

Анализ на състоянието на кадровото
осигуряване в сектор "Добивна
промишленост" и предложение за
създаване на браншова система за
подготовка на кадри

МАРТ 2013 Г.

СЪДЪРЖАНИЕ

Използвани съкращения	4
Преамбюл	5
Раздел 1. Цели	6
Раздел 2. Мащаби на сектора.....	7
2.1. Значимост на сектор „Добивна промишленост“ за българската икономика.....	7
2.2. Компании.....	14
Раздел 3. Човешки ресурси.....	16
3.1. Анализ на движението на работната сила в сектор „Добивна промишленост“	16
3.2. Кадри	20
3.3. Структура на заетите по пол, възраст, образование и професионално-квалификационна степен	22
Раздел 4. Актуална картина във водещите компании в бранша.....	28
4.1. Разпределение на компаниите и кадрите.....	28
4.2. Кадрови състав и разпределение	30
4.3. Дейности по образователна и професионална подготовка на кадрите.....	33
4.3.1. Стажантски програми	33
4.3.2. ЦПО	37
4.4. Водещи професии.....	33
Раздел 5. Учебни институции	40
5.1. Висши	41
5.2. Средни	44
Изводи	47
Предложения	49
Библиография	67

таблица 1 Основни икономически показатели за сектор Добивна промишленост 2000-2011..	11
таблица 2 Производни индикатори за сектор Добивна промишленост	11
таблица 3 Водещи компании в сектор Добивна промишленост.....	14
таблица 4 Брой заети за периода 2008 - 2010 г.	20
таблица 5 Брой заети лица по подотрасли 2008 - 2010 г.	20
таблица 6 Разпределение на заетите в сектор Добивна промишленост по професионални групи	21
таблица 7 Брой на заетите в сектор Добивна промишленост по пол за периода 2008 - 2010 г..	26
таблица 8 Брой и пол на заетите по подотрасли на Добивна промишленост за 2008-2010г.	26

таблица 9 Брой и регионално разпределение на предприятията в сектор Добивна промишленост	28
таблица 10 Брой и регионално разпределение на заетите в сектор Добивна промишленост ..	29
таблица 11 Разпределение на висши учебни заведения по професионални направления и статистически региони	43
таблица 12 Разпределение на обучителни институции за средно образование по професионални направления и статистически региони	44
фигура 1 Общо производство и БВП	13
фигура 2 Относителен дял на отделните подотрасли	13
фигура 3 Наети по трудов договор / Произведена продукция.....	17
фигура 4 Средна годишна заплата	18
Фигура 5 Брой и възраст на служители по категории - 2008-2010г.....	22
фигура 6 Относително разпределение на кадрите през 2010 г.....	25
фигура 7 Брой и пол на заетите в сектор Добивна промишленост - 2008-2010г.	26
Приложение № 1 Карта на България върху която са нанесени 20-те компании от сектор «Добивна Промисленост» спрямо статистическите региони в страната	54
Приложение № 2 Справка на специалности, които предстои да се освободят поради пенсиониране за периода 2013-2017 г. със средно образование	55
Приложение № 3 Справка на специалности, които предстои да се освободят поради пенсиониране за периода 2013-2017 г. с висше образование	56
Приложение №4 Списък на професионалните гимназии с техническа и икономическа насоченост в България по статистически региони	58

ИЗПОЛЗВАНИ СЪКРАЩЕНИЯ

<i>Съкращение</i>	<i>Описание на съкращението</i>
БВП	- Брутен вътрешен продукт
БМГК	- Българска минно-геоложка камара
БСК	- Българска стопанска камара
Евростат	- Статистически институт на Европейската комисия
ЕС	- Европейски съюз
КИД – 2008	- Класификация на икономическите дейности - 2008
МГУ	- Минно-геоложки университет „Св. Иван Рилски“
МИЕТ	- Министерство на икономиката, енергетиката и туризма
МОСВ	- Министерство на околната среда и водите
МОМН	- Министерство на образованието, младежта и науката
НИРД	- Научноизследователска и развойна дейност
НОИ	- Национален осигурителен институт
НСИ	- Национален статистически институт
СППОО	- Списък на професиите за професионално образование и обучение
ЦПО	- Център за професионално обучение
НКПД	- Национален класификатор на професии и длъжности
	-
	-

ПРЕАМБЮЛ

Бързите темпове на технологично развитие на компаниите водят до необходимост от бързо актуализиране на съществуващите към момента компетенции и създаване на нови професии с нови умения, които да бъдат в синхрон с прогреса. От друга страна образователната система като цяло не успява да догони този темп и поради това несъответствието на уменията може да попречи на производителността, на растежа и конкурентно способността на компаниите.

Необходимо е да се предвидят потребностите от умения и евентуалния недостиг на всички равнища на квалификация, като резултатите бъдат отразени в бъдещата политика и практика, за да се постигне по-добро съответствие между образованието и потребностите на икономиката, гражданите и обществото като цяло.

През последните години в политиките на ЕС се акцентира освен върху значимостта на академичните умения и компетенции за обществото на знанието, така и на професионалните умения и компетенции. За да съумее да запази позицията си на най-големия износител на индустриални продукти в света, Европа трябва да поддържа и да развива допълнително високото качество на професионалната подготовка на работната си сила.

Развитието и усъвършенстването на професионалното образование са поставени като обща отговорност на социалните партньори: правителства, работодатели и синдикати, както и на другите заинтересовани страни: доставчици на професионалното образование, учители, обучители и обучаеми. За бъдещия растеж на европейската икономика, за повишаването на капацитета ѝ, за адаптиране към промените и възможността да създава качествени работни места от изключително голяма важност са уменията на работната сила. Особено в условията на криза трябва да се инвестира в уменията чрез образование и обучение.

Като браншова структура на компаниите от сектор „Добивна промишленост“ БМГК не остава встрани от тези проблеми, затова ние се насочваме към изграждане и развитие на активни инструменти за съвместна работа между образователните институции и бизнеса.

Всичко казано по-горе е и основание за разработване на настоящия анализ.

Раздел 1. ЦЕЛИ

Настоящият документ е разработен във връзка с решение на Управителния съвет на БМГК. Той представлява анализ на състоянието на кадровото осигуряване в сектор „Добивна промишленост“.

За нуждите на разработката е разгледана значимостта и състоянието на бранша в България, направен е преглед на разпределението на работната сила по класове по НКПД и икономически региони за периода 2000-2011 г. на базата на статистически данни от НСИ и НОИ. Проследяват се устойчивите тенденции относно обема на работната сила, нейното разпределение (по НКПД и икономически региони за периода 2000-2011 г.) и нивото на квалификация. Въз основа на данни от МОМН и МГУ „Св. Иван Рилски“ са описани учебните заведения по образователно-квалификационни степени, учебно-образователните форми и професионални квалификации, относими към нуждите на отрасъла. По покана на БМГК компаниите са предоставили и актуална информация за работещите към тях ЦПО и стажантски програми, както и картина на кадровото състояние в момента.

Крайната цел на разработката е да бъдат предложени мерки за преодоляване на дисбаланса между това, че бизнеса страда от недостиг на кадри с подходяща квалификация, а на пазара на труда като безработни се регистрират висококвалифицирани кадри в области на икономиката, без реален шанс за реализация. Така БМГК се включва на секторно ниво в разрешаването на един много сериозен проблем на пазара на труда, който касае пряко работодателите.

Раздел 2. МАЩАБИ НА СЕКТОРА

2.1. ЗНАЧИМОСТ НА СЕКТОР „ДОБИВНА ПРОМИШЛЕННОСТ” ЗА БЪЛГАРСКАТА ИКОНОМИКА

Сектор “Добивна промишленост” е в основата на индустрията на Република България и е важен фактор за икономическата стабилност на икономиката и енергийната независимост на страната.

Деятелността на отрасъла е свързана с:

- търсене, проучване и добив на подземните богатства на територията на Република България, в континенталния шелф и в изключителната икономическа зона в Черно море;
- опазване на земните недра и рационално използване на подземните богатства при проучването, добива и първичната им преработка;
- управление на минните отпадъци от проучването, добива и първичната преработка на подземните богатства.

Подземни богатства са полезните изкопаеми и минните отпадъци от добива и първичната им преработка, групирани като:

- **метални полезни изкопаеми:**
 - медни руди
 - руди на благородни метали
 - разсипи на злато
 - оловно-цинкови руди
 - железни руди
 - манганови руди
 - уранови руди
 - други руди (волфрамови, хромитови и др.)
- **неметални полезни изкопаеми - индустриални минерали:**
 - глини и глинести минерали за промишлени цели
 - карбонатни скали за промишлено производство (варовици, доломити и др.) и гипс
 - силикатни скали за промишлено производство (пясъци, кварцити, фелдшпати и др.)
 - други (каменна сол, барит, флуорит, азбест, талк и др.)
- **нефт и природен газ:**
 - суров нефт
 - природен газ и концентрат
- **твърди горива:**
 - въглища

- **строителни материали:**
 - строителни материали за производство на промишлени изделия
 - инертни материали за строителство на пътища, сгради, хидротехническо строителство, брегоукрепване и др.
- **скалнооблицовъчни материали:**
 - седиментни скали (варовици, мрамори, пясъчници, бигор и травертин)
 - магмени и вулканогенно-седиментни
 - метаморфни (шисти и гнайси)
- **минни отпадъци.**

Търсенето и проучването на подземните богатства се извършва въз основа на разрешение за търсене и проучване на подземни богатства.

Добивът на подземни богатства се извършва чрез предоставяне на концесии.

На основание приети Решения на Министерски съвет и подписани концесионни договори на територията на Република България действат общо 377 броя държавни концесии за подземни богатства¹, които са разпределени по групи, както следва:

- **метални полезни изкопаеми** – 19 концесии, предоставени на 12 концесионера за срок от 9 до 35 години (средно за 22 години) с местоположение по райони:
 - **Североизточен район** – 1 концесия за добив на манганови руди;
 - **Югоизточен район** – 1 концесия за добив на полиметални златосъдържащи руди;
 - **Югозападен район** – 3 концесии за добив на: железни руди и баритна суровина; златно-медно-пиритни руди; медно-порфирни златосъдържащи руди;
 - **Южен централен район** – 14 концесии, предоставени на 7 концесионера, за добив на: медни руди; волфрамсъдържащи руди; оловно-цинкови руди и златосъдържащи руди.
- **неметални полезни изкопаеми – индустриални минерали** – 67 концесии, предоставени на 33 концесионера за срок от 10 до 35 години (средно за 29 години) с местоположение по райони:
 - **Северозападен район** – 10 концесии, предоставени на 4 концесионера, за добив на: пегматоидни левкократни гранити; флуоритова суровина; креда; огнеупорна пръст; огнеупорни и каменинови глини; кварц-фелдшпатови пясъци; заглинени кварцови пясъци;
 - **Северен централен район** – 5 концесии, предоставени на 4 концесионера, за добив на: кварц-каолинова суровина; кремъчни конкреции; смектит-илитови алевролити;
 - **Североизточен район** – 10 концесии, предоставени на 5 концесионера, за добив на: кварцови пясъци; каменна сол; варовици; кварц-каолинова суровина; кварц-фелдшпатови пясъци; кремъчни конкреции;
 - **Югоизточен район** – 4 концесии, предоставени на 4 концесионера, за добив на: кварц-фелдшпатови пясъчници; кварцити; бентонитови глини; варовици;

¹ Информация на Национален концесионен регистър

- **Югозападен район** – 12 концесии, предоставени на 9 концесионера, за добив на: баритна суровина; доломити за металургията; нефтошисти; огнеупорни и керамични глини; кварцови пясъци; ермикулитова суровина; огнеупорна пръст; огнеупорни глини; кварцови пясъци; варовици;
- **Южен централен район** – 26 концесии, предоставени на 13 концесионера, за добив на: бентонитови глини; клиноптилолитови зеолити; перлит; туфити; пегматитова суровина; пегматити; доломити; вермикулитова суровина; мрамори; кварц-фелдшпатови суровини; олигомикти; бентонитови глини; варовици; доломитни мрамори; талкошисти; кварц за кварцово стъкло; Александровски гранити и др.
- **нефт и природен газ** – 15 концесии, предоставени на 3 концесионера за срок от 7 до 35 години (средно за 15 години) с местоположение по райони:
 - **Северозападен район** – 9 концесии, предоставени на 1 концесионер, за добив на: суров нефт и природен газ;
 - **Североизточен район** – 6 концесия, предоставени на 3 концесионера, за добив на: пророден гаф; суров нефт.
- **твърди горива** – 20 концесии, предоставени на 15 концесионера за срок от 7 до 35 години (средно за 24 години) с местоположение по райони:
 - **Югоизточен район** – 5 концесии, предоставени на 4 концесионера, за открит добив на лигнитни въглища; открит и подземен добив на кафяви въглища;
 - **Югозападен район** – 14 концесии, предоставени на 14 концесионера, за открит добив на лигнитни въглища; открит и подземен добив на кафяви въглища.
 - **Централен южен район** – 1 концесия за за открит добив на лигнитни въглища
- **строителни материали:** 217 концесии, предоставени на 143 концесионера за срок от 7 до 35 години (средно 26 години) с местоположение по райони:
 - **Северозападен район** – 29 концесии, предоставени на 19 концесионера, за добив на строителни материали за производство на промишлени изделия и добив на инертни материали за строителството;
 - **Северен централен район** – 6 концесии, предоставени на 5 концесионера, за добив на строителни и инертни материали;
 - **Североизточен район** – 23 концесии, предоставени на 11 концесионера, за добив на строителни и инертни материали;
 - **Югоизточен район** – 52 концесии, предоставени на 36 концесионера, за добив на строителни и инертни материали;
 - **Югозападен район** – 63 концесии, предоставени на 41 концесионера, за добив на строителни и инертни материали;
 - **Южен централен район** – 44 концесии, предоставени на 32 концесионера, за добив на строителни и инертни материали;
- **скалнооблицовъчни материали** – 38 концесии, предоставени на 24 концесионера за срок от 15 до 35 години (средно 26 години) с местоположение по райони:
 - **Северозападен район** – 21 концесии, предоставени на 12 концесионера, за добив на варовици; гранодиорити; гранити; пясъчници;

- **Югоизточен район** – 1 концесия, предоставени на 1 концесионер, за добив на граносиенити;
 - **Югозападен район** – 4 концесии, предоставени на 4 концесионера, за добив на гнайси; шисти; мрамори;
 - **Южен централен район** – 12 концесии, предоставени на 10 концесионера, за добив на риолити; мраморен брекчоконгломерат; гнайси; гнайсошисти.
- **минни отпадъци** – 1 концесия, предоставени на 1 концесионер, за добив на производствени технологични отпадъци, за срок от 35 години – “Хвостохранилище Медет”, Софийска област.

Концесионерите осъществяват добиви съгласно параметрите заложи в съгласуваните годишни проекти.

Икономическите показатели на отрасъла сочат сериозно намаление на числения състав на заетите в компаниите. За 10 години броят на заетите е намалял с около 30% (база 2000 г.) За същия период произведената продукция се е увеличила 2 пъти (на база продажби). Съотношението „произведена продукция на един зает“ е скочило близо 3 пъти за периода 2002 до 2010 г.

Тези цифри ясно показват нивото на технологични промени в отрасъла за последните 10 години. Модернизацията и технологизацията на предприятията от добивната промишленост бележи сериозен напредък през този период. Част от намалението на персонала се дължи и на това, че една част от дейностите са възложени на външни изпълнители. Това е минимална част за дейностите, свързани най-вече с услуги и не специализирани дейности, но все пак дава своето отражение. Забелязва се обаче, че и в този и в други отрасли на икономиката през последните 2 години тези дейности възвръщат стопанския начин на изпълнение.

Част от движението на цифрите за продажбите на продукцията се дължи на повишението на цените на борсовите стоки. В този смисъл, за да се направи категорично горният извод е необходима много повече информация по натурални показатели. За съжаление информацията за произведената продукция, детайлизирана по подотрасли доста оскъдна и не удовлетворява нуждите за коректен анализ. Не е възможно да се анализира ефекта от технологичните промени за всеки подотрасъл и това е направено обобщено за целия бранш и то само на показатели от таблица 1.

ТАБЛИЦА 1 Основни икономически показатели за сектор Добивна промишленост 2000-2011

Показател	2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.
I. Заети лица												
Заети лица (брой) ²	40383	36928	33911	32649	30969	29831	30250	29776	31753 ³	29964 ⁴	27796 ⁵	24931
Дял от всички заети в промишлеността (%)	6.1	5.61	5.06	4.75	4.42	4.24	4.16	4.06	4.40	4.35	4.24	2.81
Дял от заетите (%)	2.12	1.94	1.75	1.57	1.43	1.35	1.31	1.23	1.20	1.07	1.40	0.85
II. Произведена продукция (в хил. лева)	-	-	998 682	1 039 320	1 333 101	1 509 387	2 154 127	2 271 658	2 378 280	1 925 198	2 286 014	2 795 516
Произведена продукция на един зает (лева)	-	-	29450	31833	43046	50598	71211	76292	74899	64250	82243	112130

Това, което са подали отделните предприятия – членове на БМГК, сочи сериозно технологично развитие в подотрасъл „Добив на метални полезни изкопаеми“, „Добив на неметални полезни изкопаеми“, в някои от предприятията на останалите подотрасли. Предоставена е информация от компаниите в цитираните подотрасли, която показва технологично състояние на световно ниво. За съжаление това са единични компании, които дърпат целия бранш напред, а в момента са водещи в българската икономика.

ТАБЛИЦА 2 Производни индикатори за сектор Добивна промишленост

Страна	Предприятия		Заети		Съотношение заети в едно предприятие
	Бр. 2009	% от ЕС27	Бр. 2009	% от ЕС27	
Австрия	357	1.8	6300	1	18
България	373	1.9	29964	4.5	80
Чехия	592	3.0	42300	6.4	71
Германия	1660	8.3	76800	11.4	46
Полша	1537	7.7	184400	27.5	120
Румъния	1234	6.2	86700	12.9	70
Финландия	883	4.4	5300	0.8	6

² Данни НСИ³ Данни НОИ⁴ Данни НОИ⁵ Данни НОИ

Страна	Предприятия		Заети		Съотношение заети в едно предприятие
	Бр. 2009	% от ЕС27	Бр. 2009	% от ЕС27	
ЕС-27	20000	100	670000	100	33.5
Норвегия	1039	5.2	n/a		
Хърватска	322	1.6	n/a		
Швеция	699	3.5	9700	1.4	14

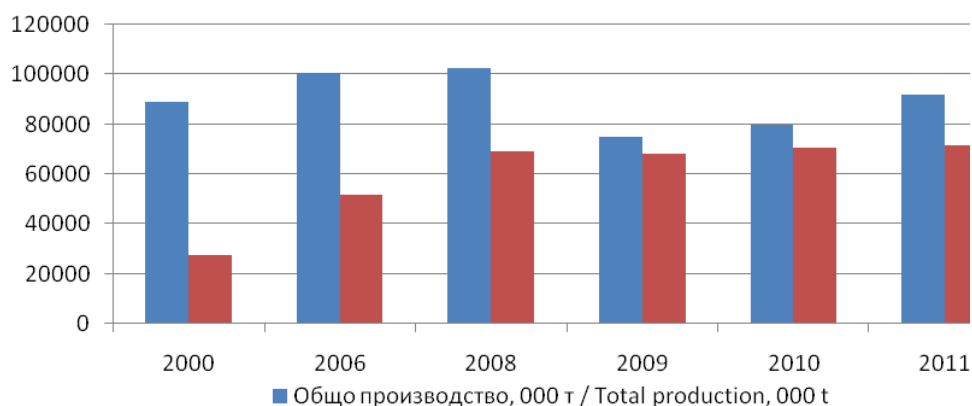
В горната таблица е показано съотношението „Заети в едно предприятие в различни страни в Европа, като са взети страни с близки и с по-високи показатели от нашата страна. Може да се отбележи, че страни, които разчитат на въгледобива за техен основен енергиен източник са с по-високо съотношение. Същото се отнася и за България – във въгледобивния подотрасъл са наети средно 50% от работещите в добивната промишленост, а продукцията която се генерира е около 23-36% на база натурални показатели за последните 10 години.

За периода от 2000 г. до 2008 г. общия добив на полезни изкопаеми расте стабилно, като през 2008 г. той достига 102 558 хил. тона полезни изкопаеми. Огромният спад през 2009 г. се дължи изключително на драстичното намаление на добива на строителни и инертни материали, като от 37 800 хил. т продукция през 2008 г. следствие от икономическата криза поръчките намаляват почти 3 пъти и добива през 2009 г. е малко повече от 13 300 хил. т. Може би поради увеличаване на поръчките в инфраструктурното строителство този подотрасъл започва пак да се съвзема и се забелязва едно добро повишение с 15% през 2011 година.

На фиг. 1 е показан общият добив на полезни изкопаеми за Република България. През 2011 г. се вижда добро увеличение на добива, с 13% спрямо 2010 г. и достига 91 951 хил. тона. Изчислено на глава от населението се пада по **13 т.**, което е много показателен индекс - по-високо от нивото на производство за 2010 г. (11 т. на човек); на нивото от 2005-2008 г. – 12 – 13 хил. т.

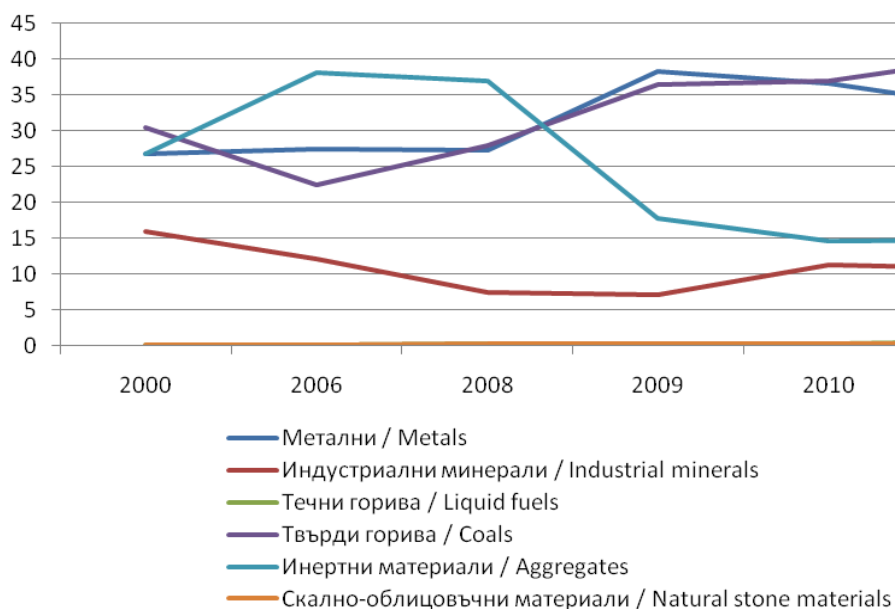
Независимо от спада през 2009 година и започващото възстановяване през 2010 и 2011 г. с този индекс България попада в определението за „минна държава“ с показател над средния в световен мащаб. Тук може да се добави и факта, че на европейската сцена България е на трето място по добив на мед и на второ⁶ по добив на злато, което показва и водещото място на страната ни в европейския рудодобив.

⁶ За 2012 г.



ФИГУРА 1 Общо производство и БВП

Разпределението на добива на полезни изкопаеми от 2000 до 2011 г. има трайни тенденции: твърдите горива и металните ПИ са с относително постоянно производство и са с най-голям дял в добива на полезни изкопаеми, за 2011 г. 74% от добива се пада на тези подотрасли. Производството на строителни материали рязко спада след 2008 г. и така остава в последните три години на нива от 15% относителен дял.



ФИГУРА 2 Относителен дял на отделните подотрасли

През 2011 г. общата стойност на произведената продукция на промишлените предприятия от отрасъла възлиза на 2,8 млрд. лв., което е с 21 % повече в сравнение с предходната година. С най-висок принос към общата стойност на продукцията на минерално-суровинната индустрия е добивът на метални полезни изкопаеми – малко над половината, както и добивът на въглища.

Приходите за държавата от концесионни възнаграждения също показват важността на сектора, респективно приносът на отделни предприятия в тази посока.

Държавата реализира данъчни и неданъчни приходи от дейностите, свързани с добива и първичната преработка.

Данъчни приходи се реализират от:

- корпоративни данъци;
- данък върху доходите на физическите лица;
- приходи на социалното и здравното осигуряване;
- ДДС;
- акцизи на енергийните продукти и електрическата енергия;
- мита и митнически такси;
- други данъци.

Неданъчни приходи се реализират от:

- приходи от такси, които се събират при подаване на заявления за издаване на разрешения за търсене и/или проучване и за предоставяне на концесии за добив на подземни богатства;
- приходи от годишни такси за площ, които се събират от титулярите на разрешения за търсене и/или проучване на подземни богатства;
- приходи от наеми на имущество и земя;
- приходи от дивиденди от дружества, в които държавата има участие в капитала;
- приходи от концесии;
- други неданъчни приходи.

2.2. КОМПАНИИ

В таблица 3 са показани първите 20 компании в сектора ⁷ с регионалното им разпределение.

ТАБЛИЦА 3 ВЪВЕДИЩИ КОМПАНИИ В СЕКТОР ДОБИВНА ПРОМИШЛЕННОСТ

Регион	Предприятие	Населено място
Югоизточен	Мини Марица Изток ЕАД	Раднево
Югозападен	Елаците Мед АД	Мирково
Централен-южен	Асарел Медет АД	Панагюрище
Югозападен	Челопеч Майнинг ЕАД	Челопеч
Централен-северен	Каолин АД	Сеново
Югозападен	Въгледобив Бобов дол ЕООД	Бобов дол
Югозападен	Мини Открит въгледобив ЕАД	Перник
Югозападен* (Централен-северен)	Проучване и добив на нефт и газ АД	София
Централен-южен	Ес енд Би Индастриъл Минералс АД	Кърджали
Северозападен	Гипс АД	Кошава

⁷ На база оборот за 2009 г.

Югоизточен	Инмат ООД	Раднево
Централен-южен	Горубсо Мадан АД	Мадан
Централен-южен	Лъки Инвест АД	Лъки
Югозападен	Мина-Бели брег АД	Габер
Североизточен	Ескана АД	Варна
Югозападен	Мина Чукурово АД	Габра
Югозападен	Холсим Кариерни материали АД	София
Югозападен	Мина Станянци АД	София
Югозападен	ДЛВ СИ ООД	Перник
Югозападен	Ватия АД	София
Централен-южен	Рудметал АД	Рудозем
Североизточен	Девня цимент АД	Девня
Югозападен	Овергаз Инк. АД	София

В приложение №1 е показана карта на България върху която са нанесени 20-те компании от сектор «Добивна Промисленост» спрямо статистическите региони в страната.

Раздел 3. ЧОВЕШКИ РЕСУРСИ

3.1. АНАЛИЗ НА ДВИЖЕНИЕТО НА РАБОТНАТА СИЛА В СЕКТОР „ДОБИВНА ПРОМИШЛЕННОСТ”

Броят на заетите лица в сектор “Добивна промишленост” намалява от 33 911 души за 2002 г. на 26 586 души за 2009 г. (намаление с 21,6%). В резултат от икономическата криза най-голямо е намалението на заетите лица от 29 903 души за 2008 г. на 26 586 души за 2009 г. (намаление с 11,1%).

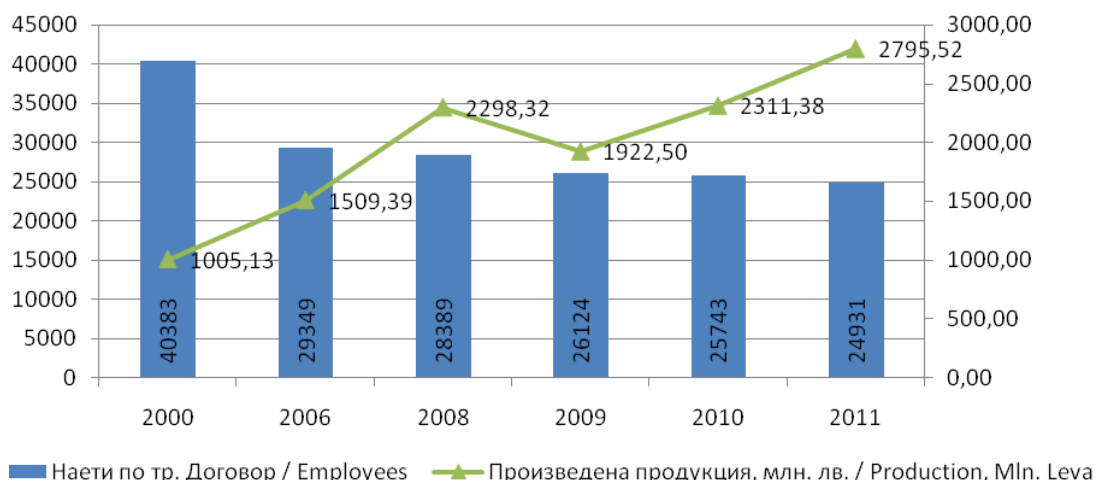
Аналогично е и намалението на средния списъчен брой на наетите лица по трудово и служебно правоотношение: от 40 383 души за 2000 г. на 26 124 души за 2009 г. (намаление с 35,3%). Най-голямо е намалението на средния списъчен брой на наетите лица от 29 611 души за 2008 г. на 26 124 души за 2009 г. (намаление с 11,8%).

В резултат от извършената приватизация и реструктуриране на добивната промишленост средният списъчен брой на наетите лица по трудово и служебно правоотношение в общественния сектор намалява 3,6 пъти от 26 771 души за 2000 г. на 7 422 души за 2009 г. Най-значителни намаления на средния списъчен брой на наетите лица се наблюдават през 2001 г. (намаление с 15,6%), 2002 г. (намаление с 20,2%), 2005 г. (11 236 души – намаление с 25,7%), 2006 г. (8 763 души – намаление с 22,0%) и 2007 г. (7 547 души - намаление с 13,9%).

Броят на наетите лица по трудово и служебно правоотношение в частния сектор нараства от 13 612 души за 2000 г. на 22 163 души за 2008 г. (увеличение с 62,8%), след което, в резултат от икономическата криза, намалява на 17 702 души (намаление с 15,6%). Най-голямо е увеличението на средния списъчен брой на наетите лица от 15 594 души за 2004 г. на 18 113 души за 2005 г. (увеличение с 16,1%) и 20 852 души за 2006 г. (увеличение с 15,1%).

На фиг. 3 е показано движението на броя на наетите по трудов договор в минерално – суровинния отрасъл от 2000 до 2011 г. и произведената продукция за същия период. На тази фигура ясно се вижда повишената производителност на човешкия ресурс в бранша, което се дължи както на технологичното обновление за последните 10 години, така и на инвестициите в развитието на персонала, в обучения, подобряване на условията на труд и социалното отговорност на фирмите.

Видно от долната фигура е и високата стойност на производителността на труда в минерално-суровинния отрасъл. Тя е близо 2.5 пъти по висока от средната за индустриалния сектор – 59 857 лв. на един зает.



ФИГУРА 3 НАЕТИ ПО ТРУДОВ ДОГОВОР / ПРОИЗВЕДЕНА ПРОДУКЦИЯ

Средната годишна работна заплата на наетите лица по трудово и служебно правоотношение лица в сектор “Добивна промишленост” през периода 2000-2009 г. нараства 2,5 пъти от 4 419 лева за 2000 г. на 11 254 лева за 2009 г. (средногодишно увеличение с 11,1%). Най-голямо е увеличението на средната годишна работна заплата от 7 078 лева за 2006 г. на 8 512 лева за 2007 г. (увеличение с 20,3%) и 10 153 лева за 2008 г. (увеличение с 19,3%).

Общо за периода 2000-2009 г. заплатата на мъжете е с 4,3% по-високи от средната за сектора, а заплатата на жените - 81,5%. Средната годишна работна заплата на наетите жени е 78,2% от тази на мъжете.

Средната годишна работна заплата на наетите лица по трудово и служебно правоотношение лица в общественния сектор значително превишава тази в частния сектор (средногодишно с 40,7%). Най-голямо е това увеличение за 2007 г. – 68,0%, 2008 г. – 78,3% и 2009 г. – 84,9%, като тенденцията е към увеличаване на маржина между работните заплати в общественния и частния сектор.

Средната годишна работна заплата на наетите лица по трудово и служебно правоотношение лица в общественния сектор нараства 3,7 пъти от 4 542 лева за 2000 г. на 16 765 лева за 2009 г. (средногодишно увеличение с 15,9%). Най-голямо е това увеличение от 9 213 лева за 2006 г. на 12 163 лева за 2007 г. (увеличение с 32,0%) и 15 119 лева за 2008 г. (увеличение с 24,3%).

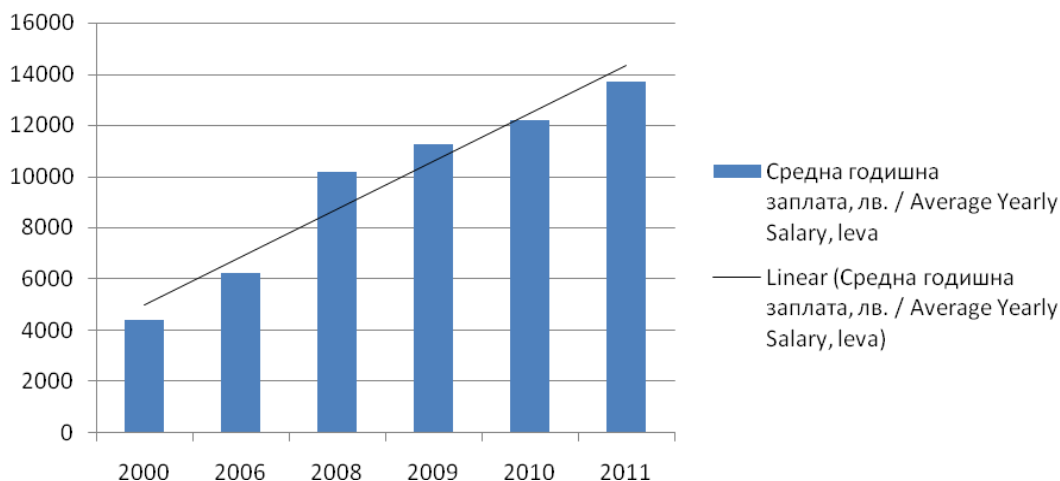
Средната годишна работна заплата на наетите лица по трудово и служебно правоотношение лица в частния сектор нараства 2,2 пъти от 4 176 лева за 2000 г. на 9 066 лева за 2009 г. (средногодишно увеличение с 9,2%). Най-голямо е това увеличение от 4 213 лева за 2003 г. на 5 355 лева за 2004 г. (увеличение с 18,7%), както и от 6 180 лева за 2006 г. на 7 240 лева за 2007 г. (увеличение със 17,2%) и 8 480 лева за 2008 г. (увеличение със 17,1%).

Средната годишна работна заплата на наетите лица по трудово и служебно правоотношение лица в сектор “Добивна промишленост” превишава значително общата за страната. Средно за периода 2000-2009 г. увеличението е с 60,7%, като в общественния сектор това увеличение е 64,1%, а в частния сектор – 58,5%.

Като продължение от фиг. 4 се явява и стабилното увеличение на доходите на работещите в бранша.

Средната годишна заплата на заетите в отрасъла през 2011г. е била 13 681, като тя е най-висока в рудодобива – 16 820 лв.

За периода от 2000 г. средната работна заплата се е увеличила с 310 %. Това показва една устойчивост на доходите и сигурност на заетите в целия минерално суровинен отрасъл.



ФИГУРА 4 СРЕДНА ГОДИШНА ЗАПЛАТА

Социални ефекти – работни места, средни работни заплати⁸

Разходите на работодателя за труд на едно наето лице по трудово и служебно правоотношение в сектор “Добивна промишленост” през периода 2000-2009 г. нарастват 2,2 пъти от 7 250 лева за 2000 г. на 15 778 лева за 2009 г. (средногодишно увеличение с 9,1%). Най-голямо е увеличението на разходите от 10 597 лева за 2006 г. на 12 397 лева за 2007 г. (увеличение със 17,0%) и 14 315 лева за 2008 г. (увеличение с 15,5%).

Разходите на работодателя за труд на едно наето лице по трудово и служебно правоотношение лица в общественния сектор значително превишават тази в частния сектор (средногодишно с 68,2%). Най-голямо е това увеличение за 2007 г. – 102,6%, 2008 г. – 104,8% и 2009 г. – 109,9%, като тенденцията е към увеличаване на маржина между разходите на работодателя за труд в общественния и частния сектор.

Разходите на работодателя за труд на едно наето лице по трудово и служебно правоотношение лица в частния сектор нарастват 1,9 пъти от 6 406 лева за 2000 г. на 12 023 лева за 2009 г. (средногодишно увеличение с 7,5%). Най-голямо е това увеличение от 6 912 лева за 2003 г. на 8 091 лева за 2004 г. (увеличение с 17,1%), както и от 8 563 лева за 2006 г. на 9 798 лева за 2007 г. (увеличение със 14,4%) и 11 324 лева за 2008 г. (увеличение със 15,6%).

Разходите на работодателя за труд на едно наето лице по трудово и служебно правоотношение лица в сектор “Добивна промишленост” превишават значително общите

⁸ Информация на НСИ

разходи за страната. Средно за периода 2000-2009 г. увеличението е с 81,4%, като в обществения сектор това увеличение е 93,0%, а в частния сектор – 70,3%.

Разходите на работодателите за наетите лица по трудово и служебно правоотношение в сектор “Добивна промишленост” през периода 2000-2009 г. нарастват 1,4 пъти от 292 746 хил. лева за 2000 г. на 423 708 лева за 2008 г. (средногодишно увеличение с 4,1%). Най-голямо е увеличението на разходите от 313 778 хил.лева за 2006 г. на 362 535 хил.лева за 2007 г. (увеличение с 15,5%) и 423 708 лева за 2008 г. (увеличение с 16,9%), след което в резултат от икономическата криза намаляват на 412 141 хил.лева за 2009 г. (намаление с 2,7%).

В резултат от извършената приватизация и реструктуриране на добивната промишленост разходите на работодателя за труд на наетите лица по трудово и служебно правоотношение лица в обществения сектор намаляват от 205 548 хил.лева за 2000 г. на 135 222 хил.лева за 2006 г. (намаление с 34,2%), след което нарастват на 149 831 хил.лева за 2007 г. (увеличение с 10,8%), 172 734 хил.лева за 2008 г. (увеличение с 15,3%) и 187 287 хил.лева за 2009 г. (увеличение с 8,4%).

Разходите на работодателя за труд на наетите лица по трудово и служебно правоотношение лица в частния сектор нарастват 2,6 пъти от 87 198 лева за 2000 г. на 250 794 хил.лева за 2008 г. (средногодишно увеличение с 11,6%). Значително увеличение на тези разходи се наблюдава през периода 2004 – 2008 г., след което намаляват на 224 854 хил.лева за 2009 г. (намаление с 10,4%).

Броят на предприятията от сектор “Добивна промишленост” през периода 2002-2009 г. нараства от 187 броя за 2002 г. на 373 броя за 2009 г. (увеличение с 99,5%). Най-голямо е нарастването на предприятията от 273 броя за 2006 г. на 307 броя за 2007 г. (увеличение с 12,5%) и 353 броя за 2008 г. (увеличение с 15,0%).

Най-голям е броят на предприятията с брой на заети лица до 9 души. Същите нарастват от 81 броя за 2003 г. (39,1% от предприятията в сектора) на 230 броя за 2009 г. (61,7%).

Следва групата на предприятията с брой на заетите лица от 10 до 19 души. Техният брой нараства от 30 броя за 2003 г. (14,5% от предприятията в сектора) до 47 броя за 2009 г. (12,6%).

Групата на предприятията с брой на заетите лица от 20 до 49 души нараства от 25 броя за 2003 г. (12,1% от предприятията в сектора) до 44 броя за 2009 г. (11,8%).

Групата на предприятията с брой на заетите лица от 50 до 249 души намалява от 40 броя за 2003 г. (19,3% от предприятията в сектора) до 34 броя за 2009 г. (9,1%).

Най-малобройна е групата на предприятията с брой на заетите лица над 250 души. Техният брой намалява от 31 броя за 2003 г. (15,0% от предприятията в сектора) до 18 броя за 2009 г. (4,8%).

Броят на активните предприятия⁹ от сектор “Добивна промишленост” нараства от 261 броя за 2006 г. на 310 броя за 2007 г. (увеличение с 18,8%) и 344 броя за 2008 г. (увеличение с 11,0%).

⁹ Предприятие, което има оборот или заети/наети лица в рамките на референтния период, дори за ограничен период от време (един месец).

3.2. КАДРИ

Поради липса на изчерпателни данни за периода 2011 – 2012 година, анализът на възрастовата, образователната и професионално-квалификационната структура на заетите в сектор „Добивна промишленост“ е направен на база данни от НОИ за 3-годишен времеви диапазон: 2008 – 2010г.

За периода 2008-2010 година, общият брой на заетите в сектор В „Добивна промишленост“ е намалял с 12,5%.

ТАБЛИЦА 4 Брой заети за периода 2008 - 2010 г.

Код по КИД- 2008	Сектор	2008г.	2009г.	2010г.
В	Добивна промишленост	31 753	29 964	27 796

Източник: НОИ

Броят и разпределението на заетите лица в сектор В „Добивна промишленост“ и неговите подотрасли с кодове по КИД – 2008: 05 Добив на въглища; 06 Добив на нефт и природен газ; 07 Добив на метални руди и 08 Добив на неметални материали и суровини, е както следва:

ТАБЛИЦА 5 Брой заети лица по подотрасли 2008 - 2010 г.

Код по КИД- 2008	Сектор	2008г.	2009г.	2010г.
05	Добив на въглища	15 052	15 235	14 209
06	Добив на нефт и природен газ	435	708	680
07	Добив на метални руди	7 437	7 040	6 958
08	Добив на неметални материали и суровини	8 829	6 981	5 949
	Общо за Сектор В Добивна промишленост	31 753	29 964	27 796

Източник: НОИ

Най-голям брой заети през периода 2008 – 2010 год. се наблюдават в подотрасъл „Добив на въглища“ (предимно в Код по КИД-2008 05.20 Добив на кафяви и лигнитни въглища), следван от подотрасли „Добив на метални руди“ (основно Код по КИД-2008 – 07.29 Добив на руди на цветни метали) и „Добив на неметални материали и суровини“ (Код по КИД-2008 – 08.12 Добив на трошен камък, чакъл и пясък; добив на глина и каолин).

Професионално-квалификационната структура на заетите лица в икономическа дейност „Добивна промишленост“ като разпределение на работещите по отделните категории и брой за периода 2008-2010г. се характеризира със следното изменение:

- преобладава броят на заетите в категориите „Квалифицирани производствени работници и сродни на тях” и „Оператори на машини и съоръжения” , което е следствие от характера на икономическия сектор и спецификата на добивните дейности. Същевременно и при двете категории се наблюдава намаление на заетите през 2010г. и 2009г. спрямо 2008г. , като по-значителното е при втората категория;
- почти еднакво е равнището на броят на заетите в категориите „Техници и други приложни специалисти”, „Аналитични специалисти” и ”Административен персонал”. При всички категории е налице тенденция на намаление на броя на заетите в тях, като темповете са почти аналогични в категориите „Техници и други приложни специалисти” и ”Административен персонал”;
- в периода 2008 – 2010г. се наблюдава спад от 7,8% в броя на заетите в категория , „Висши служители и ръководители”, а сред категориите, отличаващи се с по-високо образователно и квалификационно равнище, като „Техници и други приложни специалисти”, намалението е с 10,2%;
- сравнително по-нисък е темпа на намаление при категорията „Квалифицирани производствени работници” (9,0%), в сравнение с изменението при другите производствени категории - „Оператори на машини и съоръжения” (намаление с 15,9%) и „Професии, не изискващи специална квалификация”, където се отчита значителен спад през 2010г. в сравнение с 2009г. – 21,1%. Тази тенденция оказва положително влияние върху качеството на заетостта в сектор „Добивна промишленост”.

ТАБЛИЦА 6 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОР ДОБИВНА ПРОМИШЛЕННОСТ ПО ПРОФЕСИОНАЛНИ ГРУПИ

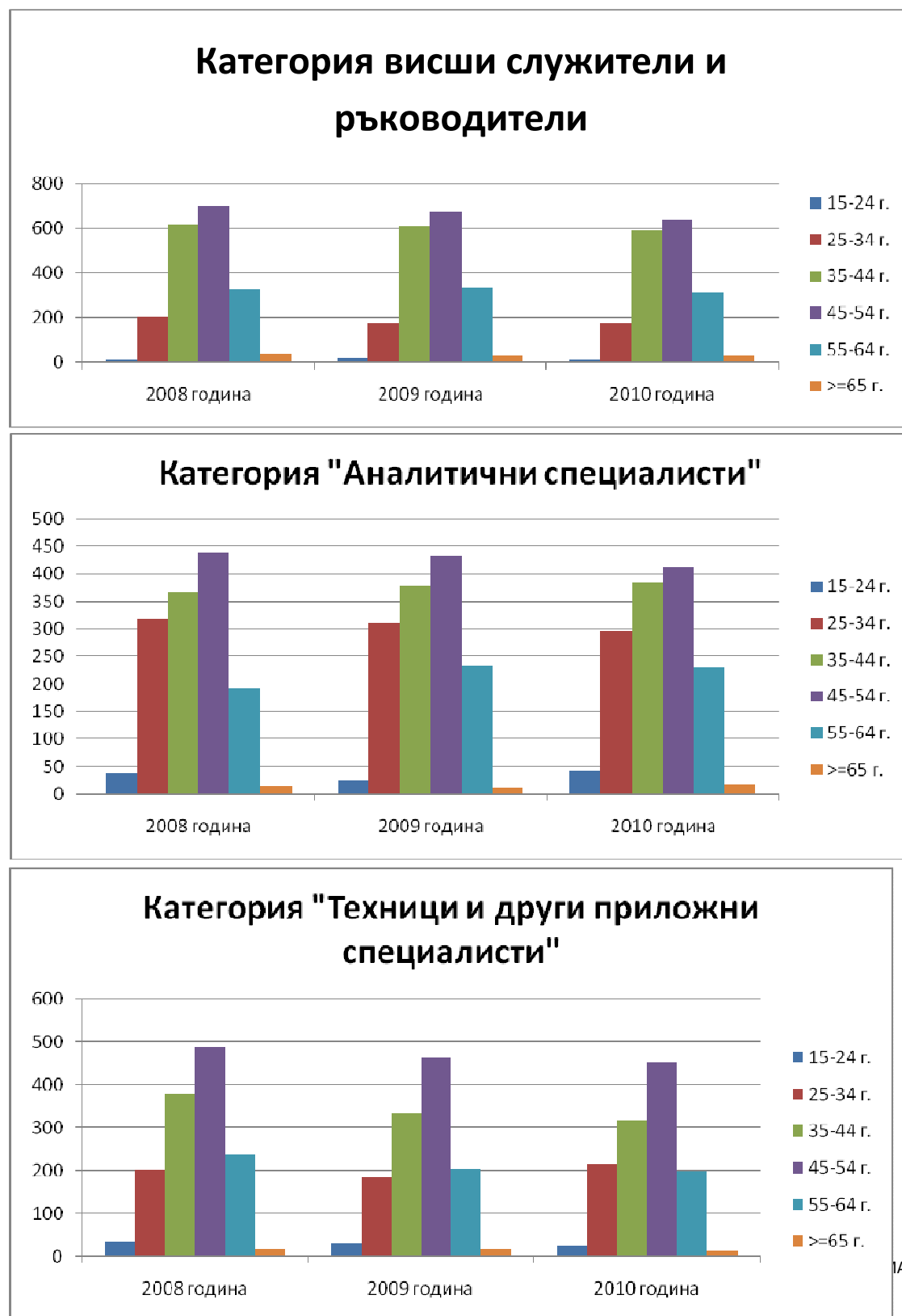
Разпределение на заетите по професионални групи (бр. заети)	2008г.	2009г.	2010г.
Висши служители и ръководители	1 894	1 833	1 747
Аналитични специалисти	1 373	1 397	1 386
Техници и други приложни специалисти	1 357	1 230	1 219
Административен персонал	1 215	1 136	1 050
Персонал зает с услуги за населението, охрана и търговия	677	775	778
Квалифицирани производствени работници и сродни на тях	8 510	8 085	7 740
Оператори на машини и съоръжения и работници по монтаж на изделия	10 450	9 213	8 790
Професии, не изискващи специална квалификация	5 944	6 036	4 760
Без професионална група	327	255	324

Източник: НОИ

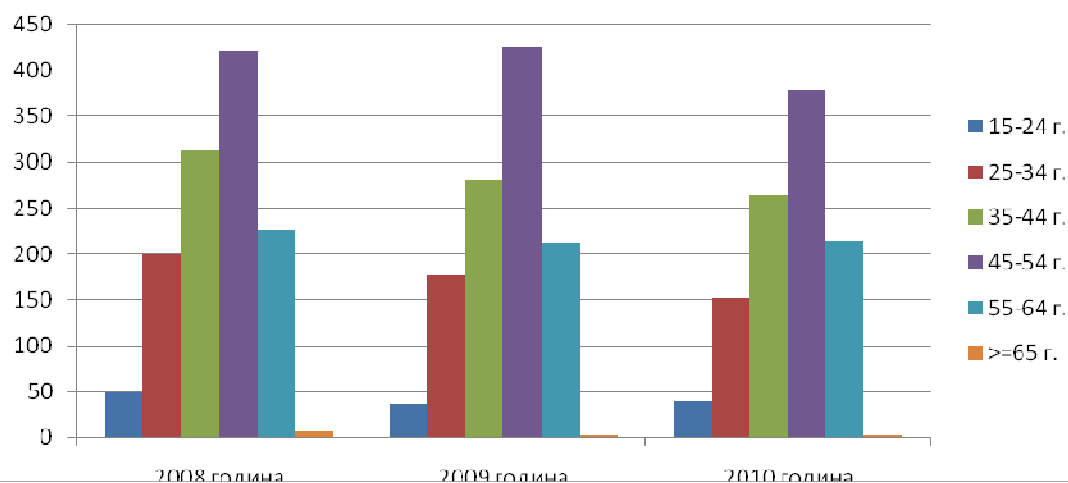
3.3. СТРУКТУРА НА ЗАЕТИТЕ ПО ПОЛ, ВЪЗРАСТ, ОБРАЗОВАНИЕ И ПРОФЕСИОНАЛНО-КВАЛИФИКАЦИОННА СТЕПЕН

Структурата на заетите по възраст и професионални групи в сектор „Добивна промишленост“ за периода 2008 – 2010г. е следната:

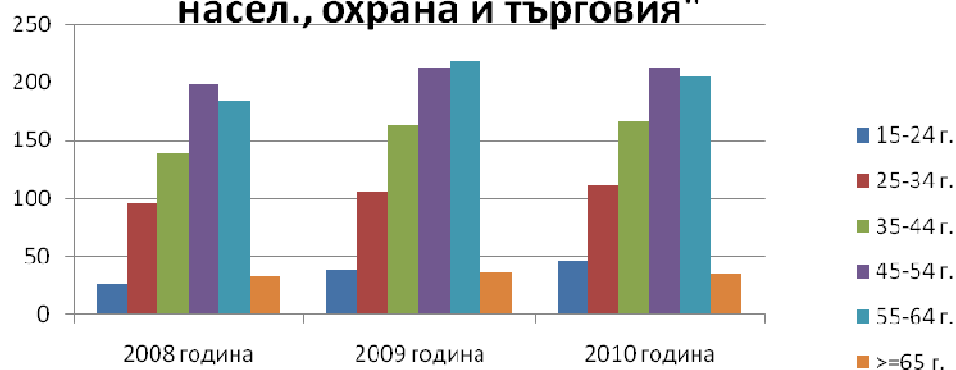
Фигура 5 Брой и възраст на служители по категории - 2008-2010г.



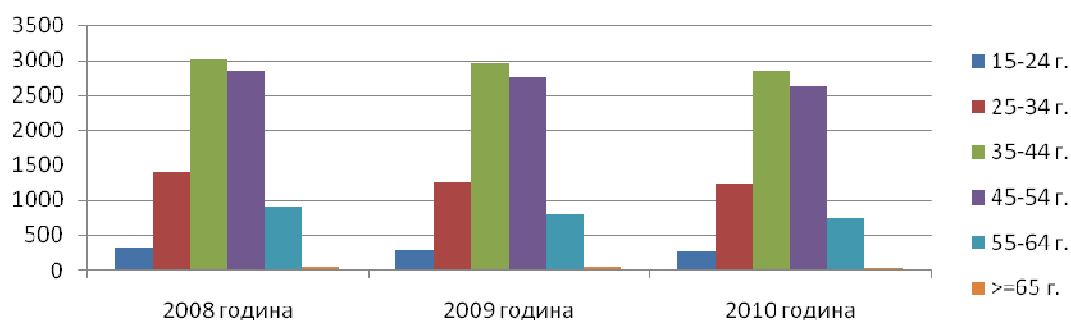
Категория "Административен персонал"



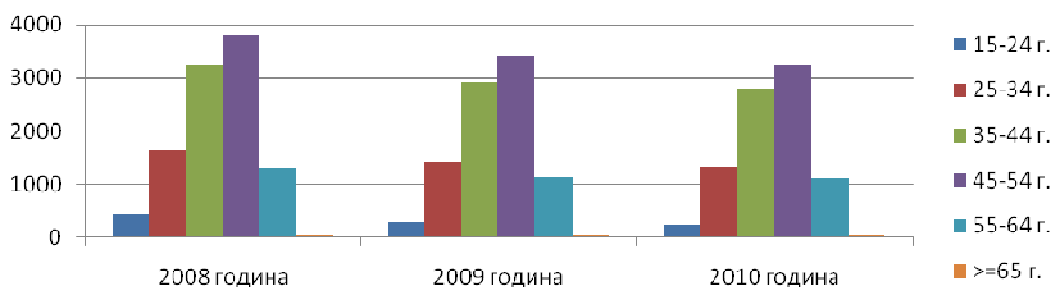
Категория "Персонал зает с услуги за насел., охрана и търговия"



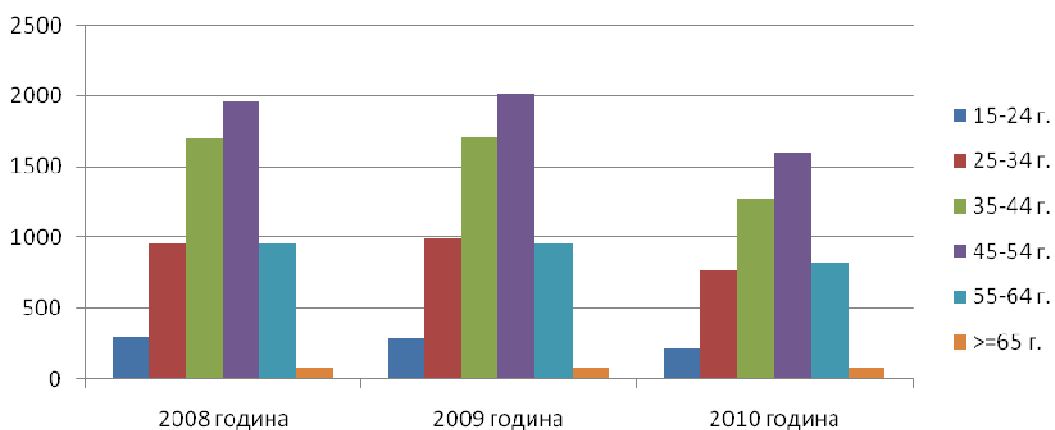
Категория "Квалифицирани производствени работници и сродни на тях занаятчии"



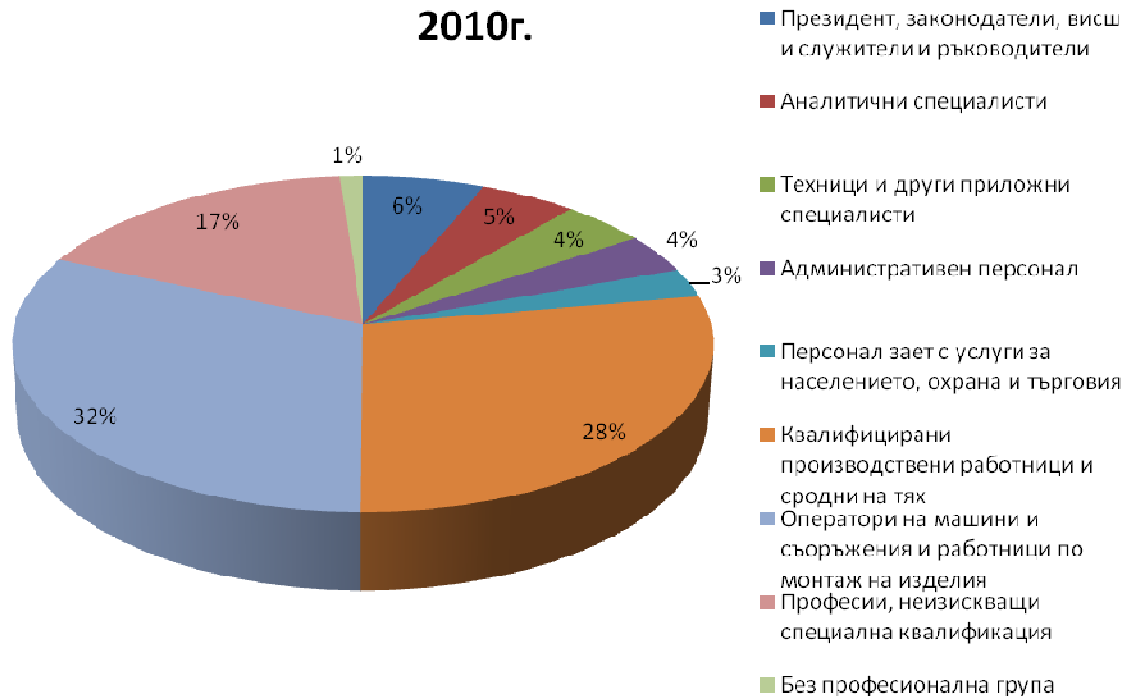
Категория "Оператори на машини и съоръжения и работници по монтаж на изделия"



Категория "Професии, неизискващи специална квалификация"



Относително разпределение на кадрите през 2010г.



ФИГУРА 6 Относително разпределение на кадрите през 2010 г.

Източник: НОИ

Във всички професионални категории на сектор „Добивна промишленост“ в периода 2008 – 2010г. преобладават заетите във възрастова група 45 – 54 години, с изключение на категория „Квалифицирани производствени работници и сродни на тях занаятчии“, където най-голям брой заети са във възрастова група 35 – 44 години. Най-малък брой заети в почти всички професионални категории са във възрастовия диапазон ≥ 65 г.

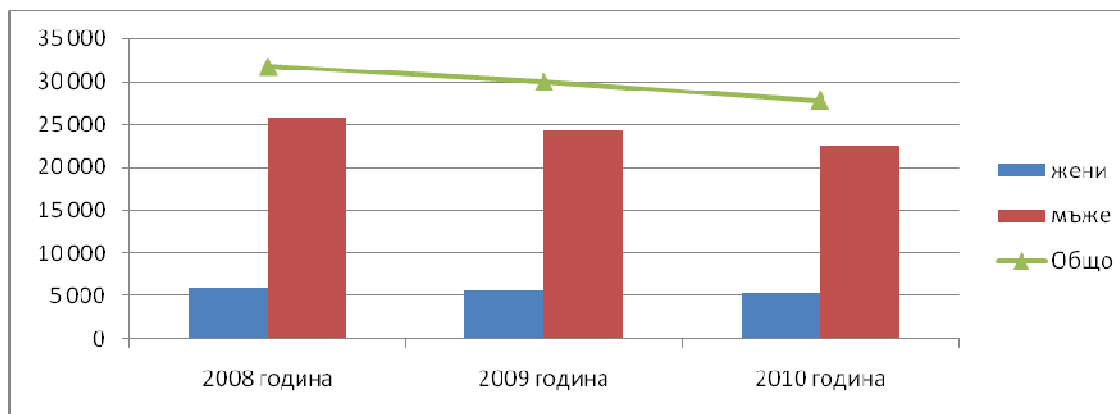
Сред категориите отличаващи се с по-високо образователно и квалификационно равнище се наблюдава спад в броя заети във възрастови групи 25 – 34г., 35 – 44г. и 45 – 54г. Ако тази тенденция продължи и в бъдеще, тя ще окаже негативен ефект върху професионално-квалификационната структура на сектор „Добивна промишленост“.

По отношение на структурата на заетите по пол в сектор „Добивна промишленост“, в периода 2008 – 2010г. се наблюдава значителен превес на заетите от мъжки пол, в сравнение с тези от женски пол. През този период заетите от женски пол формират 19% от общия брой на заетите в сектора спрямо 81% заети от мъжки пол, като доминиращият брой заети от мъжки пол е обусловен от естеството на дейностите и условията на труд в сектор „Добивна промишленост“.

ТАБЛИЦА 7 Брой на заетите в сектор Добивна промишленост по пол за периода 2008 - 2010 г.

Сектор Добивна промишленост (бр. заети)	2008г.	2009г.	2010г.
Мъже	25 715	24 226	22 538
Жени	6 038	5 738	5 258
Общо	31 753	29 964	27 796

Източник: НОИ



ФИГУРА 7 Брой и пол на заетите в сектор Добивна промишленост - 2008-2010г.

По данни на НОИ, структурата на заетите по пол в периода 2008 – 2010 година за подотраслите на „Добивна промишленост“ са следните:

ТАБЛИЦА 8 Брой и пол на заетите по подотрасли на Добивна промишленост за 2008-2010г.

Сектор В	Пол на заетите	2008г.	2009г.	2010г.
Добивна промишленост				
05 Добив на въглища	Мъже	12 232	12 377	11 588
	Жени	2 820	2 858	2 621
06 Добив на нефт и природен газ	Мъже	336	599	578
	Жени	99	109	102
07 Добив на метални руди	Мъже	5 875	5 630	5 590
	Жени	1 562	1 410	1 368
08 Добив на неметални материали и суровини	Мъже	7 272	5 620	4 782
	Жени	1 557	1 361	1 167

Източник: НОИ

Следното обобщение за структурата на заетите по пол в периода 2008-2010г. за четирите подотрасъла на икономическа дейност „Добивна промишленост“ може да бъде направено на база наличните данни от НОИ:

- *Подотрасъл 05 Добив на въглища:* в периода 2008 – 2010г. процентното съотношение между заетите от мъжки и женски пол се запазва и е съответно 81% към 19% от общия брой заети в подотрасъла
- *Подотрасъл 06 Добив на нефт и природен газ:* в периода 2009-2010г процентното съотношение между заетите от мъжки и женски пол е 85% към 15% от общия брой заети в подотрасъла. През 2008 г. заетите от мъжки пол формират 77%, а тези от женски пол – 23%
- *Подотрасъл 07 Добив на метални руди:* в периода 2008 – 2010г. процентното съотношение между заетите от мъжки и женски пол се запазва и е съответно 80% към 20% от общия брой заети в подотрасъла
- *Подотрасъл 08 Добив на неметални материали и суровини:* в периода 2008 – 2010г. процентното съотношение между заетите от мъжки и женски пол е средно 81% към 19% от общия брой заети в подотрасъла.

От обобщението на данните за структурата на заетите по пол може да се заключи, че процентното съотношение между заетите от мъжки и женски пол в периода 2008 – 2010 година се запазва непроменено при подотрасъли *Добив на въглища, Добив на метални руди и Добив на неметални материали и суровини*. Динамика се наблюдава в подотрасъл *Добив на нефт и природен газ*, където има спад от 8% на заетите от женски пол през 2009 и 2010г., в сравнение с тези от 2008г.

Раздел 4. АКТУАЛНА КАРТИНА ВЪВ ВОДЕЩИТЕ КОМПАНИИ В БРАНША

4.1. РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА КОМПАНИИТЕ И КАДРИТЕ

По данни на НСИ, териториалното разпределение на предприятията в сектор „Добивна промишленост“ за периода 2002 – 2010г. е следното:

ТАБЛИЦА 9 Брой и регионално разпределение на предприятията в сектор Добивна промишленост

Година	България	СТАТИСТИЧЕСКИ РАЙОН					
		Северо-западен	Северен централен	Северо-източен	Юго-източен	Юго-западен	Южен централен
2002	187	11	23	24	26	63	40
2003	207	14	22	28	25	65	53
2004	228	17	25	25	33	59	69
2005	250	15	24	30	33	75	73
2006	273	16	31	32	41	72	81
2007	307	39	26	21	43	90	88
2008	386	49	26	36	53	117	105
2009	391	46	28	37	60	120	100
2010	390	52	27	37	72	101	101

Източник: НСИ

От данните на НСИ се вижда, че структурата на заетостта в сектор „Добивна промишленост“ в различните статистически райони е различна (вж. Таблица 15 и 16). В периода 2008 – 2010г., най-голяма концентрация на заетост в сектора има в Югоизточен и Югозападен район, а най-ниска е заетостта в Северен централен район. По данни на НСИ, през 2010г. Югоизточен район осигурява над една трета от заетите в „Добивна промишленост“ (37%), следван от Югозападен район, осигуряващ 36% от заетите в сектора. За сравнение, процентът на заетост в Северен централен район през 2010г. е 3% от общия брой заети в сектора.

По отношение динамиката на числеността на работната сила и териториалното разпределение в сектор „Добивна промишленост“, от наличните данни на НСИ за периода 2002-2010 година се наблюдават следните развития:

- в периода 2006 – 2007 година се регистрира рязко увеличение на броя заети в Северозападен и Югоизточен район, съответно със 140% и 400%. В същия период, нивата на заетите в Северен централен и Североизточен се запазват приблизително същите, като динамика се наблюдава в Югозападен район, където броя на заетите

е намалял с 10% през 2007г. Значителен спад на броя заети в сектор „Добивна промишленост“ през 2007г., в сравнение с 2006 година, се наблюдава в Южен централен район – 57%.

- в периода 2007 – 2010 година по-значителна динамика в числеността на работната сила се наблюдава в следните райони: Северен централен – спад от 68%; Южен централен – спад от 27%; Североизточен – спад от 13% и Югозападен – спад от 11%. В този период леко увеличение в броя на заетите се наблюдава в Северозападен район -5% , като съвсем слаба динамика в числеността има в Югоизточен район.

ТАБЛИЦА 10 Брой и РЕГИОНАЛНО РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОР Добивна промишленост

Година	България	Статистически район					
		Северо-западен	Северен централен	Северо-източен	Юго-източен	Юго-западен	Южен централен
2002	33 911	409	3 134	1 095	2 413	12 170	14 690
2003	32 649	541	2 805	1 088	2 191	12 651	13 373
2004	30 969	560	2 480	1 109	2 207	11 337	13 276
2005	29 831	473	2 189	1 262	2 020	10 631	13 256
2006	30 250	481	2 207	1 275	1 979	11 115	13 193
2007	29 776	1 157	2 082	1 040	9 901	9 957	5 639
2008	29 908	1 123	1 762	1 245	9 788	10 267	5 723
2009	26 429	1 256	873	935	9 490	9 695	4 180
2010	24 900	1 216	672	904	9 102	8 863	4 143

Източник: НСИ

Сравнявайки данните от НСИ за брой и териториално разпределение на предприятията с тези на заетите в сектор „Добивна промишленост“ се вижда, че няма установена корелация между динамиката на броя предприятия и броя на заетите в сектора в различните статистически райони през изследвания период. Например:

- в периода 2006 -2007г., в Северозападен район се наблюдава ръст в броя на предприятията и в броя на заетите, за разлика от Югоизточен район, където броя на предприятията се увеличава с две нови предприятия, докато скока в броя на заетите е 400%. В същия период броят на заетите в Югозападен район е намалял с 10%, докато броя на предприятията се е увеличил с 18 нови предприятия.
- в периода 2007 – 2010г., в Северен централен район се наблюдава значителен спад в заетостта – 68%, докато това не се отразява на броя на предприятията в района. В Североизточен район има ръст в броя на предприятията, за разлика от броя на заетите, където се регистрира спад от 13%.

4.2. КАДРОВИ СЪСТАВ И РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ

В таблица 12 са показани резултатите от проучване между членовете на БМГК, която показва общия брой на наетите по трудов договор в предприятията и разпределението на персонала по:

- Класове по НКПД:
 - Висше и средно управленско ниво (клас 1 и 2 по НКПД);
 - Служители (клас 3 и 4 по НКПД);
 - Работници (клас 7, 8 и 9 по НКПД);
- Професионална квалификация и образователно-квалификационна степен:
 - Минни инженери;
 - Инженери други специалности;
 - Икономисти;
 - Минни техници със средно образование;
 - Специалисти.

Освен това в таблицата е показана и средната възраст, разпределена по класове в НКПД.

Обобщените резултати показват брой на заетите в осемте компании 12845 човека, от които 7084 човека работят в „Мини Марица-изток“ ЕАД. Проследено по НКПД разпределението на персонала е следното:

- Висше и средно управленско ниво (клас 1 и 2 по НКПД) – 1375 човека, което е 10,7% от общия брой;
- Служители (клас 3 и 4 по НКПД) – 1553 човека, което е 12,1% от общия брой;
- Работници (клас 7, 8 и 9 по НКПД) – 9766 работници – 76% от общия брой наети по трудов договор.

Получените сведения показват, че най-голям е делът на работещите специалисти със средно образование, което е в противовес с недостатъчните специализирани средни учебни заведения, които подготвят кадри за компаниите.

Трудно е да бъде направена прогноза за необходимостта от кадри за бъдещ период. Само три от компаниите („Асарел Медет“ АД, „Елаците Мед“ АД и „Каолин“ АД) са се наели да предвидят нуждите от специалисти за периода 2013 -2017 година (на база на овакантяване на работни места поради пенсиониране) и това не е достатъчно за цялостно прогнозиране и определяне на бъдещите потребности от кадри за сектора. В приложение №2 и №3 са показани обобщените данни от трите предприятия по специалности.

Година	2013	2014	2015	2016	2017	Общо
Нужда от специалисти със средно образование	59	49	29	29	20	186
Нужда от специалисти с висше образование	15	8	22	7	8	60

От друга страна компаниите споделят свой положителен опит на сътрудничество със средни училища, осъществяване на стажантски програми и организиране на обучения в ЦПО. Всички тези действия са насочени към преодоляване на кадровия недостиг на компаниите и повишаване на квалификацията на кадрите. Това показва разбирането на някои ръководства, че просперитета и конкурентно способността на компаниите е в права зависимост от качеството на подготовката на човешките ресурси.

№	ПОКАЗАТЕЛИ	ФИРМИ	„Асарел-Медет“ АД	„Каолин“ АД	„Геосервиз инженеринг“ АД	„Чукурово“ АД	„Пирин Ораново“ ЕООД	„Сандвик България“ ЕООД	„Мини Марица Изток“ ЕАД	„Челопеч Майнинг“ ЕАД	„Елаците мед“ АД	Суми / Средни отношения
1	Брой заети по трудови договори:		1269	987	67	274	336	25	7084	1021	1755	12818
	в това число:											
1.1.	Висше и средно управленско ниво (клас 1 и 2 по НКПД)	човека	120	133	8	15	12	1	654	247	183	1373
		%	9,46	13,48	11,94	5,47	3,57	4,00	9,23	24,19	10,43	10,71
1.2.	Служители (клас 3 и 4 по НКПД)	човека	191	141	13	51	29	15	768	140	186	1534
		%	15,05	14,29	19,40	18,61	8,63	60,00	10,84	13,71	10,60	11,97
1.3.	Работници (клас 7, 8 и 9 по НКПД)	човека	896	713	46	209	295	9	5572	634	1386	9760
		%	70,61	72,24	68,66	76,28	87,80	36,00	78,66	62,10	78,97	76,14
2	Освен това брой заети:											
2.1.	Минни инженери	човека	122	18		12	4	4	188	81	106	395
		%	9,61	1,82	0,00	4,38	1,19	16,00	2,65	7,93	6,04	3,08
2.2.	Инженери други специалности	човека	46	23	7	0	2	2	499	59	80	642
		%	3,62	2,33	10,45	0,00	0,60	8,00	7,04	5,78	4,56	5,01
2.3.	Икономисти в т.ч.	човека	83	62	5	4	6	3	265	32	61	521
		%	6,54	6,28	7,46	1,46	1,79	12,00	3,74	3,13	3,48	4,06
	със средно образование		28	20	4	4	3	0	100	5	21	185
	с висше образование		55	42	1	0	3	3	165	27	40	336
2.4.	Минни техници със средно образование	човека	337	13	1	17	17	3	605	18	52	1063
		%	26,56	1,32	1,49	6,20	5,06	12,00	8,54	1,76	2,96	8,29
2.5.	Специалисти в т.ч.	човека	246	25	7	липсва информация	липсва информация	13	3365	липсва информация	1250	4906
		%	19,39	2,53	10,45			52,00	47,50		71,23	38,27
	със средно образование		47	24	5			11	3152		1218	4457
	с висше образование		199	1	2			2	213		32	449
3	Средна възраст на персонала по категории (НКПД)		44,48	43,04	46,90	липсва информация	липсва информация	липсва информация	43,79	38,54	42,00	43,13
	Клас 1		46,04	46,50	48,25				46,98	41,78	47,81	46,23
	Клас 2		44,96	40,20	48,25				44,64	36,26	42,09	42,73
	Клас 3		44,94	41,70	47,08				44,80	39,45	43,75	43,62
	Клас 4		46,91	44,50	47,08				47,11	37,97	42,97	44,42
	Клас 5		42,90	*	*				43,61	46,27	47,6	45,10
	Клас 6		36,67	*	46,14				*	*	25,00	35,94
	Клас 7		44,51	44,30	46,14				43,05	37,05	42,76	42,97
	Клас 8		44,30	44,30	46,14				43,28	39,04	42,33	43,23
	Клас 9		49,09	39,80	46,14				44,63	44,57	41,67	44,32

БЪЛГАРСКА МИННО-ГЕОЛОЖКА КАМАРА

4.3. ДЕЙНОСТИ ПО ОБРАЗОВАТЕЛНА И ПРОФЕСИОНАЛНА ПОДГОТОВКА НА КАДРИТЕ

4.3.1. СТАЖАНТСКИ ПРОГРАМИ

4.3.1.1. „Асарел-Медет” АД

В „Асарел-Медет” АД Стажантска програма се провежда ежегодно от 2004 година. Традиция е дружеството да прилага модерна и последователна политика в провеждането на стажантски програми. Стажантската програмата е важен елемент от фирмената Програма за човешкия капитал и е насочена към професионалната ориентация и квалификация на младите хора. Тя дава възможност на студентите да приложат на практика познанията от своето образование и професионална подготовка в реална производствена среда. Всяка година расте броят на младите хора, които имат желание да стажуват във фирмата. Всеки стажант навлиза в работния процес и се запознава с отговорностите си с помощта на наставник, който подпомага и контролира изпълнението на индивидуалната работна програма. От една страна фирмата може да избира най-добрите и успешни млади хора да работят в дружеството, от друга страна има и социален ефект, защото се дава възможност на местни млади хора да бъдат професионално ориентирани и да придобият първоначален практически опит. Студентите, които вече са били при нас, са положителна реклама на фирмената ни програма.

Първоначално се обявява провеждането на стажантска програма и критериите за избор на стажанти, които стават достояние на заинтересуваните, чрез каналите за комуникация в дружеството, фирмения бюлетин, участие на дружеството в учебни заведения, местни и областни вестници.

За редовните студенти до 4 курс стажа се провежда през лятото с продължителност от 1 до 3 месеца. За завършилите бакалавърска или магистърска програма се провежда целогодишно.

След преустановяване приема на документи, комисия извършва подбор и определя подходящите кандидати.

Сред стажантите освен стипендианти на дружеството са студенти от водещи български университети - СУ, МГУ, ТУ-София, Пловдив и Габрово, УНСС, ИУ-Варна, СА”Д.Ценов”-Свищов и др.

Утвърдените, стажанти се разпределят към всички цехове и отдели. Голяма част от студенти участват за втори или пореден път в програмата. Административна се провеждане на стажантската програма чрез:

- Подготвяне на заповед за разкриване на Стажантска програма.
- Подготвяне на индивидуални работни планове за всички стажанти.
- Определяне на наставници на стажантите.
- Изработване на програма за приемането на стажантите и запознаването им с фирмата.
- Подготвяне на карти за храна, карти за пътуване, лични договори за участие в стажантската програма и декларации.
- Организиране получаване на лични предпазни средства и работни дрехи съгласно утвърдените работни инструкции за работещите в производствените цехове и звена.

По време на стажа, студентите се включват в дейностите на отделите, звената или цеховете, в които са разпределени, а също така изпълняват и персонално поставени задачи. Създава се благоприятна среда и условия за запознаване с производствената дейност на фирмата и работещите в нея, придобиване на ценен практически опит и получаване на първоначални професионални умения по изучаваната от тях специалност. Стремешът на всички наставници е да ги въведат в естеството на практическата работа и да мотивират студентите за бъдеща работа и развитие в „Асарел-Медет“ АД. Стажантите се приобщават към работните колективи и отношението към тях е добронамерено, като към действителен член на трудовия колектив.

Представители на отдел „Персонал“ извършват мониторинг на представянето на стажантите по време на стажа, чрез осъществяване на личен контакт с всеки един стажант и получаване на оценка от наставника му.

В края на Стажантската програма, стажантите представят отчет за извършеното от тях. Всеки наставник представя доклад за изпълнение на работната програма и извършената от стажанта конкретна работа; оценка за представянето по време на стажа и предложение за развитието му. След приключването на стажа, всеки стажант попълват анкетна карта за оценка на Стажантската програма.

През 2004 г. започвайки с 15 участника, през годините постепенно броят им се увеличава и в последните две години е четири пъти повече спрямо началото.

За осем години 283 студенти са взели участие в програмата, като от тях на 20 ч. са отпуснати стипендии за обучение, 28 човека т.е 10 % от участвалите, работят в дружеството.

Ежегодно се подобрява качествения състав на стажантите, поради по-големия брой желаещи и по този начин създаване на възможност да бъде извършван подбор на най-добрите и перспективни студенти.

Голям интерес за участие в стажантската програма има от страна на деца на наши работещи, което е предпоставка за приемственост и ангажираност към фирмата.

През последните години всички новопостъпили, назначени на трудов или граждански договор са тествани, чрез участие в Стажантска програма за няколко месеца.

Поддържа се връзка с перспективни студенти от общината и се следи за тяхното обучение и реализация.

От всички участници 90% са от Панагюрска община, което е обнадеждаващо за наличието на добър резерв от млади кадри с висше образование.

4.3.1.2. «Каолин» АД

До края на 2008г. в дружеството функционираше стажантска програма, като на стаж се приемаха предимно студенти от МГУ, ХТМУ и РУ. Студентите се назначаваха на работа на трудов договор от 1 до 3 месеца във фабриките и административните отдели при минимална работна заплата за фирмата, получаваха транспорт за сметка на фирмата, работно облекло и безплатно столово хранене. Част от наетите стажанти оставаха дългосрочно на работа в Каолин. След кризата, започнала в началото на 2009г., се преустанови изцяло стажантската програма. В момента в дружеството постъпват на задължителна практика студенти от МГУ, специалност „Обогатяване на полезни изкопаеми“, които посещават фабриките и кариерите за

период от 1 седмица. Има и изолирани случаи на приемане на стажанти предимно за разработване на курсови и дипломни проекти, по тяхна инициатива без заплащане.

Предвид на това, че икономическата обстановка остава все още нестабилна, фирмата продължава да води рестриктивна политика по отношение на разходите, в т.е. число и на разходите за персонал, което включва и ограничаване на всякакви стажантски програми и на инициативи за развитие на млади хора извън компания.

Вътре във фирмата продължава да функционира стипендиантска програма, като се предоставя финансова помощ на служители или на техните деца да учат във висше учебно заведение по специалности, приложими в компанията. Спонсорират се студенти предимно в МГУ, като първите 2 години им се разрешава да учат редовно изцяло на разноски на фирмата, а от 3 година започват работа в дружеството и преминават на задочна форма на обучение. След успешно дипломиране получават дългосрочна работа по специалността и възможност за професионално и кариерно развитие.

4.3.1.3. „Мини Марица-изток” ЕАД

Желаещите да проведат стаж в Дружеството студенти е необходимо да подадат молба до Изпълнителния директор на „Мини Марица – изток” ЕАД. В зависимост от желаещите и възможностите на Дружеството се осигурява на стаж в съответните професионални направления.

4.3.1.4. „Челопеч Майнинг” ЕАД

„Челопеч Майнинг” ЕАД ежегодно провежда 3 вида платени летни стажантски програми за студенти, с продължителност 1 до 3 месеца. Професионалните направления се определят от настоящата кадрова необходимост в Дружеството и успоредно с условията за участие (които включват основно специалност и възраст) са комуникирани по редица канали към Университетите. По специфични са две от програмите, а именно:

- Стажантска програма „Бригадир” – програмата е разработена специално за студенти на МГУ и обслужва предимно Дирекция „Рудодобив” на Челопеч Майнинг ЕАД. Условията за вход са стандартни, продължителността до 3 месеца, заплащането е по-високо от това предлагано по останалите стажантски програми на Дружеството. Участниците поетапно се запознават с всички етапи и с пълния спектър от функции изпълнявани в Дирекцията.
- Стажантска програма „Golden Internship” – програмата бе пилотно пусната през лятото на 2011 г., и бе представена единствено за студенти на МГУ. Отново професионалните направления се определят според настоящите нужди на Дружеството, но входа в програмата е със значително по-сериозни изисквания към образователно ниво, постигнати резултати в хода на обучението и други специфики. Мерките за оценка на представянето на участниците са силно изразени и отлично представили се участници получават стипендия, която се изразява в спонсориране на 1 учебна година в полза на студента-стипендиант от страна на Челопеч Майнинг ЕАД и повторна възможност за участие в летния стаж.

4.3.1.5. „Елаците Мед” АД

Стажантската програма на „Елаците мед” АД е създадена през 2011г, с цел да предложи възможности за придобиване на професионален опит в сферата на минната промишленост, който да улесни интегрирането на младите специалисти в професионалния живот. Тя дава възможност на амбициозни млади хора да се потопят в атмосфера, в която биха се чувствали, като част от екипа на голяма и устойчиво работеща минна компания.

Програмата е насочена към студенти от технически и икономически специалности, успешно завършили III курс, до дипломанти, желаещи и мотивирани да приложат на практика познанията и професионалната си подготовка, придобити по време на образованието си, в реална работна среда.

Стажът се реализира на територията на Рудодобивен комплекс-гр.Етрополе и Обогатителен комплекс-с.Мирково в периода м.юли-м.септември.

Процедура по провеждане на Стажантска програма:

1. Осъществяване на информационна кампания за запознаване с Програмата и възможностите, които тя предлага, чрез фирмени бюлетини, участие в национални и международни форуми за студентски стаж и кариера, чрез местната преса;
2. Кандидатстване- автобиография, мотивационно писмо и академична справка за успех;
3. Подбор по документи - стажантите са студенти от различни специалности на реномирани висши учебни заведения. Сред тях има студенти от МГУ „Св.Иван Рилски“, УАСГ, Технически Университет – София, ХТМУ, УНСС и Стопанска академия "Д.Ценов";
4. Провеждане на интервю и определяне на кандидати;
5. Разпределяне на утвърдени стажанти по цехове /отдели и звена- на база утвърдени от Изпълнителен директор квоти с работни места, предвидени за заемане от стажанти;
6. Откриване на Стажантска програма
 - Заповед за определяне на наставници
 - Изготвяне на Индивидуални планове за всеки стажант
 - Изготвяне на индивидуални договори за участие в програмата
 - Подготвяне на карти за достъп и организиране на транспорт и нощувка
 - Организиране на откриваща среща
 - Инструктаж по ОТ и ТБ, получаване на ЛПС и работно облекло

По време на стажа, студентите имат възможност да участват активно в дейностите, които се извършват в структурните звена на фирмата, да се запознаят с технологии и реални бизнес процеси, да наблюдават отблизо поведението на нашите служители в ролята им на специалисти и наставници и да преценят собствените си интереси и способности, да бъдат сред избраните да работят с нас, ако показват добри резултати при налични свободни позиции.

Стажантската програма приключва с представяне на отчет за извършеното от стажантите и анкетна карта, за оценка на наставника и програмата. Наставниците представят доклад за изпълнение на индивидуалните програми и оценка за представянето на стажанта.

4.3.2. ЦПО

4.3.2.1. „Асарел-Медет” АД

Центърът за професионално обучение / ЦПО/ на “Асарел-Медет” АД притежава Лицензия № 200512246 от НАПОО и пълноправен член на сдружение „Асоциация на лицензираните центрове за професионално обучение в България”. Ежегодно се провеждат обучения по специалностите: “Машини и съоръжения в минната промишленост”, “Авто-транспортна и пътно строителна техника”, “Подемно – транспортна техника”, “Подземен и открит добив на полезни изкопаеми”. Обученията за повишаване на техническа компетентност, овладяване на втора професия, изучаване на практическия опит на най-добрия работник по професии, индивидуални обучения и курсове за професионално развитие, се ползват с голям интерес от работещите.

От компанията предлагат да се обсъди вариант за създаване на център за професионално обучение/ЦПО/ към БМГК със съдействието на всички членуващи в камарата. Този ЦПО да обучава както работници, така и мениджъри и да предлага услугите си и на други фирми извън бранша

4.3.2.2. „Каолин” АД

В района на гр. Ветово няма специализирано учебно заведение за подготовка на кадри за минната индустрия. До скоро Каолин подпомагаше паралелка по „Обогатяване на полезни изкопаеми” в СОУ Ветово, като предоставяше учебни материали, преподаватели и възможност за учебна практика в близките фабрики, но заради кризата няколко поредни години беше обявен нулев прием. Кризата не е единствената причина за неуспеха на начинанието – голяма част от завършилите специализираната паралелка предпочитаха да работят в Русе или Разград и битово се устройваха в големите градове. Не желаеха да останат и да живеят в околните села, което на практика не им позволяваше да намерят реализация в Каолин поради липса на осигурен транспорт за сменните работници от Русе и Разград. Допълнително, автоматизирането на производството доведе до намаляване на щатове и повишаване на изискванията за образование за заемане на модернизирани работни места във фабриките.

Само 1 от завършилите паралелката по обогатяване е стипендиант на Каолин и продължава образованието си в МГУ. От общо 8 випуска от по средно 15 ученика, по-малко от 20 са започнали работа по специалността. Равносметката е, че инвестицията в паралелката не се изплати и не даде очакваните резултати.

В този ред на мисли, сдружаването и обединяването на усилията на няколко фирми в бранша за подпомагане на средното образование и финансиране на специализирани минни паралелки не е лишено от смисъл и ще позволи на фирмите от минния бранш да оптимизират разходите си за подготовката на учениците и в последствие на квотен принцип да си осигурят свежи кадри за производството. Може да се приложи и ротационен принцип, като едната година се приемат ученици по „Обогатяване на полезни изкопаеми”, втората година по „Минна електромеханика”, третата „Машини и съоръжения в минната промишленост”, „Машинисти на товарачни машини”, за да може се изградят достатъчно специалисти в различни професионални направления за нуждите на бизнеса.

4.3.2.3. „Мини Марица Изток” ЕАД

Квалификационната дейност в „Мини Марица – изток” ЕАД се осъществява от Център за професионално обучение, което им дава следните предимства:

- По-добра координация, организация и отчетност при осъществяването на квалификационната дейност в Дружеството.
- Възможност за своевременно организиране и провеждане на обучение при всяка възникнала необходимост.

От 2003 год. ЦПО става институция на национално равнище за провеждане на професионално обучение по лицензираните професии и издаване на легитимни документи, а от 2008 год. по лиценз ЦПО извършва и удостоверява професионално обучение с придобиване на степен на професионална квалификация по седем професии и специалности.

Тъй като лицензираните професии са основни и строго специфични за „Мини Марица – изток” ЕАД – възможност за по-качествено обучение поради:

- ползването на единни програми, в чието създаване са участвали широк кръг специалисти;
- ползване на ръководители и специалисти с богат практически опит в Дружеството за лектори;
- провеждане на практическата част от обучението на действащи в производството машини и съоръжения;
- провеждане на изпитите от комисии, съставени от специалисти в съответното професионално направление, както от съответния клон, така и от Управлението на Дружеството.

ЦПО към „Мини Марица – изток” ЕАД задоволява потребностите на Дружеството за професионално обучение на персонала.

4.3.2.4. „Челопеч Майнинг” ЕАД

„Челопеч Майнинг ЕАД е един от пионерите в тази област, тъй като от 2007 година към Дружеството функционира Център за професионално обучение, генериращ кадри в 9 професионални направления, основните от които „Електроника и Автоматизация” – „Монтьор по автоматизация” и „Металообработка и машиностроене” – „Машинен монтьор”.

От момента на създаване на Център се реализира Програма за практическо професионално обучение с двете основни образователни направления, представляващи особен интерес за Компанията. Участниците се обучават безплатно (изцяло спонсорирани от Челопеч Майнинг ЕАД) и активно участват в ежедневието на Компанията – 4 дни от седмицата работят на пълен работен ден под менторски надзор; 1 ден от седмицата се обучават по съответната специалност в учебния център.

От 2010 година пълноправен партньор в програмата е и Аурубис България, с което се цели именно изгоден сътрудничество по отношение развитие и обогатяване на програмата, както и предоставяне на по-широк избор за участниците по отношение придобиване на ценни практически умения в отделните Компании.

4.3.2.5. „ЕЛАЦИТЕ-МЕД” АД

В края на 2004 г. е създаден „Центърът за управление и професионално обучение” (ЦУПО) АД. Мажоритарни собственици са „Геотехмин” ООД и „Елаците мед” АД. Към него функционира лицензиран, в съответствие със Закона за професионално образование и

обучение, център за професионално обучение, който предлага курсове за придобиване на квалификация по различни професии на безработни и заети лица.

Една от основните дейности на "ЦУПО" АД е свързана с организирането и провеждането на различни форми на обучение за развитие на капацитета на предприятията в рудодобива и преработващата индустрия – курсове за квалификация и преквалификация на персонала, работни срещи и семинари за обмен на опит и добри практики. Основната цел е да се подпомогне въвеждането на съвременни производствени технологии, съответстващи на законите изисквания в страната и на европейските стандарти в бранша. Тематичните области, по които се осъществява обучение на мениджърите и на работниците и служителите в предприятията включват разработване на инвестиционни проекти, стандарти и изисквания по отношение на осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд, управление на екологичните рискове и конкурентно способността в индустрията, стандарти и изисквания при заваряване, счетоводни стандарти, корпоративна социална отговорност. Обученията се провеждат от водещи специалисти в страната и чужбина - университетски преподаватели, служители от държавната администрация, мениджъри от сродни фирми, с оглед осигуряване на необходимата връзка на обучението с постиженията на науката и практиката в страната и държавите членки на ЕС. „Център за управление и професионално обучение“ АД е лицензиран по 39 професии и 73 специалности. Той организира и провежда професионални квалификации и преквалификации и издава съответните на всяка професия или специалност документи по образци на Министерството на образованието и науката.

4.4. ВОДЕЩИ ПРОФЕСИИ

Основните професии, които са определени от Постоянна комисия „Човешки ресурси и индустриални отношения“ към БМГК са разделени съгласно изискванията към уменията и образователно-квалификационната степен на персонала.

Приложение №1

Списък на специалностите за средно образование необходими за бранша

Основни минни професии

1. Минен техник
2. Обогащаване на ПИ
3. Минна електромеханика
4. Електрообзавеждане на производството
5. Пътно, строителна и подемна техника
6. Хидрология и геотехника
7. Транспортно строителство
8. Водно строителство
9. Хидрология и хидрогеология
10. Техник на газо-снабдяване

Допълнителни минни професии

1. Геодезия
2. Климатична и вентилационна техника
3. Промислена електроника
4. Компютърна техника и технологии

5. Строителство и архитектура
6. Счетоводство
7. Икономика
8. Финанси

Приложение №2

Списък на специалностите за висше образование

1. Механизация на минното производство - ММП
2. Разработване на полезни изкопаеми - РПИ
3. Обогащане и рециклиране на суровини - ОРС
4. Управление на ресурси и производствени системи - УРПС
5. Маркшайдерство и геодезия - МиГ
6. Подземно строителство - ПС
7. Автоматика, информационна и управляваща техника - АИУТ
8. Газова, горивна и пречиствателна техника и технологии - ГГПТТ
9. Електроенергетика и електрообзавеждане - ЕЕЕО
10. Компютърни технологии в инженерната дейност - КТИД
11. Био-технология - БТ
12. Геология и геоинформатика - ГГИ
13. Геология и проучване на минерални и енергийни ресурси - ГПМЕР
14. Екология и опазване на околната среда - ЕООС
15. Приложна геофизика - ПГ
16. Сондиране и добив на нефт и газ - СДНГ
17. Хидрогеология и инженерна геология – ХИГ
18. Автоматика, информационна и управляваща техника – АИУТ
19. Машиностроителна техника и технологии
20. Компютърни системи и технологии
21. Транспортна техника и технологии
22. Хидротехническо строителство
23. Строителство на сгради и съоръжения
24. Геодезия
25. Счетоводство и контрол
26. Финанси
27. Стопански и финансов контрол

Раздел 5. УЧЕБНИ ИНСТИТУЦИИ

5.1. ВИСШИ

Основните висши учебни заведения подготвящи кадри за Добивната промишленост са :

Минно-геоложки университет «Св. Иван Рилски» (включително неговия филиал “Колеж по минно дело – Кърджали”) е единствената държавна образователна и научна институция в страната, която в продължение на шест десетилетия осигурява научното обслужване и подготовка на висококвалифицирани специалисти за нуждите на минерално-суровинния отрасъл. Университетът подготвя кадри с инженерна квалификация в областта на проучването, добива, преработката, транспорта, съхранението и използването на полезните изкопаеми. Предвид нарастващите изисквания за безопасни условия на труд и опазване на околната среда в сектор „Добивна промишленост“, както и развития в областта на технологиите, МГУ «Св. Иван Рилски» разшири спектъра на предлаганите специалности и своята научна дейност в областта на: добив, преработка, съхранение и транспортиране на нефт и природен газ; производства с взривоопасни технологии; борба със свлачищните явления; опазване на околната среда; използване на възобновяеми източници на енергия; природни рискове и др.

Специалности в областта на геологията се предлагат също и в Геолого-географския факултет към **Софийски университет „Св. Климент Охридски“**, като обучението обхваща всички степени на образованието – бакалавър, магистър и доктор. Професионалната реализация на кадрите е предимно в проучвателни фирми; минно-добивни предприятия; лаборатории и отдели за опазване и рекултивация на околната среда; строителни фирми и институти.

Професионалната и практическа реализация на обучените е предимно в предприятията от сектора и съпътстващи икономически дейности. В двете висши образователни институции - Минно-геоложки университет «Св. Иван Рилски» и Софийски университет „Св. Климент Охридски“ има създадени кариерни центрове, където студентите получават консултации и насоки за кариерно развитие. Също така предприятията от сектора имат споразумения с образователните институции, съгласно които студентите се информират за отворени позиции и стажантски програми във въпросните предприятия.

БМГК има сключено споразумение с МГУ „Св. Иван Рилски“, което цели да подпомогне процеса на прогнозиране на развитие на специалностите в университета, както и да осъществи пряка връзка между учебното заведение и предприятията от сектор „Добивна промишленост“.

Техническият университет – гр.София . В структурата на ТУ - София има 14 факултета, няколко департамента, един колеж и други звена, в които се обучават студенти и се извършват научни изследвания. Университетът има филиал в гр. Пловдив с два факултета и един колеж и база в гр. Сливен. Над 800 висококвалифицирани преподаватели водят обучението по всички образователно-квалификационни и научни степени - „професионален бакалавър“, „бакалавър“, „магистър“ и „доктор“. Успоредно с обучението на български език, се предлага и обучение на редица специалности на немски, английски и френски език, а освен българските студенти в университета се обучават и повече от 1400 чуждестранни студенти. Традиция, висок

дух Специалистите завършили специалностите „Автоматика, информационна и управляваща техника“ „Електроенергетика и електрообзавеждане“; „Хидравлична и пневматична техника „ „Транспортна техника и технологии „ и др.са и ще бъдат широко търсени от „Добивна промишленост“.

В **Университет по архитектура, строителство и геодезия (УАСГ)** се обучават 5000 студенти от 364 професори, доценти, асистенти и преподаватели. В пет факултета - Архитектурен, Строителен, Хидротехнически, Геодезически, Транспортен се подготвят висши кадри по специалностите : Архитектура, Урбанизъм, Строителство на сгради и съоръжения, Транспортно строителство, Водоснабдяване и канализация, Хидростроителство и Геодезия. За Добивната промишленост интерес представляват специалностите „Хидротехническо строителство“ и „Геодезия „ които намират приложение в по-големите фирми, членове на БМГК.

Хидротехническо строителство е широкопрофилна специалност в областта на водните проблеми. Завършилите и дипломирани инженери намират реализация в проектиране, строителство и експлоатация на хидротехнически съоръжения, като язовирни стени, водоелектрически централи, хидротехнически тунели и др.

Специалността „Геодезия“ се подготвят инженери, които да извършват дейности по изработване на карти, кадастрални и специализирани карти, проекти за вертикално планиране и регулационни планове,

Университетът за национално и световно стопанство (УНСС) е най-голямото и най-старото висше икономическо училище в България и Югоизточна Европа, с 93-годишна история. По данни на Националния осигурителен институт 97,5 на сто от завършващите УНСС се реализират на пазара на труда.Една част от неговите випускници работят в Добивната промишленост на България. Държавните и частните работодатели приемат УНСС като синоним на отлична подготовка и висок професионализъм на неговите възпитаници. В УНСС има осем факултета: Общо-икономически, Финансово-счетоводен, Управление и администрация, Бизнес факултет, Икономика на инфраструктурата, Международна икономика и политика, Приложна информатика и статистика и Юридически; 32 катедри; Отделение "Институт за следдипломна квалификация" (с Център за факултативно обучение и Школа за чуждо езиково обучение), Център за дистанционно обучение (с регионални центрове в Хасково и Пловдив); Институт за развитие на предприемачеството; Център по интелектуална собственост; Междуниверситетски център за развитие на кариерата и др.Преподавателите са близо 500, от които 300 - професори и доценти. В УНСС се обучават повече от 20 хиляди бакалаври и магистри и близо 300 български и чуждестранни докторанти.

Стопанска академия „Д. А. Ценов“ – гр.Свищов /СА Д.А.Ценов/ включва четири факултета - „Финанси“, „Стопанска отчетност“, „Мениджмънт и маркетинг“ и „Производствен и търговски бизнес“, 18 катедри, научно-изследователски центрове, Колеж по икономика и управление, Институт за научни изследвания, Академична библиотека, и др. Във Висшето училище работят над 320 висококвалифицирани професори, доценти, асистенти и сътрудници, които обучават над 10 000 български и чуждестранни студенти в редовна, задочна и дистанционна форма. Академията подготвя висококвалифицирани икономисти, информатици

и мениджъри, които успешно се вписват в счетоводно-икономическите екипи на фирмите от „Добивна промишленост.

Икономическият университет – гр.Варна / ИУ Варна/ Учебният процес в Икономическия университет се осъществява по 17 специалности в две форми на обучение - редовна и задочна. Днес в университета се учат над 12000 български и чуждестранни студенти. В него преподават 270 редовни преподаватели, от които 120 са хабилитирани. Те са обединени в 20 катедри, групирани в четири факултета – „Финансово-счетоводен“, „Стопански“, „Информатика“ и „Управление“, както и един департамент за „Езиково обучение“. Завършилите специалности „Счетоводство и контрол“ и „Финанси „ намират реализация в много фирми от бранша.

Важно е да се отбележи, че няма налична систематизирана информация за формите на взаимодействие и сътрудничество между учебните заведения/професионални центрове и предприятия от сектора. Според информация от БМГК, често формите на сътрудничество са базирани на пряко договаряне между образователната институция и индивидуални компании. Това важи както за стажантските програми, така и за осигуряването на кадри за вакантни позиции в предприятията.

таблица 11 Разпределение на висши учебни заведения по професионални направления и статистически региони

Статистически район Фирми	Висши учебни заведения брой		
	Минно дело, проучване и добив на ПИ	Други технически	Икономически, финансови
1	2	3	4
Северозападен регион Гипс АД /Кошава/			
Северен централен регион Каолин АД /Сеново/		Русенски университет ТУ- Габрово	СА-Свищов ВТУ-Велико Търново
Североизточен регион Ескана АД / Варна / Девня цимент АД /Девня/		ТУ-Варна	ИУ-Варна
Югозападен регион Елаците Мед АД /с.Мирково/ Челопеч Майнинг ЕАД /Челопеч/ Въгледобив Бобов дол ЕООД /Бобов дол/	МГУ-София СУ-София /Геология/	ТУ-София, УАСГ-София ХТМУ-София	УНСС-София Висше училище по застраховане и финанси-София

1	2	3	4
<u>Централен южен регион</u> Асарел-Медет АД /Панагюрище/ Горубсо Мадан АД /Мадан/ Лъки инвест АД /Лъки/ Рудметал АД /Рудозем/ Ес енд Би Индастриъл Минералс АД /Кърджали/		ТУ-Пловдив	Пловдивски университет
<u>Югоизточен регион</u> Мини Марица Изток ЕАД /Раднево/ Инмант ООД /Раднево/		Бургаски университет Тракийски университет – Стара Загора	Бургаски университет

5.2. СРЕДНИ

По данни на МОМН образователните институции, в които е възможно придобиване на професии за сектор «Добивна промишленост» в страната са четири средно-професионални гимназии: гр. Ветово, гр. Долни Дъбник, гр. Панагюрище и гр. Раднево

таблица 12 Разпределение на обучаващи институции за средно образование по професионални направления и статистически региони е както следва:

Статистически район Фирми	Средни учебни заведения-брой		
	Минно дело, проучване и добив на ПИ	Други технически	Икономически, финансови
1	2	3	4
<u>Северозападен регион</u> Гипс АД /Кошава/	1 Гр.Долни Дъбник	23	9
<u>Северен централен регион</u> Каолин АД /Сеново/	1 Гр.Ветово	23	7
<u>Североизточен регион</u> Ескана АД / Варна / Девня цимент АД /Девня/		16	6

1	2	3	4
<u>Югозападен регион</u> Елаците Мед АД /с.Мирково/ Челопеч Майнинг ЕАД /Челопеч/ Въгледобив Бобов дол ЕООД /Бобов дол/ Мини открит въгледобив ЕАД /Перник/ Проучване и добив на нефт и газ АД /София/ Мина Бели брег АД /с.Габер/ Мина Чукурово АД /с.Габра/ Холсим Карьерни материали АД /София/ Мина Станянци АД /с.Станянци/ ДЛВ СИ ООД /Перник / Ватия АД /София/ Овергаз Инг. АД /София/		37	10
<u>Централен южен регион</u> Асарел-Медет АД /Панагюрище/ Горубсо Мадан АД /Мадан/ Лъки инвест АД /Лъки/ Рудметал АД /Рудозем/ Ес енд Би Индастриъл Минералс АД /Кърджали/	1 Гр.Панагюрище	29	14
<u>Югоизточен регион</u> Мини Марица Изток ЕАД /Раднево/ Инмант ООД /Раднево/	1 Гр.Раднево	23	4
	4	151	50

Източник: МОМН

В Приложение №4 са показана всички професионални гимназии с техническа и икономическа насоченост в България по статистически региони

Забележка: Посочени са първите двадесет и три фирми в сектор „Добивна промишленост” на база оборот за 2009г.

По данни на МОМН образователните институции, в които е възможно придобиване на професии за сектор «Добивна промишленост» в страната са четири средно-професионални гимназии: гр. Ветово, гр. Долни Дъбник, гр. Панагюрище и гр. Раднево

Това са :

I. СОУ „Васил Левски” гр.Ветово, обл.Русе

През учебната 2012/2013 година има прием само в една профилирана паралелка по специалността:

- **Електрообзавеждане на производството**

През 2005 г. е стартирал прием по специалността: „Обогатяване на полезните изкопаеми” с помощта на „Каолин”АД. Последният випуск от тази специалност е завършил през 2012 г.. Нов прием по тази специалност не е планиран.

II. ПГДПИГ „Проф. Георги Златарски” /Професионална гимназия по добив на полезни изкопаеми и газоснабдяване/ гр.Долни Дъбник, обл.Плевен

През учебната 2012/2013 година не е имало прием. През предходната 2011/2012 е имало прием само в една профилирана паралелка по специалността

- **Геология**

В предходни години е имало прием и по други специалности свързани с добива на полезни изкопаеми (конкретно добив на нефт и газ). Разкриване на нови специалности и/или възобновяване на стари не е планирано.

III. ПГ „Св.Иван Рилски” гр.Раднево, обл.Стара Загора

През учебната 2012/2013 година има прием само в две профилирани паралелки със следните специалности:

- **Машини и съоръжения за добив на полезни изкопаеми**
- **Минна електромеханика**

В зависимост от броя на учениците и желаещите да учат в ПГ, е възможен прием и в трета паралелка, като се редуват следните специалности:

- Автоматизация
- Екология

IV. ПГИТМТ /Професионална гимназия по индустриални технологии, мениджмънт и туризъм/ гр.Панагюрище, общ.Панагюрище, обл.Пазарджик

За учебната 2012/2013 година има прием само в една профилирана паралелка по специалността:

- **Минна електромеханика**

ИЗВОДИ

1. Има ясна тенденция след 2002 година за прегрупиране на фирмите в отрасъла по численост и увеличаване на общия брой на предприятията в бранша. Най-голямо увеличение бележат малките предприятия с численост до 9 човека, както и тези до 49 човека. За сметка на това намалява броя на големите предприятия с численост над 250 човека и на средните фирми с численост от 50 до 249 човека.

2. Продължава тенденцията на намаляване броя на заетите в сектора за 2009 и 2010 г. спрямо 2008 с 12,5 %.

3. Най-голяма концентрация на големи фирми от добивната промишленост са в статистическите райони Централен южен и Югозападен, в които работещи са над 13 хиляди човека /отчет 2010 година/.

4. По отношение професионално – квалификационната структура на заетите в отрасъла през последните 3 година се забелязват неблагоприятни и силно обезпокоителни тенденции като:

- Намалява броя на „Техници и други приложни специалисти“ - само за 3 години с 10,2 %;
- Квалифицираните производствени работници намаляват с 9,0 %;

5. В почти всички професионални категории в бранша за периода 2008 – 2010 г. преобладават заетите във възрастова група 45-54 г., което говори за тенденция на застаряване на персонала.

6. Категориите в бранша отличаващи се с по-високо образователно и квалификационно равнище се наблюдава спад в най-активните възрастови групи от 25 до 54 години.

7. Най-голям брой обучаващи средни учебни заведения има в Югозападен (47) и Южен централен район(44). В Северо източен и Югозападен район няма образователните институции, които предлагат придобиване на образование по основните професии за сектор «Добивна промишленост». Най голям е делът на професиите свързани с енергетиката, електротехниката и автоматизацията, както и общо-икономическите специалности и други.

8. Известни са само 4 от общо 159 професионално технически гимназии в страната, които през учебната 2012-2013 г. имат прием само по 1 паралелка от общо особено важните за проучването, минното дело и обогатяването 10 специалности за средно образование. Действителното състояние на материалната база и лаборатории на тези средните професионални учебни заведения, е незадоволително и не отговаря на изискванията и необходимостта на бизнеса.

9. До сега добивната промишленост не е почувствала остър недостиг на кадри поради закриване и свиването на производството след 10.11.1989 г. и същевременно внедряване ново по-високо производително оборудване и автоматизация на технологичните процеси в някои фирми през последните години.

10. В близка перспектива обаче свързано от една страна с процеса на застаряване на работната ръка в отрасъла и от друга с възможностите за развитие на база приемане на подготвената национална стратегия за отрасъла и отваряне на трудовия пазар на европейския

съюз, браншът ще бъде изправен пред сериозна криза за професионално подготвени и мотивирани кадри.

11. Учебните план-приеми и програми на средните и висши учебни заведения не се съгласуват предварително от бизнеса в отрасъла.

12. Учебната и лабораторна база на средните и висши учебни заведения подготвящи кадри за отрасъла не отговарят на съвременните европейски стандарти.

13. С малки изключения незадоволителна е заинтересоваността и инициативата на бизнеса в бранша за дългосрочно планиране и взаимодействие с висшите и средно професионални учебни заведения за осигуряване на необходимите по качество и количество кадри и осигуряване тяхната реализация.

14. Няма система за планиране и прием в средните професионални гимназии и висшите учебни заведения по специалности необходими за отрасъла.

15. Няма функционираща цялостна система за организиране на необходимите производствени стажове на учащите се в средните професионални гимназии и висшите училища подготвящи кадри за отрасъла, вследствие на което завършващите учебните заведения нямат необходимата практическа подготовка за производството.

16. Само най- големите фирми от сектор добивна промишленост имат собствени центрове за професионално обучение и това са :

- Мини Марица Изток ЕАД
- Асарел-Медет АД
- Елаците Мед АД
- Челопеч Майнинг ЕАД

Всичко това налага БМГК на база на анализа за състоянието на кадровото състояние и проблемите в отрасъла и да набележи мерки с цел изграждане на браншова система за подготовка на кадри:

ПРЕДЛОЖЕНИЯ ЗА БРАНШОВА СИСТЕМА ЗА ПОДГОТОВКА НА КАДРИ

1. В районите с по-голяма концентрация на добивна дейност от фирми – членове на БМГК да се обединят усилията на фирмите за създаване на т.н. елитни професионални гимназии, чрез подобряване учебно-материалната база на избрани от тях 1-2 професионални гимназии в района и управление на процесите за план-прием, учебни програми, производствени стажове и реализация на завършилите. За целта да се регистрират търговски дружества на основата на **публично -частното партньорство с общините** при което общините да апортират сгради и терени на съществуващи професионални гимназии, а фирмите да инвестират в модернизирани на материалната им база и участват в управлението на учебното заведение.:

Например:

I.В района на централното средногорие фирмите „Асарел-Медет“ АД, „Елаците мед“ АД и „Челопеч Майнинг“ АД с привличането и на други структуроопределящи фирми в района като „Аурубис“-АД, „Оптикоелектрон“ и „Оптикс“ и други да модернизират и базата и управлението на професионалните гимназии в **Панагюрище и Пирдоп** за осигуряване необходимите кадри по специалности в самостоятелни паралелки за всяка специалност или паралелки с две специалности с минимум по 10 човека всяка:

- Открит добив – ПИ ;
- Минна електромеханика;;
- Подземен добив – ПИ
- Металургия на цветни метали;
- Машины и съоръжения в металургията;
- Обогаляване ;
- Оптика;

II.Аналогично в района на **гр. Раднево** фирмите „Мини-Марица-изток“, Инмат ООД и други да се обединят и модернизират базата на професионалната гимназия и създаване на специалности:

- Открит въгледобив ;
- Открит добив – ПИ;
- Добивни и строителни минни технологии;
- Минна електромеханика;

III В централен южен район да обединят усилията фирмите „Горубсо-Мадан“-АД, „Лъки инвест“ АД, „Рудметал“ АД – Мадан и др да работят съвместно за разкриване на учебни паралелки и модернизирани базата на съществуващата професионална техническа гимназия **гр. Кърджали** по специалностите :

- Подземен добив;
- Обогаляване;
- Минна електромеханика;

IV. В югозападен район да обединят усилия фирмите Мини открит въгледобив ЕАД /Перник/, Въгледобив Бобов дол ЕООД , Проучване и добив на нефт и газ АД /София/, Мина Бели брег АД /с.Габер/, Мина Чукурово АД /с.Габра/, Холсим Карьерни материали АД /София/, Мина Станянци АД /с.Станянци/ и др. фирми работещи в района

за модернизиране базата на бившия минен техникум в **Перник**, и се създадат условия за осигуряване кадри по специалностите:

- Открит въгледобив ;
- Подземен въгледобив;
- Добивни и строителни минни технологии;
- Обогащаване;
- Минна електромеханика;;
- Добив на нефт и газ;
- Газова техника;

V. В Северо източен и централен северен район фирмите „Коалин“ АД, „Девня цимент“ АД , „Ескана“, и др. да модернизируют базата на СОУ «В.Левски» само в **гр.Ветово** или и Професионална техническа гимназия в **гр.Варна** за осигуряване на кадри по специалности:

- Открит добив – ПИ
- Минна електромеханика;
- Обогащаване ;
- Газова техника;

V. В Северо западен район фирмите „Гипс „ АД , „Проучване и добив на нефт и газ“-АД и др. – в професионална гимназия гр. **Долни дъбник** да създадат условия за осигуряване на кадри по специалностите:

- Открит добив – ПИ
- Добив на нефт и газ
- Обогащаване
- Газова техника

2. Подобно интегриране на усилията на членовете на БМГК следва да се извърши и по отношение подобряване материалната база и управлението на съществуващите висши учебни заведения основно осигуряващи кадри за бранша, както и изграждане на нов филиал или самостоятелен колеж специализиран за нуждите на бранша.

3. БМГК да подготви предложение до МОМН за промяна на Закона за средно професионално образование и обучение включващо задължително съгласуване от национални браншови организации, каквато е и БМГК на учебните програми и план- приема по професии за добивната промишленост за всяка учебна година. Списъкът на професиите за средно професионално образование в минния бранш да се актуализира всяка година по предложение на БМГК.

4. Ползвайки опыта на работещите до момента в минния бранш ЦПО, да се регистрира Център за професионално обучение /ЦПО/ към БМГК със съдействието на всички членувачи в камарата извън фирмите, които имат регистрирани ЦПО-та. Този център ще задоволява потребностите от професионално обучение за изпълнителски кадри от фирмите членове на БМГК , като извършва по-добра координация, организация и отчетност. При възможност да се обучават кадри и за други фирми извън бранша.

5. Да се създаде Професионално-Информационен център към БМГК, който в сътрудничество с членовете на БМГК, директорите на професионалните гимназии и кариерните центрове на МГУ, ТУ, УНСС, СУ и др. да координира и развива дейностите по :

5.1.Ежегодна оценка на кадровия потенциал и планиране на необходимите кадри по професии за средно образование за следващите 4 години и висше за следващите 5 години за всички членове на БМГК с резерв 30% за покриване на отпаднали и продължаване висше образование.

Средно образование:

а. Всяка година в срок до 10 октомври фирмите от камарата изпращат справки в БМГК на база оценка на необходимостта от кадри за следващите 4 години за средно образование, съобразено с техните потребности и списъка на професиите за професионално образование и обучение /към МОМН/ и предпочитаната професионална гимназия.

б. БМГК обобщава данните и подготвя предложения за План –прием по Професионални гимназии за следващата учебна година в срок до 10 ноември.

в. До 10 декември специалностите, които са нови за съответното базово професионално училище. /РИО трябва да направи проверка дали училището разполага с необходимия ресурс – МТБ, учители – за извършване на обучението по новите специалности./ БМГК привлича вниманието на фирмите от района на избраната професионална гимназия за решаване проблемите, ако има такива.

г. До 30 януари училищата правят предложения до РИО за специалностите, по които ще се извършва обучение за следващата учебна година. Предложения от училищата План-прием за следващата учебна година се разглежда и одобрява от Комисия по заетост към Областен съвет за развитие.

- ✓ Одобрения План-прием се изпраща в МОМН за утвърждаване от министъра.
- ✓ В срок до 30 март министъра утвърждава със заповед новия План-прием.
- ✓ До 15 април се уведомяват РИО и училищата за Заповедта на министъра на образованието, младежта и науката за План-приема за следващата учебна година, като БМГК изпраща заповедта до всички членове на БМГК.

Висше образование

а. До 10 октомври всяка година, фирмите членове на БМГК изпращат заявки по специалности за необходимост от кадри с висше образование за следващите 5 години.

б. В БМГК се обобщават данните общо и по фирми и се изпращат в кариерните центрове на съответните университети за да се имат в предвид при подготовката на план приема за съответната година, както и да информират студентите за възможностите за тяхната реализация.

в. Активизиране работата на БМГК и Кариерните центрове на университетите, като ежегодно преди кандидат студентската сесия се провеждат:

- “Ден на минната професия”, на която работодатели ще презентират минната професия;
- “Ден на фирма от бранша” (по график) през учебната година, на която ще се осъществи среща между студентите и представители на фирмата, които ще презентират дейността на фирмата;
- Организиране и провеждане на дни на “Отворени врати” в дружествата за запознаване на населението и учениците с дейността и спецификата на дружествата;

г. Ежегодно до 10 октомври представители на БМГК и от предприятия членове на БМГК разработват програмите за “редовно”, “задочно” и “дистанционно” обучение в МГУ и други ВУЗ и координират взаимодействието между членовете на камарата и ВУЗ.

6. Стажантски програми във фирмите;

6.1. Планиране

а. За всяка календарна година, фирмите членове на БМГК представят в камарата заявки за необходимост от стажанти за средно и висше образование, разпределени по специалности и работни места.

б. Постъпилите заявки се обобщават в БМГК.

в. Приемат се критерии за избор на стажанти.

г. Информира се обществеността чрез:

- взаимодействие с кариерните центрове на учебните заведения подготвящи необходимите специалисти;
- обяви в медиите;
- актуална информация на сайтовете на: БМГК, на фирмите обявили места за стажанти, на учебните заведения и на подходящи младежки организации;
- участие в национални и международни форуми за студентски стаж и кариера.

6.2. Подготовка на програма, съобразена с нуждите на организацията и на всеки стажант.

а. Стажантската програмата се изработва в писмена форма.

б. Одобрява се и се подписва се от ръководството, но подлежи на постоянен преглед и корекция.

в. Определя се контингента, към която е насочена програмата: ученици и студенти по конкретни технически и икономически специалности.

г. Създава се профил на необходимите умения и познания за стажантските позиции.

д. Разпространява се информация за предлаганата стажантска програма – вид и продължителност на стажа, вида на договора на стажанта, заплащане и др.

6.3. Избор на подходящият стажант притежаващ необходимите знания, умения и мотивация.

а. Обобщават се постъпилите документи от желаещите за участие в стажантска програма.

б. Провежда се Първи етап-класиране по документи на база обявени критерии от фирмите.

в. При необходимост се провежда втори етап- лично интервю и тестова проверка на определени знания.

г. Утвърждаване на списък на одобрените кандидати, разпределени по фирми.

Одобрените кандидати се уведомяват и се оформя документално провеждането на стажантската програма.

д. Осигуряване на подходящ наставник / ментор; Подготовка на Заповед за определяне на наставниците

6.4. Провеждане

а. Откриване на Стажантска програма

б. Изготвяне на Индивидуални планове за всеки стажант

- в.Изготвяне на индивидуални договори за участие в програмата
- г.Подготвяне на карти за достъп и организиране на транспорт и нощувка.
- д.Организиране на откриваща среща
- е.Инструктаж по ОТ и ТБ, получаване на ЛПС и работно облекло.
- ж.Запознаване на стажантите с конкретните им работни места и наставници.
- з.Мониторинг на провеждане на програмата.
- и. Оценка за представянето на стажанта.

При отлично представяне на стажанта, може да се предоставят следните варианти :

- Включване в банка Резервни кадри на БМГК;
- Отпускане на стипендия от съответния работодател;
- Сключване на трудов или граждански договор за работа със съответния работодател.

6.5.Оценка на проведената Стажантска програма. Предоставяне на обратната връзка от стажантите и препоръки за нейното подобряване.

7.Стипендиантски програми във фирмите;

а.За всяка календарна година фирмите членове на БМГК представят в камарата заявки за брой и специалности отпускани стипендии за учащи се в средни и висши учебни заведения.

б. Постоянната комисия при БМГК по „Човешки ресурси” организира изпълнението на стипендианската програма.

в.Определят се условията и реда и критериите за отпускане стипендии на ученици или на студенти.

г.Представители на БМГК и фирмите осъществяват връзка с определени учебни заведения и се запознават с представянето на учениците или студентите и техните лични качества.

д.Огласява се по подходящ начин в съответното средно или висше училище информация за броя стипендии по специалности отпускани за съответната година, критериите за отпускане на стипендии, вида на документите за кандидатстване и сроковете за подаването им;

е.Приемат се документите от кандидатите (формуляри за кандидатстване, уверения за успех, документи, удостоверяващи участието в научни, практически или приложни разработки); Проверят за правилното попълване на документите от кандидатите;

ж.Извършва се класиране на кандидатите по определените критерии;

з.Сключват се договори от фирмите с утвърдените кандидати с включване на задължително условие за участие в стажантската програма на дружеството;

8. Комисията по ЧР към БМГК да уточни и конкретизира цялостното изпълнение на Браншовата система за подготовка на кадри.

Срок : 31 май 2013 год.

Отг:Изп.директор на БМГК и

Председателя на комисията „ЧР”

ИЗП.ДИРЕКТОР НА БМГК

/ИНЖ.ИВ АН АНДРЕЕВ/



СПРАВКА

на специалности, които предстои да се освободят поради пенсиониране за периода
2013 – 2017 год. със **Средно образование**

№	Специалност	2013			2014			2015			2016			2017		
		А-М	Ел.-М	Каол.	А-М	Ел.-М	Каол.	А-М	Ел.-М	Каол.	А-М	Ел.-М	Каол.	А-М	Ел.-М	Каол.
1	Минен техник	3				1	3							2		
2	Обогатяване на полезните изкопаеми	5	2	8	1	2	5		3	1		1	3		1	1
3	Минна електромеханика	2	2		1						2		1			
4	Механизация на минната промишленост	3	1			2					1	2			1	
5	Електрообзавеждане на пр-вото		2			3		2	2			1				
6	Промислена електроника															
7	Пътностроителна и подемна техника	10				1	2			1		1		1		1
8	Хидрология и геотехника															
9	Компютърна техника и технологии					1										
10	Строителство и архитектура														1	
11	Транспортно строителство	1									1					
12	Геодезия															
13	Водно строителство															
14	Хидрология и хидрогеология															
15	Техник на газоснабдяване															
16	Климатична и вентилационна техника															
17	Счетоводство						1		1			1			1	1
18	Икономика				1					1	3					
19	Финанси															
20	ДВГ		1			3				1			1			2
21	Технология на машиностр.-студена обра.					1			1							
20	Други	7	10	2	2	10	9	1	13	2	3	6	2	2	4	2
	Всичко със средно	31	18	10	5	24	20	3	20	6	10	12	7	5	8	7
	Общо:186	59			49			29			29			20		

СПРАВКА

на специалности, които предстои да се освободят поради пенсиониране за периода
2013 – 2017 год. с **Висше** образование

№	Специалност	2013			2014			2015			2016			2017		
		А-М	Ел.-М	Каол.	А-М	Ел.-М	Каол.	А-М	Ел.-М	Каол.	А-М	Ел.-М	Каол.	А-М	Ел.-М	Каол.
1	Механизация на минното производство - ММП		3			1		1	11		1	1				
2	Разработване на полезни изкопаеми - РПИ	1				2			1					1		
3	Обогатяване и рециклиране на суровини - ОРС	1		2									1			
4	Управление на ресурси и производствени системи - УРПС													1		
5	Маркшайдерство и геодезия - МиГ	1				1										1
6	Подземно строителство - ПС															
7	Автоматика, информационна и управляваща техника - АИУТ							1								
8	Газова, горивна и пречиствателна техника и технологии - ГГПТТ															
9	Електроенергетика и електрообзавеждане - ЕЕЕО								1							1
10	Компютърни технологии в инженерната дейност - КТИД	1														
11	Биотехнология - БТ															
12	Геология и геоинформатика - ГГИ															
13	Геология и проучване на минерални и енергийни ресурси - ГПМЕР															
14	Екология и опазване на околната среда – ЕООС															
15	Приложна геофизика - ПГ															1

БЪЛГАРСКА МИННО-ГЕОЛОЖКА КАМАРА

№	Специалност	2013			2014			2015			2016			2017		
		А-М	Ел.-М	Каол.	А-М	Ел.-М	Каол.	А-М	Ел.-М	Каол.	А-М	Ел.-М	Каол.	А-М	Ел.-М	Каол.
16	Сондиране и добив на нефт и газ - СДНГ															
17	Хидрогеология и инженерна геология – ХИГ															
18	Машиностроителна техника и технологии															
19	Компютърни системи и технологии															
20	Транспортна техника и технологии													1		
21	Хидротехническо строителство															
22	Строителство на сгради и съоръжения				1											
23	Геодезия															
24	Счетоводство и контрол	1														
25	Финанси					1										
26	Стопански и финансов контрол															
27	Други	3	1	1		1	1	3	2	1		4			1	1
	Всичко с висше	8	4	3	1	6	1	5	16	1	1	5	1	2	2	4
	Общо:60	15			8			22			7			8		

№	Училище	Направление	Град / село	Област	Собственост
---	---------	-------------	-------------	--------	-------------

I. СЕВЕРО-ЗАПАДЕН РАЙОН

1	ПТГ "Васил Левски"	професионална техническа гимназия	Видин	Видин	Държавно
2	ПТГ "Ю. Гагарин"	професионална техническа гимназия	Монтана	Монтана	Държавно
3	ПГСАГ "Проф. арх. Ст. Стефанов"	професионална гимназия по строителство, архитектура и геодезия	Монтана	Монтана	Държавно
4	ПГЕ "Христо Ботев"	професионална гимназия по електротехника	Монтана	Монтана	Държавно
5	ПГТ	професионална гимназия по транспорт	Владимирово	Монтана	Държавно
6	ПГПТ	професионална гимназия по производствени технологии	Лом	Монтана	Държавно
7	ПГТ "К.Петров"	професионална гимназия по транспорт	Борован	Враца	Държавно
8	ПТГ "Н.Й.Вапцаров"	професионална техническа гимназия	Враца	Враца	Държавно
9	ПГ "Димитраки Хаджитошин "	професионална гимназия по строителство	Враца	Враца	Общинско
10	ПГ по МЕТ	професионална гимназия по механо-електротехника	Плевен	Плевен	Държавно
11	ПГСАГ "Н.Фичев"	професионална гимназия по строителство, архитектура и геодезия	Плевен	Плевен	Държавно
12	ПГ по транспорт	професионална гимназия по транспорт	Плевен	Плевен	Държавно
13	ПГ ПСТТ	професионална гимназия подемна, строителна и транспортна техника	Плевен	Плевен	Държавно
14	ПГ "Захарий Зограф"	професионална гимназия по техническа	Плевен	Плевен	Държавно
15	ПГМЕТ "Девети май"	професионална гимназия по механо-електротехника	Червен бряг	Плевен	Държавно
16	ПГТЛП	професионална гимназия по техника и лека промишленост	Левски	Плевен	Държавно
17	ПГМЕТ "Хр.Смирненски"	професионална гимназия по механо-електротехника	Кнежа	Плевен	Държавно
18	ПГМЕТ	професионална гимназия по механо-електротехника	Ловеч	Ловеч	Държавно
19	ПГ по СЕУ	професионална гимназия по строителство, електротехника и услуги	Тетевен	Ловеч	Държавно
20	ПГМЕТ	професионална гимназия по механо-електротехника	Троян	Ловеч	Държавно

21	ПГИТУ	професионална гимназия по икономика	Ловеч	Ловеч	Държавно
22	ПГ по икономика	професионална гимназия по икономика	Димово	Видин	Общинско
23	ПГ "Асен Златаров"	професионална гимназия икономика	Видин	Видин	Държавно
24	ФСГ "Васил Левски"	професионална гимназия икономика	Монтана	Монтана	Държавно
25	ПГ	професионална гимназия икономика	Вършец	Монтана	Общинско
26	ПГТР	професионална гимназия икономика	Враца	Враца	Общинско
27	ДФСГ "Интелект"	професионална гимназия икономика	Плевен	Плевен	Общинско
28	ТГ "В. Априлов"	професионална гимназия икономика	Червен бряг	Плевен	Държавно

II. СЕВЕРЕН ЦЕНТРАЛЕН РАЙОН

1	ПГ по строителство	професионална гимназия по строителство	Габрово	Габрово	Държавно
2	ПТГ "Д-р Н.Василиади"	професионална техническа гимназия	Габрово	Габрово	Държавно
3	ПТГ "Д.Крусов"	професионална техническа гимназия	Дряново	Габрово	Общинско
4	ПГТМ	професионална гимназия по транспорт и машиностроене	Градница	Габрово	Държавно
5	ПГМЕТ - Севлиево	професионална гимназия по механо-електротехника	Севлиево	Габрово	Държавно
6	ПГСАГ "Ангел Попов"	професионална гимназия по строителство, архитектура и геодезия	Велико Търново	Велико Търново	Държавно
7	ПГЖПТ "Н.Й.Вапцаров"	професионална гимназия ЖП транспорт	Горна Оряховица	Велико Търново	Държавно
8	ПГЕ "А.С.Попов"	професионална гимназия по електротехника	Велико Търново	Велико Търново	Държавно
9	ПГС "К.Фичето"	професионална гимназия по строителство	Велико Търново	Велико Търново	Общинско
10	ПТГ "Васил Левски"	професионална техническа гимназия	Горна Оряховица	Велико Търново	Държавно
11	ПГЕЕ "М.В.Ломоносов"	професионална гимназия електротехника и електроника	Горна Оряховица	Велико Търново	Държавно
12	ПГ "Проф.д-р А.Златаров"	професионална гимназия техническа	Свищов	Велико Търново	Държавно
13	ПГ по ЛПС	професионална гимназия по строителство	Свищов	Велико Търново	Държавно
14	ПГ по транспорт "В.Друмев"	професионална гимназия по транспорт	Стражица	Велико Търново	Държавно
15	ПГЕЕ "Апостол Арнаудов"	професионална гимназия електротехника и електроника	Русе	Русе	Държавно

16	П Г М Т	професионална гимназия механо-техника	Русе	Русе	Държавно
17	ПГ по транспорт - РУСЕ	професионална гимназия по транспорт	Русе	Русе	Държавно
18	ПГСАГ "ПЕНЬО ПЕНЕВ"	професионална гимназия по строителство, архитектура и геодезия	Русе	Русе	Държавно
19	ПГПТ "Атанас Ц. Буров"	професионална гимназия по промишлени технологии	Русе	Русе	Държавно
20	ПТГ "Шандор Петьофи"	професионална техническа гимназия	Разград	Разград	Държавно
21	ПГТС "Хр.Смирненски"	професионална гимназия по техника и строителство	Разград	Разград	Държавно
22	ПГМТ "Владимир Комаров"	професионална гимназия по механо-техника	Силистра	Силистра	Държавно
23	ПГС "Пеньо Пенев"	професионална гимназия по строителство	Силистра	Силистра	Държавно
24	ПГИ "РАЧО СТОЯНОВ"	професионална гимназия по икономика	Дряново	Габрово	Общинско
25	СГ по икономика	професионална гимназия икономика	Велико Търново	Велико Търново	Държавно
26	ПГЛПИ "Атанас Буров"	професионална гимназия лека промишленост и икономика	Горна Оряховица	Велико Търново	Държавно
27	ДТГ "Д.Хадживасилев"	професионална гимназия икономика	Свищов	Велико Търново	Държавно
28	ПГИУ "Елиас Канети"	професионална гимназия по икономика и управление	Русе	Русе	Държавно
29	ПГИ "Робер Шуман"	професионална гимназия по икономика	Разград	Разград	Държавно
30	ПГСУАУ "Атанас Буров"	професионална гимназия икономика	Силистра	Силистра	Държавно

III. СЕВЕРО-ИЗТОЧЕН РАЙОН

1	ПТГ "Цар Симеон Велики"	професионална техническа гимназия	Търговище	Търговище	Държавно
2	ПГ по ЕС	професионална гимназия по електроснабдяване	Търговище	Търговище	Държавно
3	ПГТЛП	професионална гимназия по транспорт	Омуртаг	Търговище	Държавно
4	ПГТЛП	професионална гимназия по транспорт	Попово	Търговище	Държавно
5	ПГСАГ	професионална гимназия по строителство, архитектура и геодезия	Шумен	Шумен	Държавно
6	ПГ по машиностроене	професионална гимназия по машиностроене	Шумен	Шумен	Държавно
7	ПТГ "Симеон Велики"	професионална техническа гимназия	Велики Преслав	Шумен	Държавно

8	ПГМЕТТ "Христо Ботев"	професионална гимназия по механо-техника, електроника, телекомуникации и транспорт	Шумен	Шумен	Държавно
9	ПТГ	професионална техническа гимназия	Варна	Варна	Държавно
10	ПГСАГ "В. Левски"	професионална гимназия по строителство, архитектура и геодезия	Варна	Варна	Държавно
11	ПГМТ	професионална гимназия по машиностроене и транспорт	Варна	Варна	Държавно
12	ПГ	професионална гимназия техническа	Девня	Варна	Общинско
13	ПГЕ	професионална гимназия електротехника	Варна	Варна	Държавно
14	ПГ по МТЕ "М. В. Ломоносов"	професионална гимназия механо-техника и електротехника	Добрич	Добрич	Държавно
15	ПГСА "П. Пенев"	професионална гимназия строителство и архитектура	Добрич	Добрич	Държавно
16	ПГ по ТОЛП	професионална гимназия транспорт	Добрич	Добрич	Държавно
17	ПГИИ "Джон Атанасов"	професионална гимназия икономика и информатика	Търговище	Търговище	Държавно
18	ПГ по икономика	професионална гимназия по икономика	Шумен	Шумен	Държавно
19	ПГИ "Д-р Иван Богоров"	професионална гимназия по икономика	Варна	Варна	Общинско
20	ЧТГ	професионална гимназия икономика	Варна	Варна	Частно
21	ВТГ "Г. С. Раковски"	професионална гимназия икономика	Варна	Варна	Държавно
22	ФСГ "Васил Левски"	професионална гимназия икономика	Добрич	Добрич	Държавно

IV. ЮГОИЗТОЧЕН РАЙОН

1	ПГМЕЕ - Бургас	професионална гимназия по механо-електротехника и електроника	Бургас	Бургас	Общинско
2	ПГ "Колю Фичето"	професионална гимназия строителство	Бургас	Бургас	Общинско
3	ПГЕЕ "Константин Фотинов"	професионална гимназия по електротехника и електроника	Бургас	Бургас	Общинско
4	ПГ по транспорт	професионална гимназия по транспорт	Бургас	Бургас	Общинско
5	ПТГ	професионална техническа гимназия	Бургас	Бургас	Държавно
6	ПГСИ " П.ПЕНЕВ "	професионална гимназия по сградостроителни инсталации	Бургас	Бургас	Общинско

7	ПТГ-Ямбол	професионална техническа гимназия	Ямбол	Ямбол	Държавно
8	ПГСГ"К. Фичето "Ямбол	професионална гимназия по строителство и геодезия	Ямбол	Ямбол	Държавно
9	ПГ по ПСТТ "Н. Вапцаров"Ямбол	професионална гимназия подемно-строителна и транспортна техника	Ямбол	Ямбол	Държавно
10	ПГЕЕ	професионална гимназия по електротехника и електроника	Сливен	Сливен	Държавно
11	СПГСГ	професионална гимназия по строителство и геодезия	Сливен	Сливен	Държавно
12	ПГМ	професионална гимназия по механо-техника	Сливен	Сливен	Държавно
13	ПГТТ - Н. Загора	професионална гимназия по техника и технологии	Нова Загора	Сливен	Държавно
14	ПГМТТ "Н. Й. Вапцаров"	професионална гимназия по механо-техника и транспорт	Стара Загора	Стара Загора	Държавно
15	ПГЕТ"Г.С.Раковски"	професионална гимназия по електротехника	Стара Загора	Стара Загора	Държавно
16	ПГЕ "ДЖОН АТАНАСОВ"	професионална гимназия по електроника	Стара Загора	Стара Загора	Държавно
17	ПГ по СД - Стара Загора	професионална гимназия по строителство и дървообработване	Стара Загора	Стара Загора	Държавно
18	ПГ"Ив.Хаджиенов",Казанлък	професионална гимназия техническа	Казанлък	Стара Загора	Държавно
19	ПГ по транспорт и мениджмънт	професионална гимназия по транспорт	Казанлък	Стара Загора	Държавно
20	ПГСАГ "Лубор Байер"	професионална гимназия по строителство, архитектура и геодезия	Стара Загора	Стара Загора	Държавно
21	ПГЕЕ-Гълъбово	професионална гимназия електроника и енергетика	Гълъбово	Стара Загора	Общинско
22	ПГ"АТАНАС ДАМЯНОВ "	професионална гимназия техническа	Николаево	Стара Загора	Общинско
23	Търговска гимназия	професионална гимназия икономика	Бургас	Бургас	Общинско
24	ПГИ "Г. С. Раковски"Ямбол	професионална гимназия по икономика	Ямбол	Ямбол	Държавно
25	ПГИ	професионална гимназия по икономика	Сливен	Сливен	Държавно
26	Търговска гимназия	професионална гимназия икономика	Стара Загора	Стара Загора	Общинско

У.ЮЖЕН ЦЕНТРАЛЕН РЕГИОН

1	ПГ по транспорт	професионална гимназия по транспорт	Хасково	Хасково	Държавно
2	ПГДС - " Цар Иван	професионална гимназия по	Хасково	Хасково	Държавно

	Асен II "	дървообработване и строителство			
3	ПГМЕТ	професионална гимназия по механо-електротехника	Хасково	Хасково	Държавно
4	ПГ "Капитан Петко Войвода"	професионална гимназия техника и строителство	Димитровград	Хасково	Държавно
5	П Г Е Т "З.Стоянов"	професионална гимназия електропромишленост	Харманли	Хасково	Държавно
6	ПГ "В. Левски"	професионална гимназия техническа	Кърджали	Кърджали	Държавно
7	ПГЕЕ	професионална гимназия по електротехника и електроника	Кърджали	Кърджали	Държавно
8	ПГ по строителство	професионална гимназия по строителство	Кърджали	Кърджали	Държавно
9	ПГ по МЛП "Васил Левски"	професионална гимназия по машиностроене	Кирково	Кърджали	Държавно
10	ПГ по транспорт	професионална гимназия по транспорт	Крумовград	Кърджали	Държавно
11	ПГТТ	професионална гимназия по техника и технологии	Смолян	Смолян	Държавно
12	ПГС "Н. Вапцаров"	професионална гимназия по строителство	Смолян	Смолян	Държавно
13	ПГ "В. Димитров"	професионална гимназия техника и икономика	Мадан	Смолян	Държавно
14	ПГ " Цар Иван Асен II	професионална гимназия техническа	Асеновград	Пловдив	Държавно
15	ПГ по ЖПТ "Хр.Смирненски"	професионална гимназия ЖП транспорт	Карлово	Пловдив	Държавно
16	ПГ"Бр. Евл. и Хр.Г-ви"- Карлово	професионална гимназия техническа	Карлово	Пловдив	Държавно
17	ПГЕЕ	професионална гимназия по електротехника и електроника	Пловдив	Пловдив	Държавно
18	ПГ по битова техника	професионална гимназия техническа	Пловдив	Пловдив	Държавно
19	ПГТ "Гоце Делчев"	професионална гимназия по транспорт	Пловдив	Пловдив	Държавно
20	ПГАСГ "Арх.Камен Петков"	професионална гимназия архитектура, строителство и геодезия	Пловдив	Пловдив	Държавно
21	ПГСТ "Пеньо Пенев"	професионална гимназия по строителни технологии	Пловдив	Пловдив	Държавно
22	ПГМТ "Проф. Цв. Лазаров"	професионална гимназия по механо-техника	Пловдив	Пловдив	Държавно
23	ПГ по машиностроене	професионална гимназия по машиностроене	Пловдив	Пловдив	Държавно
24	ПГ по Транспорт	професионална гимназия по транспорт	Виноградец	Пазарджик	Общинско
25	ПГСА	професионална гимназия по строителство и архитектура	Брацигово	Пазарджик	Общинско
26	ПГ МЕТ	професионална гимназия по	Пазарджик	Пазарджик	Държавно

		механо електротехника			
27	ПГ по ПТ	професионална гимназия по промишлени технологии	Пазарджик	Пазарджик	Държавно
28	ПГСА	професионална гимназия по строителство и архитектура	Пазарджик	Пазарджик	Държавно
29	ФСГ "Атанас Буров"	професионална гимназия икономика	Хасково	Хасково	Държавно
30	ПГ	професионална гимназия икономика	Минерални бани	Хасково	Общинско
31	ПГИ "Алеко Константинов"	професионална гимназия по икономика	Кърджали	Кърджали	Държавно
32	ПГ "Христо Смирненски"	професионална гимназия икономика	Ардино	Кърджали	Общинско
33	ПГИ "Карл Маркс"	професионална гимназия по икономика	Смолян	Смолян	Държавно
34	ПГ по икономика	професионална гимназия по икономика	Клисура	Пловдив	Държавно
35	ПГ "Ген. Вл. Заимов"	професионална гимназия техника и икономика	Сопот	Пловдив	Държавно
36	ПГ "Петър Парчевич"	професионална гимназия икономика	Раковски	Пловдив	Общинско
37	НТГ	професионална гимназия икономика	Пловдив	Пловдив	Държавно
38	Ч П Г И Т гр. ПЛОВДИВ	професионална гимназия по икономика	Пловдив	Пловдив	Частно
39	ЧПГИУ	професионална гимназия по икономика	Пловдив	Пловдив	Частно
40	ПГИМ	професионална гимназия по икономика и мениджмънт	Пазарджик	Пазарджик	Държавно
41	ПГИТ	професионална гимназия по икономика	Велинград	Пазарджик	Държавно

VI. ЮГО-ЗАПАДЕН РЕГИОН

1	ПГЕЕ "Н. Вапцаров"	професионална гимназия по електротехника и електроника	Благоевград	Благоевград	Държавно
2	ПГ САГ	професионална гимназия по строителство, архитектура и геодезия	Благоевград	Благоевград	Държавно
3	ПТГ "Ичко Бойчев"	професионална техническа гимназия	Благоевград	Благоевград	Държавно
4	ПТГ	професионална техническа гимназия	Сандански	Благоевград	Държавно
5	ПГМЕТ	професионална гимназия по механо-електротехника	Петрич	Благоевград	Държавно
6	ПГМ "П.Р.Славейков"	професионална гимназия по машиностроене	Якоруда	Благоевград	Държавно
7	ПГЕЕ - Банско	професионална гимназия по	Банско	Благоевград	Държавно

		електроника и енергетика			
8	ПГТ	професионална гимназия по транспорт	Разлог	Благоевград	Държавно
9	ПГТ	професионална гимназия по транспорт	Дупница	Кюстендил	Държавно
10	ПТГ "Джон Атанасов"	професионална техническа гимназия	Кюстендил	Кюстендил	Държавно
11	ПТГ "Юрий Гагарин"	професионална техническа гимназия	Перник	Перник	Държавно
12	ПГТС "Арх. Йордан Миланов"	професионална гимназия по техника и строителство	Перник	Перник	Държавно
13	ТПГ "Мария Кюри"	технологична професионална гимназия	Перник	Перник	Държавно
14	Т П Г "Никола Йонков Вапцаров"	професионална техническа гимназия	Радомир	Перник	Държавно
15	ПГТ "Юрий Гагарин"	професионална гимназия по транспорт	Радомир	Перник	Държавно
16	ПГТМ "Христо Ботев"	професионална гимназия техническа	Ботевград	София-област	Държавно
17	ПТГ " Н. Й. Вапцаров "	професионална гимназия техника и икономика	Самоков	София-област	Държавно
18	АТПГ	професионална гимназия техническа	Златица	София-област	Държавно
19	ПГ	професионална гимназия техническа	Етрополе	София-област	Общинско
20	ПГ "Васил Левски"	професионална гимназия транспорт	Ихтиман	София-област	Държавно
21	ПГТ "Н.Й.Вапцаров"	професионална гимназия по транспорт	Сливница	София-област	Държавно
22	ТПГ "Стамен Панчев"	професионална гимназия техническа	Ботевград	София-област	Държавно
23	ПГМЕ	професионална гимназия механо-електротехника	Пирдоп	София-област	Държавно
24	ПГ "Г. С. Раковски"	професионална гимназия техническа	Костенец	София-област	Държавно
25	ПГ по КТС	професионална гимназия по компютърни системи	Правец	София-област	Държавно
26	ПГ по ПСТТ	професионална гимназия подемна,строителна и транспортна техника	София	София-град	Държавно
27	СПГЕ "Джон Атанасов"	професионална гимназия по електроника	София	София-град	Държавно
28	ПГТЕ "Хенри Форд"	професионална гимназия по транспорт и енергетика	София	София-град	Държавно
29	ПГ ПО ТРАНСПОРТ	професионална гимназия по транспорт	София	София-град	Държавно
30	ПГБЕТС	професионална гимназия по битова и електро-транспортна техника и строителство	София	София-град	Държавно
31	СГАГ "ХРИСТО БОТЕВ"	професионална гимназия по	София	София-град	Държавно

		строителство, архитектура и геодезия			
32	ТУЕС	професионална гимназия техническа	София	София-град	Държавно
33	ПГМЕ	професионална гимназия механо-електротехника	София	София-град	Държавно
34	ПГЕА	професионална гимназия електротехника и автоматизация	София	София-град	Държавно
35	ПГЖПТ"Никола Корчев"	професионална гимназия ЖП транспорт	София	София-град	Държавно
36	ПГТ "МАКГАХАН"	професионална гимназия по транспорт	София	София-град	Държавно
37	ПГИ "Ив. Илиев"	професионална гимназия по икономика	Благоевград	Благоевград	Държавно
38	НПГ "Д.Талев"	професионална гимназия икономика	Гоце Делчев	Благоевград	Държавно
39	ПГИТ "Проф.д-р Ас.Златаров"	професионална гимназия по икономика	Петрич	Благоевград	Държавно
40	ПГОСУ	професионална гимназия икономика	Дупница	Кюстендил	Държавно
41	ПГИМ "Йордан Захариев"	професионална гимназия по икономика и мениджмънт	Кюстендил	Кюстендил	Държавно
42	ПГ "Акад. С. П. Корольов"	професионална гимназия по техника и икономика	Дупница	Кюстендил	Държавно
43	ПГ по икономика	професионална гимназия по икономика	Перник	Перник	Държавно
44	ПГ "Велизар Пеев"	професионална гимназия техника и икономика	Своге	София-област	Държавно
45	НФСГ	професионална гимназия икономика	София	София-град	Държавно
46	НТБГ	професионална гимназия икономика	София	София-град	Държавно

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Людмила Венкова и колектив, Проучване на образованието и професионално-квалификационна структура на заетите и работната сила на национално, секторно и регионално ниво, БСК, 260 стр., 2010 г.;
2. Даниела Симидчиева и колектив, Анализ на основните проблеми при развитие и управление на образователната система за квалификация и преквалификация на национално, секторно и регионално ниво на оценяването на компетенциите на работната сила, БСК, 148 стр., 2012 г.;
3. Иван Андреев, Надя Лазарова, Таня Желязкова-Тея, Секторен анализ на компетенциите на работната сила в сектор В – „Добивна промишленост”, БСК, 89 стр., 2012 г.;
4. Иван Андреев, Анализ на минерално-суровинната индустрия в България 2011, Бюлетин БМГК ‘2011, 12 стр., 2012 г.;
5. Информация от компании, членове на БМГК;