

**I. Правна рамка на
колективното трудово
договаряне.**

**II. Предложения на КНСБ за
промени в нормативната база.**

Ч.Христов-изпълнителен секретар

**Дейност 7. Специализирано обучение на синдикални
активисти**

**7.3. Обучение на смесени специализирани експертни
екипи от браншове и региони от Източна България за
участие в процесите на колективно трудово договаряне**

14-15 юни 2009 г., к.к. Албена

I. Правна рамка на КТД-Предмет

- КТД урежда въпроси на трудовите и осигурителните отношения на работниците и служителите, които не са уредени с повелителни разпоредби на закона.(чл. 50, ал.1).
- Други въпроси, извън трудовите и осигурителните, щом не са изрично забранени - напр. условия за дейност на синдикална организация.

Правна рамка на КТД - Предмет

- КТД не може да съдържа клаузи, които са по-неблагоприятни за работниците и служителите от установените в закона или в КТД, с който работодателят е обвързан(чл.50, ал.2).
- Равнища - КТД по предприятия, браншове, отрасли (само един КТД) и по общини(повече от един КТД).

Правна рамка-страни по договора

- предприятие - работодателя и синдикална организация(СО).
- браншове, отрасли - съответните представителни организации на работниците/служителите и на работодателите.
- Общини за дейности, финансирани от общинския бюджет - представителните организации на работниците, служителите и на работодателите.

Правна рамка-КТД-предприятие

- Проектът за КТД се изготвя и представя от СО. Когато в предприятието има повече от една СО - общ проект. Що е общ проект?
- Писмена форма. Условие за действителност на КТД.
- Проект на Работодателя??!
- Ако до общ проект не се стигне Рл-я сключва КТД със СО, чийто проект е бил приет от ОС работниците/служителите (събранието на пълномощниците) с мнозинство повече от половината от неговите членове.

Правна рамка-склучване

- КТД - формален, 3 екземпл.- по един за всяка от страните и един за съотв. инспекция по труда.
- Задължения за преговаряне и предоставяне на информация (чл.52 КТ).
- **Работодателят е длъжен:**
 - Да преговаря с представителите СО за сключване на КТД. В забава е, ако не изпълни задължението си в 1-месечен срок **от поканата.**

Задължения за преговаряне и предоставяне на информация

- Да предоставя на представителите на работниците/служителите:
 - а) сключените КТД, 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 КТД.

Задължения за преговаряне и предоставяне на информация

Работодателят е в забава 15 дни след поканата.

- Право на отказ от предоставяне или изискване за поверителност(чл.52, ал.1, т.2, б."а"КТ).
- **СО в предприятието е длъжна:**
 - да предостави/ят информация за действителния брой на членовете си, само при искане от работодателя. Численост, а не имена на членовете

Задължения за преговаряне и предоставяне на информация

- **Срок-** КТД се смята за сключен за 1 година, доколкото в него не е уговорен друг срок, но за не повече от 2 години. Може да се уговори по-кратък срок на действие на отделни клаузи.
- **Подписва се от представителите на страните. На практика –сключването. Кой подписва?**
- **Влизане в действие-от подписването.**

Вписване

- **Що е то?** – Процедура. Подаване на заявление от всяка от страните. Към него се прилагат подписан екземпляр от КТД и електронен образ на документа.
- **Срок за вписване** - 1 месец от получаването от инспекцията по труда.
- **Същност и значение на вписването.** **Охранителен** характер

КТД-действие, характеристики

- Действие –чл.57КТ. Присъединяване.
- Изменение и допълнение.Процедури.
- В случаите по чл. 123 КТ/123а КТ завареният КТД действа до сключването на нов, но за не повече от една година от датата на промяната на работодателя(чл.55, ал.2КТ).
- Преговорите за сключване на нов КТД започват не по-късно от три месеца преди изтичането на срока на действащия колективен трудов договор(чл.54, ал.3 КТ);

КТД-действие, характеристики

- КТД, сключен между организация на работодатели и СО, не се прекратява спрямо работодател, който преустанови членството си в нея след неговото сключване (чл. 55, ал1 КТ).
- Работодателят е длъжен да информира всички работници/служители за КТД, сключени в предприятието, по отрасли, браншове или общини, с които е обвързан, и да държи на разположение на работниците и служителите техните текстове. (чл. 58 КТ).

КТД-действие, характеристики

- При неизпълнение искове могат да предявят страните, както и всеки работник/служител, спрямо когото колективният трудов договор се прилага (чл. 59 КТ);
- Страните по КТД, както и всеки работник/служител, спрямо когото КТД 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).

КТД- характеристики, практика

- Формален процес-документи, писане и датиране на документите. Съхранение.
- Поведение на синдикатите и определените да преговарят лица.
- Случай в практиката.

ПРОБЛЕМИ

Практиката показва редица проблеми

Проблеми:

- предоставянето на коректна и точна информация;
- коректността във воденето на преговорите, протакането от страна на работодателя;
- неизпълнението на отделни клаузи от договора и спорове;
- присъединяването на работници и служители, нечленуващи в синдикална организация;

Проблеми:

- предоставяне на права по КТД на работници/служители, за които съответният КТД не се прилага, чрез индивидуални споразумения към ТД; (
- договаряне на минимални, близки или равни по размери на определени в нормативни актове права и стойности;

Специфични проблеми в бюджетната сфера

- неясни страни – терит. и секторно равнища;
- зависимост на договарянето на секторно, териториално и особено на ниво предприятие от съответните бюджети;
- необходимост договарянето да се осъществява изпреварващо преди процедурите по подготовка и приемане на съответните бюджети и работа за включване в рамките на бюджетите на обезпечавачи изпълнението на КТД параметри;
- Договаряне за държавни служители.

II. Предложения на КНСБ за промени в нормативната база

- 1. Разширяване на предметния обхват в чл.50, ал.1 КТ
- 2. Изменения/допълнения по отношение на задължението за преговаряне и за предоставяне на информация (чл.52 КТ).
- 3. Действието на КТД в предприятие и на секторно равнище(чл.57, ал.1 КТ).
- 4. Решения с финансово гарантиращ ефект и ефективни съдебни действия по изпълнението на КТД

Предложения на КНСБ за промени в нормативната база

- 5. Категорични записи за контрол от страна на ГИТ по изпълнението на постигнатите договорености.
- 6. Развитие на нормите, свързани с КТД на секторно ниво, чрез предметяване, концентриране на определени съществени, структурно определящи въпроси.
- 7. Усъвършенстване на режима за разпростиране на КТД на браншово равнище.

Предложения на КНСБ за промени в нормативната база

- 8. Периодичен съвместен анализи между партньорите за резултатите от КТД развитието му, въз основа на въведената Единна регистрационно-информационна система на колективните трудови договори.
- 9. Намиране на решения в ЗУКТС или в нов закон, който ще урежда конституционното право на стачка.
- 10. Специфична правна уредба за бюджетния сектор.