

КОНФЕДЕРАЦИЯ НА НЕЗАВИСИМИТЕ
СИНДИКАТИ В БЪЛГАРИЯ

ФОНДАЦИЯ „ФРИДРИХ ЕБЕРТ“

КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ В ПРЕДПРИЯТИЕТО

НАРЪЧНИК

Под ръководството и съставителството на
д-р Желязко Христов

A 02 - 02276



София, февруари, 2002 г.

Темите в Наръчника са разработени както следва:

д-р Желязко ХРИСТОВ	<i>Уводни бележки</i>
Чавдар ХРИСТОВ	глава първа, тема 1 и глава втора, тема 1
н.с. д-р Екатерина РИБАРОВА	глава втора, тема 8
Добромир СТЕФАНОВ	глава втора, тема 3
Недка КОЛЕВА	глава втора, тема 6.1.
Тодор ТОДОРОВ	глава втора, тема 5
Ася ГОНЕВА	глава втора, тема 7
Любен ТОМЕВ	глава втора, тема 6.2.
Емилия БАНОВА, Стойна СЕРБЕЗОВА	глава втора, тема 4
Емилия МАРКОВА	глава първа, тема 2
Величка МИКОВА	глава втора, теми 9 и 10.2.
Красимир ГЕОРГИЕВ	глава втора, теми 10.1 и 11

Ползвани съкращения	6
Уводни бележки	7

Глава първа

Изисквания на закона към колективното трудово договаряне и колективните трудови договори. Етапи на колективното трудово договаряне

1. Изисквания на закона към колективното трудово договаряне	11
1.1. Правна уредба	11
1.2. Предмет на колективния трудов договор	12
1.3. Равнища на договаряне	14
1.4. Страни по договора	14
1.5. Проект на колективния трудов договор	16
1.6. Сключване и вписване на колективния трудов договор	17
1.7. Времетраене на колективния трудов договор	19
1.8. Изменение на колективния трудов договор	19
1.9. Лица които могат да се ползват от колективния трудов договор	20
1.10. Задължения за преговаряне и предоставяне на информация	22
1.11. Други характеристики	23
2. Етапи на колективно трудово договаряне в предприятие	24

Глава втора

Структура и раздели на колективния трудов договор

1. Преамбюл, общи положения	41
-----------------------------------	----

1.1. Правна рамка	41
1.2. Примерни текстове	43
2. Право на синдикатите и наемните работници на информация и колективния трудоу договор	47
3. Трудова заетост, обучение, квалификация и преквалификация	55
3.1. Създаване на възможности за разкриване на нови работни места	56
3.2. Създаване на условия и практика за професионална квалификация на фирмено ниво	58
3.3. Информирание	58
3.4. Съхраняване на заетостта и предотвратяване на внезапни съкращения	59
3.5. Мерки за трудов преход при уволнения	61
3.6. Механизми на осъществяване на политиката на предприятието в областта на заетостта	62
4. Работно време, почивки и отпуски	64
4.1. Възможности за работно време с по-малка продължителност от законово установената	64
4.2. Възможностите и механизмите за удължаване на работното време	65
4.3. Възможностите и механизмите за въвеждане на непълно работно време	67
4.4. Възможностите и механизмите за въвеждане на ненормиран работен ден	69
4.5. Възможности за по-голям размер на платения годишен отпуск от законово предвидения	69
5. Здравословни и безопасни условия на труд	76
6. Трудови възнаграждения и производителност на труда	86

6.1. Работни заплати	86
6.2. Аргументът производителност на труда в колективното договаряне	98
7. Осигурителни отношения. Социално-битово и културно обслужване. Социално подпомагане	105
7.1. Договаряне на осигурителните отношения	106
7.2. Договаряне на социално-битовото обслужване на работниците и служителите	117
7.3. Договаряне на социалното подпомагане	121
8. Условия за синдикална дейност	123
9. Доброволно уреждане	127
на колективните трудови спорове	127
10. Присъединяване	131
към колективен трудов договор	131
10.1. Условия за присъединяване	131
10.2. Ред за присъединяване	133
11. Допълнителни разпоредби. Преходни и заключителни разпоредби на КТД	140
11.1. Правна рамка	140
11.2. Примерни текстове	142
Използвана литература	144

Ползвани съкращения

ВПОРЗ	вътрешни правила за организация на работната заплата
ЗНА	Закон за нормативните актове
ЗУКТС	Закон за уреждане на колективните трудови спорове
КТ	Кодекс на труда
КТД	колективен трудов договор
МОТ	Международна организация на труда
НИПА	Национален институт за помирение и арбитраж
УПЗНА	Указ за прилагане на Закона за нормативните актове

Уводни бележки

Процесите на колективни преговори и колективно трудово договаряне в България навлизат в нов етап. След приемането на измененията и допълненията в Кодекса на труда се промениха някои от условията по подготовката и сключването на колективни трудови договори и те станаха срочни. В редица предприятия, отрасли, браншове и общини процесът на нови преговори и подготовка на нови колективни трудови договори е започнал още през миналата година, вече има и не малко действащи нови КТД. Независимо от това през тази година за първи път започва масова кампания по подготовка и сключване на КТД според новите нормативни изисквания. Тази кампания обхваща всички равнища, на които могат да се водят колективни преговори и да се сключват колективни трудови договори. По редица причини процедурата не може да бъде спазена изцяло според изискванията – първо преговори и сключване на КТД в отрасли и браншове, след това – в общини, ако това е необходимо и накрая в предприятия. В някои отрасли и браншове колективните преговори едва започват, в други предстоят срещи и разговори за започване на преговори. В същото време във всички КТД, сключени преди 31 март 2001 година, независимо от равнището, са

действащи само до 31 март 2002 година. Ето защо, ако няма вече нови КТД или започнали преговори за подписване на такива в отделни предприятия и организации, преговорите през тази година трябва да започнат независимо от това дали има КТД на по-високи равнища (отрасъл, бранш, община).

Тези преговори се водят в повечето случаи за съвсем нови КТД. Дълги години структурите на КНСБ на различни нива успяваха да наложат на работодателите преговори за допълнения и изменения към вече действащи КТД, някои от които от 1992-1993 година. Това даваше възможност да се отстояват и запазят редица придобивки и трудови стандарти, които са договорени и утвърдени на по-ранен етап и в относително по-благоприятни икономически условия за отделни предприятия, браншове и други.

Сегашната ситуация е съвсем различна. Освен че според законодателството се водят преговори за нови колективни трудови договори, синдикатите са изправени пред предизвикателството да преговарят предимно с нови работодатели, в условия на преобладаваща частна собственост. Не малка част от работодателите не само че трудно приемат да отстъпват от свои позиции, но и показват превантивна агресивност спрямо синдикатите. Някои отказват въобще да водят преговори. Проблемът се усложнява допълнително и от неблагоприятната икономическа и

социална среда в страната, от забавената приватизация и реструктуриране в някои отрасли и браншове, от състоянието на фактически фалит за много предприятия.

Началото на нови преговори за КТД очевидно е сериозно предизвикателство към синдикалните структури на КНСБ на всички равнища. Най-сериозно е предизвикателството към основните синдикални организации за новите преговори в предприятията, особено в приватизираните или новите частни предприятия. Организациите на КНСБ имат сили да се справят с това предизвикателство. За целта те трябва периодично да опересняват и усъвършенстват своите знания в областта на колективното договаряне, да подобряват уменията си за водене на преговори и отстояване на исканията на синдикалните членове. Предпоставка за успеха на преговорите е както подобреното трудово законодателство, съобразено с правните норми на Европейския съюз, така и възможността в процесите на колективни преговори и в съдържанието на КТД да намират директно отражение клаузите на Социалната харта на Съвета на Европа, която беше ратифицирана от българската държава и е в сила от 1 август 2000 година.

В наръчника са намерили място почти всички основни аспекти на колективните преговори и колективното договаряне в предприятията. Разгледано е подробно примерното съдържание на ко-

лективните трудови договори. Предложена е и схема за евентуално подреждане на отделните раздели. Безспорно е, че разделът, засягащ работната заплата и другите плащания обикновено е с най-голямо значение за работниците. Въпреки това в предложеното примерно подреждане на разделите този раздел е поставен след работното трудовата заетост, работното време и условията на труд, тъй като това отговаря на логиката на трудовия процес. В някои от разделите на наръчника са предложени и примерни текстове, които по преценка на синдикалистите могат да се използват в тяхната работа по подготовката и сключването на КТД.

Глава първа

ИЗИСКВАНИЯ НА ЗАКОНА КЪМ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ И КОЛЕКТИВНИТЕ ТРУДОВИ ДОГОВОРИ. ЕТАПИ НА КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ

1. Изисквания на закона към колективното трудово договаряне

Колективното договаряне и колективния трудов договор (КТД), са насочени към постигане на по-благоприятни условия на труд от установените в трудовото законодателство. Те са присъщ инструмент в дейността на синдикатите. Колективното договаряне определяме, като процес, а КТД като цел и краен продукт на този процес.

1.1. Правна уредба

Правната уредба на колективното договаряне и колективните трудови договори се съдържа в Кодекса на труда – чл. 51 – 60 КТ. Международна закрила и признание колективното договаряне намира в две конвенции на Международната организация на труда – Конвенция 98 относно правото на организиране и колективно преговаряне от 1949 г., ратифицирана от българската държава и станала част от вътрешното ни законодателство и конвенция 154 относно колективното прего-

варяне от 1954 г., която все още не е ратифицирана от нашата държава. Към тези конвенции на МОТ следва да добавим и чл. 6 от Европейската социална харта, който урежда правото на колективно договаряне, и с който текст нашата страна е обвързана.

1.2. Предмет на колективния трудов договор

Според чл. 50, ал. 1 КТ с колективния трудов договор се уреждат въпросите на трудовите и осигурителните отношения на работниците и служителите, които не са уредени с повелителни разпоредби на закона. Трудови са тези отношения, които възникват по повод на наемането на лица на работа от работодателя, а в мащаб на макроикономиката – отношенията между труда и капитала. Осигурителни са пък онези отношения, които са свързани с осигуряването на работниците/служителите при раз- личните случаи на временна неспособност, вкл. и безработица. Трудови и осигурителните правоотношения са правните механизми на реализация на трудовите и осигурителни отношения.

Всъщност предметът на КТД включва онези въпроси, които той може да урежда, или които законът му позволява да уреди.

Това в правото става, чрез т. нар. диспозитивни разпоредби. Те дават възможност на страните по КТД да се отклоняват от съдържанието

установено в тях, в посока подобряване на трудовите стандарти и условията на труд. Такива са например разпоредбите 155, ал. 2 КТ, установяваща минималния размер на основния платен годишен отпуск, или тази на чл. 156, установяваща минималните размери на допълнителните платени отпуски за вредности и за ненормиран работен ден и много други, с които ще Ви запознаем в изложението по отделните раздели на КТД. Законът урежда някои въпроси от трудовите и осигурителните отношения с повелителни, т.е. задължителни разпоредби. Такива въпроси, които са уредени с повелителни (наричат ги и императивни) разпоредби, не могат да бъдат уреждани с КТД по различен начин от законовата им уредба. С КТД могат да се уредят и въпроси, които не намират никаква уредба в закона.

Когато говорим за предмета на КТД трябва да познаваме разпоредбата на чл. 50, ал. 2 КТ, според която колективният трудов договор не може да съдържа клаузи, които са по-неблагоприятни за работниците и служителите от установените в закона или в колективен трудов договор, с който работодателят е обвързан.

Очевидно е, че договарянето на клаузи, които са по-неблагоприятни от разпоредбите на закона е безпредметно, поради което законът забранява това. Щом законът е уредил даден въпрос като минимум, то под този минимум не може да се слиза. Не може да се уговорят и по-неблагоприят-

ни клаузи от колективен трудов договор, с който работодателят вече е обвързан. Тази разпоредба намира приложение при сключване на колективен трудов договор в предприятията. Работодателят е обвързан по силата на членствените си отношения с работодателска организация, която може да е страна при сключване на трудов договор на по-високо равнище – браншов, отраслов или общински. Сключеният колективен трудов договор в предприятието трябва да съдържа уговорки, уреждащи трудовите правоотношения по същия или по-благоприятен начин в сравнение с подобна уредба в отрасловия или в браншовия договор.

1.3. Равнища на договаряне

Три са възможните равнища на договаряне – предприятие, бранш, отрасъл и общини (чл. 51 КТ). Тук следва да отбележим, че на равнище предприятие, бранш и отрасъл може да се сключи само един колективен трудов договор. Повече от един КТД може да се сключва в общините, за предприятия, организации и сектори, финансирани от общинските бюджети.

1. 4. Страни по договора

Страни в колективното преговаряне са организациите на работниците и служителите, т. е. синдикалните им организации, и отделен работодател, или група работодатели, когато става дума за отраслов/браншов и договор по общини.

Правната уредба на сключването на колективния трудов договор на равнище предприятие се съдържа в разпоредбата на чл. 51а КТ. На равнище предприятие КТД се сключва между работодателя и синдикална организация. Думата „работодател“ е определена в 1, т. 1 от Допълнителните разпоредби на КТ, а „предприятие“ – по смисъла на т. 2 от същия параграф. Страна по КТД в предприятието може да бъде и териториална организация, т. е. организация извън предприятието. Обикновено в такива организации членуват работници и служители от местни малки предприятия, в които няма създадени синдикални организации. Това личи от обстоятелството, че думата „синдикална“ не е членувана, както и това, че не е посочено изрично, че синдикалната организация е тази в предприятието. Следва да подчертаем, че страна по колективния трудов договор може да бъде само синдикална организация (представителна, или непредставителна), но в никакъв случай друго образувание в предприятието – общо събрание на работниците или служителите (събрание на пълномощниците), инициативен комитет или други подобни.

Страни по КТД по отрасли и браншове са съответните представителни организации на работниците и служителите и на работодателите. Тук само ще отбележим, че на национално ниво, между националните представителни организации на работниците/служителите и работодателите, се

сключва споразумение, чрез което се определят общи положения относно обхвата и процедурната рамка на отрасловите и браншовите договори. Сключването на това споразумение обаче съвсем не е задължително условие за започване на преговори и сключване на КТД в отраслите и браншовете, нито пък за осъществяване на тези процеси в предприятията.

За разлика от равнищата отрасъл, бранш и общини, на които колективното договаряне се осъществява само от представителните организации на работниците/служителите и на работодателите на ниво предприятие е без значение дали синдикалната организация е представителна или не.

1.5. Проект на колективния трудов договор

На равнище предприятие проектът на КТД се изготвя и представя от синдикалната организация. Когато в предприятието има повече от една синдикална организация, т. е. две или повече, те представят общ проект. Проектът е общ, ако е подготвен съвместно от тях или пък е подготвен в основни линии от една организация, а друга (или други) е внесла някои допълнения или изменения. Няма пречка проектът да е общ, ако само една организация го е изготвила, а другите го приемат без резерви. В този случай обаче изготвилата проекта организация следва да даде съгласието си проектът да стане общ, т.е. да се приема като общ на всичките организации.

Ако до общ проект не се стигне работодателят сключва колективен трудов договор със синдикалната организация, чийто проект е бил приет от общото събрание на работниците и служителите (събранието на пълномощниците) с мнозинство повече от половината от неговите членове.

Преговори не могат и не бива да започват по представен от работодателя проект. Няма пречка обаче и това е обичайно, в хода на преговорите работодателят да представи свои виждания по предложените в проекта клаузи.

На отраслово, браншово равнище и по общини КТД се сключва въз основа на общ проект, изготвен и представен от представителните организации на работниците/служителите.

1.6. Сключване и вписване на колективния трудов договор

Колективният трудов договор се сключва в писмена форма. Ако изискуемата от закона писмена форма не е спазена, или той не е подписан от страните договорът е недействителен, т. е. не поражда правни последици. Сключването на договора се изразява в неговото подписване от страните. За работодателя, подписва лицето, което е упълномощено да представлява работодателя – управител, изпълнителен директор и т. н. За синдикалната организация подписва нейният председател. За това той следва да е упълномощен. Най-често това упълномощаване става с ре-

шение на събранието или на синдикалния комитет.

Колективният трудов договор се изготвя в три екземпляра – по един за всяка от страните и един за вписване в съответната инспекция по труда.

Вписването се отразява в специален регистър към инспекцията по труда, в района, на която е седалището на работодателя. Когато работодателите имат седалища в различни райони, вписването се извършва в една от инспекциите. Колективните трудови договори с отраслово и национално значение се вписват в Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“. Споровете, относно компетентната инспекция се решават от министъра на труда и социалната политика (чл. 53, ал. 3 КТ). Вписването се извършва въз основа на писмено заявление на всяка от страните в едномесечен срок от получаването му от инспекцията по труда. Към заявлението се прилага подписан от страните екземпляр от договора. Вписването има охранително действие. То се изразява в това, че при спор относно текста на договора достоверен е текстът, който е регистриран.

При извършване на вписването инспекциите по труда не могат да се произнасят по законността на отделните клаузи на договора право-мощието.

1.7. Времетраене на колективния трудов договор

Когато говорим за времетраене на КТД имаме предвид срокът на неговото действие. Той зависи от волята на страните, която обаче е ограничена до голяма степен от закона. Според чл. 54 КТ колективният трудов договор се смята за сключен за срок от една година, доколкото в него не е уговорен друг срок, но за не повече от две години. Това означава, че ако страните не са определили срок на договора или са определили срок над 2 години, по силата на закона срокът на действие на договора, се изчерпва с изтичане на една календарна година. За отделни клаузи страните могат да договорят по-кратко срокове от 1(2) години. Срокът тече от датата на която договорът е сключен.

Уговореният друг срок, може да бъде например една година и половина или 20 месеца, но какъвто и да бъде не може да надхвърля две години. Изменената уредба за времетраенето на КТД не дава възможност да се сключват безсрочни колективни трудови договори.

1.8. Изменение на колективния трудов договор

Член 56, ал. 1 КТ дава възможност на страните по всяко време КТД да бъде изменен, включително и допълнен. Изменението (допълнението) може да стане по взаимно съгласие по реда

на неговото сключване (чл. 56, ал. 1 КТ). Искане за изменението на отделни клаузи може да направи както работодателя, така и синдикалната организация. Без да се впускаме в подробности трябва да поясним, че споразумение (анекс) за изменение на отделни клаузи или раздели, може да бъде постигнато само между страни, сключили първоначалния колективен трудов договор. Предложението трябва да бъде предхождано от покана за изменение на договора, да е направено в писмена форма. То се обсъжда по в процедура, като при първоначалното договаряне.

Споразумение за изменение на КТД трябва да бъде в писмена форма в три екземпляра – по един за страните и един на съответната инспекция по труда, както и да бъде вписано в регистъра на инспекцията. Споразумението следва срока на договора, т. е. не може да бъде за срок по-дълъг от срока на договора.

1.9. Лица които могат да се ползват от колективния трудов договор

Действието на колективния трудов договор спрямо работниците и служителите в предприятието е уредено в чл. 57 КТ. Колективният трудов договор има директно действие в съдържанието на индивидуалните трудови правоотношения на работниците/служителите, които са членове на синдикалната организация (или организации) – страна по договора.

Освен тези лица от сключения КТД могат да се възползват и останалите работници/служители, които не членуват в синдикална организация – страна по договора (чл. 57, ал. 2 КТ), или които въобще не членуват в синдикална организация. Това те могат да направят, ако отправят писмено заявление до работодателя, или до ръководството на същата синдикална организация. В тези случаи говорим за присъединяване към КТД.

Присъединяването става при условия и по ред, определени от страните по договора. Законодателят е постановил обаче, че този ред и условия трябва да бъдат такива, че да не противоречат на закона или да го заобикалят, или да накърняват добрите нрави (т. е. да се отклоняват от общо приетия морал). Присъединяването е индивидуално. Към КТД не може да се присъедини синдикална организация или същата да поиска присъединяване от името на собствените си членове.

Що се касае до реда за присъединяване и възможните клаузи на КТД допускащи присъединяване на тях ще се спрем в изложението в раздел 9.

Тук само ще отбележим, че за присъединените се към колективния трудов договор той има действие заанапред, т. е. от момента на депозиране на заявлението им и след изпълнение на реда и условията, договорени в него.

1.10. задължения за преговаряне и предоставяне на информация

Законът въвежда определени задължения спрямо страните по КТД свързани с процеса на договарянето. Те са уредени в чл. 52 КТ. Нека видим какво е длъжен да прави работодателят:

- Да преговаря с представителите на работниците и служителите за сключване на колективен трудов договор. Смята се, че той е в забава, ако не изпълни задължението си в едномесечен срок от поканата.

- Да предоставя на представителите на работниците и служителите:

- а) сключените колективни трудови договори, с които страните са обвързани поради отраслова, териториална или организационна принадлежност;

- б) своевременна, достоверна и разбираема информация за икономическото и финансовото си състояние, която е от значение за сключването на колективния трудов договор. Предоставянето на информация, разпространяването на която би могло да нанесе вреди на работодателя, може да бъде отказано или направено с изискване за поверителност.

Смята се, че работодателят е в забава, спрямо това си задължение, ако не го изпълни в 15-дневен срок от поканата. Сроковете текат от получаване поканата от работодателя.

При виновно неизпълнение на тези задължения в определените срокове, в резултат на което са настъпили вреди, синдикатите имат възможност и право да предявят осъдителен иск срещу работодателя пред съда. Забавата е налице, когато задълженията не са изпълни в определените срокове.

Срещу горните задължения спрямо работодателя стои задължението за синдикалните организации в предприятието, при започване на преговорите за сключване на КТД, да предоставят информация за действителния брой на членовете си, само при искане от работодателя. Става дума за численост, а не за списък съдържащ имената на членовете.

1.11. Други характеристики

Някои текстове от закона дават допълнителна характеристика на КТ:

- Съгласно чл. 55, ал. 2 КТ в случаите по чл. 123 КТ завареният колективен трудов договор действа до сключването на нов колективен трудов договор, но за не повече от една година от датата на промяната на работодателя.

- Според чл. 54, ал. 3 КТ преговорите за сключване на нов колективен трудов договор започват не по-късно от три месеца преди изтичането на срока на действащия колективен трудов договор.

- Действието на колективния трудов договор, сключен между организация на работодатели и синдикални организации, не се прекратява спрямо работодател, който преустанови членството си в нея след неговото сключване (чл. 55, ал1 КТ).

- Работодателят е длъжен да държи на разположение на работниците и служителите текста на колективния трудов договор (чл. 58 КТ).

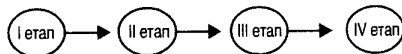
- При неизпълнение на задълженията по колективния трудов договор искиове пред съда могат да предявят страните по него, както и всеки работник или служител, спрямо когото колективният трудов договор се прилага (чл. 59 КТ).

- Всяка от страните по колективния трудов договор, както и всеки работник или служител, спрямо когото колективният трудов договор се прилага, имат право да предявят иск пред съда за обявяване на недействителност на колективния трудов договор или на отделни негови клаузи, ако противоречат на закона или го заобикалят (чл. 60 КТ).

2. Етапи на колективно трудово договаряне в предприятие

Синдикалната практика, както у нас, така и в страните с развита индустриална демокрация сочи, че процесът на колективно договаряне в предприятието се подчинява на няколко стандар-

тни етапа. Въпреки, че ситуацията в отделните предприятия е различна – различни са формите на собственост, големината и структурите им и предмета им на дейност, тези етапи може да се определят така:



Кодексът на труда не регламентира правно процедурата за водене на колективни преговори между синдикатите и работодателя. Това дава свобода на участващите страни сами да определят регламента на провеждането им. В отделните етапи са препоръчителни следните практически стъпки:

Първият етап – добрата **ПОДГОТОВКА** гарантира провеждането на качествени и ефективни преговори.

Стъпка 1

Исходно начало на процеса е **обособяването и взаимното признаване на страните в преговорите и легитимацията на представителите**, които провеждат тези преговори.

– *Работниците и служителите се представят от тяхната **синдикална организация**. Ако организацията принадлежи към национално представена синдикална централа, тя представя съответния документ удостоверяващ легитимността и.* В

противен случай се представя препис от протокола на учредителното и събрание. Възможно е да представят и препис на протокол от събрание-то за избор на ръководството на организацията. При поискване от работодателя те представят информация за действителния брой на членовете си, съгласно измененията в Кодекса на труда – чл. 52, ал. 4.

Синдикалният комитет трябва да бъде двигател на инициативността и мобилността, гарант за провеждането на резултатни преговори и синдикалните членове очакват от него.

Работодателят като страна се представява от *ръководителя* (изпълнителен директор, управител, председател) на *предприятието*. Работодателят уведомява синдикалната организация за поименния състав на своята работна група в преговорите и за възложените и правомощия. Практиката показва, че обикновено за участие в нея той определя специалисти от т. н. „втори ешелон“ – мениджърите по човешки ресурси (персонала), експерти и функционални специалисти в съответната област и др., а той се включва лично накрая, при финализирането на преговорите. Акционерите и органите за управление и контрол (Управителен съвет, Надзорен съвет, контрольори и др. обикновено не се намесват в преговорите (или с изключение при екстремни ситуации).

ВАЖНО!

Всяка една от преговарящите страни приема състава на определените екипи по преговорите така, както е предложен от другата страна.

Стъпка 2

Определяне поименния състав на екипа за преговори.

- Излъчването на състава на екипа (делегацията) за водене на преговори) по правило се извършва на *синдикално събрание*. Предложението е на синдикалния комитет. Възможно ръководството на синдикалната организация да определи поименния състав на членовете на екипа за преговори.

- В екипа се включат специалисти по отделните проблеми на договаряне и представители на основните професии. Това може да бъдат както синдикални дейци от предприятието, така и експерти от съответните браншови, отраслови, или териториални синдикални структури, или специално поканени външни консултанти. Тяхната помощ е особено ценна при изготвянето на проекта на КТД, на алтернативни становища, или предложения, когато се обсъждат възлови проблеми в хода на преговорите, за намеса в критични ситуации и пр.

- Между членовете на екипа се извършва се и разпределение на функциите – предвиждат се говорител (водещ) на екипа, експерти по проблеми, отговарящ за информацията, наблюдател и др. подобни.

- В случаите, когато в предприятието има повече от една синдикална организация и е постигнато съгласие за общо водене на преговорите, редно е ръководствата им предварително да сключат Споразумение, уреждащо начина им на представителство в екипите за преговори. Едно подобно *Споразумение за общо представителство в екипите за преговори* може да съдържа следните примерни клаузи:

- брой на представителите на отделните синдикални организации в общия екип за преговори;
- разпределение на техните функции и задължения в отделните етапи от преговорите;
- принципни правила за работа, целящи постигане на синхрон в действията на членовете на екипа;
- поведение при критични ситуации, при появата на необходимост от синдикален натиск, при провеждането на евентуални синдикални акции и др. подобни.

В масовия случай екипът за водене на преговори изработва (освен в случаите на избор на нарочна работна група) проектът на КТД.

ВАЖНО!

Предварителното усвояване на знания и овладяване на инструментариума на колективното договаряне от членовете на избраните екипи и синдикалните комитети е крачка, обуславяща крайния успех.

Стъпка 3

Информационно обезпечаване на колективните преговори

Информацията, необходима за целите на колективното трудово договаряне е твърде разностранна в съдържателен аспект, значителна по обем и от голям брой източници. Това са:

- *Исканията, предложенията, очакванията на синдикалните членове от предстоящото договаряне.* Те се събират от синдикалния комитет. За целта се провеждат анкети, проучвания и др. п. По възможност това трябва да се извърши няколко (поне 2-3) месеца преди започване на преговорите. Тези искания в последствие се обобщават и се прецизира кои от тях да бъдат включени в процеса на договаряне.

- *Изказвания, мнения, становища и приети решения на събрания на организацията.*

- *Анализ на документи, отчети, баланси, доклади, решения на общи събрания, управителни съвети и др. органи за управление на предпри-*

ятието, имащи отношение към колективното трудово преговаряне.

- Предложения от неформални *срещи и контакти* може да се използват за целите на предстоящия диалог.

- Използването на съответните отраслови, браншови и общински колективни трудови договори е задължително. То е необходимо за открояване на минималните стартови критерии, от които се тръгва и договаряне на по-благоприятни от тези клаузи в КТД на предприятието.

- Определя се и необходимата *информация*, която ще се изиска от *работодателя*:

- изисква се актуална и разбираема информация и анализ на икономическото, финансово и социално състояние на фирмата, както и на перспективите и на развитие. За целта се изискват справки, отчети и анализи по показатели, които са в помощ при разработването на проекта на КТД: за произвежданата обща продукция (в натура и стойност), за реализираната продукция, чистата продукция, печалбата, за взаимоотношенията с бюджета, данъчни служби, банки (лихви и кредити), контрагенти, за начислените средства за работни заплати (по величини, в т. ч. по тримесечия), за средно списъчния състав на персонала, за производителността на труда (съпоставена с нарастването на работната заплата), за нови па-

зари, за използването на основните производствени фондове, за средствата за социални разходи и пр.;

- за изработване на аргументирана и компетентна позиция са необходими и Програмата за заетост на предприятието (ако има такава), Вътрешните правила за организация на работната заплата, Плана за квалификация и преквалификация на персонала, отклоненията от нормите и вредните въздействия по работни места, критериите за оценка на работното място, План-сметката за формиране и разходване на средствата за социално-битово и културно обслужване и др. документи;

- цялата информация се изисква за текущата и за предходната година, а за да се проследят тенденциите – и за 2-3 годишен предходен период.

- Екипът за преговори се въоръжава с допълнителни, в т. ч. и странични аргументи и факти, които да ползва като доказателство в различни фази на преговорите: например данни за жизненото равнище, инфлацията, заетостта, потребителски цени и т.н.



ВАЖНО!

С оглед достоверността на предоставяната информация тя трябва да е подписана от съответните длъжностни лица и с печат.

Разработване и приемане на проекта на колективния трудов договор.

- Работната група по разработване на проекта търси компромисно, оптимално съчетаване на минималните и максимални стойности на показателите и *разработва проект (вариант) на КТД*, след задълбочено запознаване с исканията на работниците и съобразяване с аргументите и предложенията на работодателя, като отчита приоритетите на развитие на предприятието.

- Проектът на КТД трябва да съдържа:

- клаузи, които са абсолютно необходими за включване в КТД и тяхното отстояване в преговорите е задължително;

- клаузи, по които в момента може би ще се наложи да се отстъпи (но поставят основата и са добра инвестиция за последващи споразумявания);

- клаузи, които предварително се знае, че са обречени на загуба и които могат да се използват за „пазарлък“, или да бъдат заменени – за да се получат исканите показатели;

- Приемане на проекта на *колективния трудов договор*:

- подготвеният вариант на КТД се предлага за обсъждане на събрание на синдикална организация;

- ако в предприятието е постигнато общо представителство на няколко синдикални организации, то се провежда общо събрание на синдикалните им членове.

След отразяване на направените бележки и изменения, събранието гласува и приема проекта на КТД.

ВАЖНО!

Добре е проектът на КТД да съдържа и **повисоки (благоприятни) за работниците и служителите клаузи, също и отстъпки, и минимални стандарти, които да се използват в различно време и от различен ъгъл по време на преговорите.**

Стъпка 5

Откриване на процедура по преговори за КТД

- За синдиката колективното трудово преговаряне е право, но за работодателя е задължение – чл. 52, ал., т. 1 КТ. Синдикалната организация е тази, която проявява инициатива и *отправя писмено искане до работодателя за откриване на процедура*, и даде предложение (покана) за: дата (период от време), час и място за провеждане на първото заседание.

- Синдикалната организация предоставя на работодателя и проекта на КТД (чл. 51а, ал. 2, КТ).

- Работодателят е длъжен да започне преговорите не по-късно от един месец от получаване на поканата от синдикатите (чл. 52, ал. 3 КТ)

- Подписване на Споразумение с работодателя за процедурата – т. е. за реда и начина – на водене на преговорите.

От **съдържателна гледна точка** то съдържа договорености за:

- обхвата (проблемите) които предстои да бъдат предмет на договаряне;

- честота, продължителност на преговорите и сроковете по които ще се работи, времетраене на отделните заседания;

- правата и задълженията на всяка страна;

- правилата на поведение на участниците;

- ред и начин за обмен на информация, получаване на допълнителна информация, критерии и отговорности по отношение достъпа, ползването и кръга на информацията, представляваща фирмена тайна;

- ред и начин на получаване на консултации, ползването на външни експерти;

- начина за информиране на колектива за хода на преговорите и тяхната публичност;

- дефиниране на евентуални ситуации на отстраняване на недобронамерени участници в преговорите;

- прекъсване на преговорите и процедура за възстановяването им.

От **техническа гледна точка** се договарят:

- място и време на провеждане на преговорите;

- протоколиране на заседанията, подписване на протоколите;

- освобождаване на заетите в преговорите лица (отпуск, заплащане, заместници в трудовия процес, обучение и др.);

- техническото, материално и финансово обезпечаване на процеса на договаряне – задължение на работодателя.

ВАЖНО!

Писмата и останалата кореспонденция по колективното договаряне да се регистрират като официални документи в деловодството на предприятието и за тях да се взима изходящ номер, а синдикалният комитет да разполага с копие от всяко писмо и документ.

Стъпка 6

Разработване и проиграване на предварителен сценарий за протичане на преговорите.

- Ако страните се познават добре и доверие им е взаимно, то преговорите могат да протекат по утвърдения, традиционен за тях начин. Въп-

реки това, препоръчително е предварително договаряне между тях на *Правила (процедура) на поведението* им, а именно:

- избор на водещ на заседанията;
- екипите изразяват своите становища чрез говорителите си. Само говорителят може да дава думата за изказване на друг член от екипа си. Ако друг член от екипа желае да вземе отношение, това той извършва чрез говорителя си;
- прекъсване на преговорите – в т.ч.: а) за почивка; б) за консултации; в) при несъгласие; г) при достигане до „задънена улица“ и пр.

ВАЖНО!

В основата на водене на преговорите трябва да стои етичното поведение на участниците!

• Трябва да се предвидят и възможни критични ситуации и се подготви съответна адекватна синдикална реакция. Например:

При достигане на преговорите в „задънена улица“ – подписване на предварително Споразумение още на този етап, което да включва:

– при демонстрация на сила, прояви на незначитане, или неотстъпчива позиция от страна на работодателя – разработване на тактически план за контраатакуване и оказване на организиран натиск. Възможно е да се предвиди кога и при как-

ви обстоятелства ще се проведат символични протестни действия, протестни акции и демонстрации, предупредителни стачни действия;

– варианти при прекратяване на преговорите и какви действия ще последват след това;

– конкретни ангажименти за възстановяване на преговорите – време и пр.

Вторият, същински етап ПРЕГОВАРЯНЕ, ПРЕГОВОРИ – е изкуство!

Стъпка 7

На масата на преговори са възможни няколко варианта:

I вариант: Обсъждането на проблемите и постигането на договорености двете страни постигат в *режим на диалог*. В хода на дискусиите те проявяват конструктивност, гъвкавост, разбиране, готовност за и приемат разумни компромиси.

II вариант: Преговорите „не вървят“ и стигат до „задънена улица“. Възможни са следните ситуации:

– спорният момент се прескача и работата продължава по другите предложения. Излъчва се нова, „буферна“ работна група, работодателят и осигурява условия за работа, тя работи „нон стоп“ до „изчистване“ на т.нар. подводните камъни и решаване на проблема;

– преговорите прекъсват – ако: а) една от

страните уведоми писмено за това другата; или б) и двете страни се споразумяват (писмено). Подписва се протокол за несъгласие. Определя се известен период от време, през който страните правят допълнителни консултации и съгласуват спорните моменти с членовете си. Преговорите се възобновяват от мястото, където са спрели;

– упражнява се натиск и заплахата за откриване на процедура по ЗУКТС, изразява се готовност за протестни действия.

III вариант: *Смесен* – водят се трудни преговори и успоредно с това се подготвят действия по ЗУКТС. Това е честа практика на някои синдикати по света, особено в англоговорещите страни.

Стъпка 8

Своевременно, регулярно и точно **информирание и консултиране на синдикалните членове** за хода на преговорите. Използват се контактите и срещите и на синдикалния комитет, и на членовете на екипа за преговори, специално създадени информационни табла, бюлетини и др.

Стъпка 9

• При **съществени промени** от първоначалните искания, синдикатите информират своите членове и се **допитват за новата посока** в преговорите и предлагат за приемане или отхвърляне новите разпоредби.

• От *поведението на екипа за преговори* зависи изключително много: Той трябва да съумее да задържи инициативата на водене на преговорите в свои ръце през всеки етап на договаряне, да бъде комбинативен, да посреща новите идеи и да отстоява своите позиции. В интерес на синдикалните членове е да проявява твърдост в обсъжданията, но заедно с това – и добра воля за постигане на приемливо и за двете страни решение!

ВАЖНО!

Двете страни по преговорите са равнопоставени и равноправни. Те водят преговорите при взаимно уважение и разбирателство.

Третият етап: СКЛЮЧВАНЕ на колективния трудов договор е най-краткият етап.

Стъпка 10

КТД се **подписва** от:

- 1) работодателя и
- 2) председателя (председателите) на синдикалната/те организация/и.

Стъпка 11

• Съгласно чл. 58 КТ работодателят е длъжен да *държи на разположение* на работниците и служителите *текста на подписания КТД*.

• Синдикалният комитет *огласява* сключени-

ят КТД и също осигурява на синдикалните членове достъп до него.

• Синдикалният комитет проявява инициатива и изпраща писмо до Инспекция по труда за вписване на КТД в специалния регистър.

Четвъртият етап: ИЗПЪЛНЕНИЕ И КОНТРОЛ е най-продължителният, най-тежък и най-отговорен етап.

Стъпка 12

Задълженията за изпълнение на договореностите КТД в предприятието са предимно на **работодателя**.

Стъпка 13

– *Синдикалният комитет* *следи* за цялостното и в срок изпълнение на КТД.

– Възможно е в КТД да се постигне договореност за *създаване на нарочна комисия, или работна група*, която да анализира и събира сигнали относно изпълнението или неизпълнението на КТД.

Стъпка 14

Работата по изпълнение на КТД трябва да се вplete във времето с подготовката на новия КТД в предприятието!

Глава втора

СТРУКТУРА И РАЗДЕЛИ НА КОЛЕКТИВНИЯ ТРУДОВ ДОГОВОР

1. Преамбюл, общи положения

1. 1. Правна рамка

Преамбюл е уводна част към договор (или друг важен международен акт) в която се разясняват мотивите и целта на договора.

Следва веднага да отбележим, че при колективните трудови договори преамбюлът се предхожда от титулна част в която се посочват дата-та, страните (в т. ч. от кого те се представляват) и правното основание за сключване на колективния трудов договор.

Не е задължително да има преамбюл, но на места такъв „вход“ в договора се е наложил и се оформя практика в тази посока. Той е важен защото демонстрира позицията, отношението на партньорите към двустранния диалог, колективното договаряне и конкретните проблеми подлежащи на договаряне.

В тази начална част на договора, се отразяват целите и мотивите за сключване на договора-поддържане и развитие на отношения на двустранните отношения, взаимно зачитане и уваже-

ние между договарящите, добронамерено уреждане на проблеми от взаимен интерес и предотвратяване на спорове и конфликти, развитие на предприятието и т. н. . Добре е да се декларира в тази част, че отношенията между тях се основават на определени принципи.

Наред с целите и мотивите обикновено тук се сочи предметът на КТД – въпросите на трудовите, осигурителните и свързаните с тях отношения в предприятието, (отрасъла, бранша), които не са уредени с повелителни разпоредби. Ето защо, в КТД в предприятията, по-често се среща една смесен вариант от преамбюл и общи положения, озаглавен обикновено Общи положения.

Няма пречка тук да се посочи обхвата на действие на КТД, т. е. по отношение на кои лица той се прилага. Добре е страните да запишат, че КТД се прилага за всички членове на синдикалните организации, които са го подписали, както и за присъединилите се при условията и реда на съответния раздел КТД, уреждащ присъединяването. В тази част страните могат да декларират, че КТД е резултат на конструктивни преговори и отразява постигнатия разумен баланс между исканията на работниците и служителите и възможностите на предприятието.

1.2. Примерни текстове

Ето някои примерни текстове:

Титулна част на договора КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

Днес 200... г, в гр. между

.....
наричан в договора „РАБОТОДАТЕЛ“ представляван от

(трите имена на директор, управител и т.н.)

и синдикалната организация в
....., представлявана от

.....
(трите имена председателя на организацията)

наричана в договора „ОРГАНИЗАЦИЯТА“ се сключи настоящият договор.

(празните места се попълват с конкретно съдържание)

Преамбюл 1

В договорите не се изписва наименованието на тази уводна част, а директно се пристъпва към нея. Тук даваме примерен вариант за самостоятелен преамбюл, но по-често в практиката той се смесва с общи положения, при това с по-тесен обхват.

Съзнавайки отговорността си за развитието и просперитета на предприятието (гружест-

вото, организацията) за запазване, стабилизиране и увеличаване на производството и свързаната с него заетост и като взеха предвид:

- социално-икономическите условия в страната и региона, и възможностите и състоянието на бранша (отрасъла);

- състоянието на предприятието;

- позицията на националните представителни организации на работниците и служителите, отразени в Националното споразумение с което са определени обхвата и процедурата за браншовите (отрасловите) колективни трудови договори;

- колективните договорености на равнище бранш (отрасъл);

- традицията на отношенията между работодателя и синдикалната;

- организация.

Страните по този договор декларират:

- необходимостта от развитие на двустранния диалог и колективното договаряне в духа на европейските принципи и практики;

- възприемане на принципите на взаимно отчитане на интересите и уважение към позицията на другия;

- готовност за добронамерено уреждане на възникнали трудови и социални конфликти и необходимостта от тяхното навременно предотвратяване;

- твърдото намерение да зачитат и изпълняват клаузите на този договор, който те сключват с оглед изложените принципи и за да уредят по взаимно изгоден начин въпросите на трудовете, осигурителните и непосредствено свързаните с тях отношения в предприятието.

ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. Настоящият договор урежда въпроси свързани с полагането на наеман труд, осигуряването на наемните работници и други непосредствено свързани с тях отношения в предприятието, които не са уредени със задължителни норми в Кодекса на труда.

Чл. 2. Страните по договора изразяват обща позиция, че той е балансиран и включва взаимно изгодни клаузи, чието договаряне на настоящият етап е възможно и изпълнимо.

Чл. 3. (1) Договорът има действие и се прилага спрямо работниците и служителите от предприятието, които членуват в синдикалната (синдикалните) организации, които са страна по него.

(2) Спрямо работници и служители, които не членуват в синдикалната(ите) организация(ии), страна по договора, той има действие, ако са спазени изискванията предвидени в раздела от договора уреждащ условията и реда за присъединяване към него.

Чл. 4. Този договор урежда отношенията между страните в следните раздели:

1. Трудова заетост, обучение и квалификация;
2. Работно време, отпуски, почивки;
3. Здравословни и безопасни условия на труд;
4. Работни заплати и други плащания;
5. Взаимодействие на страните за повишаване на производителността на труда;
6. Социално-битово и културно обслужване и подпомагане;
7. Договаряне на осигурителните отношения;
8. Условия за синдикална дейност;
9. Доброволно уреждане на колективни трудови спорове;
10. Присъединяване към КТД;
11. Допълнителни разпоредби и заключителни разпоредби;

Чл. 5. Договорът се сключва за срок от

ЗАБЕЛЕЖКИ:

1. Няма пречка срокът на договора да бъде включен в общите положения.
2. В общите положения могат да бъдат включени и други текстове, които уреждат отношения извън конкретните раздели на договора.

2. Право на синдикатите и наемните работници на информация и колективния трудов договор

Правото на информация в различните си разновидности и съдържащите се в него права е прогласено в **чл. 130, чл. 130а и чл. 123 от КТ**. Законодателят само е установил случаите, в които работниците и служителите трябва да бъдат информирани, без да обезпечи прилагането на тези права с организационни механизми. Такива няма и в подзаконовите нормативни актове. Поради тази причина то би следвало да се реализира по ред и при условия уточнени между страните в КТД и приложенията към него. Разработването на ефективен механизъм за прилагането на нормите, свързани с правото на информация е от изключителна важност, защото то пряко кореспондира с чл. 21 от ЕСХ, чийто протокол от 1985 г. дава възможност за колективна жалба при нарушаването му.

Правото на информация най-общо е уредено в ал. 1 на чл. 130 от КТ. То засяга информацията за икономическото и финансово състояние на работодателя: „Работникът или служителят има право на своевременна, достоверна и разбираема информация за икономическото и финансовото състояние на работодателя, което е от значение за трудовите му права и задължения“.

Относно реализацията му може да се пос-

тигне договореност, че в определен срок от приемането на КТД работодателят ще разработи въз основа на законодателството и приеме правила за осъществяване правото по чл. 130. В КТД може да бъде записано, че разработването на тези правила ще стане след предварителни и подробни консултации с представителите на работниците и служителите, а защо не и с тяхно съгласие.

Страните могат да договорят следното:

„Работодателят се задължава да предоставя своевременна, достоверна и разбираема информация за икономическото и финансовото си състояние, което е от значение за трудовите права и задължения на работниците и служителите.

Това задължение се реализира при ред и условия, договорени между страните и установени в Приложение към договора, касаещо достъпа до информация, което трябва да бъде прието не по-късно от 1 месец от влизане в сила на настоящия КТД.“

Съгласно чл. 130 можем да договорим процедура, която да включва следните параметри:

1. за улеснение на страните да бъдат създадени унифицирани бланки-образец за искане на информация;

2. работодателят да посочи изрично длъжностното лице, пред което ще се подават заяв-

ления за достъп до информация и което ще администрира процедурата;

3. практично е да се въведе отделен регистър, в който да бъдат заведени исканията за достъп до информация;

4. да се определи срок, в който работодателят е длъжен да отговори на искането за информация, като след изтичането му може да бъде потърсена и реализирана отговорността на работодателя по чл. 399 пред инспекцията по труда;

5. да се посочат длъжностните лица, които са задължени да отговарят на исканията за достъп до информация;

6. да се запише изрично дали е необходимо лицето да мотивира искането си за достъп до информация.

На пръв поглед от формулировката на текста на ал. 1 на чл. 130 може да се направи извод, че информация следва да бъде дадена само при поискване от работника или служителя. Има становища, според които тя следва да се предостави и по инициатива на работодателя, без да е поискана от работника или служителя, когато тя е от значение за него. С цел да се избегнат евентуални противоречиви тълкувания е препоръчително при възпроизвеждането на този текст в КТД той да бъде конкретизиран, като би могъл да звучи по следния начин:

„Работодателят осъществява задължението си по чл. 130, ал. 1 от КТ по собствена инициатива, когато му е известно, че информация за икономическото и финансовото му състояние е от съществено значение за работника или служителя“.

Във втората алинея на член 130 се регламентира задължението на работодателя да предоставя писмена информация при всяко изменение на трудовото правоотношение.

Въпреки предложението на КНСБ технологията за реализацията на това право не беше записана в НРВПО. При наличието на законов вакуум по този въпрос се налага да се създаде договорен механизъм в чисто организационен аспект за прилагането на чл. 130, ал. 2.

Съществува възможност процедурата по ал. 2, която ще се запише в КТД, изцяло да следва схемата на предложената по-горе процедура по ал. 1 на чл. 130. Също така е възможно да бъде предвидена единна процедура по двете алинеи: общ регистър; едно и също длъжностно лице по администрирането ѝ; едни и същи задължени длъжностни лица; еднакви срокове. Разбира се, в този случай трябва да се съобразят особеностите на двете разпоредби от закона и да се създадат в КТД отделни текстове, които да отразяват тези специфики.

Според ал. 2 информация се дължи при всяко изменение на трудовото правоотношение. Доб-

ре е в КТД да се направи едно примерно изброяване на случаите, в които работодателят да реализира задължението си по ал. 2, като е възможно за отделните случаи да се предвидят диференцирани срокове. Един такъв запис ще улесни прилагането на ал. 2 и ще бъде полезен с оглед избягване на бъдещи спорове и противоречия относно това, дали конкретни случаи попадат под хипотезата на чл. 130, ал. 2. Важно е да се отбележи, че ако страните възприемат тази идея, непременно изброяването трябва да бъде примерно, а не изчерпателно, за да не се стигне до неоправдано и противоречащо на смисъла на колективното трудово договаряне стесняване на приложното поле на тази разпоредба. Ето един примерен текст, който детайлизира основанията за прилагането на това право:

„Работодателят е длъжен да предоставя на работника или служителя необходимата писмена информация при всяко изменение на трудовото правоотношение, като например:

- при промяна на мястото и характера на работата по производствена необходимост, чл. 120 от КТ;*
- командироване на работници или служители когато нуждите на предприятието налагат, чл. 121 от КТ;*
- едностранно установяване на непълно работно време, чл. 138, ал. 2*
- и др.“*

С ал. 3 на чл. 130 бяха създадени два нови института – този на препоръката и характеристиката. Изрично е прогласено задължението на работодателя да изготви такъв документ при поискване от работника или служителя, но как точно ще се осъществи правото законът мълчи и отново възниква необходимостта от договорно уреждане на ясен ред за поискване и получаване на тези документи с предвидени срокове, длъжностни лица за администриране на системата и задължени лица за изготвяне на документите, създаване на бланка-образец за искане за предоставяне на препоръка или характеристика. Практично е да се върви по схемата, предложена по-горе за реализиране на правата по ал. 1 и 2 на чл. 130.

Улеснение за двете страни ще представлява представителното утвърждаване на задължителни реквизити за характеристиката, респективно препоръката, като е възможно да бъде договорено изрично и какво е недопустимо да съдържат тези документи. По този начин, с оглед практиката за даване на характеристики от недалечното минало, предварително ще бъде избегната опасността съдържанието на един подобен документ да излезе извън рамките, допустими от закона и вместо да бъде единствено и изцяло свързан с работата, да оценява личния и обществен живот на работника или служителя.

С чл. 130а се регламентира правото на ин-

формация на представителите на работниците и служителите при предстоящо масово уволнение. В разпоредба изрично е записано, че това право ще се реализира по ред и начин, установени в КТД. В КТД може да бъде използван предложения по-горе механизъм за осъществяване правото на информация по чл. 130.

Правото на информация възниква при всички случаи на промяна на работодателя, визирани в чл. 123, ал. 1 и се разпростира върху точно определени въпроси, които са изчерпателно посочени в чл. 123, ал. 4-6. При почти пълната липса на процедурни правила в тези разпоредби страните по КТД ще трябва да разпишат в договора как ще се осъществява това право. Отново препоръчваме да се утвърдят в КТД или приложение към него бланки за искане и предоставяне на информация; длъжностно лице, което да администрира процедурата; срокове за подаване на информацията и др.

В КТД може да се уточни начина по който работодателя ще извършва уведомяването на работниците и служителите: директно или чрез техните представители по един или няколко от следните начини:

- да информира работниците и служителите на общото им събрание;
- да постави обявления на видни места в работните помещения;

– на съвместни заседания на работодателя с представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 КТ и с членовете на синдикалните ръководства в предприятието работодателят да даде необходимата конкретна и подробна информация, която съответните представители да предадат на представляваните от тях работници и служители.

В ал. 5 на чл. 7 се предвижда уведомяването да се извършва в срок най-малко два месеца преди настъпване на последиците. Възможно е да бъде предвиден по-голям срок за уведомяване, но трябва да се прецени внимателно дали това е уместно и дали спазването му е обективно осъществимо.

В ал. 6 е разписано, че когато във връзка с промените по ал. 1 се предвиждат мерки по отношение на работниците и служителите, работодателят е длъжен преди уведомлението по ал. 4 да проведе своевременно консултации относно тези мерки с представителите на работниците и служителите. Те задължително трябва да бъдат направени преди да се стигне до уведомлението по чл. 4. В КТД трябва да бъде предвидена процедурата за извършване на тези консултации:

1. реда за свикване на заседанието: как ще се отправят поканите за него, в какъв срок преди заседанието трябва да бъдат поканени представителите на Р/С и да им бъдат предоставени ма-

териали, съществени за провеждане на консултациите;

2. на колко заседания ще се проведат консултациите;

3. реда за провеждане на заседанията и т. н.

Клаузата в КТД може да звучи по следния начин:

„Когато във връзка с промените по чл. 123, ал. 1 се предвиждат мерки по отношение на работниците и служителите, работодателят е длъжен не по-късно от две седмици преди уведомлението да проведе своевременно консултации относно тези мерки с представителите на работниците и служителите. Консултациите се провеждат поне на две заседания.

Представителите на работниците и служителите се поканват писмено най-малко 7 дни преди провеждането на заседанието. В поканите се посочва дневния му ред и времето и мястото, където ще могат желаещите да се запознаят с материалите, съществени за провеждане на консултациите.“

3. Трудова заетост, обучение, квалификация и преквалификация

В условията на висока безработица и ниса заетост аспектите на трудовата заетост, обу-

чението, квалификацията и преквалификацията имат важно място в съдържанието на колективния трудов договор. Той може да включва клаузи по информирането по заетостта, по съхраняването на заетостта, по създаването на възможности за разкриване на нови работни места, мерки за трудов преход при уволнения, проблеми на професионалната квалификация.

3.1. Създаване на възможности за разкриване на нови работни места

В колективния трудов договор могат да се предвидят и механизми за създаване на възможности за разкриване на нови работни места, когато предприятието ще се развива в перспектива. В съдържанието могат да се включат клаузи за нови работни места, в случаите на разширяване на дейността на предприятието, за временно и сезонно наемане в случаи на по-голямо натоварване. Могат да се предвидят и различни възможности за наемане на вече съкратени работници, които са показали съответна професионална пригодност. **Например:**

„При възможности за разширяване на производството (дейността) работодателят разкрива нови работни места. При наемането на нови работници с предимство се ползват такива, които са вече съкратени, при условие, че отговарят на изискванията за новите работни места.“

„При увеличаване обема на работа работодателят може да наема работници за сезонна или временна работа. С предимство при наемането се ползват съкратени работници от предприятието или вече работили като временно или сезонно наети, при условие, че отговарят на изискванията за съответните длъжности“.

В същото време разкриването на нови работни места би могло да се регулира чрез КТД в случаите, когато развитието на предприятието не е толкова перспективно. Тогава могат да се предпочетат само временно или сезонно наемане, съчетани с форми на вътрешно реструктуриране на заетостта, съвместяване на професии, промени в организацията на работното време. Подобни мерки могат да се окажат целесъобразни с оглед избягване на бъдещи съкращения, ако развитието на дейността на предприятието е колебливо и нестабилно. **Например:**

„В случай на увеличаване обема на работа работодателят може да наема нови работници за временна и сезонна работа. Част от допълнителните функции могат да се изпълняват и чрез поемане на допълнителна работа от част от постоянните работници, съвместяване на професии, промени в организацията на труда и работното време“

3.2. Създаване на условия и практика за професионална квалификация на фирмено ниво

В колективния трудов договор могат да намерят място и аспекти на професионалната квалификация и развитието на човешките ресурси. Работодателят може да бъде задължен да осигури непрекъснато повишаване на уменията и компетентността на работниците. Могат да бъдат предвидени клаузи за подобряване адаптивността на работниците при технологични и организационни обновления, възможности за подобряване на квалификацията с оглед предотвратяване на съкращения поради непригодност на работната сила към нови изисквания.

В този раздел може да бъде предвидено и формирането на политика за обучение и развитие на качествата на работната сила в предприятието, обвързана с краткосрочна и средносрочна стратегия за фирмено развитие, която работодателят предлага на синдикалната организация.

3.3. Информиране

Работодателят е длъжен съгласно изискванията на закона да предоставя информация за **преди настъпването на възможни правни, икономически и социални последици за трудовата заетост и условията на труд**. Например текстовете в КТД по тези аспекти могат да бъдат следните:

„В случаите, когато се предвиждат мерки, касаещи пряко състоянието на заетостта и предложения за нейното реструктуриране, работодателят провежда консултации с представителите на работниците и служителите, преди официалното уведомление“.

„В случаите на масово уволнение (чл. 130а от КТ), работодателят уведомява ръководството на синдикалната организация два месеца предварително в писмена форма и предоставя информация за:

- причините за планираното уволнение;**
- броя и категорията на работниците и служителите, които ще бъдат уволнени;**
- периода и етапите, в които ще се извърши уволнението;**
- предвидените критерии за подбор на работниците и служителите, които ще бъдат уволнени.“**

3.4. Съхраняване на заетостта и предотвратяване на внезапни съкращения

С чл. 329 от КТ се дава право на работодателя в интерес на производството или службата да уволни работници и служители, длъжностите на които не се съкращават, за да останат на работа тези, които имат по-висока квалификация и работят по-добре. Това налага да се предвидят меха-

низми за защита на синдикалните членове, които да се конкретизират като текстове в проекта за КТД. Клаузите за **запазване на трудовото правоотношение** могат да бъдат насочени към определяне на представители на работодателя и синдикалната организация във временни комисии за **подбор по приети вътрешнофирмени критерии за необходимата квалификация и нивото на изпълнение на трудовите задължения**, както при освобождаване на работници и служители, така и при тяхното назначаване.

Тук могат да се договорят и самите **критерии за подбор** на работниците и служителите при масово уволнение, извън законоустановените в чл. 329 критерии. Договорната свобода позволява да се предвидят освен професионални, така също и социални, икономически и други критерии за подбор. Могат да бъдат възпроизведени като клауза в КТД понастоящем отменените ал. 2 и 4 на чл. 329, **например**:

„В случаите на масово уволнение по реда на ЗНЗ за целите на подбора работодателят ще спазва следните изисквания:

1. при равна квалификация и еднакво изпълнение на работата предимство за оставане на работа имат работниците и служителите, които имат по-тежко семейно или материално положение или здравословно състояние;

2. при равна квалификация не могат да бъдат

уволнявани работници или служители, чиито съпрузи са регистрирани като безработни, както и работници или служители, които единствени осигуряват издръжката на семейството си. Тази забрана не се прилага по отношение на работници или служители, които имат друг месечен доход в размер, по-голям от две минимални месечни работни заплати, или притежават имущество, което може да им осигури доход в този размер, както и по отношение на работници или служители, които сами представляват семейството, освен ако последните държат издръжка.“

3.5. Мерки за трудов преход при уволнения

Специално внимание в КТД трябва да се отдели на мерките за трудов преход при уволнения, създаването на условия и практика за професионална квалификация на фирмено ниво, планирането на дейности за преквалификация и подобряване на уменията на работниците.

В КТД може да се предвиди работодателят да представя пред синдикалните организации сроковете по КТ и КТД решение на компетентен орган за удостоверяване на обстоятелствата, налагащи уволнения, които не произтичат от пряка вина на работниците и служителите и могат да придобият масов характер спрямо икономическата характеристика на предприятието.

В случаите на предстояща процедура при масови уволнения в предприятието следва да бъдат предвидени възможности за:

- проучване професионалната характеристика на работниците и служителите и свързаните с нея възможности за заетост и професионална квалификация;

- осигуряване условия за предоставяне на услуги от Агенцията по заетостта на територията на предприятието;

- предлагане инициативи за обучение за допълнителна професионална квалификация или преквалификация, обвързани с възможности за заетост, въз основа на проучени пазарни ниши, обособяване на отделни части на предприятието, реализация на браншови и регионални проекти;

- оказване информационно и организационно съдействие на работниците и служителите за включването им в подходящи курсове за професионална квалификация, самостоятелна стопанска дейност, алтернативни програми за заетост.

3. 6. Механизми на осъществяване на политиката на предприятието в областта на заетостта

В КТД могат да бъдат разписани подобни механизми, с цел улесняване практическото осъществяване на тази политика.

Работодателят и синдикалната организация

могат да определят свои представители за участие в постоянно действаща двустранна комисия за заетост, професионална квалификация, реструктуриране и развитие на работната сила. Комисията би могла да има следния обхват на дейност:

- а) предприемане на мерки за трудов преход при уволнения, свързани с реструктуриране на предприятието;

- б) адаптиране на професионалните изисквания към технологичното обновление;

- в) въвеждане на модели за сезонна заетост;

- г) въвеждане на модели за частична заетост;

- д) въвеждане на принципи и механизми за професионално развитие на работното място (кариера);

- е) създаване на условия за професионална квалификация на фирмено ниво;

- ж) планиране на дейности за преквалификация и подобряване на уменията на работниците.

Двустранната комисия може да предлага модел и технология за осигуряване на превантивни мерки при кризи в икономическото състояние на предприятието (бранша), когато трябва да се присъти към съкращения на персонала поради финансови затруднения.

Двустранната комисия може да обобщава фирмените материални и човешки ресурси, с ко-

ито може предприятието да участва в изграждането на Регионален център за професионална квалификация и преквалификация, организиран с механизмите на двустранното партньорство от представители на синдикатите в КНСБ, на работодателски организации и местния бизнес.

4. Работно време, почивки и отпуски

Работното време става важен фактор, влияещ върху заетостта, организацията и условията на труд и заплащането на труда. Ето защо в колективния трудов договор е добре да присъства самостоятелен раздел по работно време и отпуски.

Правото на договаряне по въпросите на работното време и отпуските произтича от Кодекса на труда, с които са установени само минимални права и стандарти. Тук само ще припомним, че липса на изрична правна уредба по даден въпрос дава възможност на страните да договарят.

Основните аспекти на работното време и неговата организация, които могат да намерят място в съдържанието на КТД са следните:

4. 1. Възможности за работно време с по-малка продължителност от законово установената

Максималната продължителност на дневно-

то и седмично работно време се установява с чл. 135, ал. 1 и 3 КТ.

Това дава възможност да се договаря работното време с по-малка продължителност на работното време за деня или за седмицата. Така договореното работно време се смята за пълно работно време и не дава основание за намаляване на трудовото възнаграждение и другите права на работника или служителя по трудовото правоотношение.

Примерен текст:

„Нормалната продължителност на работното време през деня е часа, а за седмицата часа“.

4.2. Възможностите и механизмите за удължаване на работното време

Според член 136а, ал. 1 КТ по производствени причини работодателят може с писмена заповед да удължава работното време и да го компенсира чрез съответното му намаляване пред други, след предварителна консултация с представителите на работниците и служителите, доколкото в колективния трудов договор не е предвидено друго.

Възможностите за предвиждане на друго в колективния трудов договор, могат да бъдат следните:

• Консултация за въвеждане на удължено работно време се провежда със синдикалната организация – страна по договора. По този начин се изключва възможността за провеждане на консултация по чл. 136а, ал. 1 КТ с други представители на работниците и служителите.

• Удължаване на работното време се въвежда след съгласуване със синдикалната(ите) организация(и) – страна по договора.

• Удължаване на работното време е допустимо при наличието на производствени причини от обективен характер, конкретизирани от работодателя за всеки отделен случай.

Примерен текст:

„Работодателят може да въвежда удължено работно време по производствени причини от обективен характер, конкретно посочени във всеки отделен случай, след предварителни консултации (след съгласуване) с ръководството на синдикалната(ите) организация(и) – страна по договора“.

В колективния трудов договор страните могат да определят и начина, по който работниците и служителите ще бъдат уведомени за издадена заповед на работодателя за удължаване на работното време (чл. 8, ал. 1 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските).

Примерен текст:

„Страните се споразумяха писмената заповед за въвеждане на удълженото работно време да бъде известена на работниците и служителите чрез съобщение, поставено на видно място в работните помещения, или чрез подпис на работника или служителя“.

4.3. Възможностите и механизмите за въвеждане на непълно работно време

При намаляване обема на работа работодателят може да установи едностранно за период от 3 месеца в една година непълно работно време за работниците и служителите в предприятието или негово звено, след предварително съгласуване на представителите на работниците и служителите, според член 138, ал. 2.

Цитираната разпоредба и чл. 9 от НРВПО не установяват реда и начина на съгласуване въвеждането на непълното работно време. Това може да се договори с КТД.

Примерен текст:

„Непълно работно време за предприятието или негово звено може да се въвежда от работодателя при намаляване обема на работа след предварително писмено съгласие, подписано от всички представители на работниците и служителите и обявено по подходящ начин“.

Във връзка с участието на синдикалната организация в консултациите по регулиране на работното време се предлага следния **примерен текст**:

„Синдикалната(ите) организация(и) определя (избира) постоянна група в състав от човека, която дава съгласие за въвеждане на непълно работно време по чл. 138, ал. 2 КТ и провежда предварително консултации с представителите на работниците и служителите. В състава на групата се включва един представител на работниците и служителите, които не членуват в синдикалната(ите) организация(и) – страна по КТД.“

При съществуваща опасност от прекратяване на трудовото правоотношение през месеца, следващ месеца на преминаването към непълно работно време, е наложително в КТД да се уговори, че дължимите обезщетения при уволнение се изчисляват от brutното трудово възнаграждение за пълно работно време.

Примерен текст:

„Дължимите обезщетения на работник и служител при уволнение през месеца, следващ месеца на въведено непълно работно време се изчисляват от последното получено от него brutно трудово възнаграждение за пълно работно време“.

4. Възможностите и механизмите за въвеждане на ненормиран работен ден

За някои категории работници и служители, поради особения характер на работата им, работодателят след консултации с представители на работниците и служителите, доколкото в КТД не е предвидено друго, може да установява ненормиран работен ден, съгласно чл. 139, ал. 2 от КТ

Примерен текст:

„Категориите работници и служители, които работят при условията на ненормиран работен ден се определят от работодателя след проведени консултации със синдикалната(ите) организация(и) – страна по договора.

Списъкът на тези категории може да се променя по реда на неговото съставяне“.

4.5. Възможности за по-голям размер на платения годишен отпуск от законово предвидения

Според чл. 155, ал. 2 от КТ размерът на основния платен годишен отпуск е не по-малко от 20 работни дни.

Страните по КТД могат да се договорят за по-големи размери на основния платен годишен отпуск в зависимост от: продължителността на общия придобит трудов стаж от работниците и служителите; продължителността на трудовия стаж,

придобит при същия работодател; други критерии, свързани с ниво на изпълнение на възложената работа и др.

Примерен текст:

„Работниците и служителите имат право на основен платен годишен отпуск, както следва:

21 работни дни – при трудов стаж до 5 години;

22 работни дни – при трудов стаж от 5 до 15 години;

23 работни дни – при трудов стаж над 15 години;

25 работни дни – при трудов стаж над 20 години.“

Посочените размери са примерни. Страните могат да договорят други размери и при други критерии, произтичащи от предмета на дейност на предприятието.

Някои категории работници и служители в зависимост от особения характер на работата имат право на удължен платен годишен отпуск според чл. 155, ал. 3 КТ. Категориите работници и служители, които имат право на такъв отпуск са изчерпателно изброени в чл. 24-31 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските. Посочените размери за различните категории работници и служители следва да се смятат за минимални, съгласно чл. 155, ал. 3, изр. 2 КТ и чл. 156а КТ.

По-големи различни размери на удължен платен годишен отпуск за една и съща категория работници и служители могат да бъдат догова-

ряни в зависимост от критерии, приети от страните.

Примерен текст:

„Право на удължен платен годишен отпуск в размер на работни дни имат

(посочват се категориите служители по чл. 24-31 НРВПО)“.

Допустимо е по-големия размер на удължен платен годишен отпуск за една и съща категория работници или служители да е диференциран (различен), в зависимост от продължителността на трудовия стаж (общ или по специалността) и др.

Право на допълнителен платен годишен отпуск според чл. 156, т. 1 КТ имат работещите във вредни за здравето условия или за работа при специфични условия на труд. Минималният размер на този отпуск е 5 работни дни, а съгласно чл. 3, ал. 2 от Наредба 3 от 11. 05. 1993 г. за реда и изискванията за определяне правото на допълнителен платен годишен отпуск за работа във вредни за здравето условия или за работа при специфични условия в размер не по-малко от 8 работни дни.

Критерии за определяне на по-голям размер на този отпуск може да бъде продължителността на работа в среда с вредности, както и работа при повече по вид вредни условия.

Право на допълнителен платен годишен от-

пуск според чл. 156, т. 2 КТ имат работници и служители за работа при ненормиран работен ден в размер не по-малко от 5 работни дни. Критерии за определяне на по-големи размери на този допълнителен платен годишен отпуск може да бъде честотата и продължителността на ангажираността на работниците и служителите за изпълнение на трудовите си задължения след изтичане на редовното работно време в работни дни. Тези критерии са свързани с компенсаторния характер на този отпуск.

Примерен текст:

„Работниците и служителите, членове на синдикалната организация – страна по договора и присъединили се по ред и условия, определени в него, имат право на допълнителен платен годишен отпуск за работа при вредни или специфични условия на труд и на допълнителен платен годишен отпуск за работа при ненормиран работен ден, в размери конкретно определени в списъци, приложени към настоящия договор и изготвени съвместно от страните“.

Работодателят е длъжен да освобождава от работа работника или служителя съгласно чл. 157, ал. 1 КТ:

1. при встъпване в брак – 2 работни дни;
2. при кръводаряване – за деня на прегледа и кръводаряването, както и 1 ден след него;

3. при смърт на родител, дете, съпруг, брат, сестра и родител на другия съпруг или други роднини по права линия – 2 работни дни.

Тези отпуски са лично право на работника или служителя, но за тях може да се заплаща възнаграждение според уговореното в колективния трудов договор.

Примерен текст:

„За ползвания отпуск по чл. 157, ал. 1, т. 1-3 КТ на работника или служителя се изплаща възнаграждение от работодателя в размер определен по реда на чл. 177 КТ“.

Съгласно чл. 159, ал. 1 КТ за осъществяване на синдикална дейност от нещата членове на централни, отраслови и териториални ръководства на синдикалните организации, както и нещата председатели на синдикалните ръководства в предприятията имат право на платен отпуск в размери, установени в колективния трудов договор, но не по-малко от 25 часа за една календарна година.

Примерен текст:

„Нещата синдикални дейци посочени в чл. 159, ал. 1 КТ имат право на платен отпуск за участие в синдикална дейност за една календарна година в размер на работни часа или дни.

Синикалният геец е длъжен да уведоми ра-

ботодателя за ползване на този отпуск не по-късно от ден (дни) преди неговото начало“.

Според чл. 161, ал. 1 КТ на работника или служителя може да се разрешава платен или неплатен служебен или творчески отпуск при условия и по ред установени в КТД или в споразумение между страните по трудовото правоотношение.

Такъв отпуск може да бъде уговорен за работници и служители, членове на синдикалната организация страна по договора, за участие в мероприятия организирани от ръководствата на централните и териториални организации, към които тя членува.

Примерен текст:

„Работници и служители, членове на синдикалната организация – страна по договора, имат право на платен (неплатен) отпуск в размер на работни дни през календарната година за участия в мероприятия, организирани от ръководствата на централните и териториални организации (конгреси, конференции, обучение и др.).“

Работничка или служителка с 2 живи деца до 18-годишна възраст има право на 2 работни дни, а работничка или служителка с 3 или повече живи деца до 18-годишна възраст – 4 работни дни платен отпуск за всяка календарна година, **според член 168, ал. 1 КТ**, ако е уговорено в КТД,

Примерен текст:

„Работничка или служителка, член на синдикалната организация – страна по договора, както и присъединилата се към сключения КТД по ред и условия определени в него, има право на платен отпуск по чл. 168 КТ за всяка календарна година.

Право на този отпуск има и работник или служител, който вместо майката се грижи за отглеждане на децата“.

Във всички случаи на договаряне на по-големи размери на платени отпуски следва да се отчита състоянието по ползването на отпуски за минали години.

Няма пречка, чрез договора да се възприеме някакъв режим за планиране на отпуските. Подобна възможност свързваме с чл. 174 КТ относно реда за ползване на платения годишен отпуск и особено с неговата алинея 4 според която работодателят има право да предостави ползването на платения отпуск когато след като е поканил работник/служител да ползва отпуска си последният не е поискал ползването му.

Примерен текст:

„Страните приемат, че със заповед издадена от работодателя ще се въведе ежегоден план за ползване на платени отпуски, като не по-късно от 30 март всяка година след набиране на информация отдолу-нагоре и по обратния ред ще се ут-

върждава годишен план за ползване на отпуските в който ще се включват всички работници и служители от предприятието."

5. Здравословни и безопасни условия на труд

Здравословните и безопасни условия на труд се намират в сложно взаимодействие с всички останали компоненти на трудовите правоотношения. Колкото и да заемат свое специално запазено място в колективното трудово договаряне, те намират място в почти всички раздели на колективния трудов договор в предприятието. Ето защо е необходимо да се договаря с работодателя:

❖ **В раздела „Заетост, обучение и квалификация“.**

При постъпване на нови работници и специалисти в предприятието, към тях да се предявяват изисквания за правоспособност и квалификация, съответстващи на характера, сложността и отговорността на работата. Не рядко за отделни професии като кранисти, апаратчици на парни котли, електротехници, заварчици и редица други, освен общата квалификация, законодателят изисква и специална правоспособност, придобита по съответния ред и съответно документирана.

Понакога за отделни професии и работни места, законодателят предвижда ограничения по

здравни показатели. по възраст и пол, за извършване на определени дейности. Без да се приемат като откровено дискриминационни, изисквания към кандидатите за работа следва да намерят своето място във вътрешнофирмените актове, а чрез КТД да бъдат закрепени като условие при подбора и движението на трудовия ресурс. Включването на подобни клаузи в КТД е преди всичко ангажимент, грижа и отговорност на договарящите се страни за опазване на живота и здравето не само на отделния работник, но и за неговите колеги. Един възможен запис в раздела от КТД би могъл да бъде:

„Страните се договориха работодателят да разработи списъци за медицинските противопоказания за заемане на длъжности; професиите и длъжностите на които се приемат работници и служители навършили 18(16) годишна възраст, професии и длъжности които не могат да се заемат от жени. Списъците се съгласуват със синдикалните организации страни по договора.“

Аналогичен подход може да бъде възприет при формулиране на записи в КТД свързани с прекратяване на трудови правоотношения, в т. ч. при подбор при предстоящи съкращения .

❖ **В раздела „Трудова заетост, обучение и квалификация“** следва да намерят място и договорености свързани с обучението, инструктажите и квалификацията на персонала, свързани с бе-

зопасността и здравето при работа. Става въпрос преди всичко за договаряне на механизми, ресурси периодика, обхват и качество на провежданото обучение, квалификация, преквалификация на кадрите.

❖ В раздел „Работно време, отпуски и почивки“

За решаване на важни въпроси свързани с тази материя, синдикалната организация и преговарящият екип следва да разполагат с достатъчно изчерпателна информация за:законовите ограничения по отношение на продължителността на работния ден за съответните професии и работни места, фактическото състояние на факторите формиращи условията на труд (лабораторни изследвания, експертизи, оценка на риска, комплексна оценка на условията на труд и други подобни). Това означава своевременно изискване от страна на преговарящият екип за предоставяне на пълна информация за фактическото състояние на условията на труд. По същество това може и трябва да бъде един от конкретните записи в КТД, свързан с правото на информираност както на работника така и на неговите представители в хода на колективното трудово договаряне. Като резултат от обективния анализ на условията на труд и законовите възможности за минимизиране на тяхното неблагоприятно въздействие могат да се формулират договорености насочени към:

– Договаряне на по кратко от законоустано-

веното работно време за определени работни места и професии, не включени в акт на МС за въвеждане на намален работен ден. Например, текстът може да е:

„Страните се договориха и работодателят приема да въведе намален работен ден за (избриват се професии и длъжностни наименования), при запазване на трудовото им възнаграждение (ако не бъде договорено друго).“

– Договаряне на допълнителен отпуск за работа при вредни и други специфични условия на труд, в размери по-високи от предписаните в КТ и Наредбата за отпуските (съответно 5 и 8 работни дни). В КТД ясно и конкретно трябва да бъде договорено за кои професии и работни места и в какви размери на допълнителния отпуск се договарят страните.

– Договаряне на броя (честотата) и продължителността на вътрешносменните почивки и физиологични паузи,които се въвеждат за конкретни работни места и длъжностни лица. Предмет на договаряне може да бъде включването на тези почивки и паузи в общата законоустановена продължителност на работния ден.

– Договарянето на продължителността на работния ден, допълнителните отпуски и вътрешносменните почивки, при добра икономическа и социална аргументация, създават възможности за частично разрешаване на проблемите с трудова-

та заетост във фирмата и до омекотяване на социалното напрежение.

❖ В раздела „Работни заплати и други плащания“

В редица предприятия и организации от публичния сектор и в близките години ще остане актуално договарянето на доплащания за вредни и опасни условия на труд. Това означава преди всичко синдикалните организации-страни по КТД и преговарящите екипи, добре да познават методологията за извършване на комплексната оценка на условията на труд, да разполагат с пълна информация за състоянието на факторите на работната среда и оценката на риска, както и да търсят оптимална левова равностойност на всяка точка от количествената оценка. При договарянето добре трябва да се познават аргументите с които браншовите и отраслови структури на синдиката са защитавали размера на доплащанията . при сключените вече браншови КТД. Възможни подходи за решаване на проблема доплащания за вредни и опасни условия на труд.

Първи вариант

„Страните се договориха, за всяка точка по комплексната оценка на условията на труд да се доплащат по лв (% от средната минимална работна заплата за страната)“.

Втори вариант

„Страните се договориха размерът на основните работната заплата на категориите работници заети при работа във вредни и опасни условия на труд да се увеличат със сумите, получавани като доплащания. Работодателят да съгласува поименния списък на работниците и служителите и корекциите в размера на работните заплати със синдикалните организации-страни по договора“

❖ В раздела „Осигурителни отношения“

Предмет на конкретно договаряне могат да бъдат: редът и ангажиментите на страните при осъществяване на процедурите по разследване на причините и обстоятелствата за допуснатите трудови злополуки; периодичност на изготвянето на анализи и обсъждания състоянието на трудовия травматизъм, професионалната и обща заболяемост; предприемане на мерки и договаряне чрез КТД на финансов ресурс за осъществяване на профилактика на епидемиологични заболявания, както и на групи заболявания свързани с характера на труда и производствените рискове; договаряне на финансов ресурс и механизми за реализация на профилактични медицински прегледи по групи персонал; контрол и взаимно информиране за акуратното изпълнение на ангажименти на осигурителя и осигурените лица по отноше-

ние на осигурителните институции. Тук в КТД могат да намерят място и: конкретни договорености за допълнително осигуряване и за застраховане за риска трудова злополука и професионална болест За поемане на допълнителни финансови ангажименти от страна на (осигурителя) работодателя-страна по КТД, за поемане на допълнителни разходи по лечение, рехабилитация, протезиране и др. под. в случаите на трудова злополука и професионална болест.

❖ Какво остава да се договаря в раздела „Безопасност и здраве при работа“?

На пръв поглед не остава много. Това е така, защото законодателството по тази материя, а и Кодексът на труда и подзаконовите нормативни документи предвиждат твърде много. Това са изрични разпоредби и норми, които нито един работодател няма право да пренебрегва. Те са реалния законов тил на защитата на труда. И все пак практиката, а и животът налагат, синдикатите да търсят допълнителни възможности за прилагане и налагане на Закона. Те са свързани преди всичко с: договаряне на процедури, механизми, ресурси и управленски решения за гарантиране спазването на законите на страната и нормативните актове. В този смисъл, чрез КТД могат да се осигурят организационните, кадровите и финансови предпоставки за реализация на важни направления в дейността на фирмата (предприятие-

то) за осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд. Как биха изглеждали някои конкретни договорености в това направление?

„Страните се договориха:

1. Работодателят създава организация и гарантира финансово осъществяването на идентификация и оценка на рисковете на работното място. При необходимост сключва договори с външни организации и експерти за осъществяване на мониторинг на условията на труд, експертиза на състоянието на опасни машини, съоръжения и работни места, оценка и анализ на здравното състояние на персонала. Тук възможностите за договаряне и на допълнителни ангажименти на работодателя могат да бъдат и значително разширени в зависимост от спецификата във всяко предприятие.

2. Синдикалната организация(и) страна по договора се задължава да съдейства на работодателя в процеса на идентификацията и оценката на рисковете, чрез ангажирането си в осъществяване на анкети, допитвания, сондажи сред своите членове. С оглед качествено осъществяване на оценката на риска, синдикалната организация се ангажира с привличането и на външни експерти за осъществяване на независима и обективна оценка на рисковете. Работодателят приема, да поеме финансовите разходи по поисканата експертиза.

3. Работодателят е длъжен да разработи,

съгласувано със синдикалните организации-страни по договора и с участието на членовете на Комитета по условия на труд, краткосрочна и средносрочна програма за премахване или минимизиране на рисковете на работните места. Работодателят приема да гарантира с необходимите финансови и други ресурси реализацията на програмите в съответствие с приетите приоритети. Програмите и тяхното ресурсно осигуряване да се считат неразделна част-приложение към КТД, като по тяхната реализация се определят отговорностите и ангажиментите на страните по договора.

4. Работодателят е длъжен да осигури необходимите финансови ресурси за сключване на договор за обслужване на работниците и служителите от служба по трудова медицина. Разглеждането и приемането на офертите се осъществява съгласувано със синдикалните организации страни по договора.

5. Работодателят е длъжен да актуализира състава на Комитета по условия на труд, както и да предприеме мерки за изграждането на трупи по условия на труд в (поделенията на фирмата). За подобряване на работата на КУТ, работодателя се задължава: да осигури финансов и времеви ресурс за първоначално и последващо (ежегодно) обучение на членовете на комитета и групите по условия на труд; да се определи ежеме-

сечно задължително заседание на КУТ; да се въведе практиката на ежемесечно провеждане на „ден по условията на труд“, както и на книга за предложения и сигнали на работниците и служителите по проблеми на условията на труд.

6. Работодателят е длъжен да осигури необходимите финансови и други ресурси за гарантиране на нормалното функциониране на отоплителните, вентилационните и осветителни инсталации с оглед осигуряване на нормите и стандарти по условията на труд. Синдикалните организации-страни по договора се задължават да осигурят чрез своите членове нормална експлоатация, добро поддържане и култура на безопасност на работните места.

7. Работодателят е длъжен да разработи вътрешнофирмени документи за осигуряване на работниците и служителите с целия комплект от лични предпазни средства и специални работни облекла в съответствие с действащите нормативни актове. . Да обсъжда съвместно със синдикалните организации офертите за доставка на ЛПС и специални работни облекла Да организира редовното им предоставяне, поддържане и замяна. Синдикалните организации се задължават да работят активно сред своите членове и сред всички работници присъединили се към КТД за безупечно ползване на ЛПС и за тяхното добро стопанисване“.

Едва ли горните текстове могат да изчерпят цялата материя в областта на безопасността и здравето при работа, по която могат да се търсят конкретни договорни записи, но те са ориентир за конкретни договорености в зависимост от ситуацията във всяко предприятие.

В заключение, може би трябва да посочим и нещо от практиката в някои европейски държави. В случаите, когато работодателя не изпълнява изрични разпоредби на закона или договорености в КТД е възможно и **договаряне на неустойки за причинени щети или пропуснати ползи от страна на работниците върху които се разпростира един КТД**. Решаването на такъв въпрос безспорно ще изисква много точна оценка за реално пропуснати ползи и за тяхното договорно обвързване със задължения на работодателя. Считаме, че такъв подход е реалистичен само при наличие на силни и авторитетни синдикални организации, както и на благоприятна икономическа и пазарна среда за силен синдикален натиск.

6. Трудови възнаграждения и производителност на труда

6.1. Работни заплати

Договарянето на клаузи по заплащането на труда е сред основните приоритети на всяка синдикална организация. Правните основания за съ-

раняването и развитието на тази материя в КТД са категорично ясни, а нейният обхват, като минимум, е посочен още в Наредбата за договаряне на работните заплати (ПМС 129 от 1991г.). Няма причини от формално естество за отклонение от традиционното съдържание на раздела, посветен на трудовите възнаграждения.

Сега КТ изисква именно синдикалната организация да подготви и представи свой проект на раздела. Нормално е предложенията за нови клаузи и размери да отразяват максималистичното синдикално виждане. Разумно е, паралелно да се обмисля и втори, песимистичен вариант, отчитащ евентуалното несъгласие на работодателя по конфликтни въпроси с аргумента за финансови затруднения на предприятието. Разработването на двете крайни позиции ще подпомогне синдиката, когато по време на преговорите всяка от страните прави едни отстъпки за сметка на други постижения, търси се приемливият компромис, уточняват се условия или по късна дата за въвеждане на отделни договорености.

При подготовката на предложенията се ползват договореностите от браншов или отраслов КТД в областта на заплащането на труда. Ако браншовото договаряне не е приключило, това не блокира работата на синдикалната организация по колективните преговори и не ограничава правото ѝ да сключи КТД.

Преди да се формулират конкретни тексто-

ве по раздела, трябва да се извърши немалка по обем „черна“ работа по събиране и анализиране на отчетна информация за предприятието, от която може да се изведат неоспорими аргументи. Такива са данни (за последните две-три години) относно:

- разходи за заплати и за осигурителни вноски за сметка на работодателя;
- разходи за външни услуги, свързани с производството;
- общо разходи за производство;
- стойност на произведената продукция или услуги, на приходите от реализация и др., общо и на един зает

Те се съдържат в „Отчет за приходите и разходите“ и могат да послужат за ориентация относно възможностите на предприятието да заделя повече средства за заплащане на труда. От „Баланса“ личи задължността към доставчици и фиска, „замразени“ средства за произведена, но нереализирана продукция, очакваните и забавени постъпления от клиенти и т. н. На тази основа може да се направи преценка за финансовото състояние в близко бъдеще.

Полезна е информацията за постигнатата средна заплата за бранша, както и за заплащането в сходни предприятия. Осигуряването на такива данни става със съдействието на федерацията или браншовия синдикат. Сравненията и

собствената оценка от типа „къде сме ние?“ е аргумент, който може да натежи за работещо предприятие, в което работодателят се презастрахова чрез задържане или снижение на разходите за труд или откровено демонстрира негативна нагласа.

Най-силни са аргументите, извлечени от фактологията на предприятието. Сравненията със самите себе си, за последните две-три години, може да се проведат и по:

- фактическите нетни суми, получавани от работещите, т. е. без задължителните удържки за данък и лични осигурителни вноски (така ще се проследят икономии на предприятието от прехвърляне на част от осигурителното бреме върху работника);

- реалните работни заплати след отчитане на официално оповестената инфлация (примери са дадени в издания на КНСБ: КТД Коментар, ноември 2001; СИНДИ ТРУД, бр. 6-7, 2001;

- различни измерители на производителността на труда, така че да се обоснове извод за приноса на работещите, както и дали и доколко нарастването ѝ е намерило отражение в заплащането.

Въпреки съществуващата яснота за съдържанието на раздела, може да се открият някои от конфликтните въпроси:

✓ Минимална заплата за предприятието (размер и промяна)

Практика е в КТД да се фиксира по-висок размер на минималната заплата за предприятието от тази за бранша и/или за страната. Съществуват достатъчно трайни доводи за това, най-често свързвани с особеностите и вредността на производството, структурата и квалификацията на персонала. Липсата на национален механизъм за определяне на минималната заплата за страната е причина за нейната епизодична промяна, подчинена на случайни или конюнктурни фактори и оттам до системно подценяване на минималните заплати в предприятията.

Предложението за нов фиксиран размер на минималната заплата за предприятието през 2002 г. в сравнение с предходната може да се аргументира с:

- увеличената удръжка за лични осигуровки, която директно намалява нетната сума за получаване – 10,5% при 8,4% през 2001 г.;

- актуалния праг на бедност, изчисляван от ИССИ на КНСБ – 105 лв. за м. декември 2001 г., при 97,47 лв. за м. декември 2000 г.;

- фактическата понесена инфлация през 2001 г., която се отразява на реалната стойност – 4,8% в края на годината, или около 7% (оачквана) средногодишна;

– прогнозната инфлация за 2002 г. – 3,5% в края на годината или 4,2% средногодишна.

Когато ежегодно са извършвани договорени корекции на минималната заплата в предприятието и липсват числови доказателства за обезценяването ѝ (чрез пресметнати реални стойности), процентът на нарастване през 2002г. трябва да гарантира поне увеличената осигурителна тежест и очакваната инфлация.

Право на синдикалната организация е да прецени дали в рамките на песимистичния вариант е възможно запазване на минималната заплата за предприятието на същото равнище (от 2000 или 2001 г.). Такъв ход е допустим ако в предприятието няма работници или служители с основно трудово възнаграждение равно на минималната заплата, ако са договорени абсолютни суми за допълнителните възнаграждения (минималната заплата не се ползва като база), ако паралелно се договори за 2002 г. промяна на съотношенията на основните заплати и минималната заплата за предприятието. Рискът да изостане реалната минимална заплата е оправдан само при приемливи размери за нарастване на основните възнаграждения. Задължително е, обаче, да се предложат и отстояват клаузи за промяна на минималната заплата в течение на годината поради екстрени ситуации.

Примерен текст:

„Минималната заплата за предприятието се увеличава с 11 на тона сто сто (компенсация на нарасналата лична осигуровка, инфлацията от 2001 г. и текущата инфлация):

а) в случай че инфлацията от началото на 2002г. с натрупване стигне 4 достигне 4 на сто;

б) се премине към непълно работно време за три месеца, когато минималната заплата се прилага като гарантирана долна граница при редуциране на индивидуалните основни заплати.“

✓Нарастване на основните работни заплати (конкретен процент или механизъм)

Практически по-лесно е да се аргументират претенциите за равен процент на увеличение на основните заплати с оглед, като минимум, да се отрази нарастването на личната осигурителна вноска и очакваната инфлация за 2002г. Елементарното пресмятане води до процент на нарастване до края на 2002 г. от 5,6% (2,1 плюс 3,5).

Дали е достатъчно да отчита влиянието на два общовалидни фактора само през настоящата година? В отделни предприятия, където заплатите не са променяни през 2001 и преди това, трябва да се търси договаряне на много по-висок процент. Припомняме, че през 2000 г. личната осигурителна вноска бе увеличена с 4,5% и инфлацията в края на годината бе 11,3 на сто. Ако синди-

кална цел е да се покрийт понесените загуби само от инфлацията за предходните две години, необходим е процент на нарастване от 16,6% (11,3 x 104,8, разделено на 100, в процент). Отделно се пресмятат загубите от нарасналите лични осигурителни вноски (за периода 2000-2002 е 6%) и така се формира синдикалното предложение-максимум само въз основа на обективни параметри с обща валидност.

С оглед на паралелно подготвяния песимистичен вариант е реалистично да се обмисли договарянето на етапна промяна на основните заплати през годината. Важно е да се подредят по приоритет безспорните основания. Възможен е подход, основан на неотложно трансформиране в заплата на преразпределените осигурителни вноски от 2000 г. насам и частична компенсация на инфлацията.

Примерен текст:

„Основните месечни трудови възнаграждения се променят, както следва:

– от 1 април с 10,8% (заради личното участие в осигуровките и инфлацията през 2001 г.);

– от 1 октомври с 9,2% (очаквана инфлация в края на 2002 г. и частично инфлацията за 2000 г.).

За предприятия в относително стабилна кондичия е целесъобразно да се търси договаряне на нормален механизъм за нарастване през го-

дината съобразно с постигане на предварително формулирани в КТД условия (нарастване на производството и реализацията, намаляване на други разходи с конкретни ангажменти и за персонала, промяна в структурата или числеността на персонала).

Всяка синдикална организация сама ще съпоставя обективно необходимото с реално възможното, ще преценява съотношението на силите по резултатите от предходно договаряне. Важно е още при подготовката на синдикални предложения да води нагласата, че приемливият вариант не е един единствен и синдикатът трябва да разполага с готови резервни предложения за реакция, да търгува, в добрия смисъл, в хода на преговорите.

✓Допълнителни трудови възнаграждения (промяна на всички или акцент върху тези с компенсиращ характер)

Общата принципна синдикална позиция е за периодично преразглеждане и увеличение на конкретните размери на всички допълнителни трудови възнаграждения в предприятието. За да се въоръжи с аргументи преди договарянето, синдикалният екип трябва да разполага с информация за средномесечните суми, изплащани поотделно за: продължителна работа(клас); за нощен труд; за условия на труд; за извънреден труд. Данни за това какъв е дялът на тези суми от общите разходи за възнаграждения е също ориентир за това

къде може да се настъпва. Потребна е синдикална оценка на причините, довели до устойчивост на размерите и кои доплащания вече са със силно подценена и символична стойност. От анализа може да се изведат актуалните приоритети и конкретните предложения.

Известна е негативната реакция на работодателите при искания за повишаване на допълнителното възнаграждение за клас. Работодателските аргументи трябва да се посрещат с контрааргументи и числови доказателства. Когато през последните две-три години не са коригирани и основните заплати, и това доплащане, пореден отказ би бил категорично неприемлив за синдиката. В краен случай компромис следва да се търси чрез постигане на по-осезаемо увеличение на основните заплати, което автоматично води и до известно нарастване на сумата за продължителна работа.

Усилията може да се насочат основно към коригиране на онези допълнителни възнаграждения, които имат компенсиращ характер (нощен труд, неблагоприятни условия на труд). Очевидно е, че в много предприятия размерите са символични и не отразяват понасяните неудобства и вреди. Макар че тези видове възнаграждения се получават главно от производствения персонал, справедливостта налага тяхното повишение да се ползва с приоритет. Обосновката за конкретния процент на нарастване може да се изведе от на-

маляващия дял на тези суми спрямо брутната заплата (при равни други условия).

Съзнателно не се коментира доплащането за извънреден труд. От една страна, КТ установява относително справедливо увеличение. Проблемът е това, че то все по-рядко ще се изплаща при легалната възможност за удължаване на работното време и ще има частично приложение през почивните и празничните дни.

Затова определен акцент трябва да се отдаде на въпроса за специфично доплащане (извън предвидените в Наредбата за допълнителните трудови и други възнаграждения) при работа в условията на удължено работно време. Синдикалното предложение се аргументира с очевидното – чрез удълженото работно време законно се прикрива полагаан извънреден труд, за който се дължи повече. Като първи опит в това направление, може да се анонсира относително умерено (несъизмеримо с извънредния труд) увеличено заплащане.

Примерни варианти на текст:

„За положен труд в условията на удължено работно време, независимо от прилаганата система на заплащане и определеното индивидуално месечно трудово възнаграждение, се дължи, както следва:

- 0,70 лв. за всеки отработен час през месеца над съответната нормална месечна норма часове;

- 1,00 лв. за всеки отработен час през месеца, през който е прилагано удължено работно време 10 и повече работни дни последователно;

- 1,25 лв. за всеки отработен час при удължено работно време за 10 и повече работни дни през два съседни месеца.“

✓Обезщетения по Кодекса на труда

В този раздел на КТД може да се включат клаузи за завишаване базата, от която се изчисляват обезщетенията и за полагащ се по-дълъг период. При най-често ползваните основания за уволнение (чл. 222 от КТ) е добре да се предложи диференцирано завишение. Важна е синдикалната (а и морална) преценка дали по еднакъв начин да се подкрепят чрез договорен по-голям размер на обезщетенията:

- излизащите на борсата и пенсиониращите се;
- относително по младите по възраст и тези, на които остават една-две години до пенсиониране;
- лицата с десетки години стаж в предприятието и тези с няколкогодишен трудов принос.

Справедливо е да очертаят каскада от права според възприет и приемлив за синдикалните членове приоритет на жизнени и трудови ситуации. Колкото и да е трудно да се отстъпят завоювани права по отношение на обезщетенията, задача на синдиката е чрез КТД да защитава общите интереси на оставащите на работа. В това от-

ношение не бива да се подхранват винаги амбиции за постигане едновременно на оптимум и за възнагражденията, и за обезщетенията.

6.2. Аргументът производителност на труда в колективното договаряне

Практиката досега показва, че производителността на труда като показател и аргумент в процеса на колективно трудово договаряне е пренебрегван или най-малкото недооценяван както на национално и браншово, така и на фирмено равнище. Причините за това се коренят в следните обстоятелства:

Първо, в много по-голяма степен значение се отдава на инфлацията като фактор, който трябва да бъде компенсиран със съответно повишаване равнищата на заплащане. Обикновено се разчита на последваща индексация след премираването на определен праг (примерно 10 % натрупана инфлация). Като правило този механизъм никога не е действал у нас като 100 %-на компенсация поради различни причини. Тази практика е обяснима и логична, като се има предвид динамиката на потребителските цени в България през последните 12 години и стремежа да бъде запазена в някаква степен покупателната сила на работната заплата. Резултатът обаче е повече от красноречив – през 2001 г. реалният спад е около 2 пъти в сравнение с 1990 г.

Второ, в голяма част от предприятията в

България през дълги периоди не само че не се повишават производителността на труда. Напротив, дори силно я влошаваха, а трети направо изпадаха в тежко финансово положение поради липсата на пазари, неконкурентоспособност и в крайна сметка бяха ликвидирани. Очевидно в такива трудни икономически условия малко бяха фирмите, при които в процеса на колективно трудово договаряне факторът производителност на труда можеше да играе положителна роля.

Трето, в КТД се използваха предимно такива механизми, които оперативно отчитаха положителни финансови резултати (най-често под формата на тримесечни и годишни премии при определен ръст на печалбата), но връзката с производителността на труда тук не винаги е пряка. Най-често основание за това са Вътрешните правила за организация на работната заплата, а самите плащания по своята същност са допълнителни възнаграждения.

Повишаването на производителността на труда е от взаимен интерес на формално противостоящите си страни. Работодателят е заинтересован, защото това разкрива пред него нови възможности за увеличаване масата на печалба, за инвестиции в нови технологии и оборудване, за подобряване конкурентоспособността на фирмата. Наемният работник има интерес да повишава своята производителност, доколкото тя се отразява върху заплащането на неговия труд и го

мотивираща както да участва още по-активно в производствения процес, така и да повишава квалификацията си и качествените характеристики на работната си сила. Неотчитането на повишената производителност на труда през продължителни периоди води до демотивация на наемния труд, което в крайна сметка е в ущърб и на самия работодател.

Върху тази **връзка между производителността и заплащането на труда** трябва да бъде особено силно акцентирано в процеса на водене на преговори и при сключването на колективни трудови договори. Анализът на досегашната практика показва, че в КТД присъстват текстове, насочващи предимно към отчитане на индивидуалната производителност на труда, включването ѝ като критерий във Вътрешните правила за организация на работната заплата (ВПОРЗ) и начина на разпределение и изплащане на допълнителни възнаграждения при положителни финансови резултати. Ето някои конкретно използвани в практиката записи и кратки коментари към тях:

„В гружеството и структурните му звена се прилагат такива системи на заплащане и организация на труда, които в най-висока степен стимулират ефективността на труда.“

„Механизмът за оценяване на резултатите от труда и за определяне на индивидуалните работни заплати се конкретизират с ВПОРЗ.“

„За постигнати резултати могат да се изплащат допълнителни възнаграждения по реда и условията, заложиени във ВПОРЗ.“

В случая производителността на труда се свежда до отчитане на индивидуалната ефективност и отражението ѝ върху индивидуалната работна заплата. Механизмът на тази връзка почти винаги е заложен във ВПОРЗ, т. е. в случая КТД само напомня и насочва към тези правила, без да поставя въпроса за общото повишаване на производителността на труда в предприятието. Разчита се, че индивидуалното отчитане на този показател води и до цялостното и пълно отразяване на повишената производителност на фирмено равнище върху размера на заплащане на труда. Изпуска се обаче една съществена подробност – че индивидуалната заплата е величина, отнасяща се за точно определен период от време – ден, седмица, месец.

„Договорената работна заплата и допълнителните трудови възнаграждения са гарантирани при добросъвестно изпълнение на трудовите задължения от страна на работниците и служителите и 100 % изпълнение на зададения обем работа, съгласно приетата отчетност на труда.“

В горепосочения текст е налице същата зависимост, само че механизмът на действие е обърнат – имаме предварително зададена производи-

телност на труда, при спазването на която се гарантира и договореното ниво на индивидуална работна заплата. Този тип механизъм е широко разпространен в производства, където е възможно индивидуално нормиране и отчитане на труда. Зададената производителност на труда обаче в никакъв вид не се обвързва с общата производителност на предприятието/фирмата.

„За годишни резултати служителите и работниците от гружеството получават допълнително трудово възнаграждение като окончателно разплащане след приключване на съответната календарна година и когато гружеството е реализирало печалба. При определяне на размера на допълнителното трудово възнаграждение се взема предвид размера на реализираната от всяко звено печалба и приноса на всеки работник и служител.“

Това е една типична форма на допълнително възнаграждение, използвана от много предприятия в страната, когато е налице положителен финансов резултат в края на отчетната година. Макар че не винаги връзката производителност на труда – печалба е ярко изразена и доказуема в случая става въпрос за общо и индивидуално мотивиране (премиране) за постигнати добри финансови резултати.

Всички тези примери показват, че в досе-

гашната практика колективното трудово договаряне акцентира върху производителността на труда като фактор за повишение на конкретната работната заплата за определен период или за получаването на допълнително възнаграждение. Това разбира се не е недостатък и е логично да се търси такава обвързка. Недооценена обаче остава възможността да се търси **производителността на труда като аргумент за повишаване на равнищата на заплащане за един продължителен период** – периодът на действие на КТД. Тоест връзката производителност на труда – работна заплата трябва да се търси веднъж като механизъм за справедливо овъзмездяване на индивидуалния труд за конкретен период, но и втори път – като искания за трайно повишаване на работните заплати на базата на постигната производителност на труда в предходния период (периода на действие на изтеклия вече КТД). Тези аргументи и искания трябва да се поставят в процеса на договаряне и сключване на нов КТД.

Европейската практика показва, че количествените параметри на синдикалните претенции имат **два съставни елемента – достигната производителност на труда и равнище на натрупана инфлация** в периода на действие на предишния КТД. Схемата за аргументация и оценка на постигнатите споразумения може да се представи в следния табличен вид:

Предприятия	Нарастване на ПТ (%)	Инфлация (%)	Реалова фортуна на офертата	Постигнато споразумение за номинално нарастване на РЗ (%)	Реално нарастване на РЗ	Реално нарастване на РЗ с оглед на измененията в ПТ
	(A)	(B)	$C = A + B$	(D)	$E = D + B$	$F = D + C$
Предприятие 1	1.1	2.4	3.5	2.4	0	-1.1
Предприятие 2	0.1	2.4	2.5	2.5	0.1	0
Предприятие 3	0.9	2.4	3.3	3.5	1.1	0.2

От примерните данни се вижда, че заложените в КТД параметри на предприятие 1 компенсират само инфлацията, а повишената производителност на труда не се отразява в работните заплати. При предприятие 2 има реален ръст на работните заплати по отношение на инфлацията и пълно отразяване на производителността на труда. Постигнатото споразумение при предприятие 3 осигурява реален ръст на работната заплата както по отношение на инфлацията, така и по отношение на производителността на труда. Всъщност само в последния случай става въпрос за постигнато преразпределение между труда и капитала в полза на първия. Това е един вид своеобразна инвестиция в работната сила и мотивиране на наемния труд за по-ефективно участие в производствения процес.

Аргументацията на синдикалните искания налага извършването на предварителни разчети и анализи. **Синдикалната оферта е още по-силна и убедителна, ако се докаже, че за повишаване на общия индекс на производителността в предприятието решаваща роля играе увеличената**

производителност на труда спрямо останалите производствени фактори. За целта е необходима информацията относно индексите за производителност на отделните елементи в производството – труда, материалите, машините, енергията. По същество тук става въпрос за съотнасяне на една и съща величина в числителя (произведена продукция, натурален обем или добавена стойност) към различни стойности на знаменателя, съответно – брой отработени човекочасове от персонала, вложени материали, използвани машиночасове и изразходвана енергия.

7. Осигурителни отношения. Социално, битово и културно обслужване. Социално подпомагане

Осигурителните отношения, социално-битово и културно обслужване на работниците и служителите и социалното подпомагане по линия на предприятието са безспорен обект на колективния трудов договор. Този извод произтича директно от определения в чл. 50 на Кодекса на труда предмет на колективното трудово договаряне. Разбира се, общото изискване във всички случаи да се договарят само тези въпроси, които не са уредени с повелителни (задължителни и конкретни) разпоредби на закона е в сила и тук.

Въпросите на осигурителните отношения, на социално-битовото и културно обслужване и на

социалното подпомагане могат да се регулират в един общ социален раздел на колективния трудов договор на предприятието или в няколко самостоятелни. Какъв да бъде подходът зависи от разбирането и желанието на страните по КТД, както и от традициите на конкретното предприятие в това отношение. Когато изборът на партньорите в договарянето е това да става в един общ раздел, то добре е вътре в него договарянето по тези три относително обособени сфери на отношения да се прави последователно за всяка една от тях. По този начин се постига прегледност и яснота, които са важни за приложението и контрола по спазването на клаузите по КТД.

Така ще постъпим и тук – за простота и улеснение последователно ще разгледаме възможния обхват от въпроси, които подлежат на регулиране чрез КТД по всяка една от посочените по-горе сфери на отношения.

7.1. Договаряне на осигурителните отношения

Поради изискването с колективните трудови договори да се уреждат само такива въпроси, които не са уредени с повелителни разпоредби на закона, ясно е че особена свобода за договаряне в сферата на осигурителните отношения няма. Причината за това е, че законодателството регулира правата и задълженията в тази област именно с повелителни разпоредби. Това

обаче не бива да обезсърчава страните по КТД и особено синдикатите – що се отнася до осъществяването на осигурителния процес и контрола върху него, възможностите за договаряне са налице, а необходимостта от това е безспорна. Освен това, при доброволните допълнителни форми на осигуряване от гледна точка на закона договарянето е не само допустимо, а и с доста широки възможности.

В действащото осигурително законодателство (КЗОО, наредби, инструкции и др. – виж годишните сборници „Социално осигуряване“ на ИК „Труд и право“) съществува много тясна обвързаност между осигуряването на работниците и служителите, т. е. действителното плащане на осигурителни вноски, при това съпроводено с точна информация за личните данни на всеки един от тях и ползуването на осигурителни права. Както е известно осигурителните права са преди всичко правата на различни видове обезщетения и пенсии, изплащани при настъпването на определени житейски ситуации. Според закона те се наричат осигурителни рискове (болест, бременност и майчинство, трудова злополука; старост, инвалидност и пр.).

Задълженията при осъществяване на осигурителния процес – внасянето на осигурителните вноски заедно с информацията за осигурените работници и служители, лежат основно на техния

работодател. Следователно, от неговото коректно или нехайно поведение, от неговото действие или бездействие по отношение осигуряването на работещите, изцяло зависят техните осигурителни права. Ето защо, за всеки работник и служител е от голямо значение да бъде информиран внася ли неговият работодател изискващите се осигурителни вноски, върху какво възнаграждение се начисляват те, подават ли се едновременно с това и необходимите индивидуални данни и т. н. Разбираемо е, че такава информираност и своеобразен контрол е възможно да бъдат организиран единствено чрез колективното договаряне, а не по пътя на самостоятелни лични уговорки с работодателя. Още повече, че осигуряването се извършва за колектива едновременно, а и често пъти отделният работник или служител не е достатъчно подготвен и компетентен за да разчете нужните документи и справки.

По осигурителните отношения колективният трудов договор в предприятието е добре да включва три типа договорености:

- за информиране на синдикалната организация, респективно работещите за състоянието и евентуалните проблеми на тяхното осигуряване;
- за контрол при зачитането на осигурителните права, които работниците и служителите ползват чрез работодателите си (изплащане на обезщетения, на детски добавки, издаване на необходимите документи и пр.)

- за различни форми на допълнително доброволно осигуряване, в т.ч. застраховане.

Договореностите, свързани с информираността на работниците и служителите трябва да предоставят на синдикалното ръководство нужната информация, която то от своя страна да разпространи до заинтересованите работници и служители страна по КТД. Този синдикален ангажимент, както и редът и начинът за неговото изпълнение също следва да е обект на уговаряне в КТД.

Необходимата информация, свързана с осигуряването, която е важна за синдиката за да стигне до заинтересованите работници и служители е:

а) наличие (отсъствие) на просрочени задължения на работодателя към осигурителната система;

Защо това трябва да интересува синдиката? Защото последствията са за тези, чиито вноски не са внесени навреме, т.е. за работещите. Следователно, колкото по-навреме синдикатът узнае за наличието на забавени плащания към осигурителната система, толкова по-навреме ще бъдат информирани работниците и служителите за възможните проблеми, свързани с осигурителните им права, толкова по-навреме ще се потърсят и синдикални механизми за натиск работодателят да положи усилия за погасяване на задълженията;

б) текуща информация за навременното и коректно внасяне на осигурителните вноски и раз-

бира се за придружаващите вноските данни за всички осигурени лица в предприятието;

Както е известно внасянето на вноските и предоставянето на данните се извършва веднъж месечно при изплащане на работните заплати. Безспорно, текущото следене на процеса включва и възможност за своевременно узнаване за просрочия при плащането на осигурителните вноски, поради което двата типа информация, както споменахме са условно разделени. Разбира се, ако синдикатът няма яснота за състоянието на нещата за предходни период добре е и такава информация да се изиска по повод преговорите за КТД. Изясняването на този въпрос може да стане като в съответния раздел на КТД се впише общ текст, от който да личи например, че работодателят декларира отсъствие на стари задължения към социалното осигуряване към съответната дата. В случай, че такива задължения са налице е необходим текст, който да изяснява общата сума на задълженията, наличието или отсъствието на утвърден погасителен план, намеренията и волята на работодателя за начина и сроковете на погасяването.

... „Работодателят декларира, че към момента на подписване на настоящия КТД няма стари и просрочени задължения към държавното обществено осигуряване и НЗОК.“ ИЛИ

... „Работодателят декларира, че към момен-

та на подписване на настоящия договор предприятието има стари и просрочени задължения към държавното обществено осигуряване в размер на ..., по които има утвърден погасителен план и се ангажира при появата на проблем за стриктното изпълнение на плана да информира в едномесечен срок синдикалната организация, ИЛИ

... „Работодателят декларира наличието на стари задължения към държавното обществено осигуряване за периода ... в размер на ... и поема ангажимент да предприеме незабавно действия по разработването и защитаването на погасителен план за тяхното издължаване, както и текущо да информира синдикалната организация за хода на разработването и за крайния резултат“.

Две са според нас подходящите решения за начина да се информира един предварително определен синдикален представител/и, относно текущото осигуряване на работниците и служителите. **Едното** е договаряне на право за споменатия/те представител/и на достъп до данните от ведомостта и лично да се запознава/т със съответните копия от платежни нареждания и информацията за осигурените лица. Тя може да бъде на хартиен или на магнитен носител, но най-често е на магнитен (дискета). Това може да се прави както ежесмесечно, така и на по-дълги периоди, но не бива да се отива на повече от тримесечен срок, тъй като евентуалните по-големи пропуски, по

трудно могат да бъдат коригирани, а и смисълът на синдикалното участие в целия този процес е именно в навременната реакция и предприемането на адекватни мерки.

„Страните се договарят, че определен от синдикалната организация представител със заповед на работодателя получава достъп ежесечно (веднъж на три месеца) до оригиналните документи на предприятието, удостоверяващи плащането на текущите осигурителни вноски за ДОО, ДЗПО (и ДДПО) и НЗОК, в т. ч. данните от ведомостите за съответния месец.

Представителят по предходната алинея се задължава да информира по подходящ и ефективен начин работниците и служителите, страна по настоящия КТД за състоянието на тяхното текущо осигуряване.

Определянето на представителя на синдикалната организация по този член ще стане в срок до, а до работодателят писмено ще бъде информиран за това, с оглед издаването на заповедта по ал. 1.“

Второто – договаряне на механизъм/и за директно информиране на работниците и служителите, в присъствието на синдикален/и активист/и от представител/и на екипа на работодателя. Добре е да се знае, че вторият подход е приложим и добър за малки и компактни колективи, където е

лесно сравнително често хората да се събират или да бъдат обходени за да получават предвидената в КТД информация. И при двата подхода е задължително да са налице и текстове с ясна и проста процедура за действията на страните по КТД при възникване на проблеми – отказ за изпълнение на договореното в КТД относно информирането за процеса на осигуряване или пропуски в този процес.

Извън описаното по-горе, във всички случаи е важно в КТД да се съдържа/т и текст или текстове за реда и начина, по който осигурените ще бъдат запознавани с обратната информация, която в началото на всяка година се връща в предприятието от НОИ. Тя е обобщена за цялата изтекла година и съдържа индивидуални данни за всеки работник и служител (какви осигурителни вноски, върху какъв осигурителен доход, за какъв период са внасяни). По този начин кръгът на информацията за целия осигурителен процес в предприятието се затваря и се сверява текущата информация, предоставяна през годината.

... „Страните се споразумява, че данните за осигуряването на работниците и служителите, получени от информационната система на НОИ ще бъдат обект на съвместен анализ и преценка, с оглед съответствието на данните в предприятието и получените съгласно Инструкция 1 НОИ.

Синдикалната организация се ангажира да

*предостави индивидуалните данни и информация по предходната алинея в едномесечен (или друг) срок от получаването ѝ в предприятието на всеки заинтересован работник и служител и при необходимост да оказва помощ и съдействие за разясняването ѝ, както и за отстраняване на недо-
разумения или неточности."*

Договореностите, касаещи възможни форми на синдикален **контрол, свързан с осигурителните права** на работещите, които те ползват чрез работодателите си, според нас е най-полз-
но да се насочат към две неща:

а) създаване на гаранции за защита интересите на работещите в случаите, при които не се изплаща обезщетение за неработоспособност (чл. 46 от КЗОО);

Лишаването от обезщетение за неработоспособност може да се прилага в точно изброени случаи, посочени в закона. Няма, обаче законов текст, който да ограничава или да посочва точен механизъм как работодателят, който фактически изплаща обезщетението следва да прилага законната норма. Ето защо в интерес на работниците и служителите, но и на самия работодател (обективност на преценката, елиминиране на конфликти) е в КТД да се предвиди специален механизъм (технология) за начина на прилагане чл. 46 КЗОО, т. е. начина на обективно доказване наличието на предвидените по закон предпоставки за лиша-

ване от обезщетение за неработоспособност. Най-правилният подход в тези случаи е да се регламентира чрез КТД изграждането на съвместна комисия, която да се произнася във всеки конкретен случай, когато работодателят счита или има сигнали за умишлено или следствие алкохолно опиянение увреждане на здравето, нарушения на предписания режим и т. н. по всяка от ситуациите упоменати в закона. При това най-правилно би било тази паритетна комисия да се произнася писмено по констатациите, въз основа на които ще се пристъпва към лишаване от обезщетение.

"За приложението на чл. 46 КЗОО страните изграждат съвместна комисия, в която от името на работодателя участва зав. личен състав и гл. счетоводител (или други длъжности), а от името на синдикалната организация и

Комисията по предходната алинея извършва проверка по писмено или устно искане от страна на работодателя във всеки отделен случай и му предоставя писмено заключение за резултатите от проверката. Проверката включва и изискване на писмени обяснения от засегнатия работник или служител.

При отсъствието на единодушно заключение на комисията по ал. 1 работодателят предприема или не действа по приложението на чл. 46 КЗОО самостоятелно".

б) постоянно участие на синдикален представител при изпълнението на задълженията на работодателя, свързани с деклариране и разследване на трудовите злоупотреби. Най-лесното решение на този въпрос е когато в комитетите и групите по условия на труд в предприятието има представител на синдикалното ръководство, но дори и да не е такъв случаят няма пречка за договорености в този смисъл.

Договарянето на различни форми на допълнително осигуряване допуска най-голяма свобода и разнообразие на решенията, доколкото то засяга свободния избор на вида осигуровка, начина на плащане и разпределение на осигурителните вноски, избора на осигурителна компания, определянето на обхвата на осигурените (отделни възрастови или професионални групи, цялото предприятие...) и т. н. В широкия смисъл на понятието допълнително осигуряване се вписват най-различни форми на допълване на основните задължителни режими, както и различни видове застраховки за работещите в по-рискови за здравето и живота производствени условия и ситуации. Последното би било изключително полезно за предприятия от по-рисковите производствени отрасли, където до определянето от министъра на труда на списъците на професиите и работните места, за които задължително се правят рискови застраховки, този въпрос може и трябва да бъде уреден в КТД.

По тази част от договарянето на осигурителните отношения е изключително важно да е извършена предварителна подготвителна работа, за да се изясни волята и желанието на работещите (искат ли допълнително осигуряване, за кой риск, ще участвуват ли с лична вноска, какво е мнението им за обхвата на включените в допълнително осигуряване и други подобни) от една страна и от друга – финансовите възможности на предприятието. Самата предварителна подготовка също е редно да става със съгласие между синдикалното представителство и работодателя, а защо не и съвместно. Във всички случаи, обаче синдикалното ръководство трябва да е наясно, че към таква допълнителни харчове за предприятието е добре да се пристъпва след като са уредени на задоволително равнище задължителните осигурителни отношения и подходящата политика на предприятието.

7. 2. Договаряне на социално битовото обслужване на работниците и служителите

Договарянето на т. н. социални придобивки в предприятията се базира, както на общата постановка за предмета на колективното трудово договаряне в чл. 50 на Кодекса на труда, така и на специализираните разпоредби на Глава четиринадесета от същия. За обхвата на този род договорености от решаващо значение е общото състояние

на предприятието, наличието на материална база, представляваща социални обекти (магазини, детски заведения, почивна база, здравпунктове, обществения или жилища и пр.), както и осъзнаването на социална роля на предприятието от страна на физическия работодател (личността).

Безспорната воля на законодателя е, че социално-битовото и културно обслужване в предприятието е една закономерна дейност и за тази цел се предвиждат определено количество целеви средства. Тези средства се подsigуряват като правило от работодателя, но за целта могат да се използват и други източници (чл. 292 КТ). Заделените за тази цел средства, не могат да се изземват или използват за други цели (чл. 293 КТ).

Разглеждайки обвързано и в дълбочина посочените законови норми синдикалната позиция при тази част на преговорите по КТД, следва да почива на тезата, че закононото изискване е във всички случаи, да се заделят средства за тази дейност (макар и минимални, но да има). От тук се извежда тезата, че точното количество на възможните за заделяне средства се определя на базата на преговорите, респективно се уговаря с КТД. За да може това да стане на някаква обективна база, т. е. с оглед на някакви планирани направления на разходване, синдикалната позиция следва да се базира на предварително проучване на желанията на синдикалните членове и колектива като цяло и на необходимо присъщите разходи

за издръжката на социалните обекти на предприятието, ако такива има разбира се. А когато ги има, при обосновката на потребностите следва да се държи сметка и за евентуални собствени приходи на обектите. С други думи водещите договорености по тази част на КТД следва да регламентират масата на необходимите средства за СБКО и съответните направления за разходването им, с оглед на конкретната обстановка в предприятието.

Често по въпроса за направлението на разходване (конкретните нужди, които ще се удовлетворяват) на средствата за СБКО у страните по КТД има различно разбиране. Най-разпространената работодателска теза, особено когато има нежелание да се договарят социални придобивки или да се договаря въобще е по текста на чл. 293 ал. 1 от КТ, където се казва, че начинът на използване на средствата за СБКО се определя с решение на общото събрание на работниците и служителите и поради това изобщо не е редно да се водят каквито и да било преговори по тези въпроси. Да се противоборства с тази теза е възможно по два начина. Първо като се изложи посочения по-горе систематичен подход на тълкуване на нормите, в т. ч. разсъждавайки над думата „начинът“, тъй като тя по-скоро изисква определянето конкретни механизми на харчене на парите (пари, натура...), отколкото определянето на това за което да бъдат похарчени. Така или иначе щом

стане ясно, че такива препятствия се поставят пред колективното договаряне, най-добрата реакция би била синдикалното ръководство самостоятелно да организира и свика общо събрание (на пълномощниците) и да постигне подкрепа на предложени от него направления на разходите, или да получи упълномощаване да решава този въпрос в рамките на преговорите по КТД.

Не са редки случаите, когато заделените от работодателя средства за СБКО се насочват главно за „кешови“ (пари за храна, пари за транспорт, пари за поевтиняване на почивките и други подобни) придобивки на работещите. Ако това е преобладаващата воля на работещите и на страните по КТД това може да се прави, но не бива да се забравя, че този подход оскъпява социалните придобивки (дължат се осигурителни вноски и от работодател и от работник). Той не стимулира работодателя да подобрява заплащането за труд и има опасност масовизирането на тази практика да подтикне законодателят да пререши въпроса за данъчното облагане на тези суми (получените суми да се облагат с ДОД, добавени към заплатите). За избягване на оскъпяването на социалните придобивки ние бихме препоръчали търсенето и прилагането на колективни форми на регламентиране, което съвсем не елиминира индивидуалното потребление. Със същата цел е необходимо добре да се изучи и познава Наредбата за еле-

ментите на възнагражденията и доходите върху които се дължат осигурителни вноски.

„Страните се договарят за периода на действие на настоящия КТД средствата за СБКО, които ще заделят работодателят да възлизат на% към общия фонд работна заплата (възлизат на лв.).

Средствата по предходната алинея ще се разходват със съвместни решения и за следните цели:

- за издръжката на (ако предприятието има соц. обекти) – лв.;*
- за поевтиняване на храната;*
- за поевтиняване на транспортните разходи;*
- за културни мероприятия, в т. ч. професионалния празник;*
- “*

7.3. Договаряне на социалното подпомагане

Договарянето на формите на социално подпомагане в предприятията най-често е част от договарянето на социално-битовото и културно обслужване на работещите (тук го разглеждаме отделно единствено с цел прегледност и простота на възприятието). И това е естествено, тъй като е

ясно, че в преобладаващата част от случаите подпомагане се извършва за сметка на средствата, заделени от работодателя за СБКО. Разбира се няма пречка това да става и за сметка на средства на синдикалната организация (остатъка от членски внос) или от допълнително заделени от работодателя целеви средства.

При договарянето на формите и случаите, при които ще се осъществява социално подпомагане в предприятието също е важно да се помни, че има нормативни изисквания, свързани с плащането на осигурителни вноски, които ако не бъдат съобразени върху социалната помощ също ще се дължат осигурителни вноски. За това не бива под формата на социално подпомагане да се маскират намерения за увеличаване на доходите на всички работещи или на цели групи такива. Водещото изискване е помощите в пари или в натура да са свързани със случайни (болест, пожар, смърт и пр.) или планирани (раждане, женитба ...) събития и да имат все пак инцидентен, а не повтарящ се характер.

„Страните по настоящия КТД се споразумяват, че за сметка на социалните разходи ще се предоставят социални помощи в следните размери и случаи:

- при сключване на граждански брак - лв.;
- при раждане на дете - лв.;
- при заболяване, продължило повече от 15 дни,

за закупуване лекарства според представена рецепта, но не повече от лв.; при заболяване, продължило повече от 7 дни по същия ред, но не повече от лв.;

- при смърт на член от семейството или родители в т. ч. на съпруга(та) лв.;

- на родител на първокласник за началото на учебната година - лв.;

..... "

8. Условия за синдикална дейност

Известно е, че Кодексът на труда предвижда рамка на задължителните условия за синдикална дейност, които работодателят следва да предоставя на синдикалните организации в предприятията (чл. 46). В отделните предприятия синдикалните организации имат възможности за преговори и договаряне на конкретните условия за своята дейност.

Съществуват възможности условията за синдикална дейност да бъдат договорени с отделни споразумения между синдикатите и работодателите в предприятията или да са част от рамкови споразумения или други документи, третиращи индустриалните отношения, с които работодателите са обвързани. Такива рамкови споразумения могат да бъдат кодексите за поведение на компаниите и рамковите споразумения с подобен ха-

рактер, които се сключват между международни и европейски синдикални структури и големи мултинационални компании. КНСБ въведе практиката и на рамкови споразумения с големи стопански структури в България (холдинги и други), в които се третират основни аспекти на трудовите и синдикални права и могат да намират място и условията за синдикална дейност, които отделните работодатели, принадлежащи към съответните стопански структури.

Практиката е наложила това да става най-вече чрез сключваните колективни трудови договори. Условията за синдикална дейност могат да намират място като допълнителни клаузи на колективните трудови договори, особено за предприятия, където работодателите не са обвързани с други рамкови документи и споразумения.

Кои основни въпроси, засягащи условията за синдикална дейност могат да залегнат в текстовете на колективните трудови договори в предприятията:

8.1. Във връзка с упражняването на функциите на синдикатите и синдикалните права:

- Конкретни записи, фиксиращи начина на участие на синдикалните представители в подготовката на вътрешните актове на предприятията. Например, това може да бъде задължително учас-

тие на представител на синдикалния комитет в заседание на Съвета на директорите или Управителния съвет на предприятието. Според Търговския закон в някои дружества такова право има представител на персонала, но не е изрично упоменато, че това следва да е синдикален представител.

- Механизмите на осъществяване на връзки между мениджмънта и синдикати в предприятие-то. Например текстът може да фиксира създаване на комисия за социално партньорство, периодичност на провеждане на срещите между мениджърския екип и работодателя.

- Конкретните материални условия, които работодателят предоставя на синдикалната организация (или организации) – за осъществяване на тяхната дейност: брой и видове помещения или сгради, поемане на разходите за консумативи (отопление, осветление, вода и др.), осигуряване на технически средства за работа (телефони, факсове, компютри, електронна поща, интернет-връзки и др.).

- Начинът на събиране на членския внос по ведомост или друго.

- Конкретни условия за провеждането на синдикална дейност – събрания, мероприятия и други.

8.2. Във връзка с правата на синдикалните представители на равни условия и на защита при упражняване на функциите им:

• Допълнителен размер на платен отпуск, над този по чл. 159, ал. 1 от Кодекса на труда за лицата, посочени в него, както и допълнителен платен отпуск за синдикални членове, необхванати от разпоредбите на чл. 159, ал. 1 от Кодекса на труда за осъществяване на синдикална дейност и функции – събрания, заседания, срещи и други форуми, както и за участие в обучения. Например записът би могъл да изглежда по следния начин:

Синдикалните членове от организацията – страна по договора, които заемат нещатни изборни длъжности в предприятието ползват допълнителен платен годишен отпуск, извън предвидения по член 159 от КТ до 5 часа месечно за осъществяване на своите функции. Всички членове на синдикалните организации – страна по договора ползват допълнителен платен годишен отпуск до 2 часа месечно за синдикална дейност (събрания, заседания и други).

• Договорености за недопускане на дискриминация при оценяване резултатите и условията на труд, при определяне на възнагражденията и професионалното развитие на работници и слу-

жители, които заемат нещатни изборни длъжности в органи на синдикални структури на всички равнища.

• Гаранция за равно третиране на щатни изборни синдикални дейци при ползване на средства за социално-битово и културно обслужване и други социални придобивки в предприятията.

• Договорености за по-дълъг срок от предвидения в член 333, ал. 1 от Кодекса на труда, през който синдикалните дейци могат да се ползват от закрила при уволнение. **Например:**

Синдикалните дейци, които заемат изборни длъжности могат да бъдат уволнявани по време на мандата им и до 12 (или 18) месеца след неговото изтичане само след съгласие на съответния централен синдикален орган.

При преговорите за условията за синдикална дейност е важно да се знае че не бива да се прекалява с исканията, но не бива и да се отстъпва от основни условия, които гарантират нормалното функциониране на дейността на синдикалната организация.

9. Доброволно уреждане на колективните трудови спорове

Кои са колективните трудови спорове? Съгласно чл. 357 КТ това са споровете, които възник-

ват по повод сключването, изменението и изпълнението на колективните трудови договори.

- В КТД (на всички равнища на договаряне) могат да се договарят клаузи, които да сочат съществуващите в правото мирни средства за уреждане на колективни трудови спорове, като например:

- преговори между работодателя и представителите на работниците и служителите в оптимални срокове;

- търсене на посредничество за решаване на споровете от националните представителни организации на работниците и служителите и работодателите, както и от независими посредници;

- излъчване на посредници и арбитри за отсасъла, респективно бранша;

- отнасяне на спора към доброволен арбитраж и приемане на решенията на независими арбитри, определени от страните по договора или чрез Националния институт за помирение и арбитраж;

- други форми и начини на доброволно уреждане на споровете в оптимални срокове и взаимен интерес.

Добре е самият КТД да съдържа набор от клаузи, в които да се посочат способите за доброволно уреждане на възникналия колективен трудов спор.

На първо място, има възможност страните да запишат в КТД, че колективния трудов спор може да бъде решен по пътя на непосредствени преговори. Когато по този ред не успеят да постигнат съгласие по спорния въпрос, те могат да изберат за решаването му един от следните правни инструменти – посредничество или доброволен арбитраж. За да станат приложими на практика посочените по-горе способности за решаване на трудовите спорове, е необходимо страните по колективния трудов договор изрично да уговорят с клаузите на КТД начините и средствата, с които ще ги решават, например в КТД може да се запише следната клауза:

„Страните по КТД се задължават да разрешат възникнал колективен спор между тях по пътя на преговорите, а в случай че не се постигне съгласие въпросът може да се реши по реда на посредничеството или арбитража.“

Посредничеството се състои в избора на страните да наемат трето лице-посредник, което да им посредничи при решаването на възникналия между тях спор със съвети и да ги насочи да вземат правилно решение, като преодолеят сами разногласията по спора, без самия посредник да влияя пряко върху решението на страните.

Втората възможност е страните да отнесат спора пред **доброволен арбитраж**, с което се за-

дължават да изпълнят решението, поставено от арбитъра.

Колективният трудов спор може да се отнесе за решаване от новосъздадения Национален институт за помирение и арбитраж. Този институт има за основна цел да „... съдейства за доброволно уреждане на колективни трудови спорове между работници и работодатели“, когато не може да се постигне споразумение или някоя от страните откаже да преговаря (чл. 4 ал. 1 ЗУКТС).

„Доброволно уреждане „ по смисъла на ЗУКТС означава уреждане на спора не под натиск или по съдебен ред, а по пътя на диалога, с участието на трета страна-посредник, или по пътя на предоставяне на спора за решаване на независима от тях компетентна институция каквато е доброволният арбитраж. Съгласно чл. 5 ал. 4 от ЗУКТС, арбитър или член на арбитражна комисия може да бъде само лице, включено в поименния списък на арбитрите, утвърден от надзорния съвет на НИПА, който се изменя или допълва по реда на неговото приемане.

Следователно страните по КТД имат свободата да договарят мирните средства и реда за доброволно решаване на възникнали колективни трудови спорове в предприятието. Клаузите на КТД трябва да бъдат съобразени с новите тенденции на законодателството ни за успешно мирно и доброволно решаване на колективния трудов спор.

10. Присъединяване към колективен трудов договор

Съгласно чл. 57 ал. 2 КТ „Работниците и служителите, които не членуват в синдикална организация, страна по договора, могат да се присъединят към сключения колективен трудово договор от техния работодател с писмено заявление до него или до ръководството на синдикалната организация, която е сключила договора, при условия и по ред, определени от страните по договора, така че да не противоречат на закона или да го заобиколят, или да накърняват добрите нрави“

10.1. Условия за присъединяване

Като условия за присъединяване могат да се предвидят:

- изискването за работа в предприятието повече от една година (или друг срок);

- да се уговори действие на отделни клаузи само за синдикални членове;

- Отделни клаузи в КТД да са свързани и да се реализират, като допълнителни права и след предложение на синдикалната организация (синдикалния комитет) само спрямо определени лица. Чрез подобни текстове фактически ще се ползват права по КТД само по предложение на СО и то за определените (предложените) от нея лица.

В КТД следва да бъдат уговорени определе-

ни условия, на които присъединилият се трябва да отговаря, които да изпълни или с които да се съобразява, за да породи договорът действие за него.

Такова например може да бъде изискването за заплащане на вноски за присъединяване. Този метод на присъединяване бе широко използван до края на 1992 г., пък и след това. Уговарянето на присъединителна(солидарна) вноска (еднократно или разсрочено), нейният размер и начините за нейното плащане, акумулиране на средствата и т. н., е една от възможностите за условия за присъединяване. Тази вноска е добире да бъде формулирана като „Фонд „Колективни преговори и сключване на КТД“.

Примерен запис на условие за присъединяване към КТД:

„Работниците и служителите, които не членуват в синдикална организация, страна по договора, могат да се присъединяват към сключения колективен трудов договор след като внесат при касиера на предприятието еднократно сумата от.....лв. или декларират писмено, че са съгласни ежемесечно да им се удържа по ведомост% от brutното трудово възнаграждение.“

В тази връзка би могло да се обсъжда и договори за създаване на вътрешен (само в предприятието) и пряко свързан с присъединяването

фонд, директно набран към касата (като депо) на синдикалната организация или по сметка на работодателя, на други приходоизточници, например вноски от страните по КТД, дарения, други източници на управление, отчетност и т. н. По отношение размера на вноската, следва да се прецени какво се цели чрез нея – мотивация за синдикално членство или възмездяване на усилията(пълно или частично) на синдикалната организация и на страните по КТД. Размерът на вноската трябва да бъде поносим за присъединяващите се. Чрез вноската се цели да се възмезди (макар и частично) положения за сключването на договора труд и изразходвани средства.

Освен това може да се уговори, че присъединяването не се отнася към отделни клаузи на КТД, тогава когато те са насочени изключително към синдикални членове – например за отпуски на синдикални дейци, за участие в синдикални мероприятия, за средства, насочени към синдикалната организация и т.н.

10.2. Ред за присъединяване

Ред това означава процедура, последователност в действията и т. н. Става дума преди всичко за процедурните действия. До сега присъединяващият се, следваше да подаде заявление и до двете страни по договора. След промяната на КТ, в сила от 31 март 2001г. нечленуващите в синдикалната организация работници или служители ре-

шили да се присъединят към действащия КТД могат да го направят като подадат писмено заявление по избор до една от страните по договора. С оглед тази алтернативна възможност в КТД може да бъде уговорен следния текст:

„Работниците и служителите, които не членуват в синдикална организация в предприятие, могат да се присъединят към сключения КТД след като :

а) подадат писмено заявление до ръководството на синдикалната организация в предприятието, страна по КТД (по образец, който се получава от председателя на СО);

Ежемесечно в периода от ... до ... число председателят на СО докладва пред комисията за социално сътрудничество (партньорство) постъпилите заявления за присъединяване към КТД,

Въз основа на заявлението за присъединяване към КТД комисията по социално партньорство издава съответното писмено удостоверение за присъединяване към КТД, считано от 1-во число на следващия месец. Писменото удостоверение за присъединяване към подписания КТД в дружеството се издава в 3 екземпляра (един за съответния работник или служител, един за личен състав на дружеството и един за архива на комисията по социално сътрудничество).“

Друг възможен запис:

„Страната, до която е отправено заявление-то за присъединяване, незабавно уведомява другата страна по КТД. Договорът поражда действие за присъединилия се работник/служител от момента, в който другата страна е уведомена за присъединяването“.

ИЛИ: „Договорът има действие за присъединилите се от датата на получаването на заявлението на двете страни“.

С оглед реда, бързината и недопускането на проточено във времето присъединяване, може да се уговори и следния примерен текст:

„Извън другите условия, присъединяването може да се осъществи, ако заявлението бъде подадено и до двете страни по КТД в срок 1 месец от датата на подписването на КТД.“

Няма пречка да се въведе нарочен регистър, в който да се отразява моментът на подаване на за присъединяване, независимо кога то е получено от едната или от другата страна. Действие спрямо присъединилия се към КТД ще поражда от момента на вписването в регистъра.

С оглед решаването на възможни спорове между страните по присъединяване относно присъединяването би могло да се уговори следното:

„Всяка страна по КТД може да направи пис-

мено възражение до другата относно присъединяването на даден работник/служител, когато не са спазени условията и реда за присъединяването. направеното възражение спира действието на КТД за присъединилия се от момента на получаването на възражението от другата страна до момента, в който страните уточнят становищата си по конкретния случай. Моментът на получаването е датата, на която възражението е регистрирано като изпратено (или моментът в който е регистрирано в съответния деловоден регистър на другата страна)".

Друг текст, който може да помогне за решаване на спор между страните за спазване на реда и условията за присъединяване е например следния:

"При липса на единно мнение за спазени ред и условия по присъединяването, спорът се отнася до независим арбитър или се урежда по пътя на посредничеството на доверени на страните лица. Присъединилият се (кандидата за присъединяване) се поканва при изясняване на спора"

Съществен момент с оглед новия ред за присъединяване е законовото изискване този ред и условията за присъединяване *"...да не противоречи на закона или да го заобикаля, или да накърнява добрите нрави..."*.

Първо – редът и условията, който страни-

те договарят с оглед на присъединяването към действащия КТД не трябва да противоречат на закона.

Например, ако в КТД е определен ред за присъединяване с устно вместо писмено заявление, то тази клауза ще противоречи на закона. Същото така в противоречие със закона ще бъде да се постави условие за присъединяване присъединяващия се да декларира, че ако пожелае да членува в синдикална организация, той няма да членува в друга синдикална организация, освен тази която е страна по КТД.

Второ – уговорените от страните ред и условия не трябва да „заобикалят закона“. Под „заобикалят“ трябва да се разбира уговарянето на такъв ред и условия, който привидно е в съответствие с изискванията на закона, но не водят до желания резултат – т. е. не настъпва реално присъединяване към действащия КТД, а само привидно с цел присъединяващият се да се ползва от благоприятния режим, установен с клаузите на КТД.

Трето – редът и условията за присъединяване не трябва да накърнява „добрите нрави“. „Добрите нрави“ е израз, в който се влагат морални категории. Ето защо сравнително лесно е да се установи дали даден ред за присъединяване е в противоречие с морала или не. Така например не е в съответствие с моралните норми да се поста-

вят унизителни за честта и достойнството на присъединяващия се условия.

Във всички тези случаи възниква въпросът: какъв правен ефект пораждат, условията и редът договорени в КТД, ако не отговарят на новите изисквания на разпоредбата на чл. 57 ал. 2. КТ? Отговорът е, че тези клаузи са недействителни и на тяхната недействителност присъединяващия се може да се позове, само ако тя е прогласена от съда. Желаящият да се присъедини към подписания в предприятието КТД може да предяви иск за установяване на недействителност на отделни клаузи по КТД, само след като се е присъединил, т.е. след като е изпълнил реда и условията за присъединяване (чл. 60 КТ).

Относно **счетоводно отчитане и данъчно третиране** на паричните средства в информационният бюлетин на КНСБ „Синди-труд“, кн. 1/2002 г. **дипломираните експерт-счетоводител РАДКА СЕПЕТЧИЕВА и ИВАН ДОЧЕВ** изразяват следното становище:

„Считаме за правилно тези средства да се третират като резерви и да се отчитат по сметка 117 – „Допълнителни резерви“.

Съображения:

Освен резервите, които се създават по реда, предвиден в съответни нормативни актове, могат да се създават резерви и други допълнителни източници.

В националния сметкоплан (НС) за тази цел е предвидена сметка **117 – „Допълнителни резерви“**.

Характеристиката за тази сметка посочена в НС гласи „Чрез сметка 117 се отчитат създадените резерви по решения на собствениците извън резервите, предвиден по нормативен акт.

Към сметка 117 се организира аналогично отчитане по видове резерви“.

Така че, може да се открие отделна аналитична партида например „Вноски на присъединили се към КТД“.

В зависимост от това, как се правят вноските (в брой в касата на предприятието или се удържат по изплащателните ведомости) се правят съответните счетоводни запитвания – Дебит 501, 421 и Кредит 117.

Сметка 117 „Допълнителни резерви“ ще се **дебитира** с част от направените разходи съгласно КТД, съответстваща на присъединилия се към него персонал (по среден разход на 1 лице от персонала) срещу **кредитиране** на сметка **709** „Приходи от други продажби“, аналитична сметка „Приходи от вноски по КТД“.

В данъчно отношение социалните разходи **се облагат по ЗКПО** по нетен размер, т.е. след приспадане на свързаните с тях приходи.

По ЗОДФЛ няма облагане на основание чл. 19, ал. 2, т. 6 от същия закон.

Когато средствата се използват за други цели – хонорари и възнаграждения, за експертни оценки, консултации, за участие в колективното трудово договаряне или за други цели разходите ще бъдат пак за сметка на този вид резерв и ще се прецизират по съответния ред. “

11. Допълнителни разпоредби.

Преходни и заключителни разпоредби на КТД

11.1. Правна рамка

С оглед на по-голяма прегледност и прецизност при сключването на колективен трудов договор няма пречка да се прилагат по аналогия разпоредбите на Закона за нормативните актове (ЗНА) и Указ 883 за неговото прилагане (УПЗНА) в частта, с която се регламентират структурата и съдържанието на нормите, включени в „допълнителните, преходни и заключителни разпоредби“, но не на договори, а на закон, нормативен акт. Практиката в договорните отношения, включително и при колективните трудови договори до момента се е съобразявала с тези изисквания.

В текста на чл. 32, от УПЗНА законодателят е определил систематичното място на допълнителните разпоредби в акта (в конкретния случай КТД), както и какъв запис е необходимо да се съдържа в тях. Ето защо допълнителните разпоред-

би следва да се обособяват като самостоятелно подразделение в края на колективния трудов договор. В тяхното съдържание се включват:

1. Правила, които са странични спрямо предмета на КТД, но трябва да бъдат включени в него.
2. Разпоредби, отнасящи се до повече подразделения на КТД, но поради характера или обсега на приложението им не могат да бъдат включени в общите правила.
3. Обяснения на думи или изрази, които се употребяват многократно в КТД или чието обяснение не е възможно да се даде в съответния текст.

Съгласно чл. 33 и следващите от УПЗНА преходните и заключителни разпоредби се обособяват в самостоятелно подразделение след допълнителните разпоредби. Сигнатурата, с която се изписват нормите на преходните и заключителни разпоредби е в параграфи, които следват номерацията на допълнителните разпоредби.

Преходна разпоредба е тази, с която се продължава действието на правила, отменени с новия КТД или се урежда тяхното прилагане спрямо висящи правоотношения или юридически факти, които са започнали, но не са завършени при действието на вече прекратения (приключен) КТД.

В заключителните разпоредби се включват правилата, с които се придава обратно действие на някои норми на КТД, отлага се неговото дейс-

твие или се ограничава съобразно бранш, отрасъл или предприятие и др.

Съобразявайки се с изложеното по-горе в съдържанието на допълнителните, преходни и заключителни разпоредби на КТД могат да се включат следните примерни записи:

11.2. Примерни текстове

§ 1. Настоящият КТД влиза в сила от г. за срок от две години.

§ 2. Преговорите за сключване на нов КТД започват не по-късно от 3 месеца преди изтичането на срока на действащия КТД и приключват с подписването на нов не по-късно от крайния срок на настоящия КТД.

§ 3. Страните се задължават в дневен срок след подписването му да го представят за регистрация в изпълнителната агенция Районна инспекция по труда.

§ 4. Страните се задължават да запознаят своите структури със съдържанието на настоящия КТД не по-късно от дни след неговото подписване.

§ 5. За решаване на възникнали спорове по договарянето, изменението и допълнението или изпълнението на клаузи по КТД в предприятието страните се договориха да създадат арбитражна комисия. Комисията ще осъществява дейността си въз основа на правилник за устройството и дейността ѝ. Тя се произнася по спорове, възник-

нали в предприятието, когато има изрично искане от спорещите страни.

§ 6. Този КТД е съобразен с Кодекса на труда, всички конвенции на МОТ, ратифицирани от Република България, касаещи синдикалната свобода и колективното договаряне, забраната на принудителен труд, премахването на дискриминацията, работно време, синдикална почивка, платен годишен отпуск, работна заплата, безопасни и здравословни условия на труд.

§ 7. Неразделна част от този договор са приетите предложения, както и сключените анекси към него.

Колективният трудов договор е подписан в четири еднакви екземпляра, всеки от които има силата на оригинал.

За ОС към КНСБ,
Председател:
(.....)

За
Изпълнителен директор:
(Управител:) (.....)

За СО към КТ „Подкрепа”,
Председател:
(.....)

С този последен раздел би трябвало да завърши всеки КТД.

Използвана литература

1. Конкуретноспособност на българската икономика. Годишен доклад – 2000. С. Център за икономическо развитие. 2000.
2. Кодекс на труда. С. 2001 г.
3. Кодекс за задължително обществено осигуряване. С. 2000.
4. Колективното трудово договаряне. Знания, практика, стратегия. Коментар с практическа насоченост. Авт. колектив. КНСБ Фондация „Фридрих Еберт“, С. 2001.
5. Българското синдикално движение-минало и настояще. КНСБ. С. 2000.
6. Международните трудови конвенции в България. Сборник. С. 1992.