в сектора, чрез асоциациите да се създадат такива минимални изисквания, които да залегнат в програмите за обучение на служителите. Този сектор трябва да се разграничи от общите изисквания за електротехници, към които е причислен към момента, това са служителите, които по принцип имат достъп и познават чувствителна търговска и персонална информация, като например, къде и как е монтирана системата за сигурност и пожароизвестяване, какъв тип е, какви са т.нар. кодове за настройки и други специфики.

#### **За организацията на образователната и професионална подготовка в направление ПАБ:**

Съществуват две висши училища: Варненски свободен университет “Черноризец храбър” и Академия на МВР. Специалностите, които се подготвят в ВУ, са инженерни и не съществуват с отделни кодове по НКПД. Това прави невъзможно да се отчетат данни за броя и реализацията на завършилите тези ВУ, по специалностите в тях.

ВСУ “Черноризец Храбър” във факултета по „Архитектура и строителство”, подготвя „инженери по противопожарна техника и автоматика”.

Академията на МВР във факултет „Пожарна и аварийна безопасност” подготвя “инженери по пожарна и аварийна безопасност”, а от тази година се въвежда нова специалност „мениджмънт при кризи”, която да покрива необходимостта от специализирани човешки ресурси за нуждите на новоприсъединената към МВР система на ГЗ.

Посочените инженерни специалности са без кодове в НКПД, което трябва ускорено да се промени.

За нуждите на сектора се налага да се използват и други специалисти с висше образование в различни технически и хуманитарни области. Преобладаващият брой външни специалисти са строителни инженери, но намират реализация още електроинженери, машинни инженери, инженер-химици, технолози, юристи, икономисти, преподаватели, медици и т.н., които се подготвят в съответните ВУ.

За да могат да се реализират тези външни инженери в сектора пожарна и аварийна безопасност, задължително трябва да преминат през курсове за първоначално обучение и преквалификация, които се организират и провеждат периодично предимно в Академията на МВР. Това се отнася, за длъжностите в системата на МВР. Тази система се запазва и сега, като допълнение към нея от преди двадесет години е провеждането на обучение във ВСУ “Черноризец Храбър”. Университетът е акредитиран в съответствие с нормативно уредени процедури в Р България и дипломите издадени на завършилите обучението се признават във всички европейски страни.

Цитираните две висши училища организират и провеждат обучението и на ръководни кадри, главно в специализирани курсове.

За нуждите на частния сектор в областта на ПАБ по отношение на кадрите с висше образование не съществуват проблемни въпроси, въпреки, че цитираните специалности не са включени в НКПД 2011, като специалности с конкретните наименования, поради това няма как да се посочат данни за инженерите в частния сектор по ПАБ.

---

### 3.1. СТРАТЕГИИ ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ДЕФИЦИТИТЕ В ЧОВЕШКИЯ КАПИТАЛ

---

Технологичните новости и икономическите показатели на бизнес средата са основните фактори, които определят възможностите, темповете и обхвата за развитие на сектор „Дейности по охрана и разследване”. Въз основа на прогнозните промени сериозните фирми на пазара изготвят и адекватни стратегии за посрещане на нуждите си от дефицитна работна сила, както и от нови умения и компетентности. Могат да се различат два вида стратегии в сектор «Дейности по охрана и разследване», отбелязани и в първичния анализ на компетенциите на работната сила в сектор N80 от м. Декември 2011 г.:

- **Локална** стратегия – прилага се, когато фирмите сами обучават персонала си или организират повишаване квалификацията му, за да посрещнат новите потребности на клиентите или на дейността. Пример за локална стратегия са собствените учебни центрове, лицензирани от някои охранителни фирми.
- **Генерална** стратегия – наблюдава се, когато голяма фирма в даден сектор спонсорира специализирано учебно заведение, за да произведе определен брой специалисти, обучавани по точно определена програма. Така фирмата си гарантира, че ще разполага с богат избор сред добре квалифициран за ключовите или дефицитни длъжности човешки ресурс. Добър пример за затворен цикъл на производство на охранителни кадри и услуги е Колежа по охрана и сигурност «Св. Георги Победоносец» и охранителната фирма «Балкан секюрити груп», принадлежащи на един собственик.

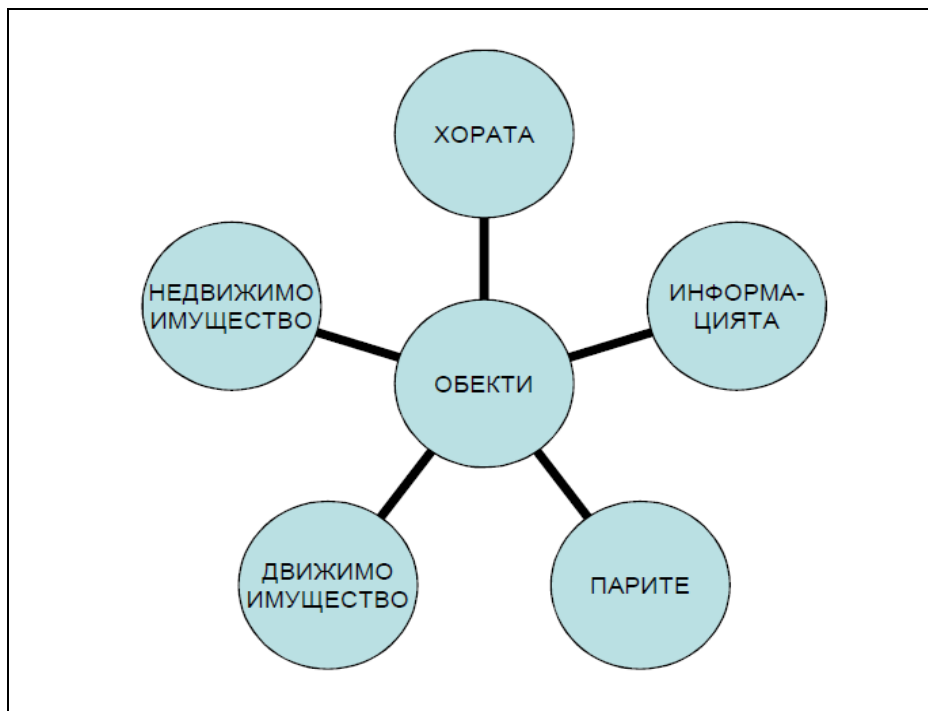
---

#### *Основни изводи и тенденции относно стратегиите за управление на дефицитите в човешкия капитал:*

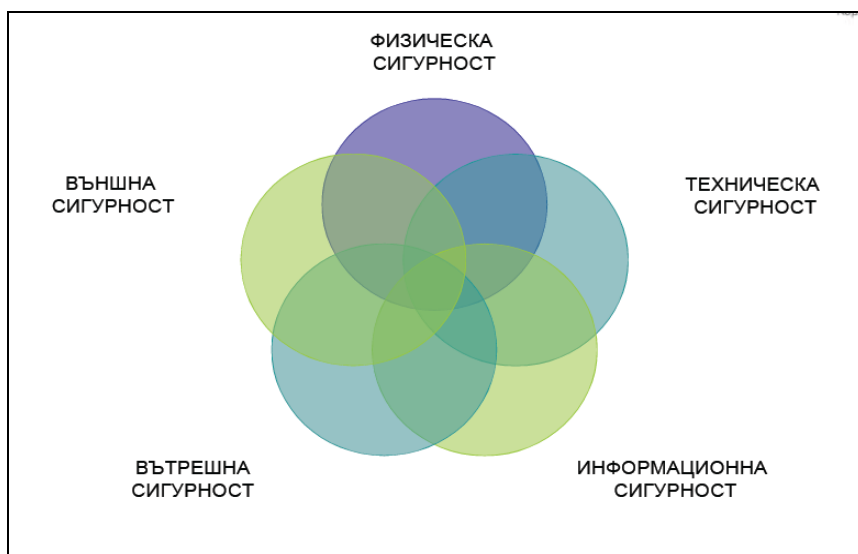
---

Задълбочаващата се икономическа криза предполага нарастването на престъпността и посегателствата върху частната собственост, което подтиква бизнеса и гражданите да търсят охранителни услуги на възможно най-ниска цена. Това очертава и основната тенденция в бранша за ангажиране на лица от по-висока възрастова категория и с по-ниска квалификация. Голямата безработица в България частично компенсира тази перспектива пред човешките ресурси в сектора, но все още недостатъчно, за да се отбележи по-висока производителност и по-висока добавена стойност на работната сила за охранителния бранш. Секторът на частните услуги за сигурност на практика се развива ежедневно, съвместно с всички сфери от социалния, икономическия и техническия живот, и се организира по специфични и същевременно много различни правила – в зависимост от необходимостите.

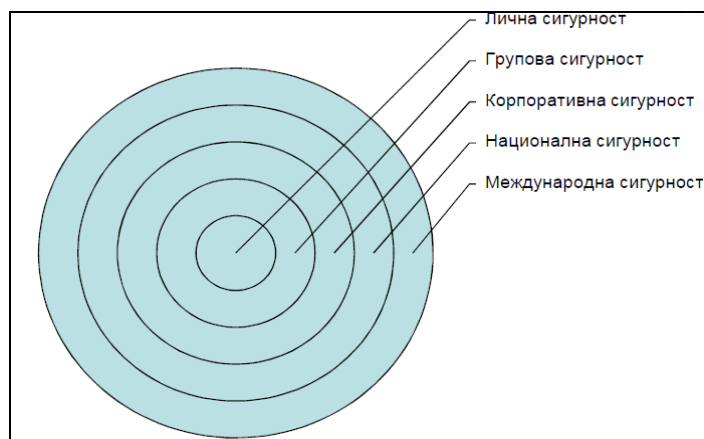
Фиг. 20 ОБЕКТИ НА СИГУРНОСТТА. Източник БАКС – К.ТАУШАНОВ



Фиг. 21 ОСНОВНИ ЕЛЕМЕНТИ НА СИГУРНОСТТА. Източник БАКС – К.ТАУШАНОВ

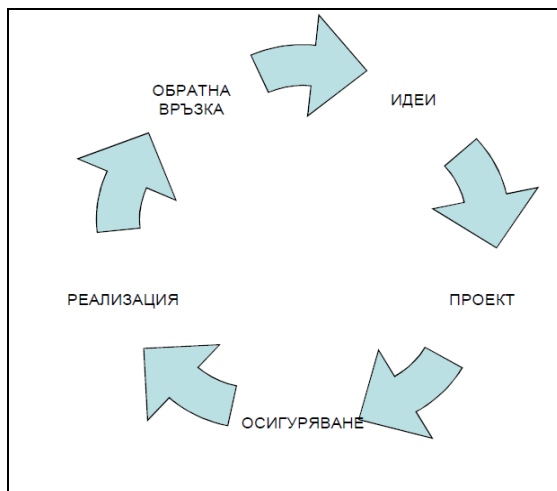


Фиг. 22 ОРГАНИЗАЦИЯ НА СИГУРНОСТТА. Източник БАКС – К.ТАУШАНОВ



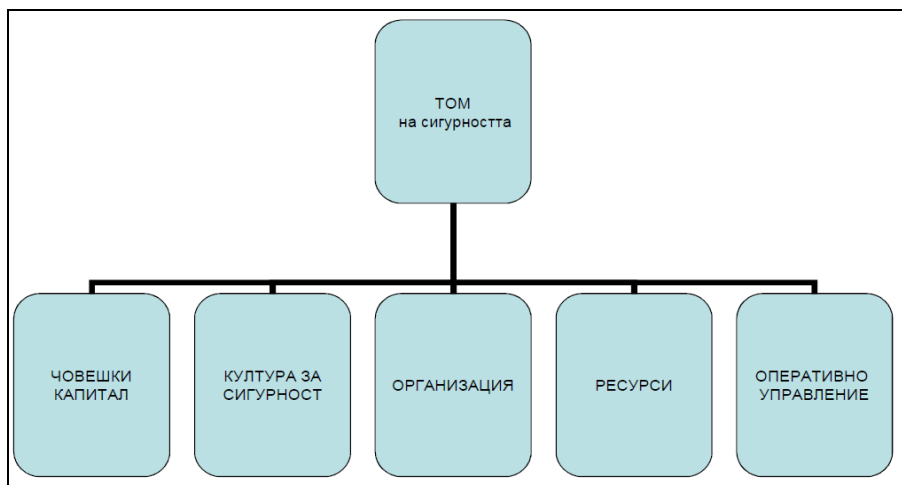
Решенията в сигурността са непрекъсваем цикъл изразяващ се в:

Фиг. 23 Цикъл на решенията в сигурността. Източник БАКС – К. Таушанов



Но най-ценен остава човешкият капитал – Моделът ТОМ на сигурността

Фиг. 24 Моделът ТОМ на сигурността. Източник БАКС – К. Таушанов



В него са включени елементи, които са в пряка зависимост един от друг и липсата или дисбалансът при един води след себе си или пробив или недостатъчно сигурност, а те са:

- Човешкият капитал;
- Културата за сигурност ;
- Организация;
- Ресурси;
- Оперативно управление.

## 3.2. ПРОФЕСИОНАЛНО ОБУЧЕНИЕ

Според последното изменение на Закона за частната охранителна дейност (07.06.2011 г.) право да упражняват охранителна професия под длъжността „охранител“ или „ръководител охранителна дейност“ имат лица, успешно завършили професионално обучение в лицензиран Център за професионално обучение /ЦПО/. Важно е да се отбележи, че първоначалното обучение за охранители, изисквано по ЗЧОД, се преминава еднократно, независимо колко пъти дадено лице сменя работодателя си.

Съгласно горе цитираните законови постановления има разработени Държавни образователни изисквания за професията охранител съгласно обхвата и описанието им:

Придобилите трета степен на професионална квалификация по професията "Охранител" със специалност "Банкова охрана и инкасова дейност", "Лична охрана" или "Физическа охрана на обекти" могат да постъпват на работа на длъжностите (професиите) от Националната класификация на професиите и длъжностите (2006 г.):

5169-3002 Охранител, 5169-1003 Пазач, въоръжена охрана,  
5169-1004 Патрул, служби за сигурност,  
5169-1006 Полски пазач-пъдар,  
5169-3010 Младши инструктор, охрана,  
5169-3011 Старши сътрудник, охрана,  
5169-3012 Водач, специален автомобил,  
5169-3013 Главен технически сътрудник,  
5169-3014 Главен технически сътрудник - домакин,  
5169-3015 Главен технически сътрудник - оръжейник,  
5169-3016 Сътрудник, охрана,  
5162-3005, Младши автоконтрольор,  
5162-3008 Охрана, полицейска,  
5162-3009 Патрул, полицейски,  
5162-3010 Полицай,  
5162 Технически сътрудник, полиция и служби за сигурност,  
5163-3002 Надзирател, затвор,  
5163-3003 Настойник, затвор,  
5163-3004 Охрана, следствена служба,  
5163-3005 Охрана, затворническа,  
5163-3006 Пазач, затвори и други,

в т.ч. допълнени при актуализиране на Националната класификация на професиите и длъжностите.

Придобилите четвърта степен на професионална квалификация със специалност "Организатор на охранителна дейност" могат да заемат ръководни длъжности в охранителни структури или да работят като експерти по сигурността в банки и икономически структури.

Завършилите обучението по професията "Охранител" отговарят на изискванията на чл. 28, ал. 2 на специалния Закон за частна охранителна дейност (ДВ, бр. 15 от 2004 г.) за първоначално обучение по утвърдената от ДНСП - програма минимум. Издаваното Свидетелство за професионална квалификация се признава като документ за покрити изисквания на Програмата минимум.

Придобилите степен на професионална квалификация по професията "Охранител" имат предимство при равни други условия при кандидатстване за работа в държавните охранителни структури.

Практиката в действителност доказва следното: много малко от тези изисквания и регламенти са в действия, до скоро в ЧОФ – служителите преминаваха само програма-минимум. Много малко от фирмите имаха възможност да предоставят допълнително обучение и развитие на служителите си. В тази сфера след кандидатстване например на фирма „Бюро за Охрана и Сигурност –ИТ “ ЕООД<sup>14</sup> по

---

<sup>14</sup> [www.itbos.com](http://www.itbos.com)

програма „Конкурентоспособност“ направи допълнително обучение на своите служители. На практика заплащането в сектора на частната охранителна дейност е толкова ниско, че няма стимул за развитие в кариерата и привличане на млади хора. Сред обществото понякога се шири мнението „като няма какво да работя, ще стана охранител“.

В България има само едно учебно заведение, което се занимава с професионална подготовка на бъдещи служители в сферата на частната охранителна дейност - частният колеж „Свети Георги“, но след като завършат обучението си в него, младите хора могат да продължат своята образователна квалификация в за придобиване на висше образование в специалност „Гражданска и корпоративна сигурност“ на НБУ и "Противодействие на престъпността и опазване на обществения ред" и "Защита на националната сигурност" във ВСУ, филиал Смолян.

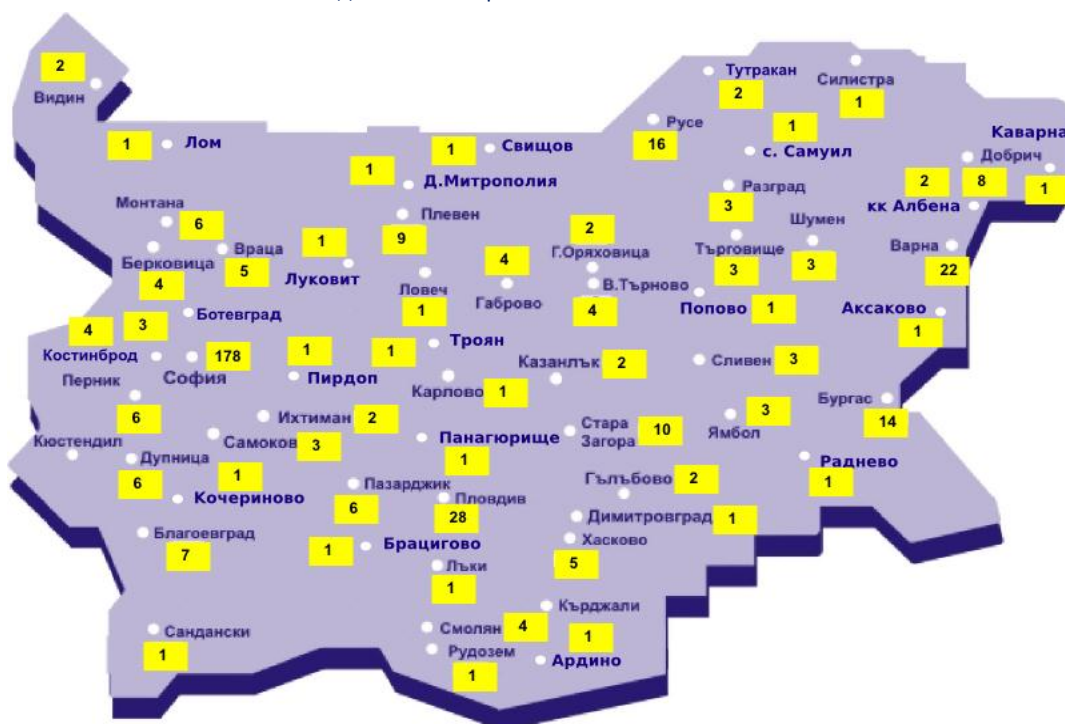
Сред висшите училища няма нито едно с програма свързана пряко и единствено с частната охранителна дейност, независимо от това, че към момента по данни от проучване на БСК и НСИ – една от най популярните дейности по заетост е именно охранителната. И в трите посочени по горе това е елемент от някоя от специалностите свързани със сигурността.

В колежа се предлага и акцентира на личната охрана (т.нар бодигардове), оръжезнание, криминалистика, право, фирмена сигурност, психология. Но на това ниво липсва специално обучение за служители по охрана – въоръжена и невъоръжена, служители по охрана на масови мероприятия, служители в автопатрулен екип, отговорници на екип по охранителна дейност. Тези направления са обхванати като сфера на обучение към Центрове за професионално обучение (ЦПО)<sup>15</sup>, които са или към частните охранителни фирми, или са отделни центрове с такива програми.

Институцията, отговаряща за лицензирането на ЦПО и качеството в професионалното образование да е адекватно на потребностите на пазара на труда и развитието на конкурентоспособността, е Националната агенция за професионално образование и обучение (НАПОО).

По данни на НАПОО към 25.06.2012 г. центрове за професионално обучение с активна лицензия са 848 на брой със следното териториално разпределение:

Фиг. 25 Териториално разпределение на ЦПО в България. Източник НАПОО



<sup>15</sup> [http://gdnp.mvr.bg/Administrativni\\_uslugi/Chastna\\_ohranitelna\\_deinost/default.htm](http://gdnp.mvr.bg/Administrativni_uslugi/Chastna_ohranitelna_deinost/default.htm)



По статистическите данни, използвани в първичния анализ на сектор „Дейности по охрана и разследване”, изготвен в края на 2011 г., в 105 от всички ЦПО се предлагат базови обучения за охранители, специализирани обучения за инкасо и банкова охрана, лична охрана, физическа охрана на обекти, организация на охранителната дейност, фирмена сигурност и др. ЦПО-тата като основни „производители” на човешки ресурси за охранителния сектор показват изключителна концентрация в столицата. Многократно по-високата концентрация и на ЦПО с програми за охранителни дейности в София, в сравнение с другите градове, говори за по-голямо търсене на тази категория персонал. Този факт се свързва логически и с териториалното разпределение на заетите в сектора и драстичната им концентрация в столицата, което беше разгледано в подраздел 2.2.2. По-големият брой охранителни фирми и обекти за охрана определят и повишената необходимост за бърза и текуща подготовка на такива кадри. Специализираните, поддържащи и надграждащи обучения са препоръчителни, но прилагането им зависи от финансовото състояние на фирмите, политиките спрямо човешките ресурси, възможностите за инвестиции в тях и търговската ѝ репутация. Таблица 19 показва професиите, за които могат да обучават и сертифицират Центровете за професионално обучение.

Таблица 19 Професии и специалности според Класификатора на областите на висшето образование и професионалното направление в сектор ДОР

Код от класификатора	Тип	Наименование	Клас 1	Клас 2	Клас 3	Клас 4
861010	Професия	<b>Охранител</b>				
8610101	Специалност	Банкова охрана и инкасова дейност			X	
8610102	Специалност	Лична охрана			X	
8610103	Специалност	Физическа охрана на обекти			X	
8610104	Специалност	Организация на охранителната дейност				X

Източник: НАПОО

По данни от НАПОО коледжите, предлагащи програми за обучение, приложими към сектор „Дейности по охрана и разследване” са 7 на брой, като в 5 от тях се предлагат програми за професионално обучение по специалност „Организация на охранителната дейност”. Тази специалност се предлага и в Института за следдипломна квалификация към УНСС в удобна форма за заети лица. Това показва ясно очертана тенденция към по-високи изисквания за по-професионална подготовка на средно мениджърския персонал във фирмите от сектора. Наличието на учебни заведения, подготвящи кадри за ръководители на охранителна дейност, говори и за осъзнатата необходимост от по-млади хора, обучени адекватно на съвременните изисквания на бизнес средата, на динамиката на потребителските нужди и на професията, а не както и сега в голяма степен се приема по условие, че всички бивши служители на МВР, МО и др. структури са компетентни да управляват производството на частни услуги за сигурност. Частният правоохранителен сектор се е превърнал в спасителната социална програма на повечето пенсионери от държавните правоохранителни институции, което не би могло да бъде добро стратегическо решение за развитието на бранша, утвърждаване на авторитета му подобряване на качеството на услугите в дългосрочен план.

Висшите училища, като Технически университет във Варна, Нов български университет в София, Университет за национално и световно стопанство в София, Военна академия в София и др. предлагат бакалавърски и магистърски програми с различни специалности, свързани със сигурността, което говори и за очертана се потребност от подготвени кадри за специализиран и висш мениджмънт в

сектора. По-долу са изброени някои от специалностите във висшите училища, подготвящи мениджърски кадри за сектора:

- Корпоративна сигурност,
- Икономика на отбраната и сигурността,
- Противодействие на престъпността и тероризма,
- Дипломация в сигурността и отбраната,
- Национална и международна сигурност,
- Мениджмънт на сигурността и отбраната,
- Публични комуникации в сигурността и отбраната,
- Логистика на сигурността и отбраната,
- Комуникационни и информационни системи и технологии в сигурността и отбраната,
- Защита на населението и критичната инфраструктура,
- Въздухоплаване и сигурност на въздушното пространство и др.

Въпреки добрата организация за професионално обучение и квалификация на кадри за сектор „Дейности по охрана и разследване” и полаганите усилия към доближаване европейските изисквания в тази насока, не може да се каже категорично, че напредъкът е значителен.

Липсват допълнителното надграждащо над „Програма минимум” обучение на охранителите, както и оценка и развитие на компетенциите. Извода е че липсва средно звено при обучение и кариерно развитие в този сектор – след програмата минимум и под висшата квалификация предлагана от Висшите училища.

Нелеките условия за бизнеса с частни услуги за сигурност и твърде ниското заплащане на работната сила в сектора, са неблагоприятни фактори за повишаване качеството на човешките ресурси в бранша, в т.ч. квалификация, компетентности, умения, мотивация за усъвършенстване и припознаване на охранителната дейност като професионално призвание.

Ако се разгледат нивата на заплащане на труда в сектора и заетостта предимно на нискоквалифицирани кадри, може да се направи заключение, че ниските цени на услугите в бранша, предполагащи и минимални възнаграждения, влияят пряко върху мотивацията за професионална подготовка на заетите, амбицията за повишаване на квалификацията им и желанието за учене през целия живот.

Проблемите с квалификацията и професионалното обучение трябва могат да намерят решение в стратегически промени за сектора на държавно ниво:

- стартиране и провеждане на реформа в сектора за сигурност, в това число и в сферата на частните услуги за сигурност – с въвеждането на единна нормативна база,
- регламентиране цените на услугите за сигурност, в частност „охрана” да не падат под определен минимум, предполагащ работа в сивия сектор,
- реално стимулиране на работодателите и работниците да повишават квалификацията си и да поддържат професионални умения/компетентности,
- стимулиране на работодатели, използващи активно и реално фирмените си Центрове за поддръжка и разширяване професионалните компетентности на служителите си. Предоставянето на преференциални условия за допълнителна квалификация на заетите би могло се превърне в гъвкаво решение в случай, че в перспектива се наложи пренасочване на

заетите в други дейности на предприятието или съкращаване на персонал поради свиване на пазара,

- полагане на изпити за професия „Охранител” пред независима комисия, която няма участие като лицензиращ, контролиращ или участващ на пазара субект,
- предоставяне на реални възможности за кариерно развитие на човешки ресурси с бакалавърски или магистърски степени на образование в областта на сигурността,
- минимизиране на практиката за предпочитане на бивши кадри от МВР, МО и др. държавни структури при наемане на хора – създаване на равнопоставеност и обективност при подбора на човешкия ресурс и при оценката на компетенциите и уменията, независимо дали са били държавни служители или не,
- стимулиране на работодатели, финансиращи висшето образование на свои служители с цел дългосрочни взаимно изгодни трудовоправни отношения и кариерно развитие,
- по-задълбочено разработване на направлението „Професионално ориентиране”, което би могло да бъде и своеобразно сито за подходящите и неподходящите за отделните подсектори на охранителния бранш кадри.

В Р България няма създадени добри условия за подготовката на персонала на търговците, осъществяващи дейност по ПАБ. Тези дейности, свързани с обучението и преподготовката, трябва да се извършват в специализирани центрове за професионално обучение, лицензирани по утвърдени нормативни процедури.

Епизодично тези дейности за първоначална подготовка на кадри в частния сектор са организирани от браншови организации и фирми, съвместно с Академията на МВР, главно като курсове за техническия персонал, поддържащ носими и возими пожарогасители. В останалите направления в сектора дейностите по преподготовка и повишаване на квалификацията не се развиват. След влизането в сила на новоприетата Наредба Из- 2815 на МВР и МРРБ от 18.11.2011 г. ще започне задължително подготовка и преподготовка на кадри поддържащи активни системи за пожарна защита, но тази новоприета наредба монополизира обучението и го предава отново на Академията на МВР.

Дейностите, свързани с обучението, трябва да се извършват в специализирани учебни центрове и трябва да бъде насочени и към подготовката на граждани, които участват на доброволен принцип при гасенето на пожари.

1. Висшите училища в София и Варна подготвят инженерни кадри, които не са включени с конкретни кодове в НКПД-2008/11 и 12.
2. Инженерите, завършили ВСУ ”Черноризец Храбър”, ограничено могат да се използват в системата на МВР, поради завишените изисквания за държавната служба определени в ЗМВР. /Главно за физическа и психологическа пригодност/
3. Инженерите, завършили Академията на МВР, могат да се реализират на длъжности и в частния бизнес по ПАБ без ограничения.
4. Специалностите със средно образование в сектор ПАБ не са определени с конкретни кодове в НКПД и, поради това, изобщо не съществуват като специалности в държавната система за подготовка на кадри със средно образование. За тях няма определени държавни общообразователни изисквания /ДОИ/ от Министерството на науката и младежта /МОМН/.
5. В Р България не съществува нито един регистриран в НАППО специализиран професионален учебен център за подготовка на пожарникари и техници, обслужващи системите за пожарна

защита, автомобилната противопожарна техника и специализирани надстройки, носими и возими пожарогасители, средствата за атмосферна защита и други.

6. Подготовката на човешките ресурси е организирана само за държавните служби. Информация за подготвяните кадри по ПАБ не се публикува официално от МВР. Подобна информация се счита за класифицирана, поради фактът, че пожарните служби са структури на МВР. Извършваната дейност, има преди всичко граждански /цивилен/ характер и информацията отнасяща се до дейността не следва да бъде определяна като класифицирана.
7. Възникналите горски пожари след 2000 г. а и последният във Витоша през юли 2012 г. доказват необходимостта от специализирана подготовка и на доброволните структури участващи при гасенето на тези пожари. Това може да се извърши в учебните центрове, които трябва да бъдат създадени за подготовката на човешките ресурси за частния бизнес по пожарна безопасност. За това обаче е необходимо НАПОО да създаде условия като кодира специалностите и регистрира специализирани учебни центрове за подготовка по ПАБ, като алтернативни на държавните учебни центрове.

Подсекторът ПАБ също няма дефинирани професии и специалности освен посочената в таблица с код 861020. Тя е напълно приложима към спасителите за ГЗ, но се различава съществено от необходимите нови професии, които бяха отбелязани в предишните раздели.

#### **Изискванията към служителите по проектиране и изграждане на системите за сигурност са:**

- да са с техническо образование – ако са проектантите на системи за сигурност, да са с висше инженерно, а ако са техници по изграждане на системите – минимум със средно техническо,
- няма специализирани курсове и квалификационни изисквания към служителите.

По голямата част от изпълнителските служители на фирмите за проектиране и изграждане на системи за сигурност се обучават съгласно правилата на дружеството, в което започват работа.

На пазара за обучение напоследък се срещат и предложения от центрове за професионално обучение и квалификация, които предлагат дистанционно обучение за тази специалност, като дават гаранции за европейски документи и международно признаване на квалификацията.

Факт е, че в Румъния, например, тяхната Асоциация за електронна сигурност<sup>16</sup> провежда специализирани курсове по система одобрена от асоциацията, ДООИ, и МВР, като за да се назначи служител да работи във фирма от този сектор, то той трябва да е преминал през този курс на обучение.

В момента тези специалисти и фирми не са обхванати под никаква регулация и на практика няма реална статистика, колко дружества са, какви служители имат и каква дейност с какво качество се извършва.

#### **Консултанти по сигурността**

Тази дейност е заложена в сектор 74.90 „Други професионални дейности неклассифицирани другаде” в частта и „Консултантски услуги за охрана, сигурност и разследване”, в контекста на още много такива услуги.

В момента има няколко университета в България, в които се обучават кадри в отделните направления: Нов Български Университет (НБУ) и Варненски свободен университет (ВСУ). „Гражданска и корпоративна сигурност” на НБУ и "Противодействие на престъпността и опазване на обществения ред" и "Защита на националната сигурност" във ВСУ, филиал Смолян.

#### **Детективска дейност- Няма данни**

<sup>16</sup> <http://www.arts.org.ro/pagini/index.php>

## *Основни изводи и тенденции, вкл. препоръки към професионалното обучение:*

Професионалното обучение за основната част от заетите в сектор „Дейности по охрана и разследване се извършва в Центровете за професионално обучение. Колежите, обучаващи по специалности, свързани с охраната и сигурността, произвеждат кадри, подходящи за среден мениджърски състав (но не преди придобиване на определено количество практически опит в сектора). Висшите училища подготвят мениджърски кадри от по-високо ниво и представляват интерес за перспективни хора с опит в частния сектор за сигурност. Независимо от не малкото вече популярни специалности и форми на обучение обаче, все още се предпочитат човешки ресурси добили подготовката и професионалния си опит в различните сфери на дейност на държавните правоохранителни органи. Основните насоки, в които трябва да работи бранша, са: независим изпитващ орган за придобиващите професия „Охранител”, равнопоставеност и обективност при подборите на човешки ресурси, реално стимулиране на работната сила, инвестираща време, средства и усилия за професионалната си квалификация.

Повече от представените професии и специалности съществуват в НКПД с по няколко кода. Определянето им с кодове на НАПОО за допълване в списъка на професиите за професионално образование и обучение, ще създаде възможност за лицензиране на специализирани центрове за професионално обучение в областта на ПАБ.

Изброените специалности в професията „Пожарна безопасност” трябва да бъдат включени в списъка на регулираните професии, защото са в предмета на разрешителен режим по Наредба Из-2815 от 18.11.2011 г. е са пряко свързани с опазването живота и здравето на гражданите. Вероятно това ще бъде в сила и за професията „Аварийна безопасност и спасяване”. Това трябва да се прецени от експерти на МОМН и МТСП и спешно да бъде свикана Междуведомствената група от експерти. В тази група би следвало да се поканят да участват и експерти от браншовите организации, а не само от синдикални структури.

В настоящия момент няма разработени подробни модели за професионалните компетенции на новопредлаганите специалности /кодове: 8620101, 8620103, 8620104, 86201010, 86201011 и 86201012/ Останалите кодове се определени с длъжностни характеристики на служители на МВР и могат лесно да се преработят и използват за цивилните кадри. Необходимо е да се създаде една смесена работна група с представители на ГД”ПБЗН”, браншовите организации в професионалното направление ПАБ за разработване на подробни модели за компетентността на човешките ресурси в изброените кодове. Тези модели трябва да бъдат приети и утвърдени по съответен начин и да послужат в бъдеще време за сертификация на персонала извършващ дейности по ПАБ извън държавните структури. Такива сертификати трябва да се издават от центровете за професионално образование и обучение по ПАБ, които ускорено ще бъдат създадени от заинтересуваните организации и тези, които ще създадат работни места в професионалното направление.

В НКПД с отделни кодове в съответните раздели, трябва да се допълнят следните професии и длъжности:

- Организатор на дейности по ПБ /супервайзер ПБ/;
- Инструктор, пожарна безопасност;
- Техник, експлоатация на пожарна техника и автоматика и пожаро техническо въоръжение;
- Техник, поддръжка на газо- димозащитни средства и екипировки;
- Техник, монтаж и експлоатация на алармени и стационарни системи за пожарна защита,

В списъка на регулираните професии да се добавят в съответните направления, професиите, изброени в предходната точка.

ПРОЕКТ: За изменения и допълнения към списъка на за професиите и специалности определени за професионално образование и обучение от НАПОО

Таблица 20 ПРОФЕСИИ И СПЕЦИАЛНОСТИ В НАПРАВЛЕНИЕ ПАБ

862	Направление	Пожарна и аварийно безопасност	
<b>862010</b>	<b>Професия</b>	<b>Пожарна безопасност</b>	
8620101	Специалност	Организатор на дейности по ПБ в обект/супервайзер ПБ/	5169-3008
8620102	Специалност	Инспектор, противопожарна охрана	3112-3016, 3112-3017
8620103	Специалност	Инспектор, разследване на пожари	3119-3049
8620104	Специалност	Инструктор ПБ	5169-3007
8620105	Специалност	Главен пожарникар /Ръководител на ОПС/	5411-5001
8620106	Специалност	Старши пожарникар /Ръководител на дежурен екип в ОПС/	5411-5002
8620107	Специалност	Пожарникар	5411-5003
8620108	Специалност	Диспечер в ОПС /оперативен дежурен в ОПС/	4223-2001, 4323-2002
8620109	Специалност	Шофьор, пожарен автомобил	8332-2001
86201010	Специалност	Техник, експлоатация на пожарна техника и автоматика и пожаро техническо въоръжение	3115-3004, 3115-3005, 3115-3021, 7549-1021.
86201011	Специалност	Техник, поддръжка на газо- димозащитни средства и екипировки	3115-3004, 3115-3056,
86201012	Специалност	Техник, монтаж и експлоатация на алармени и стационарни системи за пожарна защита	3112-3002, 3112-3019, 3113-3006, 3114-3006, 3115-3021, 3115-3022, 3115-3039, 3522-3006, 3522-3007, 7233-2008, 7233-2011, 7233-2030, 7233-2031, 7411-2004, 7421-2008, 7422-2004, 7549-1021
<b>862020</b>	<b>Професия</b>	<b>Аварийна безопасност и спасяване</b>	
8620201	Специалност	Търсене, спасяване и извършване на аварийно-възстановителни работи	3449-3006, 5169-1005, 5169-1009, 5169-1020
8620202	Специалност	Спасител при бедствия, аварии и катастрофи	3449-3006, 5169-1005, 5169-1009, 5169-1020
8620203	Специалност	Газоспасител	8111- 2002
8620204	Специалност	Дозиметрист	7549- 2005, 8111- 2004
8620206	Специалност	Минен спасител	8111- 2008
862020	Специалност	Лаборант, измерване на пределно допустими и взривоопасни концентрации на пари и газове	7549-2005

## Раздел 4. МЯСТО НА СЕКТОРА В ИКОНОМИКАТА НА ЕВРОПА.

Развитието на частната индустрия за сигурност следва траектория, която е подобна в много страни. Едно бързо и относително нерегламентирано разпространение на доставчиците често последвано от период на консолидация и професионализъм, в която е установен по-сложни вътрешни режим за контрол и най-съмнителни субекти са маргинализирани. Вероятните входни точки за реформа зависят от контекста, в това число позицията на охранителната индустрия в рамките на този континуум и по-широката среда на сигурност.

Към това спадат Национална регулация, надзор и механизми за изпълнение.

Укрепване на националните закони и разпоредби, надзора и механизмите за прилагане, регулиращи частните охранителни фирми може да бъде отправна точка за реформата на местния частен сектор за сигурност. Националното законодателство и нормативната уредба следва да включват, наред с другото: ролята на частните охранителни фирми и вида на услугите, които те могат да осигурят; лицензионни критерии и извън териториалния контрол, употребата на сила и огнестрелно оръжие; изисквания за обучение, проучване и лицензиране на персонала на ЧОФ; основните изисквания за прозрачност и контрол.

Разбирането на факторите за търсене и предлагане на частни охранителни услуги е от решаващо значение за разработването на програми, които могат да включват комбинация от предлагането и търсенето, мерки. Търсенето може да се стимулира чрез оттегляне на държавата от определени области на сигурността, като например търговски охрана; от липсата на обществено доверие в полицията, особено сред малцинствените общности и по-заможните, с присъствието на международни компании или големи инфраструктурни проекти ; от развитието на обществена класа с разполагам доход, както и от наследството на конфликта, който оставя чувството за безопасност, ако те са защитени от тези, с които те са изградили доверие и отношения по време на трудни моменти

Благодарение на търговски характер на частната индустрия за сигурност, често не съществува единна регулаторна агенция или механизъм за контрол; секторът е в регулация, под надзора, наложен от няколко различни държавни агенции и органи. Обикновено тези, които имат регулаторна функция, са министерствата на търговията, икономиката, промишлеността и вътрешните работи. Изпълнението се извършва от полицията, а понякога и на военните (в зависимост от функциите на частния доставчик на сигурност); секторът подлежи на отговорност от съдебните органи, парламентарните органи за надзор, омбудсмани, одиторски фирми и търговски регулатори.

В ЕС съществуват големи различия в регулаторните системи за частната индустрия за сигурност. Най-малко сложна система е тази на **Люксембург**, в чийто център във връзка с изискването за издаване на лицензия за сигурност посредник е Министерството на правосъдието. Не се изисква лицензиране на работниците и служителите и няма минимални изисквания за обучение или знак за стандарти за работещите в бранша. Има изисквания, свързани с носенето на лични карти, а в и колективните трудови договори между фирмите и професионални съюзи се определят минимални работни часове и заплата.<sup>17</sup>

На другата крайност е **испанската регулаторна система**, при която и двете страни - работниците и служителите и работодатели се изисква да притежават свидетелство и да има стандарти за обучение на персонала. Стандарта за обучението за служителите по сигурността включва 240 часа теоретично и 20 часа практически, с опреснително обучение от 75 часа мандат на всеки три години. Стандартите за

<sup>17</sup> (Вебер 2002).

обучение се прилагат и за мениджърите. В допълнение, съществуват стандарти за униформи, оръжия, кучета-пазачи и финансовите ресурси на предприятието. Самоохраната е забранена, така че организациите, желаещи да наемат персонал по сигурността, трябва се обърнат към охранителна фирма. Законът също така определя дейността на частния сектор, която може да извършва. Испанската система се стреми да интегрира частния сектор в системата на правосъдието като допълнителна помощ към държавната инфраструктура за сигурност (Хименес-Salinas) 2004 г

Друга страна с взискателна регулаторна система е **Белгия**, където частното предприятие за сигурност изисква лиценз от МВР (след консултации с Министерството на правосъдието) и има строги изисквания към характеристиките за собствениците, ръководителите и персонала. Има ограничения по отношение на дейностите на собствениците /управителите на охранителни фирми: те не могат да изпълняват функциите на частен детектив или да са търговци на оръжие, или всяка друга дейност, която може да застраши обществената сигурност (Вебер 2002). Стандарти съществуват и при униформите, превозните средства и оръжията, за които се изисква представянето на годишни доклади. Стандартите за обучение са задължителни.

### **Регулаторни рамки и изисквания за подсектор охрана от частни услуги за сигурност в Европа<sup>18</sup>**

#### **Австрия**

*Лиценз:* Изисква се лиценз за частната охранителна дейност, но няма специфично законодателство за индустрията.

*Институция по лицензирането:* Лицензът се издава от управителя на провинцията. Служителите също трябва да преминат през контрол по надеждността.

*Членство в професионална организация:* Не се изисква.

*Проверка в регистри – съдебни, полицейски:* В съдебните регистри проверката е задължителна. Има изискване за проверка на миналото, като трябва да докаже, че не е нарушил съответните законови разпоредби за съответната индустрия. Проверката за криминални нарушения се прави от полицията; Съдебната проверка се прави от съда.

*Обучение – изисквания:* Работодателят организира обучение.

- Продължителност и съдържание, решени на ниво предприятие.
- Последващи действия по обучение е доброволно.
- Няма правни разпоредби за непрекъснато обучение.

Verband Sicherheitsunternehmen Österreichs (VSO - организация на работодателите), изисква от своите членове ÖZS удостоверение за преминал основен курс на обучение от 3 дни в първите месеци на заетостта; лицата, които управляват или контролират оперативно сигурността, представена по договор с изпълнителя за сигурност (но не вътрешната сигурност на надзорните органи на изпълнителите).

#### **Босна и Херцеговина**

*Лиценз:* Изисква се и е необходим на собствениците, за да регистрират фирма. Изисква се разрешително за пребиваване, за което е отговорен служителят.

<sup>18</sup>.Проект на ЕСФ –Мобилността в индустрията на частните услуги за сигурност  
<http://www.mobility-privatesecurity.org/>



Собствениците, управителите и служителите не могат да извършват тази дейност, ако те са:

- обект на наказателно разследване;
- осъдени престъпници;
- негодни медицински;
- били възпрепятствани да се присъедини към силите на полицията, или
- освободени от военна служба

*Членство в професионална организация:* Няма информация за такова изискване

*Обучение – изисквания за обучение:* Задължителното обучение на персонала, включва:

- обучение по прилагането на "минимална употреба на сила", като са заложи в Програмата на обучение за придобиване на свидетелство за физическата или техническата защита на хора или собственост, и
- 40 часа теория и 10 часа на практиката;

Крайният усетен изпит се основава на теоретичната част на обучението и обхваща обработката и използването на огнестрелно оръжие и обезопасяване техники.

Обучението се основава на Основните принципи на ООН за употреба на сила и огнестрелно оръжие от правоприлагащите органи.

Обучението се основава на Федералния факултет по криминални науки при МВР.

## **Англия**

*Разрешение за пребиваване:* не се изисква.

*Разрешение за работа:* изисква се само за България и Румъния.

*Други изисквания:* Виза не се изисква. Гражданите на Чехия, Словакия, Словения, Естония, Унгария, Литва, Латвия и Полша, които искат да работят в Обединеното кралство за един месец или повече, трябва да се регистрират по схемата за регистрация на работници.

Гражданите на България и Румъния се нуждаят от разрешение за започване на работа

*Отговорни институции:* Граничните служби на ОК

*Кой е отговорен за издаването на разрешението?:* Работодателя е отговорен за издаването на разрешението.

*Професионални лицензи и документи:* Според националното законодателство (Закона за частната охранителна индустрия - 2001 г.) следните категории хора се нуждаят от лиценз:

- директори на охранителни фирми и партньори в областта на сигурността фирми;
- изпълнители и служители по сигурността на фирми за сигурност и охранителни фирми;
- лицата, които управляват или контролират оперативна сигурността, представена по договор с изпълнителя за сигурност (но не вътрешната сигурност на надзорните органи на изпълнителите).

## **Белгия**

*Разрешение за пребиваване*

\*на всеки гражданин на ЕС е предоставено временно пребиваване за срок от три до пет месеца, което може да бъде подновено за още три месеца, след като лицето си намери работа и се регистрира

в белгийската системата за социална сигурност. Служителите могат да кандидатстват за карта за самоличност и да бъдат официално регистрирани в чуждестранен регистър на населението.

**\*\* Граждани на страни извън ЕС трябва да се регистрират в местната община в срок от осем дни от пристигането им в Белгия.**

*Водеща агенция.* Регистрацията трябва да се направи в кметството на общината, където работникът или служителят се намира в рамките на три дни от пристигането им в Белгия.

*Разрешение за работа.* Не се изисква за гражданите на ЕС, с изключение на България и Румъния, като в изключението са и другите страни, които не са членове на ЕС. Същото е валидно като условие и за започване на работа.

*Лицензи:* Професионален лиценз се изисква за работници и мениджъри. Лицензът е валиден за 5 години и се подновява за същия период. Карта за идентификация е задължителна. Тя е по образец се издава от МВР и е с валидност 5 години и трябва да се показва от служителя при поискване. Компанията остава собственик на картата за идентификация.

*Отговорен орган:* МВР

*Работниците (оперативен персонал):* Професионален лиценз се изисква за работниците в сектора. Всеки работник трябва да премине през прегледи (медицински прегледи и психо-технически тестове , обучение и изпити. Трябва да са граждани на една от страните-членки на ЕС, да са достигнали 21-годишна възраст. Едва след изпълнението на всички тези условия, работникът може да получи карта за идентификация и да извършва охранителна дейност.

*Отговорен орган:* МВР, Дирекция частната охранителна дейност

*Мениджъри (управление на персонала):* Професионален лиценз се изисква за мениджъри в сектора. Някои условия трябва да бъдат изпълнени от ръководителите на охранителни фирми.

Основни условия:

- Да не е осъждан за престъпление или простъпка, включващи глоба, общественополезен труд или лишаване от свобода;
- Да отговаря на изискването за обучение;
- Да отговаря на изискването за гражданство (гражданство на държава-членка на ЕС)
- Да се въздържа от някои несъвместими дейности;
- Да няма забрана за пътуване;
- Да спазва условията на сигурността и да не е извършил деяние, което противоречи на професионалната етика;
- Да е навършил 21-годишна възраст.

Мениджърите по сигурността също трябва да отговарят на някои условия като: успешно да е преминал обучение в признат център, да не е осъждан за престъпление или простъпка, включващи глоба, общественополезен труд или лишаване от свобода. Ако условията са изпълнени, мениджърите могат да кандидатстват пред МВР за лична карта. Тази карта ще им позволи да практикуват в областта на сигурността в Белгия.

*Отговорен орган:* МВР, Дирекция Частна охранителна дейност.

*Членство в професионална организация:* не е задължително.

*Проверка в регистри:* Работниците и ръководителите в сектора се подлагат на проверка в регистрите за съдимост. Тази проверка се извършва от МВР.

Щабните офицери и целият оперативния персонал (охрана, агенти, административен и логистичен персонал, отговарящ за развитието), както и някои администраторите на вътрешните служби за сигурност охрана дружества или центрове за обучение изрично се очаква да не са извършили осъдителни актове в миналото. Сред тях са актовете, които представляват сериозно нарушение на етиката правила за охрана или управление на персонала. Те са действия, които може би не се считат за много сериозни от обикновените граждани и не са непременно обект на наказателна присъда. Въпреки това, те могат да бъдат от значение в случай на човек, който работи в областта на сигурността. Ето защо Министърът на вътрешните работи, може да счете, че тези действия представляват пречка за упражняване на някои функции в сектора за сигурност. За да се провери дали съответното лице е извършило такива действия или за да се знае, ако той/тя поддържа връзки с престъпни среди, МВР може да реши да започне разследване по условията за сигурност, известна още като "проверка". Това проучване се провежда от длъжностни лица на МВР, на полицията или на националните служители по сигурността.

Фактите, на които се основава проучването, са информация, предоставена от полицията, или са намерени в миналото, в професионалната кариера. Други данни, които попадат в личния живот на съответното лице, включително и семейството му и финансово положение, политически убеждения или търговски съюз, емоционален и сексуален живот, не са предмет на разследването, поне дотолкова, доколкото те не могат да имат отражение върху на специфичната професионална мисия на съответното лице.

*Отговорен орган:* МВР, Дирекция частна охранителна дейност

*Обучение изисквания:* Обучението е задължително; продължителността му варира в зависимост от сектора на дейност. Базово обучение - 132 часа. Вариантите са задължително допълнително и специализирано обучение (ръководния персонал на различни нива, физическа и персонална охрана, мобилно патрулиране, използване на оръжия, транспортиране на пари, куче товарачи, музейни служители и др.) са:

Оперативен персонал: Базово обучение

Осигуряване на допълнително обучение

- Защита на лицата: 66 часа
- Превоз на ценности: 78 часа
- Мобилна охрана и намеса след аларма: 42 часа
- Оператор контролната зала: 58 часа
- Наблюдение в магазин: 45 часа
- Контрол на достъпа лица и събития сигурност: 58 часа
- Пътно наблюдение (нова дейност): 16 часа
- Регистрация на фактите за обществено достояние: 16 часа
- Сигурност в хотел: 40 ч. опресняване: на всеки 5 години минимално 32 часа (включително 2 часа актуализиране на законодателство)
- Обучение за ползване и носене на оръжие: 42 часа (включително 2 часа осъвременяване законодателство) + последващо обучение на всеки 6 месеца, работодателя организира обучението

Продължителността и съдържанието се решават на фирмено ниво.

Последващото обучение е доброволно

Няма законовите разпоредби за продължаващо обучение

Центровете за обучение се лицензират от МВР.

Обучението трябва да бъде проведено в одобрени центрове за обучение и изпитите водят до получаване на сертификат, валиден за срок от 5 години (ако другите условия - виж по-горе - също са изпълнени).

Последващото опресняващо обучение трябва да се проведе след 5 години и трябва да бъде най-малко с 12 часа продължителност на оперативния персонал и 6 часа за управление на персонала.

Комисия за обучение в секюрити компаниите съветва МВР относно съдържанието на учебните програми.

Преподавателите трябва да представят справки и референции и трябва да бъдат одобрени от МВР. Това важи и за всички учебни ръководства, които се използват.

Работниците: оперативен персонал

1) "обща охрана - сертификат за сигурност и компетентност" се предоставя само след индивидуално обучение от 132 часа и се състои от следните курсове които са успешно завършени:

- 1 Организация на охранителната индустрия и техните дейности: 8 часа;
- 2 изучаване на закона за охрана на задълбочено проучване на правата и задълженията на охрана: 16 часа;
- 3 прилагане на общите права и задължения закон: 8 часа;
- 4 комуникационни техники: 10 часа;
- 5 аналогова и цифрова комуникация: 4 часа;
- 6 взаимното разбиране между културите и разнообразието от 12 часа;
- 7 наблюдение и докладване: 12 часа;
- 8 психологически конфликти: 16 часа;
- 9 физически техники за избягване: 8 часа
- 10 подходящ отговор на пожар бедствия и бомби аларми: 12 часа;
- 11 Компанията първа - спасител: 20 часа;
- 12 обществените отношения в охранителната индустрия: 6 часа.

2) "охрана удостоверение за сигурност - мобилен надзор" се предоставя само след съответното обучение от 40 часа и се състои от следните курсове успешно завършени:

- 1 мобилно наблюдение и законодателството за управление на алармата: 8 часа;
- 2 знания на алармени системи, центровете за спешна помощ и наблюдение от разстояние: 8 часа;
- 3 безопасно шофиране: 8 часа;
- 4 оценка на риска: 4 часа;
- 5 използваните техники избягване: 4 часа;
- 6 намеса методи и процедури: 8 часа.

3) "охрана удостоверение за сигурност - кафенета и дискотеки" се предоставя само след индивидуално обучение в рамките на 32 часа и се състои от следните курсове е успешно е завършил:

- 1 специфичните рискове, при които се нарушава закона: 8 часа;
- 2 конкретните рискове за сигурността в дадена област: 12 часа;
- 3 насилствени методи за наблюдение в определен район: 12 часа.

4) "охрана удостоверение за сигурност – инспектор в магазин " се предоставя само след индивидуално обучение в продължение на 20 часа и се състои от следните курсове, успешно е завършил:

- 1 обичайното право и специфични права и задължения на инспектор в магазина: 8 часа;
- 2 задълбочено проучване на престъпленията от интерес за инспектор в магазин: 4 часа;
- 3 продуктови знания и намеса методи: 8 часа.

5) "охрана удостоверение за сигурност - защитата на хора" се предоставя само след индивидуално обучение в рамките на 51 часа и се състои от следните курсове които е успешно е завършил:

- 1 анализ на безопасността и изграждане на сигурност: 16 часа;
- 2 формации и процедури за защита на хората: 12 часа;
- 3 защита по отделните автомобили: 12 часа;
- 4 екранировка техники: 8 часа;
- 5 полицията -организация: 3 часа.

6) "охрана удостоверение за сигурност – транспорт на пари и ценности се предоставя само след индивидуално обучение в рамките на 69 часа и се състои от следните курсове които са завършени успешно както следва:

- 1 организация и сигурни видове транспорт: 3 часа;
- 2 законово защитени ценности - транспортиране: 15 часа;
- 3 техники на шофиране, защитна шофиране и техники за катастрофата: 16 часа;
- 4 техники за сигурно транспортиране: 10 часа;
- 5 за сигурни транспортни средства: 3 часа;
- 6 използва аналогови и цифрови комуникационни техники: 3 часа;
- 7 за управление на риска и справяне с кризи: 16 часа;
- 8 приложни знания на полицията и обществото: 3 часа.

7) "охрана удостоверение за сигурност - оператор аларма център" се предоставя само след индивидуално обучение в рамките на 70 часа и се състои от следните курсове които успешно е завършил:

законодателство

- 1 за управление на алармата, проследяване и управление на намеса след аларма: 12 часа;
- 2 знания на алармени системи, центрове за спешна помощ и наблюдение от разстояние: 18 часа;
- 3 умения телефонната комуникация и решаване на проблеми: 24 часа;
- 4 прилагане на аналогови и цифрови комуникационни техники: 6 часа;
- 5 методи за технически аларма проверка и процедурите за аларма: 8 часа;
- 6 Организация на интервенция услуги: 2 часа.

8) "охрана удостоверение за сигурност – охрана на паркинг " се предоставя само след 24 часа обучение на едно лице, състояща се от следните курсове е успешно е завършил:

- 1 прилагане на законодателството на паркинг: 4 часа;
- 2 прилагане на законодателството в областта на правомощията на охранителите: 4 часа;
- 3 констатации и определяне методи: 8 часа;
- 4 за управление на риска и разрешаването на конфликти: 8 часа.

9) "охрана удостоверение за сигурност – пътна охрана "е само когато човек премине 20 часа обучение и се състои от следните курсове е успешно е завършил:

- 1 по пътищата: 4 часа;
- 2 прилагане на правилата за движение: 8 часа;
- 3 техники и изпълнението на задачите: 8 часа.

10) "охрана удостоверение за сигурност - музейна охрана" се предоставя само след индивидуално обучение в рамките на 72 часа и се състои от следните курсове които успешно е завършил:

- 1 изучаване на правилата за мониторинг и задълбочено проучване на правата и задълженията на охрана: 20 часа;
- 2 предотвратяване и намеса, използвани в музеи: 12 часа;
- 3 взаимното разбиране между културите и разнообразието от 12 часа;
- 4 наблюдение и докладване: 12 часа;
- 5 психологически проблеми: 16 часа.

11) "охрана удостоверение за сигурност - въоръжени дейности " се предоставя само след индивидуално обучение в рамките на 42 часа и се състои от следните курсове е успешно е завършил:

- 1 законодателство как ще се използва за оръжие акт, правна защита и курс за използване на оръжие, извършване на дейностите по наблюдение: 12 часа;
- 2 приложни знания оръжие: 6 часа;
- 3 сигурност и техниките, използвани при работа с оръжие: 12 часа;
- 4 пожар - упражнения: 12 часа.

Частни мениджъри за сигурност:

- 1 за упражняване на контрол над охранители, наети на работа на територията на район Брюксел, една или повече области или на всички охранители от охранителната фирма и вътрешната сигурност:

Трябва да притежават "удостоверение управленски тип А";

- 2 за упражняване на контрол над повече от 15 служители по сигурността, без отговорност, както е предвидено в 1 °, трябва да притежават:

- а) "удостоверение управленски тип А";
- б) "удостоверение управленски тип В".

- 3 за упражняване на контрол за максимален брой от 15 охранители, без отговорности, тъй като иска до 1 °, да имат или:

- а) "удостоверение управленски тип А";
- б) "удостоверение управленски тип Б;

в) сертификат за компетентност, необходими за охраната по тяхно ръководство най-малко шест месеца и да притежава карта за идентификация на тази дейност по наблюдение на работата.

В "удостоверение управленски тип А човек се дава само след курс от 100 учебни часа и се състои от следните курсове, успешно е завършил:

- 1 организация на частния и публичен сектор за сигурност: 12 часа;
- 2 основните права и безопасност: 12 часа;
- 3 задълбочено проучване относно разпоредбите за охрана: 24 часа;

- 4 прилагане на отговорността: 8 часа;
- 5 културно разбирателство и разнообразието от 8 часа;
- 5 обществените отношения в охраната и прилагането на социално право: 8 часа;
- 6 техники по прилагане на анализ сигурност и охрана: 24 часа;
- 7 почтеността и професионалната етика: 4 часа.

В) "удостоверение управленски тип Б се предоставя само след индивидуално обучение в рамките на 52 часа и се състои от следните курсове е успешно е завършил:

- 1 Организация на охранителната индустрия: 8 часа;
- 2 проучване разпоредби по отношение на охраната: 16 часа;
- 3 правата и сигурността: 8 часа;
- 4 взаимното разбиране между културите и разнообразието от 8 часа;
- 5 прилагане на техниките за анализ сигурност и охрана: 8 часа;
- 6 почтеността и професионалната етика: 4 часа

За да работят в Белгия служители, обучени в чужбина и с издадени сертификати в чужбина, е задължително разрешението на МВР.

## **Германия**

*Разрешение за пребиваване:* Изисква се за България, Румъния, Чехия, Полша, Унгария, Литва, Словакия, Латвия и Естония. Заявленията за издаване на виза трябва да бъдат подадени в консулството или консулско представителство на посолството на Германия в съответната страна. Отговорен за издаването на разрешението за пребиваване са работодателят или работникът, а служителът е отговорен за получаване на разрешително.

*Разрешително за работа:* Гражданите на новите държави-членки трябва да се ползват с предимство пред гражданите на трети страни, които влизат в Германия в търсене на работа. Вече не е необходимо за тези работници да притежават разрешително за пребиваване. Граждани на ЕС имат автоматично право на пребиваване съгласно законодателството на Общността. Разрешителното за работа е част от разрешението за пребиваване. Въпреки това, разрешително за работа се изисква за гражданите на България, Румъния, Чехия, Полша, Унгария, Литва, Словакия, Латвия и Естония

### *Водеща агенция*

Заявленията за издаване на виза трябва да бъдат подадени в консулството или консулско представителство на посолството на Германия в родната страна на искащия разрешително.

Гражданите, които не са от страни-членки на ЕС и са влезли в Германия с пътническа виза, трябва да се обърнат към местните отговорни органи за чужденците.

*Лицензи и изисквания:* Разрешително се изисква за работниците в сектора. Изискванията са: надеждност (проверка на миналото), 40 часа на обучение (търговска камара); Специален изпит за охрана на обществени места (Sachkundeprüfung).

### *Възлагащия орган:* Местни власти

*Членство в професионални организации:* Членството не се изисква за работниците. Членство в професионалната организация се изисква за фирмите.

*Проверка за криминално минало и съдебни проверки:* Както за работниците, така и за мениджърите се изисква проверка за криминално минало в съдебните регистри. Наличието на криминално досие се взема под внимание. Проверките се извършват от местните власти.

*Обучение:* Задължително обучение. Ръководен състав се обучава 80 часа теоретично. Оперативният персонал - 40 часа теоретично обучение. Инструкцията е предоставена от търговските камари. Няма изпити.

## **Франция**

*Разрешително за пребиваване* – Не се изисква

*Разрешително а работа:* Изисква се единствено за България и Румъния

*Лицензиране:* Изисква се лиценз. Отговорна институция е МВР – направление Договори и лицензи

*Членство в професионална организация* – Няма информация;

*Проверки за криминално минало и съдебни проверки:* Изискванията са: Да не са осъждани с присъди, което води до правни санкции / лишаване от свобода. Престъпления против търговското право може да бъде взето под внимание. Законът гласи, че отказът на лиценз може да е резултат от криминални действия, дори ако те не са довели до правни санкции. Проверките за криминално минало се извършват от органите на полицията. Не се изисква съгласие. На лица, кандидатстващи за оперативни отговорници в частната охранителна компания, може да бъде отказан достъп до професията, ако те са били осъждани за престъпление.

*Обучение:* Първоначално обучение от 32 часа се изисква от колективен трудов договор. Удостоверение за професионална правоспособност, издадени от Регионалния префект след писмения изпит. Съдържание: гражданско, търговско, социалното и фискално право, търговско и финансово управление; познаване на пазара, стандарти и експлоатация техники за сигурност на транспорта.

За останалите длъжности в бранша могат да се определят дефицитни (към момента) компетентности, свързани със съвременните изисквания за управление на бизнес процеси и професионално извършване на частни услуги за сигурност.

Европейската хармонизация на сектора на частните услуги за сигурност винаги е играла ключова роля във всички съвместни дейности и проекти, но цялостната европейска хармонизация в сектора на частните услуги трябва да бъде планирана като постъпателно развитие. Някои европейски държави имат вече детайлно развито и с високо качество законодателство. Именно тези разновидности на нормативната уредба и регулиране трябва да служат като основа за каквато и да е бъдеща европейска хармонизация, за да се повишава общото ниво на нашата индустрия. Има много конкретни причини да се подкрепя и развива постъпателно хармонизацията. Национални правила понякога не съществуват, не са адекватни и не гарантират професионализма, от който секторът се нуждае. Те отличават една държава от друга и пречат на сектора да извлече пълната полза от европейската интеграция.

Днес предизвикателствата и натискът европейският модел да бъде възприет са огромни и преодоляването им няма да бъде лесно. Намаляването на задръжките и отстраняването на пречките, които пречат за свободното движение на услугите на европейския пазар, е една от основните цели на ЕС. Въпреки положителното отношение към инструментите, които подобряват функционирането на вътрешния пазар на услуги по отношение намаляване на дублирането на административно ниво и предлагащи по-голяма прозрачност и яснота за фирмите, работниците и потребителите, европейските



асоциации на частни услуги за сигурност и UNI-Eurogra<sup>19</sup> считат, че правилата, регулиращи европейския сектор за частна сигурност, не може да бъдат приемани като обикновени административни ограничения.

На 22.11-2010 г. Европейската комисия одобри „Вътрешна стратегия за сигурност на ЕС в действие“<sup>20</sup> с 41 конкретни действия, които да бъдат извършени пред следващите 4 години. В тази връзка комисарят по вътрешните работи на ЕС – Сесилия Малмстрьом заявява: „Сега ние предприемаме общ подход за това как да се отговори на заплахите за сигурността и предизвикателствата“. Стратегията обхваща пет сфери, като ЕК ясно припознава необходимостта от повече публично-частно сътрудничество, от експертните оценки и подкрепа от частния сектор за справяне във въпросните пет сфери, а именно: Тези действия изискват тясна координация със страните-членки и следва да се въвлечат публично-частните партньорства, там където е приложимо“.

На европейско ниво след 11 септември 2001 г. върви проект на реформа в секюрити сектора, която обхваща целия спектър на този сектор, в това число и частните услуги за сигурност. В доклада на Дирекция „Предприятия и промишленост“ на Европейската комисия относно „Проучване на конкурентоспособността на секюрити индустрията“<sup>21</sup> от 15 Ноември 2009 г. се казва, че: „По отношение на признати класификации на промишлените дейности, охранителната индустрия е нито добре определена, нито лесна за установяване“. В действителност, производство и доставка на свързани със сигурността оборудване и системи, услуги и приложения, могат да бъдат намерени в широк диапазон на индустрията и услугите позиции, които обхващат както несигурността и сигурността на свързаните с него дейности.

В контекста на европейската външна политика ЕС е наясно, че частните компании от сферата на частните услуги аз сигурност са част от системата за сигурност на отделните държави. Пак в същия доклад в анализа на авторите е разписана отделна глава, свързана със саморегулацията на бранша на частните услуги за сигурност в контекста на политиките на ЕС.

Саморегулацията се среща в различни форми и може да се види в индустрията или на ниво компания. Тя препоръчва да се ползват формите на ръководствата или наръчниците или етичните кодове, които полагат минималните стандарти на поведение за служителите. Саморегулацията се стреми да постигне повечето от заложеното в държавните наредби, и тези опити налагат да се прилага сигурен контрол за тези специфични дейности.

Въпреки това, приликите с държавните форми за наредби и регулации, това е интересно да се отбележи, че саморегулацията главно се приема като по лесна форма на регулация и като вероятна и незначителна в очите на държавните институции. Това е по-вероятната взаимовръзка с доброволната природа на саморегулацията и това е възприемането на факта, че индустрията или компаниите не се саморегулират в спорни области, които не са в техен интерес.

Въпреки това, саморегулацията се отбелязва като важен механизъм за осигуряване на отговорностите на дружествата на индустриално ниво. Такъв начин на развитие на разпространение на механизми или наръчници например не са само добавки към професионализма в сектора, но показват че неговото демократично управление е добро.

На национално ниво саморегулацията трябва да осигурява място на индустриално ниво или на ниво дружество. Трудно е да се оцени обсегът на саморегулацията на нивото на дружество.

---

<sup>19</sup> <http://www.aproses.org/pdf/coess/declaration-final.pdf>

<sup>20</sup> <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0673:FIN:BG:PDF>

<sup>21</sup> [http://ec.europa.eu/enterprise/newsroom/cf/\\_getdocument.cfm?doc\\_id=5579](http://ec.europa.eu/enterprise/newsroom/cf/_getdocument.cfm?doc_id=5579)

Разликите между регулаторните системи в ЕС е въпрос от много голямо значение за две ключови на европейско ниво разработки.

През януари 2004 г. Европейската комисия публикува проект на директива с цел създаване на истински вътрешен пазар за услуги<sup>22</sup>. В услугите, които възлизат на около 50 на сто от икономическите дейности в ЕС, в директивата изрично бяха включени службите за сигурност. Директивата подхрани много дебата за бъдещето на Европа. В контекста на частната охранителна дейност обаче, Европейската конфедерация CoESS<sup>23</sup> се противопостави на директивата и поиска изключване на частната охранителна дейност или значителни промени по отношение на нея. Възражението им почива на два проблема (CoESS 2004 г.): от една страна, желанието на директивата да се отърве от "разрешителни режими", което би означавало лицензирането като схема, която съществува в повечето страни, да бъде премахнато; второ, принципът "страна на произход", по която даден доставчик законно работи в една страна-членка, може да предлага своите услуги в друга, без да се налага да се съобразява с нейните разпоредби.

Тези опасения се усилват, когато са приети новите страни-членки на ЕС, тъй като някои от тях, като Кипър и Чешката република, нямат регулиране. Ако не се променени, директивата може да доведе до това компании от страни с по-слаби регулаторни системи да се установят в тези с по-високи стандарти и да има подбиване на цените. Въпреки това, след интензивно лобиране пред членовете на Европейския парламент от CoESS и други организации, Директивата е изменена и на 16.02.2006 г. след гласуване е изключен секторът за сигурност. Европейската комисия впоследствие прие това освобождаване, но показва, че една година след транспонирането на директивата възможността да бъдат разгледани допълнителни предложения за хармонизиране на регламент на услугите за сигурност (ЕК 2006:16).

Вторият основен момент се отнася до решението на Европейския комитет по стандартизация (CEN) да започне проект, посветен на разработването на европейски стандарт за услугите за сигурност. Това е против вижданията на CoESS на основание, че амбициите на стандарта са твърде широки и обхващат твърде много охранителната дейност, при това липсват консултации. Остава да се види до каква степен CEN ще се пребори срещу опозицията от основните заинтересовани страни (включително и на синдикатите).

Обезпечаването на сигурността е основен проблем за всяко общество. През последните десет години световният пазар на такива продукти е нараснал почти десетократно - от приблизително 10 милиарда EUR на около 100 милиарда EUR през 2011 г., а годишният оборот в ЕС възлиза на 30 милиарда EUR. Последните тенденции в развитието на пазара обаче сочат, че делът на европейските дружества на световния пазар може да намалее значително, ако не се вземат мерки за повишаване на тяхната конкурентоспособност. Вътрешният пазар на ЕС обаче е силно фрагментиран, разделен от границите между държавите или дори между регионите. Като една от най-чувствителните области на политиката, сигурността е една от областите, в които държавите членки не са склонни да се откажат от националните си прерогативи.

Ето защо Европейската комисия<sup>24</sup> предложи програма за действие за укрепване на европейския отрасъл на сигурността. Заместник-председателят на Европейската комисия Антонио Таяни, отговарящ за промишлеността и предприемачеството, заяви: „Настоящият фрагментиран пазар подронва конкурентоспособността на европейския отрасъл на сигурността. Липсата на „марка на ЕС“ е особено

---

<sup>22</sup> [http://ec.europa.eu/internal\\_market/services/services-dir/background\\_en.htm](http://ec.europa.eu/internal_market/services/services-dir/background_en.htm)

<sup>23</sup> [www.coess.org](http://www.coess.org)

<sup>24</sup> <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/12/863&format=HTML&aged=0&language=BG&guiLanguage=en>

сериозен проблем, тъй като бъдещите ключови пазари на технологии в областта на сигурността няма да се намират в Европа, а в бързо развиващите се страни.“

По данни на ЕК, **приблизителната стойност на пазара на продукти и технологии в областта на сигурността на ЕС е между 26 и 36,5 милиарда EUR**. Като цяло, той може да бъде подразделен на следните сектори:

- сигурност на въздухоплаването,
- сигурност на мореплаването,
- сигурност по границите,
- защита на критична инфраструктура,
- антитерористично разузнаване (включително сигурност в кибернетичното пространство и съобщенията),
- защита на физическата сигурност и защитно облекло.

По-специално, Комисията предлага следните мерки за **създаване на истински вътрешен пазар за отрасъла на сигурността**:

Приоритетът ще бъде **преодоляването на фрагментираността** на пазара на продукти и технологии в областта на сигурността на ЕС чрез хармонизиране на стандартите и процедурите за сертифициране на технологиите в областта на сигурността. На европейските организации по стандартизация ще бъде възложено да установят конкретни и подробни пътни карти относно следващото поколение технологии. В този контекст, за да се **постигне взаимното признаване на системите за сертифициране**, Комисията планира да представи **две законодателни предложения** и да **създаде** по една хармонизирана система за сертифициране на равнището на ЕС за **оборудването за проверка (откриване) по летищата** и за **алармените системи**.

Необходимо е да се наблегне на **по-доброто използване на полезните взаимодействия между (гражданската) сигурност и научните изследвания в областта на отбраната**. Комисията, в сътрудничество с Европейската агенция по отбрана, възнамерява да връчи мандати за стандартизация на европейските организации по стандартизация за изготвянето на **„хибридни стандарти“**.

За да се скъси дистанцията между научните изследвания и пазара, и по-специално в областта на европейските и международните обществени поръчки, Комисията ще използва **новаторски схеми за финансиране, заложен в „Хоризонт 2020“**, като например **доставки на развойни продукти**, с цел изпитване и валидиране на резултатите от изследователските проекти в областта на сигурността в ЕС. Този подход би трябвало да обедини от самото начало на изследователските проекти представителите на отрасъла, публичните органи и крайните потребители. **Сигурността по границите и сигурността на въздухоплаването** са най-обещаващите области.

Комисията ще **насърчава също така държавите-членки да предприемат подобни инициативи** на национално равнище, при спазване на разпоредбите на правото на ЕС в областта на обществените поръчки.

Комисията ще въведе проверки на въздействието върху обществото на новите технологии в областта на сигурността по време на научните изследвания. Освен това Комисията ще връчи мандат на европейските организации по стандартизация за разработването на **стандарт за интегриране на въпросите, свързани с неприкосновеността на личните данни**, от етапа на проектиране до производствения процес.

Чрез мащабно проучване ще се анализират правните и икономическите последици от **ограничаването на гражданската отговорност**.

Специална експертна група, създадена от Комисията, ще заседава най-малко веднъж годишно, за да проследява изпълнението на предложените мерки в тази област на политиката. В нея ще участват всички действащи лица в областта на сигурността.

В контекста на значимостта на сектора е и проведеното обществено допитване на ГД Вътрешен пазар на ЕК във връзка с прилагането на Директивата за услугите, изпълнението и и във връзка с чл.37 от ДУ „Страните членки трябва, в сътрудничество с ЕК, да вземат съответните мерки да насърчат създаването на етични кодекси на общностно равнище, в частност от професионални институции, организации и асоциации, насочени към улесняване на предоставянето на услуги или установяването на доставчик в друга държава-членка, в съответствие с правото на Общността.“

В общественото допитване са участвали много сектори, в това число и такива, които не попадат в приложното поле на Директивата. Както отбелязахме по-горе, част от услугите за сигурност са изключение. Независимо от това, те са участвали в допитването.

На базата на това допитване ЕК<sup>25</sup> излиза с документ, в които се предлагат действия от Комисията, в подкрепа на изпълнението на ДУ, по-специално член 37. Резултатите от общественото допитване са използвани за изготвяне на опис на европейски етични кодекси, в сила или в процес на подготовка, и уточняване на техния обхват и съдържание, както и връзката им с националните кодекси. Целта не е да се определя европейски кодекс на модел, или да се задължат професионалните организации да участват в саморегулирането, а просто да се направи преглед на съществуващите норми и да де осигури източник на информация и вдъхновение за професионалните организации, които желаят да изготвят техните собствени кодове. Следователно, единствената цел на този документ е да се насърчи създаването на европейски етични кодекси, като се подчертава тяхното значение не само за доставчици на услуги, но също така и за получателите и компетентните национални органи, както и чрез насърчаване на европейските професионални организации, да изготвят такива кодекси и да се гарантира спазването им от техните членове.

### **Важност на Европейските етични кодекси**

Директивата за услугите е предназначена да позволи на доставчиците и потребителите да се възползват по-лесно от основните свободи, гарантирани от членове 43 и 49 от Договора за създаване на Европейската общност (наричан по-долу като Договора за ЕО), т.е. свободата на движение и свободното предоставяне на услуги. За тази цел, не само държавите-членки ще трябва да премахнат определен брой изисквания, формиращи бариери пред дейностите по предоставяне на услуги до края на срока за транспониране на директивата, но и условията за свободното предоставяне на услуги на временна основа също са определени, за да допълват тези, които вече се съдържат в други директиви, като Директива 2005/36/ЕО относно признаването на професионалните квалификации и Директива 2000/31/ЕО за електронната търговия.

Отвъд действащото законодателство на Общността, може да е необходимо за професионални организации, представляващи определени сектори на услугите, да изготвят правила за поведение на европейско ниво. Изготвянето на такива правила ще помогне за насърчаване на висококачествени услуги и да се установят отношения на доверие между потребителите и професионалистите. Това би допринесло и за доизграждането на вътрешния пазар за услуги. В някои сектори на услугите, например, липсата на общи правила за поведение на европейско равнище може да доведе до

---

<sup>25</sup> ЕК програма за действие за укрепване на европейския отрасъл на сигурността  
<http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/12/863&format=HTML&aged=0&language=BG&guiLanguage=en>

известно недоверие от страна на европейските потребители на доставчиците на услуги, които не са установени в същата държава-членка, тъй като те не знаят към кой етичен кодекс се придържат тези доставчици на услуги, което би могло да направи достъпа до този пазар по-труден за въпросните доставчици на услуги. Ето защо, като се има предвид увеличаването на трансграничните дейности в рамките на ЕС, привеждането в съответствие на правилата за упражняване на професии, на европейско равнище е станало важно в някои сектори, особено в сектори, в които съществуването на етични кодекси традиционно играе ключова роля в извършването на техните дейности. В тези сектори, е важно за професионалистите да се споразумеят помежду си за създаване на основа от общи правила и критерии, за да се помогне обединена Европа да възприеме техните услуги да се появяват на пазара. Тази обща база също трябва да помогне за насърчаване на качеството на техните услуги, както и имиджа на тяхната професия/дейност в цяла Европа. Развитието на европейски етични кодекси трябва също така да даде на потребителите повече свобода на избор на доставчик на услуги, независимо дали са установени в държавата-членка на пребиваване или в друга държава-членка, при знанието, че тази услуга се доставя и е обект на общ европейски етичен кодекс.

Установяването на етични кодекси на европейско ниво също може да помогне на специфичния характер на услугите на някои сектори, особено регулираните професии, чрез гарантиране, че те могат да упражняват професията си самостоятелно и чрез защита на непристрастността на тези правила за професионално поведение. По същия начин, изготвянето на етичен кодекс може да предостави възможност за професионалната организация да отстоява специфичното естество на своите членове като ги задължава да действат по определени принципи, определена етика или специфично технологично знание когато предоставят услугите си.

---

### *Основни изводи и тенденции за сектора:*

---

Европейската хармонизация на сектора на частните услуги за сигурност винаги е играла ключова роля във всички съвместни дейности и проекти, но цялостната европейска хармонизация в сектора на частните услуги трябва да бъде планирана като постъпателно развитие.

Някои европейски държави имат вече детайлно развито и с високо качество законодателство. Именно тези разновидности на нормативната уредба и регулиране трябва да служат като основа за каквато и да е бъдеща европейска хармонизация, за да се повишава общото ниво на нашата индустрия. Има много конкретни причини да се подкрепя и развива постъпателно хармонизацията.

Национални правила понякога не съществуват, не са адекватни и не гарантират професионализма, от който секторът се нуждае. Те отличават една държава от друга и ограничават на сектора да извлече пълната полза от европейската интеграция.

## Раздел 5. АДМИНИСТРАТИВНА СРЕДА. ПРЕПОРЪКИ, ВКЛЮЧИТЕЛНО ЗА ПРОМЯНА В НОРМАТИВНАТА УРЕДБА

В първичния Секторен анализ на компетенциите на работната сила в сектор N “Административни и спомагателни дейности”, 80 „Дейности по охрана и разследване” с акцент „Основни тенденции, проблеми и прогнози за развитие в България”, приключен през м. Декември 2011 г, бяха представени някои от по-важните предложения и препоръки за промени в нормативната уредба. Към м.Юли 2012 г, когато се разработва настоящия надграждащ Секторен анализ на компетенциите на работната сила с акцент „Дефицитни работни места, професии (специалности), компетентности”, не са извършени промени в нормативната уредба, касаеща сектора, поради което направените вече предложения продължават да бъдат много актуални. В този раздел са включени формулираните проблеми и препоръки за разрешаването им, актуализирани с допълнения и корекции.

**Проблем 1:** Няма дефиниция кои услуги попадат в обхвата „частни услуги за сигурност“.

**Предложение 1:** Да се направи дефиниция на икономическите дейност попадащи в обхвата на частните услуги за сигурност. А това да са: Частната охранителна дейност, мониторинг центровете (с/без реакция с авто-патрули), проектиране и изграждане на системи за сигурност и видеонаблюдение, профилактиката и поддръжката на системи за сигурност и видеонаблюдение, консултанти по сигурността, детективската дейност, услугите по проектиране и изграждане и поддръжка на системи за пожароизвестяване и пожарогасене. Тези услуги да влязат в националния класификатор на икономическите дейности в един раздел – частни услуги за сигурност, като всяка една от тях да бъде в отделен подсектор от този раздел.

**Проблем 2:** Липсват в класификатора на длъжностите и професиите основни длъжности от частните услуги за сигурност, а са налични други, които не са актуални и/или създават варианти да се извършва дейност в сферата на частните услуги за сигурност, без да отговарят на изискванията.

**Предложение 2:** Да се направят промени в класификатора. Необходимо е да се преразгледа статутът на длъжности, като: пазач, портиер, пъдар, фейс-контрол, рецепционист и др., които имат сходни функционални задължения с тези на длъжността „Охранител”. Въпреки сходните функции обаче, изброените длъжности не попадат под регламентите на ЗЧОД. Този факт подпомага някои фирми да укриват частна охранителна дейност, особено след влизане в сила на задължението звената за самоохрана да се лицензират.

Липсват обаче основни длъжности които са от особено значение за дейността:

- Оператор в мониторинг център;
- Техник по изграждане на системи за сигурност;
- Техник по изграждане на системи за видеонаблюдение;
- Техници по профилактика;
- Охранител в автопатрулен екип;
- Шофьор в автопатрул и инкасов автомобил;
- Ръководител на екип в мониторинг център (началник смяна);
- Консултант по сигурността;
- Пожарна и аварийна безопасност.

**Проблем 3:** МВР е институцията, която издава лицензи за извършване на частна охранителна дейност и упражнява контрол върху охранителните фирми за спазване разпоредбите в Закона за частната охранителна дейност. Същевременно, съгласно чл. 76 и чл. 77 от Закона за МВР, то извършва охранителна дейност като равнопоставен субект на пазара, с което се превръща в конкурент на юридическите лица, които лицензира и контролира.

**Предложение 3:** Да се отмени правото на МВР да извършва охрана като стопанска дейност или функциите по лицензиране и контрол на ЧОД да се прехвърлят на друга институция, нямаща търговски интереси на охранителния пазар.

**Проблем 4:** В сферата на услугите и особено в охранителната дейност най-справедливо и реално за всички участници в процеса /възложител, изпълнител, охранител/ е почасовото планиране, отчитане и заплащане на изпълнената услуга. То е справедливо за работника, защото знаейки колко часа е отработил в месеца /планирани и извънредни/, знае какво възнаграждение ще получи. То е справедливо и за възложителя и изпълнителя, защото почасовото планиране и отчитане е конкретно и прозрачно. Неефективна е практиката и схващането, че възложителят да купува хора, а не услуга. В България са единици фирмите от бранша, за които това е основен начин на планиране и отчитане обема на услугите. Тенденцията е европейската практика да навлезе и при нас, тъй като това е съвременният и перспективен начин за упражняване на този бизнес.

**Предложение 4:** Въпросът за почасовото планиране, отчитане и заплащане на охранителните услуги е пряко свързан с мотивацията за работа и разграничаване на компетенциите на охранителите. Отчитането на изпълнението на услугите е възможно и в други единици, но е важно тези единици да бъдат унифицирани, за да има сравнимост при избор на изпълнител.

**Проблем 5:** Начините на подготовка на персонала /начална и продължаваща/, които се практикуват от фирмите в повечето случаи са формални. Малко са работодателите в сектора, които инвестират в квалификацията на персонала си - изпълнителски, средно ръководен, специалисти, мениджърски. Наличието на специалности в няколко от водещите ВУ, специализираните колежи и ЦПО не се използват рационално, а продължават да се предпочитат бивши кадри на държавните структури, с презумпцията за компетентност и в частната охранителна дейност.

**Предложение 5:** На базата на нормативните промени да се формира образователна програма в липсващото звено между ЦПО и ВУ Да се разширява сътрудничеството между ВУ, колежи и ЦПО и фирмите в сектор «Дейности по охрана и разследване», като се регламентират данъчни облекчения или други стимулиращи мерки за работодателите, които инвестират в повишаване квалификацията на служителите си, откриват работни места и дават възможност за кариерно развитие на млади хора в бранша. Една такава тенденция ще повлияе положително върху мотивацията на младата и перспективна работна сила за реализация на професионалния потенциал именно в сектор «Частни услуги за сигурност».

**Проблем 6:** Продължава провеждането на порочни процедури за обществени поръчки и такива в полза на определени участници. В документацията за конкурсите се залагат странни условия, критерии за подбор, технически изисквания и показатели за оценка. Много възложители на ОП за охрана спестяват от сигурност, включително за отговорни и рискови обекти, притискат участниците в обявените процедури за нереално ниски цени на услугите, което в повече от случаите е свързано с човешкия фактор и се отразява негативно върху мотивацията на охранителите за качествено изпълнение на задълженията. Такива възложители, подценявайки потенциалните рискове, не само не получават качествена услуга, но създават предпоставки за нарушаване на нормативни актове от страна на изпълнителите, за увеличаване на «сивия» сектор в охранителния бранш, на нерегламентираната дейност и нелоялната конкуренция.

**Предложение 6:** Необходими са промени в ЗОП, които да доведат до максимална обективност в процедурите за ОП, да ограничат до минимум порочните практики и конкурсите с предизвестен победител. При подготовка на заданията възложителите да привличат независими експерти, професионалисти по темата на поръчката. А при оценка на документите за конкурса да привличат независими експерти в областта на оценка на рисковете, охранителната дейност, използването на ТСС и мениджмънт на сигурността.

**Проблем 7:** У нас много охранителни фирми съвместяват охранителната и детективската дейности, но професията *„частен детектив“* към днешна дата не е регламентирана в българското законодателство. Няма Закон за детективската дейност, но в никакъв случай не може да се твърди, че дейността, извършвана от частните детективи, е незаконна. Напротив - още от римското частно право е известен принципа *„Всичко, което не е забранено, е разрешено“*, който намира приложение чрез правилото на чл. 9 от Закона за задълженията и договорите: *Страните могат свободно да определят съдържанието на договора, доколкото то не противоречи на повелителните норми на закона и на добрите нрави*. И въпреки, че законът не забранява частните детективски услуги, празнотата, която е оставена, влече сериозни негативи, както за лицата предоставящи услугата, така и за клиентите им. Частната детективска дейност е сериозна задача, в която се замесват значителни лични и материални интереси - семейни и бизнес тайни, обстоятелства, уронващи престижа, факти от значение за наказването за извършени престъпления и други. Нормално е да се регулира дейността и лицата, които се занимават с нея, подобно на много други дейности - ЧОД, юристи, медици и т.н.

**Предложение 7:** Детективските фирми многократно на различни форуми са поставяли въпроса за създаване на **Закон за частната детективска дейност**, който ще защити правата на клиентите, ще изчисти пазара от така наречените *„детективи-ментета“* и ще създаде условия, в които частният детектив може да работи ефективно. В края на 90-те години в НС имаше внесен проектозакон, който обаче остана необсъден. Необходимо е тази услуги да бъдат включени в промените, както в класификатора, като елемент от частните услуги за сигурност, така и в промяната на законодателството.

**Проблем 8:** Тенденциите в Европа, а вече и у нас са техническите системи за сигурност постоянно да се усъвършенстват, да могат да решават комплексни задачи, контролирани от разстояние, да изместят в някои сектори физическата охрана, като по-скъпа услуга и понякога субективна в действията си. В документите на ЕС за вътрешните услуги, включително и тълкуванието *„услуги за сигурност“* в нашия закон от февруари 2010 г. (ЗДПУ), монтирането, поддръжката и ремонтът на техническите средства и системи неправилно попада в полето на приложение на Директивата. Трябва реално да се оценява, че на инсталаторите стават известни много подробности от охраняваните обекти - територии, сгради и помещения, охранителни системи, организация на охраната, охраняване активи. Това обстоятелство създава предпоставки чрез нелоялни служители чувствителна информация да достигне и до криминалния контингент.

**Предложение 8:** Фирмите, които имат основен предмет на дейност монтаж, поддръжка и ремонт на ТСС, извършват тези услуги. Фирмите, за които това не е основна, а съпътстваща дейност, също да лицензират своите служители, заети в нея. Целта е да се елиминира участието на криминално проявени или недостатъчно надеждни лица в дейности, свързани с чувствителна информация. Лицензирането може да се извършва по определени критерии, подобно на заетите в ЧОД, а отговорност за това да носят работодателите/ръководителите на фирмите. В контекста на гореизложеното, препоръчително е и самите фирми, занимаващи се с инсталация, поддръжка и сервиз на охранителни системи, да подлежат на регистрационен режим в МВР или браншова организация, за да има повече прозрачност и улеснение при разследване на посегателства.



**Предложение 9:** Необходимо е да се актуализират Наредбите I-121/24.06.2004 г. „За реда за организиране охраната при транспортиране на ценни пратки и товари” и I-171/02.07.2001 г. “За организиране и контрола по обезпечаване сигурността на банките и небанковите финансови институции”, тъй като те не са реално изпълними и не съответстват на развитието на дейностите и съответните сектори в ЕС.

**Предложение 10:** Необходимо е да се преразгледа статута на длъжности като: пазач, портиер, пъдар, фейс-контрол, рецепционист и др., които имат сходни функционални задължения с тези на длъжността „Охранител”. Въпреки сходните функции обаче, изброените длъжности не попадат под регламентите на ЗЧОД. Този факт подпомага някои фирми да укриват частна охранителна дейност, особено след влизане в сила на задължението звената за самоохрана да се лицензират.

#### **За дейностите по ПАБ:**

##### **Предложение 11:**

Организацията на дейностите по пожарна и аварийна безопасност трябва изцяло да се промени и съобрази с тази в европейските страни. Това може да се извърши само ако се създадат проекти и се приемат:

Промени в законодателството свързани с приемането на дейностите по пожарна и аварийна безопасност като елемент от частните услуги за сигурност. Необходимо е да се извършат изменения и допълнения в:

1. Националния класификатор на професиите и длъжностите /НКПД/, като в него се включат пропуснати съществуващи професии, свързани с ПАБ,
2. В списъка на регулираните професии да се добавят всички професии по ПАБ,
3. В КИД да се внесат изменения и допълнения, като се отчетат дейностите по ПАБ.

##### **Предложение 12:**

За дейностите по ПАБ е възможно и трябва да бъдат въведени стандарти, отнасящи се до квалификацията на човешките ресурси. Същите да послужат като основа при сертификация на персонала, който има право да ги извършва.

## Раздел 6. ИЗВОДИ И ЗАКЛЮЧЕНИЯ

В Стратегията за национална сигурност<sup>26</sup> на Р. България се посочва: „Службите на Република България за сигурност и обществен ред развиват взаимодействието помежду си и сътрудничеството с частните стопански субекти, гражданите и техните организации”. Към момента фактологическата обстановка за бранша за услугите за сигурност показва, че необходимостта да се направи такова ясно разписване на обхвата на бранша и оформянето му като отделен бранш услуги със специфични условия и отговорности и законодателна рамка е все по належаща. Състоянието е такова, че от законодателна гледна точка за отделните дейности от бранша има отделни закони и подзаконовни нормативни актове и още множество препратки към релевантни такива.

Частната охранителната дейност по своята същност представлява съвкупност от материално-правни норми, които уреждат обществени отношения в сферата на изграждащото се гражданско общество. Проявява се като част от изграждащото се гражданско общество и би трябвало да е лоялна конкуренция в условията на пазарната икономика.

С новоприетите от началото на месец юни промени и продължаващите допълнения в Закона за частната охранителна дейност той става още по-отдалечен от останалото законодателство и още по-затормозяващ дейността на бизнеса.

Факт е, че се приеха поправки, които донякъде премахват неравнопоставеността, заложената в ЗЧОД по отношение на различните видове режим – лицензионен за фирмите и регистрационен за звената за самоохрана. Но какъв е смисълът от въвеждането на лицензионен режим за звената за самоохрана? Защо трябва от тези по приблизителни данни около 3000 регистрирани звена за самоохрана да се издават лицензи, които не са съвсем лицензи - предвид заложената в закона разпоредба звената за самоохрана да могат да охраняват само имуществото си? Можеше ли да се приеме предложението на бизнеса, изложено не еднократно и пред КСВЧОД и пред КВСОР при 41 НС, да отпаднат като вид частна охранителна дейност, тъй като самоохрана не е вид охранителна дейност, а е вид организация на дейността, а в Проекта на закона да бъде включена една основна дейност – охраната с технически средства? Същият въпрос стои и по отношение на връзката на този закон с останалото законодателство, касаещо фирмите като юридически лица по ТЗ.

В препоръките от Наръчника към доклада на Женевския център за демократичен контрол на въоръжените сили („Наръчник за начало на реформа в секюрити сектора „Регулиране действията на частните охранителни фирми – състояние и перспективи”) в частта му, касаеща ЧОФ, се казва: „Законодателството<sup>27</sup> трябва да създаде система за лицензиране, която ясно определя вида на службите за сигурност, които могат да бъдат осигурени и които определят отношенията между и функции на частните доставчици на сигурността и държавни такива. Освен това, съвместните работни споразумения между публичните и частните доставчици на услуги за сигурност могат да подобрят координацията и осигуряване на яснота в области като участието на частния сектор в областта на правоприлагането или други действия, процедури за докладване в полицията, както и ролята на полицията в прилагане на законодателството за частната охранителна дейност.”

### Определянето на прозрачни критерии за лицензиране

Критериите, за лицензии за работа на частни доставчици на сигурност, по които се оценяват, следва да бъдат прозрачни и предвидени в законодателството. Тези критерии могат да включват спазването на стандарти за проучване и обучение на персонала, практики на работното място,

<sup>26</sup> [www.strategy.bg/FileHandler.ashx?fileId=1419](http://www.strategy.bg/FileHandler.ashx?fileId=1419)

<sup>27</sup> Recommendations for the regulation of domestic PMSC services within the CE p 35

регистриране и докладване на операции, контрол и управленски структури, отговорностите на обществеността, както и отношенията с доставчиците на обществени услуги. Контрол върху дейността на персонала, където и да се работи, е от съществено значение, за да се гарантира, че те са отговорни за всички неправомерни действия, където са и ангажименти, особено когато националната регулаторна среда е слаба.

### **Определянето на прозрачни и конкурентни политики за възлагане на договори**

Към договорите за частна сигурност: следва да се предложи оферта и възлагане въз основа на критерии, които надминават себестойността, т.е. история за стриктно придържане към национални и международни закони и подзаконовни актове, както и на базата на ефективни политики за компанията, свързани с прозрачността, управлението и обучението и преглед на служителите.

## **Предизвикателства**

### **Съпротива от индустрията срещу промяната**

В по-нерегулирана среда частните доставчици на услуги за сигурност и клиентски групи могат да имат силен икономически и политически интереси, които може да се компрометират с усилията за реформиране на сектора. Например, промяната може да бъде особено трудна, когато доставчиците са силни организации с организираната престъпност и политическите партии. Дори и при тези обстоятелства, е вероятно, че други фирми ще се възползват от подобрените регулиране и контрол, например, когато това би засилило тяхната легитимност. Важно е да се идентифицират онези компании, които ще се възползват от промяната, и да им се помага, например, организиране на частни сдружения за сигурност при търговия и при решаването на Конфликтите на интереси и конкуренцията.

### **Точките на пресичане на държавния сектор и частните доставчици на услугите за сигурност**

Разбиране на връзката между правителството и частния сектор за сигурност, и идентифициране на потенциални конфликти на интереси, са от изключително значение за развитието на програмите за реформи. Това не е нещо нечувано за висши държавни служители (включително тези, които отговарят за предоставяне на държавни търгове), за да бъдат членове на борда на директорите на конкретни частни доставчици на сигурност, създаване на условия за корупция и злоупотреба с власт. Размиването на границите между доставчиците на полиция и частна охрана може да създаде конфликт на интереси, по-специално доставчиците на обществена сигурност обикновено са основен орган за прилагане правилата за частния сектор. Например, в една нерегулирана среда, е типично за полицейските служители да работят за търговски дружества за защита, когато са дежурни, като понякога използват от държавата издадено оръжие, или за частни и обществени доставчици на сигурност, за да се конкурират за договори или за персонала. Конфликтът на интереси може да възникне в рамките на големи компании, за които осигуряването на частна охранителна компания е един интерес от страна на много или е свързана с друга основна дейност бизнеса. Големите компании, които иначе са законни, като банки, могат да имат вътрешни разделения за сигурност, които съществуват, без правно основание.

Важно е да се изяснят ролите и отговорностите на обществени и частни доставчици на сигурността чрез националното законодателство и да се гарантира, че регулациите и лицензионните процедури се прилагат към дружества с вътрешни разделения за сигурност.

### **Частната сигурност като обществено благо**

Разширяването на частна охранителна дейност предоставянето на разположение на тези, които могат да си позволят - това може да подкопае представата, че сигурността е обществено благо, и да попречи на достъпа на сигурността за бедните. Голямо предизвикателство е регулирането на сектора, така че да не се състезава със или за се приема за заместител на ролята на държавата в защита на

обществото, а по-скоро го допълва и освобождава публичните ресурси, които могат да бъдат използвани за подобряване на предоставянето на услуги за сигурност.

### **Частната индустрия за сигурност не е единна**

За разлика от публично еквивалентен сектор, частната индустрия за сигурност се състои от множество отделни предприятия, които се състезават един срещу друг, за да предоставят на клиентите с най-различни услуги. Дори там, където търговските сдружения съществуват, те не могат в действителност да диктуват поведението на своите членове и съществуват толкова, за да защитават интересите на членовете си да управляват развитие на доброволни кодекси за поведение.

### **Стандарти и процеси**

При анализирането на стандартите за частните охранителни услуги се вземат предвид нормативните актове, оказващи влияние върху темата. Създаването на международни стандарти не предвижда нито еднообразие в структурата на системата за управление, нито еднообразие в документацията за предлаганата услуга. Те предизвикват сравнения. Сравненията не отразяват дословно нормативните актове, но сравненията на законите, декретите и директивите са обхванати едновременно.

Всъщност, на този етап в България, съгласно българското законодателство, стандартите са доброволни, освен в случаите на позоваването на стандарти в нормативен акт или наредба – тогава те стават задължителни.

Факт е, че все повече се говори за такова задължително прилагане на стандартите в сферата на частните услуги за сигурност, като форма на регулация, но практиката показва че много малко от тях се прилагат доброволно и то това са преди всичко стандарти за управление на качеството от типа ISO 9001 или OHSAS стандартите от този тип поощряват възприемането на процесен подход при разработването и внедряването на система за управление на качеството (СУК) и подобряването на ефективността на СУК за повишаване на удовлетворението на клиентите чрез изпълнение на техните изисквания. Те засягат и могат да се отнасят и до фирмите, извършващи охранителни услуги. Охранителната дейност е много специфична материя и процесите, свързани с нейното осъществяване, трябва да са детайлно изчистени, регламентирани и конкретни. В този смисъл цялата идея за сертифициране спомага регламентирането на конкретни задачи и гарантира стриктното им изпълнение. С гарантиране на високо качество чрез ISO 9001:2000 и OHSAS 18001:1999 българските охранителни фирми ще имат и възможност за взаимодействие с фирми от ЕС на различни нива, както и за членство в сродни браншови структури от Европа.

Международните стандарти са насочени към процесите и тяхната конкретика. Това са стандарти, внедряващи системи за управление на качеството и безопасността, и здравето при работа. Международни стандарти в охранителния бизнес са необходими, за да се гарантира качеството на услуга. В някои страни от ЕС има специални изисквания и дългосрочни програми за обучение на служители от частни охранителни компании. В ЕС все още няма общи стандарти на конкретно в тази системата за управление на качеството много точно и ясно са формулирани процесите. Посочени са звената и служителите, отговорни за изпълнението им. При допускане и на най-малко несъответствие при изпълнение на задачата, всеки индивидуално понася отговорността.

Системата е гаранция за усъвършенстване на всяка охранителна услуга и нейното качествено изпълнение. Процесът по внедряването на тези стандарти е дълъг и сложен и отнема в най-добрия случай около 8-10 месеца. Това се обуславя от спецификата на охранителната дейност и от факта, че по-лесно може да се внедри система за управление на качеството за продукт, който е осезаем, може да се измери и да се види, отколкото за услуга.

Частните услуги за сигурност и охранителната услуга се характеризират с неосезаемост до момента на нейното закупуване от потребителя - не може да се види, чуе, изпробва, демонстрира и т.н.; неотделимост от източника, който я предоставя; непостоянство в качеството - качеството се колебае в широки граници в зависимост от извършителя, както и с несъхраняемост - не може да се запази, съхрани. Това само по себе си определя по-голям период от време за внедряване, тъй като охраната е твърде сложна материя. За съжаление, услугите по сигурност в същността си са свързана с фактора престъпност, което ги натоварва с по-голяма отговорност пред клиента и обществото като цяло.

Що се касае до услугите, свързани например с пожаро- и взривозащита, то те са в отделен технически комитет и там се разработват стандартите, свързани с тези услуги.

На европейско ниво стартират процеси и процедури по разработка на стандарти в сферата на услугите за сигурност ,като дадения преди три месеца мандат на CEN за създаването на Технически комитет за ”Услуги за пожаро и секюрити системи”, създаден по настояването на Европейската асоциация на доставчиците на услуги и производителите и инсталаторите на системи за пожароизвестяване, пожаро гасене и системи за сигурност EURALARM<sup>28</sup>.

Другото направление, свързано с услугите за сигурност, което е съвместно между CEN,ISO и Европейската комисия е дадения мандат за Технически комитет „Сигурност на гражданите и обществото”.

От описаното по-горе могат да бъдат изведени няколко извода за България:

1. Бизнесът няма ясна информация какви проекти и стандарти са налични и/или се синхронизират;
2. Бизнесът не участва пълноценно в изработването на проектите за стандарти;
3. За различните типове услуги от бранша на услугите за сигурност има различни технически комитети по стандартите;
4. Фактът, че стандартите са доброволни по своята същност, не ги прави използвани (практиката в сферата на частните охранителни услуги, например, показва, че те се стандартизират по стандартите за управление на качеството, само за да участват и печелят търгове по ЗОП, или ако има необходимост от някой стандарт в изискванията на някой възложител, то тогава се тръгва по процедурата по стандартизация).

Необходимо е и е крайно наложително да се предприемат радикални мерки за провеждане на промяна в сектора на частните услуги за сигурност.

#### **Доказателствата са налице:**

Макар и не определен и ограничаван в по-голямата си част, от законова гледна точка, секторът на частните услуги за сигурност е динамичен и развиващ се в икономиката на страната.

Услугите, които се предлагат, се търсят и интереса към тях даже и в момент на криза е сравнително постоянен.

Секторът е на едно от първите места като работодател по заети служители, от което следва че е изключително необходимо да се развие определен професионален компетентностен модел, за създаването на професионалните стандарти в него.

Секторът трябва да въведе елементите на саморегулация признати в Европа.

## Раздел 7. ЛИТЕРАТУРНИ ИЗТОЧНИЦИ

1. <sup>1</sup>НСИ – Класификатор на икономическите дейности <http://www.nsi.bg/Classifics/KID-2008.pdf>
2. \* 80.2 – Изграждане, поддръжка и сервиз на охранителни системи, но само ако са съчетани и с реакция на получените сигнали;
3. Обща декларация на КоЕСС и УНИ – Европа <http://www.aproser.org/pdf/coess/declaration-final.pdf>
4. ЕК – Вътрешна Стратегия за сигурност на ЕС в действие <sup>1</sup> <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0673:FIN:BG:PDF>
5. Стратегия за национална сигурност на Р. България [www.strategy.bg/FileHandler.ashx?fileId=1419](http://www.strategy.bg/FileHandler.ashx?fileId=1419)
6. Доклад на Дирекция „Предприятия и промишленост“ на Европейската Комисия относно „Проучване на конкурентоспособността на Секюрити индустрията“ <sup>1</sup>  
[http://ec.europa.eu/enterprise/newsroom/press/ getdocument.cfm?doc\\_id=5579](http://ec.europa.eu/enterprise/newsroom/press/ getdocument.cfm?doc_id=5579)
7. Доклад за Огнестрелните оръжия и частните охранителни компании в Югоизточна Европа – Координационен център за контрол- Small Arms and Light Weapons and Private Security Companies in South Eastern Europe: A Cause or Effect of Insecurity?, South Eastern Europe Clearinghouse for the Control of Small Arms and Light Weapons (SEESAC)
8. Главна Дирекция Национална полиция – Административни услуги ЧОД, лицензи  
[http://gdnp.mvr.bg/Administrativni\\_uslugi/Chastna\\_ohranitelna\\_deinost/default.htm](http://gdnp.mvr.bg/Administrativni_uslugi/Chastna_ohranitelna_deinost/default.htm)
9. Министерство на финансите – Доклад за растежа [www.minfin.bg/document/9748:3](http://www.minfin.bg/document/9748:3)
10. ГДНП – закон за частна охранителна дейност  
[http://www.mvr.bg/NR/rdonlyres/BB205E93-73C7-4709-811D-F687981E8662/0/ZCHOD\\_BG.pdf](http://www.mvr.bg/NR/rdonlyres/BB205E93-73C7-4709-811D-F687981E8662/0/ZCHOD_BG.pdf)
11. Лекс бг – портал с правна информация – ЗОАРКСД <http://www.lex.bg/bg/laws/ldoc/2135468357>
12. Доц Христо Иванов – „Бизнесът Частна Охранителна дейност“
13. ПРАЙД, Феръл: **Маркетинг: концепции и стратегии**, издателство Форком
14. ЕК – Вътрешен пазар, Еденични Звена за контакт [http://ec.europa.eu/internal\\_market/eu-go/index\\_bg.htm](http://ec.europa.eu/internal_market/eu-go/index_bg.htm)
15. Главна Дирекция пожарна и аварийна безопасност - [http://www.nspbzn.mvr.bg/Sprav\\_informacia/Registri/default.htm](http://www.nspbzn.mvr.bg/Sprav_informacia/Registri/default.htm)
16. Европейския Комитет по проблемите на Престъпността (CDPC) – Съвета за Полицейските направления (PC-PM) относно «Регулацията на частните секюрити Компании и бизнес в Европа: Състояние и Перспективи » PC-PM (2006)01  
[http://www.dcaf.ch/content/download/35400/526017/file/PP20\\_Born\\_Caparini\\_Cole.pdf](http://www.dcaf.ch/content/download/35400/526017/file/PP20_Born_Caparini_Cole.pdf)
17. Реформа в Секюрити Сектора в Европа – Регулация на частните охранителни фирми -  
[http://www.ssrnetwork.net/document\\_library/detail/3978;/regulating-private-security-companies-in-europe-status-and-prospects](http://www.ssrnetwork.net/document_library/detail/3978;/regulating-private-security-companies-in-europe-status-and-prospects)
18. Женевски Център за демократичен контрол на огнестрелните оръжия – Регулиране на частната охранителна дейност в Европа – Статус и Перспективи Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces (DCAF) Policy Paper – №20 Regulating Private Security in Europe: Status and Prospects
19. Препоръки за регулиране на ЧОД на CE Recommendations for the regulation of domestic PMSC services within the CE p 35
20. (Вебер 2002).- изисквания към персонала на ЧОФ
21. ЕК Вътрешен пазар – Директива за услугите [http://ec.europa.eu/internal\\_market/services/services-dir/background\\_en.htm](http://ec.europa.eu/internal_market/services/services-dir/background_en.htm);
22. КоЕСС- [www.coess.org](http://www.coess.org);
23. Евроаларм – Европейската Асоциация на фирмите за производство и доставка на електронни услуги за сигурност [www.euralarm.org](http://www.euralarm.org)
24. Проект на ЕСФ –Мобилността в индустрията на частните услуги за сигурност  
<http://www.mobility-privatesecurity.org/>
25. ГДНП – списък с ЦПО [http://gdnp.mvr.bg/Administrativni\\_uslugi/Chastna\\_ohranitelna\\_deinost/default.htm](http://gdnp.mvr.bg/Administrativni_uslugi/Chastna_ohranitelna_deinost/default.htm)
26. АРТС – Румънската Асоциация за електронна сигурност - <http://www.arts.org.ro/pagini/index.php>
27. Институт „Отворено общество“ Доклад „Цената на правосъдието “-  
[http://osi.bg/downloads/File/2011\\_New/Cenata\\_na\\_pravosadieto\\_final.pdf](http://osi.bg/downloads/File/2011_New/Cenata_na_pravosadieto_final.pdf)
28. ЕК програма за действие за укрепване на европейския отрасъл на сигурността  
<http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/12/863&format=HTML&aged=0&language=BG&guiLanguage=en>
29. ЕК Етичните Кодекси ДУ [http://ec.europa.eu/internal\\_market/services/services-dir/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/internal_market/services/services-dir/index_en.htm)
30. Българска асоциация по корпоративна сигурност К. Таушанов Моделът ТОМ- БАКС – К. Таушанов

## Раздел 8. ПРИЛОЖЕНИЯ

### 8.1. ПРИЛОЖЕНИЕ 1 – ЗАКОНОВА РЕГЛАМЕНТАЦИЯ ЧОД Р. БЪЛГАРИЯ

Към момента единственият ясен регулаторен режим, като изключим изискването дружествата да са регистрирани по Търговския закон, е само лицензионният режим за извършване на частната охранителна дейност. И за него може да се каже, че е непълен, предвид факта, че в по-голямата си част е ориентиран към физическата охрана и охрана на имуществото. Всички останали дейности не са обхванати от законови критерии. Това може да доведе до парадокс от типа: регистрирано по Търговския закон дружество да има мониторинг център с над 1000 точки и същевременно да не извършва частна охранителна дейност, защото той само наблюдава и приема сигналите. За това не се изисква лиценз за частна охранителна дейност. Друг е въпросът, дали ако има сигнал за аларма, той, например, няма да има договор с възложителя да му звъни по телефон или да го уведоми по друг начин. На практика, тази дейност не е регламентирана под никаква форма. Тя се води „спомогателна“, а в днешно време почти няма охранителна фирма без мониторинг център.

Друг парадокс е изискването компаниите, които проектират, изграждат и инсталират системи за сигурност, да са регистрирани в Камарата на строителите в България и в Камарата на архитектите и проектантите в инвестиционното проектиране. Това са компании, които не се занимават само със строителство и ел. инсталации, а са компании, които работят специфична работа, свързана с обезпечаването на сигурността на работата на системите за сигурност и в следствие на частната охранителна компания, която ще поеме този обект за охрана. Друг е въпросът с квалификацията, изискванията към лицата, опериращи в този сектор, както и конфиденциалността на поверената им информация. На практика, това са хората, които знаят в детайли, както разположението на системата, така и обекта, и собственика, и какво точно ще обезпечават системата.

Към подсектор 80.1. – Частни услуги за сигурност се отнася Законът за частната охранителна дейност: Според чл. 2, ал. 2 от закона тя „се извършва от търговци, регистрирани по реда на Търговския закон, въз основа на писмен договор или от звена за самоохрана в структурите на еднолични търговци и юридически лица“.

Чл. 5, ал. 1 от ЗЧОД урежда видовете дейности, които могат да се извършват по реда на закона, а именно: лична охрана на физически лица; охрана на имуществото на физически или юридически лица; охрана на мероприятия; охрана на ценни пратки и товари; самоохрана. Съгласно чл. 5, ал. 2, посочените дейности могат да се осъществяват и чрез технически системи за сигурност и помощни средства.

Чл. 5. (Изм. - ДВ, бр. 43 от 2011 г.) (1) По реда на този закон се извършват следните видове дейности:

1. лична охрана на физически лица;
2. охрана на имуществото на физически или юридически лица;
3. охрана на мероприятия;
4. охрана на ценни пратки и товари.
5. Самоохрана

Личната охрана е дейност по защитата на телесната неприкосновеност на физически лица от противозаконни посегателства, както и тяхното предотвратяване и пресичане.

Охраната на имуществото е дейност по неговата физическа защита от противоправни посягателства.

Дейността по охрана на мероприятията е комплекс от действия, насочени към обезпечаване спокойното и безпрепятствено протичане на масови прояви или дейности с краткосрочен характер.

Охраната на ценни пратки и товари е дейност по защита на пари, ценни книжа, благородни метали, произведения на изкуството и други ценности, чието транспортиране задължително се осъществява с въоръжена охрана, специално оборудван транспорт, надеждна връзка и други технически и помощни средства за защита.

Охраната с помощта на технически системи за сигурност е дейност по наблюдение и контрол с технически средства на охраняваните обекти и проверка на получените сигнали.

**В това отношение няма налични законодателни изисквания към:**

80.30 - Разследване и детективски услуги – както е отбелязано в предходния анализ, за този подсектор няма налична законова база и регламенти.

Същото е и състоянието на подсектор 74.90 - Други професионални дейности неklasифицирани другаде в частта им „Консултантски услуги за охрана, сигурност и разследване“.

Съществуващата към момента нормативна уредба в Република България, засягаща системите за сигурност, е недостатъчна и в немалко случаи – остаряла или неадекватна. Основните документи са: Наредба № I-171 за организацията и контрола по обезпечаването на сигурността на банките и небанковите финансови институции и ЗЗКИ – прилежащата му методика за обезпечаване сигурността на помещения, в които се съхранява класифицирана информация.

За направление ПАБ има частична поднормативната база която е приета през 2011г., след като не бяха отчетени конкретни предложения от браншовите организации. Това доведе до повтаряне на грешките от миналото и се въведоха необосновано допълнителни разрешителни режими. Тези режими създават затруднения на частния бизнес в областта на ПАБ и на практика не регулират нищо. За първата година от приложението им държавата чрез ГД”ПБЗН” не е публикувала анализ за ползата от „нововъведенията” и това не ни позволява да разберем колко пари са вложени за поддържането на тази система, какви положителни ефекти са получени, кой се възползва от тази система и изобщо тази система прилага ли се някъде по света и под какви форми.

Частната охранителна дейност: В съвременните условия на частните охранители се възлагат основни функции както по профилактиката, така и по охраната на имущество, лица, мероприятия, ценни пратки и товари и самоохрана. С определянето на предмета на дейност се поставя декларативна основа на ЗЧОД. Обикновено функциите определят задачите, но при частната охранителна дейност, с оглед договорното начало, задачите, поставени на частните охранителни търговски дружества от възложителя, са основата за конкретизиране на функциите, които тя ще реализира. В практиката, наличните финансови средства или липсата им в повечето случаи, значително ограничават структурните и функционалните задачи с цената на по-малки или по-големи компромиси. Задачите и функциите на частната охранителна дейност са изцяло продиктувани от целите и конкретно формулирани от спецификата на охранявания обект и договорните отношения между възложителя и изпълнителя в лицето на охраняващото търговско дружество. За да се очертае още по-ясно предметът на ЗЧОД, е необходимо изясняването на конкретно допустимите способности за противодействие на противоправните посягателства, които могат да бъдат предупредителният способ е един от основно използваните чрез създаване на представа за сигурен и надежден режим на охрана. Това се постига чрез предотвратяването на опитите за посягателство, както и със силното своевременно противопоставяне и последващо разпространяване на информацията за това. Към предупредителния



способ за противодействие се отнася създаването на работещ пропускателен режим за охрана на обекта и аналитичният способ на противодействие на престъпните посегателства се състои в постоянно събиране на информация за организираната престъпност и за собственото състояние на режима на частната охрана. Не се изключва взаимният обмен на информация между държавните и частните охранителни структури.

Охраната на имуществото е дейност по неговата физическа защита от противоправни посегателства.

Дейността по физическата защита може да включва и осигуряването на пропускателен режим в обектите.

Охрана на мероприятия е комплекс от действия, насочени към обезпечаване спокойното и безпрепятствено протичане на масови прояви или дейности с краткосрочен характер, а самоохраната е дейност, осъществявана от служители на търговците, обособени в самостоятелни структурни звена за охрана на техни служители, обекти, мероприятия, имущество, ценни пратки и товари. Звената за самоохрана не могат да бъдат използвани под каквато и да е форма за охрана на лица, обекти и имущества.

Изискванията към частните охранители, за да бъдат назначени на работа в ЧОФ в Р. България, са регламентирани, от една страна, в ЗЧОД, Чл. 27. (Изм. - ДВ, бр. 43 от 2011 г.) (1) Ръководител на охранителна дейност или охранител може да е лице, което работи по основно трудово правоотношение на длъжност "ръководител на охранителна дейност", съответно "охранител" съгласно Националната класификация на професиите и длъжностите въз основа на сключен трудов договор с лице, извършващо дейност по чл. 5 и

Чл.28. (1) (Изм. - ДВ, бр. 43 от 2011 г., в сила от 01.01.2012 г.) Лицата, заемащи длъжност "ръководител на охранителна дейност" и "охранител", преминават първоначално обучение в учебни заведения, които имат право да обучават лица за професия "охранител". Лицата, които притежават професионална квалификация "охранител", не преминават първоначално обучение.

(2) (Изм. - ДВ, бр. 43 от 2011 г., в сила от 01.01.2012 г.) Служителите по ал. 1 изпълняват дейност по охрана след успешно завършване на курса за първоначално обучение.

(3) (Изм. - ДВ, бр. 69 от 2008 г.) Обучението по ал. 1 се провежда въз основа на учебна програма, която включва задължително програма минимум, изготвена от Академията на МВР и утвърдена от директора на Главна дирекция "Охранителна полиция".

(4) Служителите получават и допълнителна подготовка в зависимост от вида на охранителната дейност, спецификата на охранявания обект, степента на риска, изискванията на възложителя и други.

## 8.2. ПРИЛОЖЕНИЕ 2 – ЗАКОНОВА РЕГЛАМЕНТАЦИЯ ДЕТЕКТИВИ Р. БЪЛГАРИЯ

Конституцията на Р. България визира правата и задълженията на гражданите. Отделните закони, произтичащи от нея ограничават, забраняват или разрешават нещо, като предвиждат и съответните административно или наказателни санкции.

Какви опасности крие правната среда по отношение на тези, които са решили да практикуват професията на частни детективи?

Ще започна от един от сравнително новите за нашата страна Закон за защита на личните данни. Той въвежда понятието и определя правото на индивидите в тази връзка, както и на администраторите с тези данни. Според най- елементарната логика кандидатът за детективска **дейност** ще трябва в даден момент да получи права да бъде администратор на лични данни, с които се предполага, че ще борави в приноса си по защита на индивидуалния и обществен интерес.

И ако наказателните санкции за нарушаване на разпоредбите на този закон са доста меки, то нарушаването му, когато се касае за лични данни, свързани с разкриване на расов или етнически произход; политически, религиозни или философски убеждения, членство в политически партии или организации, сдружения с религиозни, философски, политически или синдикални цели; отнасящи до здравето, сексуалния живот и др., се нарушават други законови разпоредби, санкциите по които са обесено тежки.

При изпълняването на детективската **дейност** досега масово се наблюдават случаи на нарушаване на разпоредбите на Конституцията на Република България, регламентиращи правата на лична свобода и неприкосновеност, законосъобразността на задържаните и предаването на съдебната власт, неприкосновеността на гражданите, на тяхното право на личен и семеен живот, защитата от посягателства срещу честта, достойнството и доброто име на всеки, неприкосновеността на жилището, свободата и тайната на кореспонденцията и др. Според Конституцията, никой не може да бъде проследяван, наблюдаван и сниман без изрично негово съгласие, ако това не е регламентирано изрично в закон.

Ограничаващи правото да се упражнява свободно **детективска** дейност са и разпоредбите на Закона за специалните разузнавателни средства, където в чл. 2(1) са изброени те самите заедно със средствата и оперативните способности за тяхното прилагане- кинозаписи, видеозаписи, звукозаписи, фотоснимки и белязани предмети, които се използват за веществени доказателства в ал. (3) са изброени наблюдението, подслушването, проследяването, проникването, белязването и проверката на кореспонденцията и компютризираната информация и др. Също така законът предвижда изрично кой и при какви условия има права по събиране и проверка на доказателствата, като никъде не е предвидено такива права да имат частни субекти. Предвидено е обаче, ако това са способности, приложими от адвокати и нотариуси да се прилагат разпоредбите в съответствие със специално регламентиращите техните права и задължения закони. Практикуващите разрешената сега охранителна и евентуално в бъдеще **детективска дейност** могат още да влязат в конфликт с разпоредбите на Наказателния кодекс на Р. България, които предвиждат тежки наказателни санкции за противозаконно лишаване от свобода, принуда, разкриване на чужда тайна и др. Когато деянието е

извършено от длъжностно лице, което е придобило информацията или тя му е станала известна в кръга на неговата служба, наказанието става особено радикално.

### **Как да стане законово регламентирана частната детективска дейност?**

Важен елемент от всяка демокрация, мерило за културата и стабилността в обществените и политическите отношения е непрекъснатият диалог. В тази връзка, един умерен натиск от страна на гражданските и професионалните сдружения, които имат честа и богата практика в своите отношения, трябва да организират обществена дискусия по въпроса, като поканят представители на властите, които имат и правото на законодателна инициатива.

България е една от малкото страни, в които **детективската дейност** не е регламентирана по никакъв начин. Всеки може да стане **детектив**, по принцип се използва възможността в законодателството за регистрация на Търговско дружество, „ и всички останали, незабранени със закон дейности“, но не е тайна, че повечето детективи в България са всъщност бивши полицаи.

Многократно в годините са правени опити за създаване на проект на Закон за частните детективи, включително и при подготовката на сегашния Закон за частната охранителна дейност – проектът беше озаглавен „Проект на Закон за частната детективска и охранителна дейност“, но поради едно или друго депутатско лоби, това не се прие и остана само ЗЧОД.

Практиката в страни, където **детективската дейност** е законодателно уредена, е лицензираните детективи да могат да ползват информационните масиви на правоохранителните органи. У нас този въпрос е оставен във “висящо положение”, за да не се катализират обществени и/или професионални дискусии за необходимостта от информационно взаимодействие между правоохранителните органи и частните детективски звена.

### 8.3. ПРИЛОЖЕНИЕ 3 – СРЕДЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ДОХОД ПО ПОДСЕКТОРИ, РЕГИОНИ И ПРОФЕСИОНАЛНИ ГРУПИ ЗА 2009, 2010, 2011Г

СОД 2009г

<b>Благоевград</b>					
Президент, законодатели, висши служители и ръководители	481,48	777,83	648,19	683,48	686,87
Аналитични специалисти	298,00	506,00	443,00	110,75	473,31
Техници и други приложни специалисти	323,64	195,48	0,00	494,97	415,60
Административен персонал	321,04	175,48	471,24	278,21	311,57
Персонал зает с услуги за насел., охрана и търговия	217,50	251,92	150,89	210,73	293,26
Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното					
Квалифицирани производствени работници и сродни на тях	390,67		307,65	408,39	
Оператори на машини и съоръжения и работници по монтаж	436,60		306,74	363,57	
Професии, неизискващи специална квалификация	226,06	160,29	211,03	143,55	305,06
Без професионална група	310,50	268,52	260,00	260,00	176,67
<b>Бургас</b>					
Президент, законодатели, висши служители и ръководители	702,82	1014,48	1224,65	762,27	348,02
Аналитични специалисти	574,19	597,75	779,85	922,84	598,44
Техници и други приложни специалисти	335,49	658,14	793,69	458,91	351,81
Административен персонал	278,71	430,00	299,63	240,30	272,74
Персонал зает с услуги за насел., охрана и търговия	234,63	483,04	321,85	253,94	237,38
Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното					
Квалифицирани производствени работници и сродни на тях	392,95	530,00	707,64	298,48	201,24
Оператори на машини и съоръжения и работници по монтаж	500,21	307,16	337,62	305,23	262,45
Професии, неизискващи специална квалификация	262,81	354,19	228,71	201,23	182,70
Без професионална група	316,32	325,27	260,00	260,00	260,00
<b>Варна</b>					
Президент, законодатели, висши служители и ръководители	696,56	781,91	685,03	924,17	424,53
Аналитични специалисти	637,99	732,63	373,64	527,74	
Техници и други приложни специалисти	521,47	627,53	636,20	371,85	348,85
Административен персонал	305,65	322,84	256,41	292,56	210,30
Персонал зает с услуги за насел., охрана и търговия	287,34	337,69	316,65	287,49	210,63
Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното					
Квалифицирани производствени работници и сродни на тях	426,51	432,94	295,44	333,25	
Оператори на машини и съоръжения и работници по монтаж	411,05	458,30	856,51	391,06	880,46
Професии, неизискващи специална квалификация	222,24	260,20	220,64	205,45	97,20

<b>Добрич</b>					
Президент, законодатели, висши служители и ръководит	0,00	404,79	352,61		644,39
Аналитични специалисти	90,00	743,33	399,54		
Техници и други приложни специалисти		365,11	366,50	438,18	
Административен персонал	171,50	334,71	142,94	286,27	282,82
Персонал зает с услуги за насел., охрана и търговия	285,00	269,05	192,43	344,54	256,55
Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното			279,00		
Квалифицирани производствени работници и сродни на	537,38	569,92		310,77	
Оператори на машини и съоръжения и работници по монтаж на изде		519,00		329,78	
Професии, неизискващи специална квалификация	343,26	256,64	223,83	309,23	224,94
Без професионална група	273,98	289,71	292,00	285,21	
<b>Кърджали</b>					
Президент, законодатели, висши служители и ръководители				898,04	
Аналитични специалисти			222,00		
Техници и други приложни специалисти					
Административен персонал	300,00	146,64		416,91	
Персонал зает с услуги за насел., охрана и търговия	330,00		173,43	490,77	
Квалифицирани работници в селското, горското, рибното	152,38				
Квалифицирани производствени работници и сродни на	488,33			448,49	
Оператори на машини и съоръжения и работници по монтаж на изде					
Професии, неизискващи специална квалификация	280,00		120,00		
Без професионална група	270,00	260,00	260,00		
<b>Кюстендил</b>					
Президент, законодатели, висши служители и ръководит	525,35			1972,80	851,61
Аналитични специалисти	225,00	590,00	445,66	1279,20	772,75
Техници и други приложни специалисти	0,00	512,22		1581,00	502,98
Административен персонал		362,62	323,00	310,24	385,63
Персонал зает с услуги за насел., охрана и търговия			297,64	357,68	473,41
Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното					
Квалифицирани производствени работници и сродни на	384,53	530,00			427,63
Оператори на машини и съоръжения и работници по монтаж на изде				188,62	668,14
Професии, неизискващи специална квалификация	288,80	302,40	290,89	15,17	195,77
Без професионална група	260,00	421,56	260,00	260,00	
<b>Ловеч</b>					
Президент, законодатели, висши служители и ръководители		523,33	655,79	633,00	974,95
Аналитични специалисти			523,22	443,00	269,00
Техници и други приложни специалисти	550,00	272,53			
Административен персонал	0,00	210,45	224,32	0,00	268,91
Персонал зает с услуги за насел., охрана и търговия			208,02	275,21	258,42
Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното					
Квалифицирани производствени работници и сродни на	394,64				
Оператори на машини и съоръжения и работници по монтаж на изде					
Професии, неизискващи специална квалификация	338,10	362,83	153,43		117,70
Без професионална група	203,80	296,36	260,00		
<b>Монтана</b>					
Президент, законодатели, висши служители и ръководит	733,33	923,51	497,36		
Аналитични специалисти	607,64	430,00	221,50		
Техници и други приложни специалисти	367,00	608,81	460,50	245,40	
Административен персонал	343,50	329,02	269,50	240,34	
Персонал зает с услуги за насел., охрана и търговия	212,47		226,85	239,15	
Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното					
Квалифицирани производствени работници и сродни на	337,86		304,00	433,84	
Оператори на машини и съоръжения и работници по мон	384,89		228,00	440,16	
Професии, неизискващи специална квалификация	219,44	115,61	201,77	260,32	
Без професионална група	260,00	222,86	268,00	260,00	
<b>Пазарджик</b>					
Президент, законодатели, висши служители и ръководит	502,51	380,48	928,69	633,00	
Аналитични специалисти	381,01	231,99	378,88		
Техници и други приложни специалисти	329,32	364,62	406,34	535,60	407,74
Административен персонал	273,35	162,19	208,04	262,45	254,85
Персонал зает с услуги за насел., охрана и търговия	230,21	311,01	270,96	242,80	471,71
Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното					
Квалифицирани производствени работници и сродни на	425,53	483,81	387,48	356,93	
Оператори на машини и съоръжения и работници по мон	504,98	350,82	310,20		
Професии, неизискващи специална квалификация	253,22	202,47	128,92	136,75	178,00
Без професионална група	307,42	257,09	244,29	260,00	
<b>Перник</b>					
Президент, законодатели, висши служители и ръководит	1333,09	823,00	680,56	640,60	
Аналитични специалисти	697,80	0,00	443,99		
Техници и други приложни специалисти	680,97		220,00	452,88	
Административен персонал	324,16	254,07	315,72	268,78	
Персонал зает с услуги за насел., охрана и търговия	225,10	273,34	208,82	213,21	
Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното					
Квалифицирани производствени работници и сродни на	523,50	530,00	333,18		
Оператори на машини и съоръжения и работници по мон	549,98		228,00		
Професии, неизискващи специална квалификация	319,86	161,62	191,49	155,27	
Без професионална група	269,33	260,00	258,91	260,00	
<b>Плевен</b>					
Президент, законодатели, висши служители и ръководит	539,08	1116,69	611,42	750,47	1472,00

Аналитични специалисти	401,01	1204,21	473,15	528,06	472,25
Техници и други приложни специалисти	477,09	512,00	350,71		298,41
Административен персонал	269,48	423,22	288,79	139,50	315,29
Персонал зает с услуги за насел., охрана и търговия	327,28	372,28	236,51	256,57	283,27
Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното					
Квалифицирани производствени работници и сродни на	333,63	569,16		556,50	
Оператори на машини и съоръжения и работници по монтаж на изде	304,22	711,11	228,00		509,00
Професии, неизискващи специална квалификация	204,99	358,36	204,83	196,35	214,13
Без професионална група	255,92	246,80	257,14		260,00
<b>Пловдив</b>					
Президент, законодатели, висши служители и ръководители	787,80	790,31	634,41	730,52	
Аналитични специалисти	583,26	649,14	585,39	548,66	
Техници и други приложни специалисти	472,22	393,75	445,98	280,76	
Административен персонал	354,56	292,71	275,05	275,86	139,50
Персонал зает с услуги за насел., охрана и търговия	317,96	287,86	247,62	244,20	200,06
Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното	166,32				
Квалифицирани производствени работници и сродни на	474,94	355,44	272,96	358,93	228,00
Оператори на машини и съоръжения и работници по монтаж на изде	482,96	314,29	204,06	196,86	
Професии, неизискващи специална квалификация	272,31	245,02	225,67	231,62	172,26
Без професионална група	268,87	262,37	239,57	437,14	260,00
<b>Разград</b>					
Президент, законодатели, висши служители и ръководители	525,00	961,00		800,00	
Аналитични специалисти	290,00	119,05		516,41	
Техници и други приложни специалисти	275,00	1202,50		384,96	
Административен персонал		1101,00	219,28	281,68	
Персонал зает с услуги за насел., охрана и търговия	113,33		274,38	316,93	
Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното					
Квалифицирани производствени работници и сродни на тях занаятч				530,00	
Оператори на машини и съоръжения и работници по монтаж на изде			317,19		
Професии, неизискващи специална квалификация	202,46		244,47	193,52	
Без професионална група	260,00	296,25	260,00	260,00	
<b>Русе</b>					
Президент, законодатели, висши служители и ръководители	959,36	866,11	693,33	817,00	1554,33
Аналитични специалисти	675,78	573,34	110,75	445,00	1249,14
Техници и други приложни специалисти	565,84	698,36	0,00	405,42	
Административен персонал	494,93	282,51	306,47	227,48	878,37
Персонал зает с услуги за насел., охрана и търговия	251,28	299,70	288,14	237,41	570,19
Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното					
Квалифицирани производствени работници и сродни на	525,27	410,00			325,12
Оператори на машини и съоръжения и работници по монтаж на изде	579,68		450,33		1153,83
Професии, неизискващи специална квалификация	311,13	265,12	319,63	248,24	324,31
Без професионална група	344,16	360,16	251,25	260,00	
<b>Силистра</b>					
Президент, законодатели, висши служители и ръководители	771,55				
Аналитични специалисти				443,00	
Техници и други приложни специалисти				366,85	
Административен персонал	452,44	145,07			
Персонал зает с услуги за насел., охрана и търговия		335,00		274,24	
Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното					
Квалифицирани производствени работници и сродни на	411,43				
Оператори на машини и съоръжения и работници по монтаж на изде					
Професии, неизискващи специална квалификация	137,14	880,38	271,99	75,40	
Без професионална група	337,62	260,00			
<b>Сливен</b>					
Президент, законодатели, висши служители и ръководители	982,68	1290,11	1300,00	1064,52	
Аналитични специалисти	979,27	683,15	443,00	777,40	
Техници и други приложни специалисти	736,27			661,32	
Административен персонал	367,58	293,32	140,00	300,87	
Персонал зает с услуги за насел., охрана и търговия	153,12	306,42	255,99	314,58	
Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното					
Квалифицирани производствени работници и сродни на	489,91	311,48		676,52	
Оператори на машини и съоръжения и работници по монтаж на изде	561,11				
Професии, неизискващи специална квалификация	289,11	239,95	246,25	189,79	
Без професионална група	306,25	229,29	260,00	193,75	
<b>Моляна</b>					
Президент, законодатели, висши служители и ръководители	780,00	774,28			
Аналитични специалисти	219,45	253,00			
Техници и други приложни специалисти	327,13	661,46			
Административен персонал	332,33	318,87			
Персонал зает с услуги за насел., охрана и търговия	142,46	324,86			
Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното					
Квалифицирани производствени работници и сродни на	432,80				
Оператори на машини и съоръжения и работници по монтаж на изде	430,41	82,00			
Професии, неизискващи специална квалификация	220,09	173,21			
Без професионална група	301,90	277,64	15,00		
<b>София-град</b>					
Президент, законодатели, висши служители и ръководители	907,28	1009,05	1048,81	922,63	697,99
Аналитични специалисти	690,50	944,02	714,99	566,17	452,92
Техници и други приложни специалисти	656,89	800,76	606,21	404,40	876,57

Административен персонал	427,73	482,34	382,02	279,53	413,29
Персонал зает с услуги за насел., охрана и търговия	289,47	341,18	297,79	279,16	304,05
Квалифицирани работници в селското, горското, рибното	293,36	269,14	368,96		
Квалифицирани производствени работници и сродни на	496,31	489,75	343,92	291,57	313,19
Оператори на машини и съоръжения и работници по мон	453,76	579,27	397,19	233,79	518,71
Професии, неизискващи специална квалификация	289,22	399,30	234,40	206,01	181,61
Без професионална група	343,77	351,95	339,96	373,71	292,78
<b>София-област</b>					
Президент, законодатели, висши служители и ръководит	558,42	972,54	661,22	687,08	633,00
Аналитични специалисти	395,47	477,12	448,05		
Техници и други приложни специалисти	447,87	415,08	425,26	369,61	
Административен персонал	376,53	366,21	271,55	201,84	
Персонал зает с услуги за насел., охрана и търговия	271,18	313,75	283,05	221,95	210,01
Квалифицирани работници в селското, горското, рибното				90,00	
и ловнот					
Квалифицирани производствени работници и сродни на	422,66	114,09	304,00		
Оператори на машини и съоръжения и работници по мон	284,58	576,81	155,07	237,92	
Професии, неизискващи специална квалификация	275,83	430,95	230,04	224,63	
Без професионална група	291,90	271,95	270,00	260,00	
<b>Стара Загора</b>					
Президент, законодатели, висши служители и ръководит	782,57	1812,50	830,36	320,83	523,03
Аналитични специалисти	598,55	1275,48	575,39	88,62	449,20
Техници и други приложни специалисти	466,18	1188,16	392,01	452,75	382,69
Административен персонал	360,02	577,75	316,12	309,42	253,13
Персонал зает с услуги за насел., охрана и търговия	314,69	422,66	284,47	296,58	272,81
Квалифицирани работници в селското, горското, рибното				202,89	
и ловнот					
Квалифицирани производствени работници и сродни на	489,71	929,86	310,15	239,17	308,56
Оператори на машини и съоръжения и работници по мон	416,67	1486,09	607,62	248,51	302,02
Професии, неизискващи специална квалификация	246,65	378,81	206,71	168,49	150,40
Без професионална група	300,95	359,41	238,07	582,86	
<b>Търговище</b>					
Президент, законодатели, висши служители и ръководит	705,60	749,67	581,00		663,00
Аналитични специалисти	580,00	767,00	491,92		
Техници и други приложни специалисти	573,10		338,66	297,52	387,37
Административен персонал	300,00	142,50	269,30		341,10
Персонал зает с услуги за насел., охрана и търговия		193,39	257,37		356,66
Квалифицирани работници в селското, горското, рибното					
и ловнот					
Квалифицирани производствени работници и сродни на	498,81		304,00		
Оператори на машини и съоръжения и работници по мон	564,98		304,00		
Професии, неизискващи специална квалификация	311,06	243,94	252,40		217,72
Без професионална група	260,00	223,00	352,92	260,00	
<b>Хасково</b>					
Президент, законодатели, висши служители и ръководит	589,81	849,14	158,50	1051,44	
Аналитични специалисти	914,37	1088,36	628,06	240,94	
Техници и други приложни специалисти	608,11	553,07	612,20	594,14	
Административен персонал	434,91	296,30	162,76	349,59	320,70
Персонал зает с услуги за насел., охрана и търговия	223,07	223,77	207,94	318,81	290,88
Квалифицирани работници в селското, горското, рибното					
и ловнот					
Квалифицирани производствени работници и сродни на	623,34	217,74	153,52	305,83	
Оператори на машини и съоръжения и работници по мон	457,72	747,85			
Професии, неизискващи специална квалификация	364,97	283,28	240,02	277,66	48,03
Без професионална група	245,37	255,58	249,31	175,00	260,00
<b>Шумен</b>					
Президент, законодатели, висши служители и ръководит	700,00	582,41	805,14	748,79	633,00
Аналитични специалисти		411,63	604,61		
Техници и други приложни специалисти	552,26	405,54	581,46	399,62	
Административен персонал	244,94	237,16	594,49	264,85	279,00
Персонал зает с услуги за насел., охрана и търговия	335,00	433,65	285,23	257,88	247,99
Квалифицирани работници в селското, горското, рибното				379,10	
и ловнот					
Квалифицирани производствени работници и сродни на	356,64	296,67		152,00	
Оператори на машини и съоръжения и работници по мон	530,00		570,56		152,00
Професии, неизискващи специална квалификация	317,07	301,82	234,76	204,03	108,84
Без професионална група	260,00	278,46	408,00	260,00	400,00
<b>Ямбол</b>					
Президент, законодатели, висши служители и ръководит	468,10	570,00	250,00	633,00	
Аналитични специалисти	481,71				
Техници и други приложни специалисти	402,21	203,87			
Административен персонал	91,57		247,39	225,86	355,48
Персонал зает с услуги за насел., охрана и търговия	483,88		174,37	213,52	274,93
Квалифицирани работници в селското, горското, рибното					
и ловнот					
Квалифицирани производствени работници и сродни на	420,05				
Оператори на машини и съоръжения и работници по мон	507,68	350,00		275,05	
Професии, неизискващи специална квалификация	243,96		256,84	67,47	120,76
Без професионална група	260,00	390,00	260,00	260,00	

**Среден осигурителен доход по подсектори, региони и проф. Група за 2010**

	4321	7490	8010	8020	8030
<b>Благоевград</b>					
Президент, законодатели, висши служители и ръководители		850,54	375,59	764,40	690,85
Аналитични специалисти		520,20	339,75	107,50	473,53
Техници и други приложни специалисти		324,55	0,00	361,91	409,03
Административен персонал		195,79	511,33	294,77	262,29
Персонал зает с услуги за насел., охрана и търговия		198,01	175,76	246,70	299,66
Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното					
Квалифицирани производствени работници и сродни на тях занаятч				384,43	311,00
Оператори на машини и съоръжения и работници по монтаж на изде			315,67	385,48	
Професии, неизискващи специална квалификация		295,08	196,15	121,67	167,62
Без професионална група		382,35	420,00	390,00	235,00
<b>Бургас</b>					
Президент, законодатели, висши служители и ръководители	656,70	1101,22	1390,77	886,86	507,37
Аналитични специалисти	516,78	466,84	788,81	312,73	609,26
Техници и други приложни специалисти	378,56	716,18	999,61	281,25	381,70
Административен персонал	276,70	434,47	319,34	226,38	282,20
Персонал зает с услуги за насел., охрана и търговия	237,74	458,07	321,78	270,72	313,99
Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното			240,00		
Квалифицирани производствени работници и сродни на	403,23	337,27	509,32	323,86	191,21
Оператори на машини и съоръжения и работници по мон	477,61	294,28	313,23	315,20	313,80
Професии, неизискващи специална квалификация	253,39	332,12	242,86	336,24	349,65
Без професионална група	431,30	434,38	400,73	420,00	420,00
<b>Варна</b>					
Президент, законодатели, висши служители и ръководители	810,10	799,03	755,75	995,00	670,29
Аналитични специалисти	570,60	512,84	416,73	702,14	
Техници и други приложни специалисти	512,54	749,19	436,69	497,21	376,00
Административен персонал	288,93	293,44	287,85	419,12	159,69
Персонал зает с услуги за насел., охрана и търговия	234,64	341,03	332,78	329,84	309,18
Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното			570,00		
Квалифицирани производствени работници и сродни на	425,08	431,97	330,31	449,96	
Оператори на машини и съоръжения и работници по мон	409,60	477,17	1386,41	417,65	644,85
Професии, неизискващи специална квалификация	274,55	302,35	276,06	211,98	181,52
Без професионална група	450,95	467,46	399,55	398,33	500,00
<b>Велико Търново</b>					
Президент, законодатели, висши служители и ръководители	742,00	287,27	161,75	129,54	646,09
Аналитични специалисти	600,88	87,25	453,00		486,17
Техници и други приложни специалисти	421,63	341,66	375,00	183,25	
Административен персонал	333,76	200,63	276,14	145,07	245,35
Персонал зает с услуги за насел., охрана и търговия	360,00	479,53	253,07	140,48	230,56
Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното					
Квалифицирани производствени работници и сродни на	433,08	592,99	357,40	293,00	323,13
Оператори на машини и съоръжения и работници по мон	408,35				
Професии, неизискващи специална квалификация	237,33	411,63	209,58	470,97	102,43
Без професионална група	420,00	404,28	420,00		500,00
<b>Видин</b>					
Президент, законодатели, висши служители и ръководители	850,00	1384,00	58,82	29,41	732,62
Аналитични специалисти	472,77	389,98		259,23	
Техници и други приложни специалисти	100,00	965,79	375,00	187,50	
Административен персонал	400,00	641,13	367,38		325,78
Персонал зает с услуги за насел., охрана и търговия		381,82	208,97	252,24	267,30
Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното					
Квалифицирани производствени работници и сродни на	523,23				
Оператори на машини и съоръжения и работници по мон	670,01		145,50		
Професии, неизискващи специална квалификация	77,50	656,22	215,64	319,12	119,75
Без професионална група		420,00	420,00	247,20	
<b>Враца</b>					
Президент, законодатели, висши служители и ръководители	1215,35	0,00	602,48	344,00	742,56
Аналитични специалисти	1130,51		300,64	453,00	590,00
Техници и други приложни специалисти	304,00	142,07			476,29
Административен персонал	742,96	206,37	295,07	221,09	232,45
Персонал зает с услуги за насел., охрана и търговия	323,52		270,70	287,90	321,76
Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното			285,00		
Квалифицирани производствени работници и сродни на	525,58			311,00	355,78
Оператори на машини и съоръжения и работници по мон	680,11		313,33	0,00	
Професии, неизискващи специална квалификация	211,66	325,53	231,48		257,18
Без професионална група	404,73	355,09	736,00	420,00	
<b>Габрово</b>					
Президент, законодатели, висши служители и ръководители	578,74	650,01	934,92	672,24	
Аналитични специалисти	695,50	511,00	0,00	275,43	
Техници и други приложни специалисти	681,85	884,10	392,50	218,94	
Административен персонал	215,70	363,66	344,24	345,06	
Персонал зает с услуги за насел., охрана и търговия	260,80	570,18	189,12	213,26	
Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното					
Квалифицирани производствени работници и сродни на	530,25			396,16	
Оператори на машини и съоръжения и работници по мон	526,85		70,68	142,31	105,00
Професии, неизискващи специална квалификация	270,44	395,42	252,22	327,50	
Без професионална група	381,82	446,51	420,00	420,00	420,00



<b>Добрич</b>					
Президент, законодатели, висши служители и ръководители	712,60		835,73	716,80	662,53
Аналитични специалисти	90,00	745,33	497,04		
Техници и други приложни специалисти	171,22	294,17	100,00	412,12	
Административен персонал	97,00	338,15	288,85	247,47	280,75
Персонал зает с услуги за насел., охрана и търговия	287,25	222,54	155,47	334,46	264,68
Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното					
Квалифицирани производствени работници и сродни на	537,50			334,84	
Оператори на машини и съоръжения и работници по монтаж на изде		572,93			326,76
Професии, неизискващи специална квалификация	304,89	228,53	190,74	222,62	131,63
Без професионална група	414,38	401,50	420,00	394,64	
<b>Кърджали</b>					
Президент, законодатели, висши служители и ръководители				1174,00	
Аналитични специалисти			200,00		
Техници и други приложни специалисти					
Административен персонал	300,00	396,64		462,37	
Персонал зает с услуги за насел., охрана и търговия	420,00		88,65	279,63	
Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното					
Квалифицирани производствени работници и сродни на	725,00			275,31	
Оператори на машини и съоръжения и работници по монтаж на изде					
Професии, неизискващи специална квалификация				392,58	
Без професионална група	427,50	420,00	420,00		
<b>Кюстендил</b>					
Президент, законодатели, висши служители и ръководители	525,70			2000,00	899,61
Аналитични специалисти		500,00	458,44	1608,00	586,26
Техници и други приложни специалисти	0,00	96,91		1908,00	370,90
Административен персонал	175,00	235,87	0,00	317,49	395,24
Персонал зает с услуги за насел., охрана и търговия			284,23	356,06	427,07
Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното		120,00			
Квалифицирани производствени работници и сродни на	310,78	0,00			380,58
Оператори на машини и съоръжения и работници по монтаж на изде				319,40	514,33
Професии, неизискващи специална квалификация	157,81	219,50	308,39	163,64	434,60
Без професионална група	417,61	420,00	420,00	420,00	
<b>Ловеч</b>					
Президент, законодатели, висши служители и ръководители		807,65		647,00	980,50
Аналитични специалисти		845,93	523,72	453,00	73,36
Техници и други приложни специалисти	550,00	316,68			
Административен персонал	279,00	219,22	267,85	0,00	287,18
Персонал зает с услуги за насел., охрана и търговия			203,28	276,86	263,98
Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното					
Квалифицирани производствени работници и сродни на	436,50				
Оператори на машини и съоръжения и работници по монтаж на изде		335,00			
Професии, неизискващи специална квалификация	148,48	0,00	181,22		131,22
Без професионална група	420,00	420,00	420,00		
<b>Монтана</b>					
Президент, законодатели, висши служители и ръководители	712,12	950,49	647,00		
Аналитични специалисти	450,15		390,05	480,18	
Техници и други приложни специалисти	0,00	610,77	898,50	149,24	
Административен персонал	350,00	319,76	225,30	228,00	
Персонал зает с услуги за насел., охрана и търговия	179,06		235,99	191,08	
Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното					
Квалифицирани производствени работници и сродни на	470,08		296,79	504,64	
Оператори на машини и съоръжения и работници по мон	493,78			442,68	
Професии, неизискващи специална квалификация	224,34	263,52	223,80		
Без професионална група	420,00	420,00	420,00	420,00	
<b>Пазарджик</b>					
Президент, законодатели, висши служители и ръководители	580,05	621,43	1398,42	647,00	
Аналитични специалисти	596,65	293,71	380,23		
Техници и други приложни специалисти	413,33	417,37	391,82	590,52	420,22
Административен персонал	337,01	200,23	288,12	280,12	286,71
Персонал зает с услуги за насел., охрана и търговия	243,69	85,02	292,12	229,45	149,61
Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното					
Квалифицирани производствени работници и сродни на	457,34	487,52	344,19	354,80	
Оператори на машини и съоръжения и работници по мон	443,14	473,70	247,86		
Професии, неизискващи специална квалификация	292,10	275,98	202,58	120,35	569,30
Без професионална група	441,54	420,00	313,00	420,00	
<b>Перник</b>					
Президент, законодатели, висши служители и ръководители	1041,30	602,83	574,97	647,00	
Аналитични специалисти	603,38	418,91	623,55		
Техници и други приложни специалисти	620,10	416,45	400,80		
Административен персонал	233,04		241,04	321,28	
Персонал зает с услуги за насел., охрана и търговия	407,16	193,33	210,11	248,56	
Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното					
Квалифицирани производствени работници и сродни на	429,76	530,00	342,72	235,84	
Оператори на машини и съоръжения и работници по мон	398,94		311,00		
Професии, неизискващи специална квалификация	321,35	316,92	182,34	134,03	
Без професионална група	417,69	420,00	433,33	420,00	
<b>Плевен</b>					
Президент, законодатели, висши служители и ръководители	630,42	1251,51	438,41	760,88	1474,40

Аналитични специалисти	314,69	543,40	235,90	550,84	485,58
Техници и други приложни специалисти	411,23	703,66	434,18	476,15	406,54
Административен персонал	230,69	435,39	242,09	142,50	613,47
Персонал зает с услуги за насел., охрана и търговия	261,62	239,44	248,44	214,00	343,20
Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното					
Квалифицирани производствени работници и сродни на	288,12	506,89		556,50	
Оператори на машини и съоръжения и работници по мон	252,21	781,93	221,02		619,52
Професии, неизискващи специална квалификация	229,86	363,49	266,40	182,16	237,61
Без професионална група	382,79	410,31	726,00		240,00
<b>Пловдив</b>					
Президент, законодатели, висши служители и ръководит	820,70	785,50	634,74	818,64	
Аналитични специалисти	503,76	640,82	413,40	538,99	
Техници и други приложни специалисти	502,75	391,89	331,19		
Административен персонал	415,30	303,69	259,30	266,62	142,50
Персонал зает с услуги за насел., охрана и търговия	294,11	255,31	265,22	257,32	220,70
Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното					
Квалифицирани производствени работници и сродни на	426,48	528,25	285,51	324,26	233,25
Оператори на машини и съоръжения и работници по мон	400,61	300,11	330,18	308,81	
Професии, неизискващи специална квалификация	310,24	275,13	246,35	192,34	220,64
Без професионална група	425,01	413,40	385,56	433,33	369,09
<b>Разград</b>					
Президент, законодатели, висши служители и ръководит	800,00	795,49		675,50	
Аналитични специалисти		116,14		519,49	
Техници и други приложни специалисти	0,00	1210,00	113,00	290,42	
Административен персонал		172,47	237,91	198,76	
Персонал зает с услуги за насел., охрана и търговия	0,00		266,34	328,76	
Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното					
Квалифицирани производствени работници и сродни на				530,00	
Оператори на машини и съоръжения и работници по монта					
Професии, неизискващи специална квалификация		367,90	215,31	278,13	
Без професионална група	420,00	375,00	420,00	420,00	
<b>Русе</b>					
Президент, законодатели, висши служители и ръководит	1028,05	963,95	708,57	486,22	1197,13
Аналитични специалисти	633,56	771,77	151,00	453,00	640,27
Техници и други приложни специалисти	471,61	756,74	0,00	412,00	375,00
Административен персонал	324,47	306,26	351,10	248,78	497,82
Персонал зает с услуги за насел., охрана и търговия	437,73	195,42	236,74	204,92	373,23
Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното					
Квалифицирани производствени работници и сродни на	463,58	285,48			327,04
Оператори на машини и съоръжения и работници по мон	532,11	72,91	218,37		
Професии, неизискващи специална квалификация	315,35	250,28	246,14	811,57	338,63
Без професионална група	412,84	404,75	420,00	420,00	
<b>Силистра</b>					
Президент, законодатели, висши служители и ръководит	647,00			453,00	
Аналитични специалисти				393,09	
Техници и други приложни специалисти	557,00				
Административен персонал	300,39	198,66			
Персонал зает с услуги за насел., охрана и търговия	286,00	360,00		318,92	
Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното					
Квалифицирани производствени работници и сродни на	369,25				
Оператори на машини и съоръжения и работници по монта					
Професии, неизискващи специална квалификация	169,84	322,43	285,00	237,95	
Без професионална група	466,10	420,00			
<b>Сливен</b>					
Президент, законодатели, висши служители и ръководит	1242,95	733,33	1300,00	1257,78	
Аналитични специалисти	1225,24	852,83	477,46	895,42	
Техници и други приложни специалисти	587,21			687,17	
Административен персонал	368,46	262,35	190,00	345,27	
Персонал зает с услуги за насел., охрана и търговия	152,63	265,78	266,11	396,48	
Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното					
Квалифицирани производствени работници и сродни на	475,80	325,07		458,17	
Оператори на машини и съоръжения и работници по мон	554,87				
Професии, неизискващи специална квалификация	316,48	401,50	226,89	223,50	
Без професионална група	393,27	297,50	420,00	214,17	
<b>Смолян</b>					
Президент, законодатели, висши служители и ръководит	625,60	1104,11			
Аналитични специалисти	214,49	612,02			
Техници и други приложни специалисти	143,37	465,19			
Административен персонал	121,87	391,33			
Персонал зает с услуги за насел., охрана и търговия	254,17	399,51			
Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното					
Квалифицирани производствени работници и сродни на	407,48				
Оператори на машини и съоръжения и работници по мон	265,00	334,32			
Професии, неизискващи специална квалификация	238,18	184,40			
Без професионална група	410,46	467,50			
<b>София-град</b>					
Президент, законодатели, висши служители и ръководит	866,71	1004,71	1015,29	918,69	908,65
Аналитични специалисти	679,78	978,82	735,22	572,94	377,46
Техници и други приложни специалисти	631,45	836,18	599,19	432,52	909,52

Административен персонал	401,95	495,27	386,40	298,95	421,62
Персонал зает с услуги за насел., охрана и търговия	314,12	331,37	308,48	290,57	315,84
Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното стопанство	445,22	245,82	125,81	285,00	
Квалифицирани производствени работници и сродни на работниците по машини и съоръжения	496,96	512,03	335,19	326,66	312,87
Оператори на машини и съоръжения и работници по машини	470,94	501,14	448,13	329,37	293,84
Професии, неизискващи специална квалификация	292,16	408,71	261,79	224,43	220,14
Без професионална група	458,92	479,83	423,35	459,35	389,49
<b>София-област</b>					
Президент, законодатели, висши служители и ръководители	596,76	1103,12	638,22	643,18	647,00
Аналитични специалисти	448,63	663,26	455,84		
Техници и други приложни специалисти	410,83	313,88	454,93	100,00	
Административен персонал	243,09	387,52	229,56	215,66	
Персонал зает с услуги за насел., охрана и търговия	368,69	308,88	319,94	215,36	216,57
Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното стопанство	406,30	288,91	314,97		
Квалифицирани производствени работници и сродни на работниците по машини и съоръжения	330,26	467,61		265,00	
Оператори на машини и съоръжения и работници по машини	276,95	372,50	277,32	216,61	
Професии, неизискващи специална квалификация	424,71	438,67	360,00	420,00	
Без професионална група					
<b>Стара Загора</b>					
Президент, законодатели, висши служители и ръководители	787,03	1688,80	709,56	492,86	655,04
Аналитични специалисти	666,58	1042,97	581,41		460,25
Техници и други приложни специалисти	370,25	1430,49	377,28	328,27	316,09
Административен персонал	358,85	691,85	314,93	314,06	261,56
Персонал зает с услуги за насел., охрана и търговия	275,24	551,41	262,42	288,57	305,58
Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното стопанство	495,52	1223,58	312,53	232,16	316,42
Квалифицирани производствени работници и сродни на работниците по машини и съоръжения	443,95	1666,88	611,04	333,65	311,00
Оператори на машини и съоръжения и работници по машини	256,94	366,34	246,47	263,58	184,50
Професии, неизискващи специална квалификация	465,26	533,58	420,00	736,00	
Без професионална група					
<b>Търговище</b>					
Президент, законодатели, висши служители и ръководители	712,60	1068,20	847,83		674,93
Аналитични специалисти	580,00	410,03	746,38		
Техници и други приложни специалисти	67,50	282,14	338,17	301,89	464,71
Административен персонал	633,33	287,12	307,32	350,00	358,28
Персонал зает с услуги за насел., охрана и търговия		278,27	249,11		302,65
Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното стопанство	543,91		311,00		377,25
Квалифицирани производствени работници и сродни на работниците по машини и съоръжения	568,16		194,38		
Оператори на машини и съоръжения и работници по машини	354,93	135,05	241,73		
Професии, неизискващи специална квалификация	400,91	420,00	420,00		
Без професионална група					
<b>Хасково</b>					
Президент, законодатели, висши служители и ръководители	675,40	976,12	543,56	1176,39	
Аналитични специалисти	803,95	772,03	324,67	121,74	
Техници и други приложни специалисти	729,36	638,38	640,00	610,62	
Административен персонал	569,96	262,91	210,51	380,52	300,66
Персонал зает с услуги за насел., охрана и търговия	262,72	178,82	199,62	317,18	270,73
Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното стопанство	588,62	245,06	97,42	313,80	311,00
Квалифицирани производствени работници и сродни на работниците по машини и съоръжения	547,30	530,00			
Оператори на машини и съоръжения и работници по машини	293,75	318,17	160,91	233,98	
Професии, неизискващи специална квалификация	420,00	402,27	420,00	255,00	420,00
Без професионална група					
<b>Шумен</b>					
Президент, законодатели, висши служители и ръководители	437,50	794,33	873,41	750,68	658,65
Аналитични специалисти		291,66	618,76		
Техници и други приложни специалисти	555,44	412,80	504,88	397,81	
Административен персонал	284,24	308,43	587,72	258,82	325,52
Персонал зает с услуги за насел., охрана и търговия	360,00	461,60	252,78	248,28	240,01
Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното стопанство	429,72	169,73	339,60		
Квалифицирани производствени работници и сродни на работниците по машини и съоръжения	533,18		456,50	136,45	
Оператори на машини и съоръжения и работници по машини	183,47	266,46	245,46	169,97	30,32
Професии, неизискващи специална квалификация	420,00	426,15	536,00	420,00	420,00
Без професионална група					
<b>Ямбол</b>					
Президент, законодатели, висши служители и ръководители	505,67	313,50	647,00	647,00	
Аналитични специалисти	277,60				
Техници и други приложни специалисти	620,28	210,52			
Административен персонал	0,00	294,49	225,01	285,00	418,78
Персонал зает с услуги за насел., охрана и търговия	332,71		204,29	275,93	319,09
Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното стопанство	528,75	362,96	241,44		
Квалифицирани производствени работници и сродни на работниците по машини и съоръжения	564,25	375,00			
Оператори на машини и съоръжения и работници по машини	320,87		234,71	208,32	258,22
Професии, неизискващи специална квалификация	420,00	420,00	420,00	420,00	
Без професионална група					

### Среден осигурителен доход по подсектори, региони и проф. Група за 2011

	4321	7490	8010	8020	8030
<b>Благоевград</b>					
Президент, законодатели, висши служители и ръководители	527,43	901,71	468,21	902,23	
Аналитични специалисти	410,27	423,09	452,79	453,00	
Техници и други приложни специалисти	402,60	341,66	268,00	344,19	350,11
Административен персонал	222,29	231,55	475,79	316,43	286,71
Персонал зает с услуги за насел., охрана и търговия	240,54	386,82	213,01	204,75	236,16
Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното		349,45			
Квалифицирани производствени работници и сродни на тях	353,66		156,00		
Оператори на машини и съоръжения и работници по монтаж на изде	288,57	14,07	239,23		
Професии, неизискващи специална квалификация	204,71	226,92	134,92	221,31	222,86
Без професионална група	438,57	468,67	420,00	404,58	235,00
<b>Бургас</b>					
Президент, законодатели, висши служители и ръководители	814,68	764,04	1263,79	985,15	2000,00
Аналитични специалисти	624,02	477,65	838,64	461,15	295,48
Техници и други приложни специалисти	518,91	604,00	946,21	342,23	444,68
Административен персонал	322,15	345,45	442,62	458,81	282,43
Персонал зает с услуги за насел., охрана и търговия	292,25	523,50	319,22	302,30	297,31
Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното					117,45
Квалифицирани производствени работници и сродни на тях	456,50	333,00	355,79	167,97	274,16
Оператори на машини и съоръжения и работници по монтаж на изде	505,28	375,40	282,16	312,24	155,50
Професии, неизискващи специална квалификация	262,56	444,34	374,57	236,22	229,80
Без професионална група	460,20	437,75	474,07	420,00	
<b>Варна</b>					
Президент, законодатели, висши служители и ръководители	838,41	850,34	787,68	947,04	
Аналитични специалисти	709,17	748,22	485,26	860,41	
Техници и други приложни специалисти	504,71	641,77	380,15	529,30	
Административен персонал	288,19	329,15	222,38	444,62	
Персонал зает с услуги за насел., охрана и търговия	208,60	193,93	319,39	356,29	
Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното				570,00	
Квалифицирани производствени работници и сродни на тях	455,35	382,36	290,15	499,30	
Оператори на машини и съоръжения и работници по монтаж на изде	472,77	335,98	1031,37	476,78	
Професии, неизискващи специална квалификация	246,82	295,11	270,55	323,51	111,43
Без професионална група	420,81	417,26	423,24	427,22	420,00
<b>Велико Търново</b>					
Президент, законодатели, висши служители и ръководители	958,60	482,25	406,32		
Аналитични специалисти	386,67	227,43	635,33		
Техници и други приложни специалисти	569,80	427,62	288,62	287,52	
Административен персонал	290,73	354,86	275,97	192,28	
Персонал зает с услуги за насел., охрана и търговия	142,80	419,20	257,40	196,02	
Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното					
Квалифицирани производствени работници и сродни на тях	440,38	456,32	358,83	311,00	
Оператори на машини и съоръжения и работници по монтаж на изде			336,62		
Професии, неизискващи специална квалификация	167,08	329,57	231,54	164,06	
Без професионална група	465,45	414,17	436,00	430,00	
<b>Видин</b>					
Президент, законодатели, висши служители и ръководители	850,01	830,00	61,62		
Аналитични специалисти	580,00			32,90	
Техници и други приложни специалисти		531,33		366,07	
Административен персонал	500,00	359,85	319,80	237,50	
Персонал зает с услуги за насел., охрана и търговия	140,00	402,94	213,67	305,12	
Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното					
Квалифицирани производствени работници и сродни на тях	607,11	416,12		311,00	
Оператори на машини и съоръжения и работници по монтаж на изде	670,00		116,86		
Професии, неизискващи специална квалификация	155,00	517,68	213,05	190,28	
Без професионална група		497,05	420,00	420,00	
<b>Враца</b>					
Президент, законодатели, висши служители и ръководители	590,10	314,23	593,53	306,33	
Аналитични специалисти		1001,55	343,04	453,00	
Техници и други приложни специалисти		628,30			
Административен персонал	576,72	270,85	288,82	249,75	
Персонал зает с услуги за насел., охрана и търговия	293,62	314,45	265,70	291,53	
Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното			291,49		
Квалифицирани производствени работници и сродни на тях	555,28	322,73		370,56	
Оператори на машини и съоръжения и работници по монтаж на изде		340,66	207,09	449,92	
Професии, неизискващи специална квалификация	222,20	322,47	274,64	120,69	
Без професионална група	420,00	420,00	420,00		
<b>Габрово</b>					
Президент, законодатели, висши служители и ръководители	629,55	620,13	813,54	647,00	
Аналитични специалисти	586,18	275,63	553,57	0,00	
Техници и други приложни специалисти	772,31	457,34	300,98	139,92	
Административен персонал	318,06	383,11	363,07	0,00	
Персонал зает с услуги за насел., охрана и търговия	249,74	377,85	198,61	158,92	
Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното					
Квалифицирани производствени работници и сродни на тях	458,35		385,70	530,00	
Оператори на машини и съоръжения и работници по монтаж на изде	900,40	176,50	462,10		
Професии, неизискващи специална квалификация	225,83	178,56	269,52	319,92	
Без професионална група	420,00	592,92	420,00	420,00	

<b>Добрич</b>					
Президент, законодатели, висши служители и ръководители	595,43	767,89	814,36		666,33
Аналитични специалисти	352,50	1260,81	499,75		
Техници и други приложни специалисти	366,67	562,01	396,83	479,71	
Административен персонал	386,33	532,38	294,32	319,93	316,76
Персонал зает с услуги за насел., охрана и търговия	323,04	336,66	217,41	281,69	273,15
Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното		810,00			
Квалифицирани производствени работници и сродни на тях занаятч	538,71	494,51		401,15	
Оператори на машини и съоръжения и работници по монтаж на изде		517,73			
Професии, неизскващи специална квалификация	355,93	366,02	168,06	102,52	216,47
Без професионална група	471,82	408,39	436,00	377,32	
<b>Кърджали</b>					
Президент, законодатели, висши служители и ръководители					590,00
Аналитични специалисти					
Техници и други приложни специалисти	79,98	435,00			188,00
Административен персонал					123,37
Персонал зает с услуги за насел., охрана и търговия			81,96		273,77
Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното					
Квалифицирани производствени работници и сродни на тях занаятч					372,42
Оператори на машини и съоръжения и работници по монтаж на изде					240,05
Професии, неизскващи специална квалификация	145,02	39,84			166,15
Без професионална група	420,00	411,88	420,00	420,00	
<b>Кюстендил</b>					
Президент, законодатели, висши служители и ръководители	850,00	0,00		664,80	816,88
Аналитични специалисти	0,00	500,00	458,44	458,15	
Техници и други приложни специалисти		141,87		490,36	577,36
Административен персонал	88,03	266,30	0,00	319,20	565,72
Персонал зает с услуги за насел., охрана и търговия		255,83	233,68	307,54	518,25
Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното					
Квалифицирани производствени работници и сродни на тях занаятч	279,73				417,79
Оператори на машини и съоръжения и работници по монтаж на изде				311,95	520,00
Професии, неизскващи специална квалификация	302,78	295,07	310,02		369,36
Без професионална група	420,00	420,00	446,67		
<b>Ловеч</b>					
Президент, законодатели, висши служители и ръководители		208,00	647,00	647,00	
Аналитични специалисти		268,91	236,22	453,00	
Техници и други приложни специалисти	550,00	338,74			
Административен персонал	470,00	322,66	151,22	285,00	
Персонал зает с услуги за насел., охрана и търговия		52,38	286,65	301,43	
Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното					
Квалифицирани производствени работници и сродни на тях занаятч	530,00	166,50			
Оператори на машини и съоръжения и работници по мон	528,28				
Професии, неизскващи специална квалификация	194,32	301,45	187,68		
Без професионална група	388,00	433,33	550,00	420,00	
<b>Монтана</b>					
Президент, законодатели, висши служители и ръководители	947,35	1119,00	647,00		
Аналитични специалисти	641,48		385,69	540,09	
Техници и други приложни специалисти	420,24	562,85	648,61	150,08	
Административен персонал	372,10	249,85	135,75	326,21	
Персонал зает с услуги за насел., охрана и търговия	274,09		235,15	125,63	
Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното				285,00	
Квалифицирани производствени работници и сродни на тях занаятч	419,67			309,87	
Оператори на машини и съоръжения и работници по мон	461,38				
Професии, неизскващи специална квалификация	309,86	262,09	233,21	83,27	
Без професионална група	420,00	437,30	665,03	420,00	
<b>Пазарджик</b>					
Президент, законодатели, висши служители и ръководители	567,65	561,67	1059,15	647,00	0,00
Аналитични специалисти	580,77	268,56	404,89		
Техници и други приложни специалисти	521,79	418,62	516,09	484,47	141,47
Административен персонал	295,05	169,26	242,05	302,36	
Персонал зает с услуги за насел., охрана и търговия	233,03	320,22	274,27	268,71	
Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното					
Квалифицирани производствени работници и сродни на тях занаятч	400,68	148,32	171,96	305,19	
Оператори на машини и съоръжения и работници по мон	461,00	392,94	314,22		
Професии, неизскващи специална квалификация	280,00	298,23	197,83	123,98	454,71
Без професионална група	438,67	433,95	655,71	300,00	
<b>Перник</b>					
Президент, законодатели, висши служители и ръководители	1170,21	430,72	731,33	663,53	
Аналитични специалисти	510,55		486,74		
Техници и други приложни специалисти	658,12	435,00	388,33	452,76	
Административен персонал	396,33	379,88	252,03		
Персонал зает с услуги за насел., охрана и търговия	203,60		284,78	0,00	
Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното					
Квалифицирани производствени работници и сродни на тях занаятч	640,72	771,08	344,59		
Оператори на машини и съоръжения и работници по мон	602,99	771,08		316,60	
Професии, неизскващи специална квалификация	315,60	510,00	144,16	211,19	
Без професионална група	438,57	479,17	424,70	420,00	
<b>Плевен</b>					
Президент, законодатели, висши служители и ръководители	807,15	868,56	479,88	762,82	

Аналитични специалисти	523,40	243,18	354,75	545,42
Техници и други приложни специалисти	539,40	215,85	486,20	205,48
Административен персонал	284,65	278,11	243,28	89,37
Персонал зает с услуги за насел., охрана и търговия	362,92	154,28	257,86	285,48
Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното				
Квалифицирани производствени работници и сродни на тях	438,13	644,48		556,50
Оператори на машини и съоръжения и работници по монтаж	395,61	396,00	254,14	
Професии, неизискващи специална квалификация	194,38	186,34	208,03	346,13
Без професионална група	426,32	432,35	415,00	
<b>Пловдив</b>				
Президент, законодатели, висши служители и ръководители	910,04	1006,14	709,52	748,87
Аналитични специалисти	493,25	631,79	392,78	347,69
Техници и други приложни специалисти	587,41	538,19	261,79	
Административен персонал	386,27	332,72	264,00	276,14
Персонал зает с услуги за насел., охрана и търговия	306,61	314,47	257,17	271,39
Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното	1668,68	270,00		
Квалифицирани производствени работници и сродни на тях	482,91	431,25	310,10	316,94
Оператори на машини и съоръжения и работници по монтаж	462,76	282,79	267,46	235,86
Професии, неизискващи специална квалификация	288,86	306,09	227,46	172,57
Без професионална група	400,55	500,66	464,31	420,00
<b>Разград</b>				
Президент, законодатели, висши служители и ръководители	285,00		94,86	800,00
Аналитични специалисти		128,57		1116,94
Техници и други приложни специалисти	0,00	435,00		750,15
Административен персонал	233,33	219,39	354,99	128,93
Персонал зает с услуги за насел., охрана и търговия			276,38	345,20
Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното				
Квалифицирани производствени работници и сродни на тях	420,00		52,00	
Оператори на машини и съоръжения и работници по монтаж	295,40		269,60	
Професии, неизискващи специална квалификация	420,00		235,56	225,24
Без професионална група	420,00	420,00	420,00	
<b>Русе</b>				
Президент, законодатели, висши служители и ръководители	990,39	946,22	897,31	472,79
Аналитични специалисти	511,20	400,95	793,22	421,51
Техници и други приложни специалисти	574,36	794,97		400,77
Административен персонал	302,52	318,06	206,85	257,48
Персонал зает с услуги за насел., охрана и търговия	80,75	82,10	282,76	260,58
Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното				
Квалифицирани производствени работници и сродни на тях	471,67	354,57		
Оператори на машини и съоръжения и работници по монтаж	541,40		316,73	238,13
Професии, неизискващи специална квалификация	294,75	223,50	321,71	164,08
Без професионална група	547,69	414,29	420,00	395,00
<b>Силистра</b>				
Президент, законодатели, висши служители и ръководители				669,87
Аналитични специалисти				
Техници и други приложни специалисти	0,00	550,00		436,16
Административен персонал	461,12	316,21		338,55
Персонал зает с услуги за насел., охрана и търговия		266,67	294,41	348,28
Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното				
Квалифицирани производствени работници и сродни на тях	154,16			397,50
Оператори на машини и съоръжения и работници по монтаж				
Професии, неизискващи специална квалификация	60,86	346,97	285,54	81,25
Без професионална група	420,00	310,00	420,00	420,00
<b>Сливен</b>				
Президент, законодатели, висши служители и ръководители	954,37	814,33	984,20	1103,67
Аналитични специалисти	738,14	664,40	480,21	619,60
Техници и други приложни специалисти	688,63	417,73		488,99
Административен персонал	323,81	219,10	230,44	430,85
Персонал зает с услуги за насел., охрана и търговия		188,93	303,56	365,42
Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното				
Квалифицирани производствени работници и сродни на тях	510,88			534,14
Оператори на машини и съоръжения и работници по монтаж	469,26			
Професии, неизискващи специална квалификация	366,25	240,13	273,87	239,28
Без професионална група	433,33	420,00		342,50
<b>Смолян</b>				
Президент, законодатели, висши служители и ръководители	700,00	953,15		
Аналитични специалисти	151,13			
Техници и други приложни специалисти	197,79	373,66		
Административен персонал	299,37	336,83		181,13
Персонал зает с услуги за насел., охрана и търговия	430,56	288,55		
Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното				
Квалифицирани производствени работници и сродни на тях	344,14			445,20
Оператори на машини и съоръжения и работници по монтаж				
Професии, неизискващи специална квалификация	180,13	235,02		
Без професионална група	420,00	328,21		420,00
<b>София-град</b>				
Президент, законодатели, висши служители и ръководители	960,64	1044,76	1018,29	868,29
Аналитични специалисти	786,83	1017,85	789,91	789,04
Техници и други приложни специалисти	671,39	852,87	654,40	381,40
				1504,04
				533,00
				1353,88

Административен персонал	396,07	524,08	356,79	297,26	1088,25
Персонал зает с услуги за насел., охрана и търговия	331,07	353,19	325,09	275,03	891,18
Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното		174,29	225,92		130,00
Квалифицирани производствени работници и сродни на тях	522,57	567,80	360,46	312,85	
Оператори на машини и съоръжения и работници по монтаж	527,88	587,54	557,98	262,50	1136,80
Професии, неизискващи специална квалификация	281,95	385,07	248,48	227,32	756,00
Без професионална група	431,81	473,05	424,66	449,23	497,50
<b>София-област</b>					
Президент, законодатели, висши служители и ръководители	876,36	950,11	852,46	323,50	
Аналитични специалисти	860,28	607,39	230,00		
Техници и други приложни специалисти	858,48	946,60	655,60	192,75	
Административен персонал	302,26	530,75	296,14	210,61	232,11
Персонал зает с услуги за насел., охрана и търговия	383,72	226,19	373,49	202,81	281,42
Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното					
Квалифицирани производствени работници и сродни на тях	489,48				311,00
Оператори на машини и съоръжения и работници по монтаж	530,54	666,75		203,72	
Професии, неизискващи специална квалификация	236,42	415,93	230,20	239,43	168,11
Без професионална група	430,00	402,00	420,00	435,00	
<b>Стара Загора</b>					
Президент, законодатели, висши служители и ръководители	735,81	801,77	749,96	1002,69	647,00
Аналитични специалисти	617,80	448,33	664,43	575,66	453,00
Техници и други приложни специалисти	491,91	163,50	567,39	486,71	
Административен персонал	372,67	306,38	312,98	299,00	322,36
Персонал зает с услуги за насел., охрана и търговия	256,63	288,73	301,62	282,89	276,00
Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното					303,19
Квалифицирани производствени работници и сродни на тях	492,74	110,50	623,71	330,51	311,00
Оператори на машини и съоръжения и работници по монтаж	525,62		392,40	424,16	
Професии, неизискващи специална квалификация	256,02	226,01	248,49	219,81	385,17
Без професионална група	539,66	427,93	420,00	268,57	
<b>Търговище</b>					
Президент, законодатели, висши служители и ръководители	721,00	1425,00	1019,58	647,00	
Аналитични специалисти			588,48		
Техници и други приложни специалисти	356,30		283,44	322,15	
Административен персонал	0,00	515,48	521,37	342,12	
Персонал зает с услуги за насел., охрана и търговия		296,83	235,73	321,76	
Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното					
Квалифицирани производствени работници и сродни на тях	579,29				
Оператори на машини и съоръжения и работници по монтаж			311,00		
Професии, неизискващи специална квалификация	370,21		173,74	145,76	
Без професионална група	463,33		420,00		
<b>Хасково</b>					
Президент, законодатели, висши служители и ръководители	770,04	590,20	842,68	750,29	
Аналитични специалисти	580,39	554,97	382,02	115,29	
Техници и други приложни специалисти	471,58	992,26	478,64	390,93	
Административен персонал	202,12	253,69	294,98	273,12	
Персонал зает с услуги за насел., охрана и търговия	445,40	456,84	244,80	268,67	
Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното					
Квалифицирани производствени работници и сродни на тях	434,17	530,00	158,81	339,16	
Оператори на машини и съоръжения и работници по монтаж	503,46	435,29	252,88	317,22	
Професии, неизискващи специална квалификация	227,99	345,71	295,78	81,01	
Без професионална група	463,33	426,43	311,63	420,00	
<b>Шумен</b>					
Президент, законодатели, висши служители и ръководители	437,50	956,00	1041,97	653,90	
Аналитични специалисти		194,67	745,73		
Техници и други приложни специалисти	558,62	348,08	742,59	355,21	
Административен персонал	360,68	294,84	498,88	300,76	
Персонал зает с услуги за насел., охрана и търговия	380,00	191,82	296,86	240,53	
Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното			368,56		
Квалифицирани производствени работници и сродни на тях	487,59	137,93	620,86	141,67	
Оператори на машини и съоръжения и работници по монтаж	533,18	335,00	472,46	311,00	
Професии, неизискващи специална квалификация	0,00	339,10	229,77	223,97	
Без професионална група	420,00	451,17	565,00	325,00	
<b>Ямбол</b>					
Президент, законодатели, висши служители и ръководители	546,46	996,67		647,00	
Аналитични специалисти	145,87	668,98			
Техници и други приложни специалисти	372,17	1129,25			
Административен персонал	0,00	307,34	233,06	186,79	
Персонал зает с услуги за насел., охрана и търговия	286,74	472,00	219,75	194,81	
Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното		185,00	273,24		
Квалифицирани производствени работници и сродни на тях	503,65	473,67		160,96	
Оператори на машини и съоръжения и работници по монтаж					
Професии, неизискващи специална квалификация	283,81	441,05	233,62	166,74	
Без професионална група	447,86	455,00	463,33	420,00	

Източник НОИ

## Списък на таблиците и фигурите

Таблица 1	Брой на предприятията и персонала в сектор 43,74.90;80.1;80.20;80.30	18
Фиг. 1	Сектор/подсектор по КИД2008 г.	19
Таблица 2	Дълготрайни материални активи в хил.лева в сектор 43,74.90;80.1;80.20;80.30	19
Фиг. 2	Показатели от отчета за приходи и разходи – Баланс 2008г подсектори 43.21; 80.1 и 80.2	20
Фиг. 3	Финансови показатели за подсектори 80.1 и 80.2 (2008 г.)	20
Фиг. 4	Финансови показатели за подсектори 43.21; (2009 г.)	20
Фиг. 5	Финансови показатели за подсектори 80.1 и 80.2 (2009 г.)	21
Фиг. 6	Финансови показатели за подсектори 43.21 (2010 г.)	21
Фиг. 7	Финансови показатели за подсектори 80.1 и 80.2 (2010 г.)	21
Таблица 3	Топ 20 – Темп на нарастване на приходите (2009-2010 г.)	22
Таблица 4	Топ 20 - Приходи от продажби 2008,2009,2010 г	22
Таблица 5	Топ 20 за 2010 – Ефикасност на използване на персонала	23
Таблица 6	Приходи от продажби / Служители 2008,2009,2010 – Топ 50	23
Таблица 7	Топ 20 за2008, 2009, 2010 г. на дружества с Коефициент на ефективност	24
Фиг. 8	Прогноза на МВФ за растеж на услугите	27
Таблица 8	Бремето на престъпността върху фирмите	28
Фиг. 9	Разпределение на големите и малките градове на територията на България	33
Таблица 9	Брой фирми по подсектори за 2008, 2009, 2010, 2011 г.	34
Фиг. 10	Брой фирми по подсектори за 2008, 2009, 2010, 2011 г.	34
Таблица 10	Брой работни места по подсектори за 2008, 2009, 2010, 2011 г.	35
Фиг. 11	Брой заети по подсектори за 2008, 2009, 2010, 2011 г.	35
Фиг. 12	Разпределение на заетите по подсектори за 2011 г.	35
Таблица 11	Среден осигурителен доход по подсектори за 2008, 2009, 2010, 2011 г.	36
Таблица 12	Структура на заетите по пол и възраст в сектор „Дейности по охрана и разследване”, 2011 г.	36
Фиг. 13	Структура на заетите по възраст и пол сектор ДОР (2011 г.)	37
Фиг. 14	Изменение на възрастовата структура на сектора (2008-2011)	37
Таблица 13	Квалификационна структура на заетите в сектор „Дейности по охрана и разследване” през 2011 г. според класовете на заеманите длъжности (НКПД)	38
Таблица 14	Квалификационна структура на заетите в подсектор 4321 по възрастови групи, 2011 г.	39
Таблица 15	Квалификационна структура на заетите в подсектор 7490 по възрастови групи, 2011 г.	39
Таблица 16	Квалификационна структура на заетите в подсектор 8010 по възрастови групи, 2011 г.	40
Таблица 17	Квалификационна структура на заетите в подсектор 8020 по възрастови групи, 2011 г.	41
Таблица 18	Квалификационна структура на заетите в подсектор 8030 по възрастови групи, 2011 г.	42
Фиг. 15	Заетите в сектор „Дейности по охрана и разследване” по райони за планиране, 2011 г.	42
Фиг. 16	Разпределение на заетите в сектор ДОР по региони за 2008, 2009, 2010, 2011 г.	43
Фиг. 17	Диаграма на типова организационна структура в охранителна фирма, определяща и най-често разкриваните нови работни места	48
Фиг. 18	Диаграма на типова организационна структура в охранителна фирма при позитивна прогноза за развитие на сектор „Дейности по охрана и разследване”	50
Фиг. 19	Диаграма на типова организационна структура в охранителна фирма при негативна прогноза за развитие на сектор „Дейности по охрана и разследване”	51
Фиг. 20	Обекти на сигурността	61
Фиг. 21	Основни елементи на сигурността	61
Фиг. 25	Териториално разпределение на ЦПО в България	64
Таблица 19	Професии и специалности според Класификатора на областите на висшето образование и професионалното направление в сектор ДОР	65
Таблица 20	Професии и специалности в направление ПАБ	70