



**ФЕДЕРАЦИЯ НА НЕЗАВИСИМИТЕ
СИНДИКАТИ ОТ ЗЕМЕДЕЛИЕТО**

ДОБРИ ПРАКТИКИ

**В социалния диалог, колективното
трудоов договаряне и социалната
политика в сектор Земеделие и
обслужващите го звена**

ДОБРИ ПРАКТИКИ

в социалния диалог, колективното трудоов договаряне и социалната политика в сектор Земеделие и обслужващите го звена

Разработка и обща редакция:

Валентина Васильонова

Светла Василева

Федерация на независимите синдикати от земеделието

Дизайн и предпечат:

LPI Advertising

Май 2023 г., София

СЪДЪРЖАНИЕ

Съкращения	5
Въведение	6
I. Основни положения на Социалния диалог в Земеделieto.	
1. Представителност и задължения на страните	7
2. Отраслов съвет за тристранно сътрудничество към МЗм	8
2.1. Страни, представителство и функции на ОСТС	11
2.2. Други канали на гражданския и социален диалог	12
II. Колективно договаряне	
1. Предмет и промени в Кодекса на труда, относно колективното договаряне	15
2. Колективно трудово договаряне в отрасъл Земеделие	18
3. Основни параметри, залегнали в Браншовия колективен трудов договор	25
4. Добри практики в Браншовите колективни трудови договори и КТД на ниво предприятие	26
4.1. Присъединяване към КТД	26
4.2. Информиране и консултиране. Трудова заетост	28
4.3. Работа от разстояние	30
4.4. Повишаване на квалификацията или преквалификация на работници и служители	32
4.5. Работно време, отпуски, почивки	32
4.6. Работни заплати	33
4.7. Допълнителни трудови възнаграждения	35
4.8. Обезщетения	35
4.9. Договаряне на социални клаузи в БКТД и КТД	37
4.10. Безопасни и здравословни условия на труд	38
4.11. Условия за синдикална дейност и взаимоотношения между страните	39
III. Споразумения за държавните служители	41
IV. Други Споразумения	43

СЪКРАЩЕНИЯ

МРЗ	Минимална работна заплата
СРЗ	Средна работна заплата
БТВ	Брутно трудово възнаграждение
КТ	Кодекс на труда
ЗДСл	Закон за държавния служител
ЗДБРБ	Закон за държавния бюджет Република България
НКПД	Национална класификация на професиите и длъжностите
КИД	Класификатор на икономическите дейности, 2008 г.
ИД	Икономическа дейност
ВПРЗ	Вътрешни правила за работната заплата
МОД	Минимален осигурителен доход
СБКО	Социално-битово и културно обслужване
НСТС	Национален съвет за тристранно сътрудничество
ОСТС	Отраслов съвет за тристранно сътрудничество
ФНСЗ	Федерация на независимите синдикати от земеделието КНСБ
АЗПБ	Асоциация на земеделските производители в България
НСЗКБ	Национален съюз на земеделските кооперации в България
БАФ	Българска асоциация на фермерите
БАКИБ	Българска асоциация за кръгова икономика и биотехнологии
НВМС	Национална ветеринарномедицинска служба
БАБХ	Българска агенция по безопасност на храните
ИАБГ	Изпълнителна агенция борба с градушките
ССА	Селско стопанска академия
ИАСРЖ	Изпълнителна агенция по селекция и репродукция в животновъдството
НС ЕАД	„Напоителни системи“ ЕАД
ИАРА	Изпълнителна агенция рибарство и аквакултури
ЦОРХВ	Център за оценка на риска и хранителната верига
БСС	Браншов синдикален съвет
ОКТД	Отраслов колективен трудов договор
КТД	Колективен трудов договор
БКТД	Браншов колективен трудов договор
НИПА	Национален институт по помирение и арбитраж
ГИТ	Главна инспекция по труда
МЗм	Министерство на земеделието, храните и горите
МЗм	Министерство на земеделието
ПМС	Постановление на Министерски съвет
КРИБ	Конфедерация на работодателите и индустриалците в България
АИКБ	Асоциация на индустриалния капитал в България
БТПП	Българска търговско промишлена палата

Въведение

Българското земеделие е важен отрасъл от националната икономика и ключов сектор за благосъстоянието на населението в селските райони на страната. Неговата свързаност с другите икономически отрасли е решаваща за продоволствената сигурност на населението и за икономическия/търговския баланс на страната ни. В него са ангажирани – пряко и косвено – много работещи и обслужващи с разнообразни форми на труд, което го прави **специфичен и многообразен** по отношение на потребностите и условията за трудова дейност. Всичко това налага особено внимание към сектора при прилагането на политики, които максимално да отразяват многообразието и специфичните потребности на отрасъла, да гарантират неговото устойчиво развитие, за да се реализира европейския модел на мултифункционално земеделие, справедливо към всички във веригата.

Конструирането и изпълнението на такава политика задължително трябва да бъде в съответствие **със социалната сигурност на работниците в отрасъла. Повишаването на качеството и потенциала на работниците и служителите от земеделието**, с цел достигане на равнища на постоянна заетост, доходи и мотивация, не може да стане без наличието на социална закрила и гарантирана социална обезпеченост на работещите. Реализирането на политиката по земеделие изисква **прилагане на адекватни управленски стъпки**, които да са плод на **социален диалог** и задълбочено обсъждане със **социалните партньори**.

Затова Федерацията на независимите синдикати от земеделието работи постоянно за повишаване чувствителността, инициативността и участието на представителите на държавата и на работодателските организации в процеса на навременен и ефективен социален диалог и колективно трудово договаряне при спазване на действащата нормативна уредба и правила.

Наръчникът за добри практики е разработен въз основа на водения социален диалог и постигнатите по-благоприятни клаузи в колективните трудови договори от синдикалните лидери, преки участници в над 30-годишния период и процес на трансформация и въвеждане на демократични принципи на социален диалог и работническо участие.

Целта на този Наръчник е да обогати и надгради знанията и експертизата на синдикалните лидери, както и на всички участници в колективното трудово договаряне, като им даде повече яснота, разбиране и увереност за договарянето като процес, а на колективния трудов договор като интелектуален продукт, който непрекъснато се развива, усъвършенства и е собственост на страните, които го подписват.

I. Основни положения на Социалния диалог в Земеделieto.

1. Представителност и задължения на страните.

Социалният диалог в българското трудово законодателство възникна в началото на **1990 г.** заедно с демократични промени, които се извършват в обществото ни от края на XX век.

Общата правна уредба на социалния диалог се съдържа в глава първа на Кодекса на труда.

Правното съдържание на **Социалния диалог** е определено в **чл.2** на Кодекса на труда: *„Държавата регулира трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения, осигурителните отношения и въпросите на жизненото равнище след консултации и диалог с работниците, служителите, работодателите и техните организации в дух на сътрудничество, взаимни отстъпки и зачитане на интересите на всяка от страните.“*

По своята същност социалният диалог представлява трайно и постоянно въвличане на социалните партньори – работодателските и синдикалните организации – в обсъждането и определянето на основните насоки както в развитието на трудовите отношения, така и на икономическата и социална политика на национално равнище. **Страните, които участват в социалния диалог са работодателите и техните организации, работниците, синдикатите и държавните органи и институции.**

Освен тристранното сътрудничество при уреждане на трудовите отношения, така наречения *„трипартизъм“*, той включва и други форми на социалното сътрудничество – колективното трудово договаряне, участието на работниците и служителите в предприятието, уреждане на колективните трудови спорове по доброволен път, чрез непосредствени преговори, посредничество и арбитражни процедури.

В **чл.2** на КТ са посочени конкретните теми по които се провежда диалогът. Той се осъществява във връзка с правното регулиране на следните обществени отношения: трудови, осигурителни и въпросите на жизненото равнище. Действащата правна уредба поставя в центъра на тристранното сътрудничество консултациите между *държавните органи* и *социалните партньори* – представителните синдикални и работодателски организации при уреждане на трудовите, осигурителните отношения и въпросите на жизненото равнище. Консултациите между държавните органи и социалните партньори се изразяват в провеждане на **съвместни дискусии и обсъждания**, за да се постигне възможно по-пълно и всестранно изясняване на въпросите, предмет на разглеждане. По волята на законодателя, трябва да се провеждат в атмосферата на *„сътрудничество, взаимни отстъпки и зачитане на интересите на всяка от страните“*.

Новоприетият **чл.2а КТ/от 2020 г./** обогатява ролята, значението и мястото на социалния диалог. Текстът допълва съществуващите чл.2 и чл.3 от КТ и полага началото на система от правни норми, които в принципен план очертават ролята на социалния диалог на различните му равнища. Законодателят подчертава самостоятелната роля на двустран-

ното сътрудничество, отправя послание и ангажименти към всички субекти на двустранното сътрудничество на всички равнища за постигане на положителни резултати. Посочените шест цели в ал.2 на чл.2а са обществено значими ценности на социалния диалог в двустранното му измерение.

Тристранното сътрудничество е една от основните форми на социалния диалог, чиито органи са:

- ✓ Националният съвет за тристранно сътрудничество.
- ✓ Отраслови, браншови съвети за тристранно сътрудничество.
- ✓ Областни, общински съвети за тристранно сътрудничество.

Общото в дейността на всички органи за тристранно сътрудничество е, че те имат еднакъв предмет на дейност и независимо от нивото, на което са учредени, обсъждат въпроси на трудовите, осигурителните отношения и въпроси на жизненото равнище.

Спецификата в дейността им е главно в **обхвата на въпросите**, които се разглеждат.

Националният съвет за тристранно сътрудничество, обсъжда и изразява мнение и становища по въпросите, които са от общонационално значение. Отрасловите и браншовите съвети обсъждат и дават мнения и становища по специфичните за отрасъла или бранша въпроси, а общинските съвети дискутират и излизат със становища по темите от местно /общинско/ значение. Основна форма в дейността на съветите за тристранно сътрудничество са техните редовни заседания.

Добрият социален диалог е постоянен процес, в който работодателите, работниците и техните организации следва сами да развиват със или без помощта на неутрална страна. Ролята на двете страни е ясна – те представляват своите членове и се стремят да постигнат своите цели. Ролята на държавата в повечето случаи е балансираща и регулираща.

Практиката показва, че във всяко становище, позиция, мнение на отделните социални партньори – представителните синдикални и работодателски организации на национално, отраслово и браншово равнище – изразено в националния или отраслов или браншов съвет за социално сътрудничество има рационални идеи и предложения, които заслужават подобаващо внимание.

Но нека проследим приложението на горепосочената уредба на тристранния диалог на секторното отраслово ниво и разгледаме:

2. Отраслов съвет за тристранно сътрудничество към Министерството на земеделието

Социалният диалог в българското земеделие в своята над тридесет годишна история е бавен, трудно осъществяван, но **последователен** и често пъти протичащ при съпротива от страна на работодатели по редица от поставените въпроси, както и пасивност от страна на непрекъснато сменящите се поредни правителства.

Независимо от равнището, социалния диалог винаги се инициира от страна на синдикатите. Изключително много усилия се полагат, за да има диалог както от страна на ФНСЗ, от браншовите съвети и синдикалните ръководства независимо, че има законова норма в българското законодателство приети правила за работа на ОСТС както и към всеки браншови съюз.

С почти всяко правителство и ръководство на земеделското министерство, **социалния диалог** върви по един и същ начин – отваряне на диалога в началото и при приключване на мандата им, а през останалото време наблюдаваме капсулиране на всяка една от страните в нейните проблеми, омаловажаване на значението на социалния диалог като инструмент за решаване на секторни проблеми и подценяване на социалните въпроси, поставяни от синдикатите. Въпреки това е необходимо да подчертаем, че диалогът между синдикати и изпълнителна власт се води от десетилетия. Най-сериозно при воденето на отрасловия тристранен диалог се отразяват честите политически смени на екипа на Министерството. След всяка промяна на министър е необходимо да се инициира сформирание състава на ОСТС съгласно **чл.36 от КТ**. От три до пет месеца се губи в запознаване с текстове от Кодекса на труда, Правилника за работата на ОСТС, настоявания и допълнителни разяснения за необходимостта от дейността на отрасловия съвет. Издаването на новата заповед с председател и членове на Съвета, както и предлагане на дневния ред, уточняване дата на провеждане на първото заседание отнема повече от половин година. Едва във втората половина на годината има възможност за провеждане максимум на 1-2 заседания. Докато се изпълнят законовите норми и се планират темите за предстоящите заседания, мандатът на земеделския министър приключва или съответната управляваща политическа сила решава да го освободи. От **2020 г.** във връзка с протиепидемичните мерки бяха преустановени присъствените форми на участие, което още повече забави и умаловажи провеждането на планираните редовни заседания. Едва ли е необходимо да се обяснят и трудностите за воденето на отрасловия социален диалог със служебните кабинети, които имат правомощия за по няколко месеца.

Естествено горепосочените периоди на политически смени не са основната причина за нарушаването на отрасловия социалния диалог, независимо че като социални партньори в достатъчна степен се проявяват от наша страна инициативност, последователност и отговорност. Федерацията е в постоянен диалог с представителите на ръководството на Министерството, относно решаването на текущите проблеми, касаещи синдикалните структури. При встъпването на всички екипи на Министерството на земеделието се осъществяват задължително срещи, на които се запознават с проблемите на структурите и настоятелно се поставят исканията на работещите.

В името на историческата справедливост и последователност е необходимо да посочим началото на новите взаимоотношения при формирането и осъществяването на икономическата и социална политика в отрасъла след промените през 1989 г. Трудни времена на политически, икономическии социални реформи, турбоментни за сектор Селско стопанство, които засегнаха, правата и интересите на повече от 700 000 работещи в сектора.

В първите 10 години от т. нар. Преход в България се извършиха драматични структурни промени в собствеността, които наложиха голямото **разнообразие от форми на собственост** в българското земеделие, формираха различен правно-организационния статут на стопанствата и оказаха **силно влияние върху производството** на селскостопанската продукция, видимо и до днес. Това, естествено, се отрази **върху заетостта и доходите на работещите**, както и върху **социалното партньорство** в сектора.

За синдикатите прехода означаваше пълна промяна – от централизирани организации със задължително членство към доброволни обединения на работниците и служителите с основна мисия представителство и защита на техните интереси. Точно тогава се утвърди социалното партньорство като основен механизъм за съгласуване на интересите под силния натиск и експертното участие на синдикатите чрез провеждане на кръгли маси, дискусии, национални срещи, протестни митинги.

Постави се началото на Отрасловите споразумения и ОСТС.

✓ В 1990 г. се сключва Споразумение между Федерацията на независимите синдикати от земеделието и Министерството на земеделието и хранителната промишленост за решаване на най-неотложните въпроси, които засягат жизнените интереси на работещите в отрасъла и пораждат социално напрежение.

✓ Приемат се Правила за сключване на колективни трудови договори и споразумения в селското стопанство независимо, че това не е легитимирано чрез законодателни решения.

✓ По предложение на ФНСЗ и съгласувано с МЗм с Постановление ПМС № 70 от 05.07.1990 г. е прекатегоризиран трудът на над 200 000 души работници от селското стопанство – заети при специфични условия на труд.

✓ Сформирана е постоянна отраслова комисия към МЗм за съгласуване на интересите на работещите с цел запазване социалния мир в страната, която приема ежегодно таблица за началните месечни работни заплати по групи длъжностни наименования и изискваща се степен на образование в селското стопанство.

✓ След промените в трудовото законодателство от 1992 г. е конструиран Отраслов съвет за тристранно сътрудничество към Министерството на земеделието, но същинската му дейност започва след промените в Кодекса на труда от 2001 г. и учредяването на редица браншови организации в сектора.

✓ Споразумението, сключено на 27.10.1992 г. между МЗ, ФНСЗ и Федерация „Земя“ поставя начало на нов кръг преговори между социалните партньори в отрасъла.

✓ В края на 2022 г. се подписа дългоочакваното тристранно Споразумение за сътрудничество между Министерство на земеделието и организации на работници и служители и на работодатели, браншови организации и предприятия в системата на Министерство на земеделието по важни отраслови приоритети.

2.1. Страни, представителство и функции на ОСТС

Както вече е известно от законодателната рамка за воденето на ефективен социален диалог са необходими дееспособни и активни партньори от всички страни – синдикати, работодатели и държава.

След извършените промени в отрасъл Земеделие, необходими бяха доста години за създаването и обединяването на работодателските съюзи, въпреки че отрасъла първи се приватизира, първи смени собствеността и структурите на производство. Още в началото се създадоха огромен брой браншови организации, асоциации, съюзи, но само **три от тях са членове на национално представителните работодателски организации**. С натиск, усилия и дипломатичност в процеса на комуникация с няколко поредни правителства след **2001 г.** и след промените в Кодекса на труда се постави началото на същинската дейност на Отрасловият съвет за тристранно сътрудничество към Министерството на земеделието и храните.

Социалните партньори са представени съответно: от страна на синдикатите – ФНСЗ-КНСБ; ФСОГСДП-КНСБ; НФЗГС-КТ „Подкрепа“; НФТИНИ-КТ „Подкрепа“, а от страна на работодателите са Асоциацията на земеделските производители в България – КРИБ; Националният съюз на земеделските кооперации в България – АИКБ; Българска асоциация на фермерите; Българска асоциация за кръгова икономика и биотехнологии – БТПП.

ОСТС е структуриран и се подчинява на свой **Правилник за дейността**.

Със задоволство трябва да подчертаем, че именно Федерацията на независимите синдикати от земеделието **е не само инициатор за поставяне началото на отрасловия социален диалог, но и двигател** на процеса на ефективен диалог с ръководните екипи на Министерството на земеделието, храните и горите, както и във второстепенните негови агенции, в които имаме синдикални структури. Нашата цел е да поддържа добрия тон при водене на преговори, поставяне и решаване на проблемите на работещите и постигане на нашите синдикални цели.

На заседанията на Отрасловия съвет за тристранно сътрудничество към МЗм се **поставят и обсъждат въпроси**, свързани със структурни, финансови и организационни проблеми, оказващи влияние на трудовите и служебни отношения, доходите и заетостта, както на работещите в поделенията на Министерството, така и на земеделските производители – европейски плащания и национални доплащания.

Благодарение на функционалната структура на този съвет, социалните партньори имат възможност навреме да разполагат с така необходимата информация, относно бюджета на МЗ и неговото разпределение по структурни звена и политики, численост, средна работна заплата, както и бюджета на ДФ „Земеделие“, директни плащания и други важни въпроси от политиката по земеделие.

Постоянен обект на обсъждане в ОСТС са непрекъснатите структурни и законодателни промени в отрасъла и в обслужващите го бюджетни структури. Изключително сериозно се обсъждат въпросите за разпределението на бюджета на МЗ по второстепенни разпоредители, проекто-постановленията, касаещи оптимизирането на числеността на персонала в ССА, БАБХ, ИАСРЖ, НС ЕАД, ИАРА, ИАБГ както и предстоящите за разглеждане законодателни промени, стратегии, по които Федерацията години наред представя свои становища относно: ЗИД на Закон за КТИ, ЗИД на Закона за опазване на селскостопанското имущество, ЗИД на Закона за ССА, ЗИД на Закона за сдруженията, Закон за браншови организации, Закона за тютюна и тютюневите изделия, Закона за държавния бюджет, Бизнес-програма на Напоителни системи, Позиция на ФНСЗ за приложението на Регламент 1307 /2013/ – директни плащания, Предложения на ФНСЗ относно ОСП 2014-2020 – критерии за оценка – приоритети, Структурни промени в системата на МЗм, Мерки за развитието на земеделието, както по редица промени във връзка с приложението на Общата селскостопанска политика, ПМС 129 от **26.06.2012 г.** (нов модел на заплащане на държавната администрация), Национална стратегия за управление и развитие на водния сектор и др. Устройствени правилници, Постановления, незаконосъобразни заповеди, обезщетения и др.

Неизменна точка в дневния ред на заседанията на ОСТС са темите за визия за бъдещето, финансовото състояние, заетост и доходи на **всички обслужващи структури в отрасъла**. ССА, БАБХ, ИАБГ, НС ЕАД, Кабиюк всички те преминаха през нелеки структурни и законодателни промени, които се отразиха изключително негативно върху заетостта и доходите на работещите в тези системи. Съпътстващите ги проблеми бяха хроничното недофинансиране, неизплащането на работните заплати, масовите съкращения, дори и заплахата за закриване на част от тях. Необходимо е да отбележим, че с експертността, настойчивостта и последователните действия на ръководния екип на Федерацията и браншовите синдикални съвети, голяма част от проблемите са решени в полза на работещите с редица целеви Споразумения не само в рамките на бранша или предприятието, но и с Министъра на земеделието.

2.2. Други канали на гражданския и социален диалог

Остротата на социалните проблеми на работещите налага използването на по-широка палитра от комуникационни инструменти, както и проява на гъвкавост, диалогичност и взаимно уважение при решаването им извън рамките на заседанията на ОСТС, а именно:

✓ Федерацията участва редовно в **заседанията на Комисията по земеделие към Народното събрание**, на които открито поставя въпросите на работещите и своята защитена позиция с една единствена цел – **да бъдат чути, представени и защитени интересите на работещите в сектора чрез поддържане на непрекъснат диалог на всички нива** /изслушвания; парламентарни питання и др./.

✓ **Важен канал за диалог и поставяне на социални въпроси** в структурите са **нарочни двустранни срещи с министъра на земеделието** по конкретни казуси – в повечето случаи, свързани с недостатъчното финансиране на отделни структурни

звена, предприети масовите съкращения, структурни трансформации, кризисни ситуации и пр.

Настояванията по приоритетната ни тема – **Бюджет на МЗм** и на структурните и обслужващи звена земеделието и най вече увеличението на разходите за персонал са част от ежегодната, утвърдена и извървяна в годините бюджетна процедура.

Всяка година в **рамките на бюджетната процедура ФНСЗ** представя своето становище и искания по Закона за Бюджета на РБ освен в заседания на ОСТС, в среща с министър на земеделието, директор дирекция „Бюджет и финанси“ както и в Народно събрание и всички консултативни органи.

В резултат на положените усилия, срещи, разговори и настоявания от страна на КНСБ и ФНСЗ в бюджетните структури след осем годишно замразяване на работните заплати се постигна увеличение над 10% от 2015 г. до 2021 г., като БАБХ в 2020г получи увеличение от 26%.

Поради сформирание на постоянно правителство едва в края на **2021 г.** не се прие бюджет за **2022 г.** в определените законови традиционните срокове.

ЗДБРБ бе гласуван от 47-ото Народно събрание на **25.02.2022 г.** като в него липсваше цялостна политика по доходите от труд. Ангажиментът на правителството се изчерпваше с увеличението на минималната работна заплата, увеличението на средствата за заплати и възнаграждения на изборните длъжности, на заетите в съдебната система, за които законодателно е регламентиран механизъм за формиране на възнагражденията, както и увеличение на заплатите на педагогическите специалисти. Замразяването на работните заплати с приетия ЗДБРБ на **25.02.2022 г.**, се отрази изключително негативно на конвергенцията на доходите, засегна негативно жизнения стандарт на работещите, но най-вече се отрази пагубно и демотивиращо върху ефективността и резултатността при изпълнение на заложените цели, дейности и политика на отрасловото министерство. Граничните ниски доходи още повече демотивираха и бездруго недостатъчния административен капацитет, работещ на терен във всички структурни звена. Факт е, че дори последователното увеличение на работните заплати в последните няколко години не успя да компенсира редица изоставащи заплати в отделните звена на Министерството, особено на висококвалифицираните специалисти, научни работници, изпълнителски кадри.

Напрежението в синдикалните среди се повиши, търпението на всички работещи в структурните звена на Министерството се изчерпа и избухна в спонтанни протестни действия. Федерацията водеше успешно процеса в тясна връзка и с подкрепа от страна на КНСБ. От една страна се организираха подписки, солидарни действия на протестната палатка на КНСБ, бе обявена процедура на активни протестни действия, а от друга Федерацията водеше активен диалог и публично говорене за проблемите с доходите на работещите с ръководствата на засегнатите системи. Провеждаха се срещи с парламентарно представени политически групи, с народни представители, участие в пресконференции, участия в парламентарната комисия по бюджет и финанси и пр.

Този синдикален натиск и усилия постигна ефект. След успешно проведената синдикална акция на 29.06.2022 г. пред Народното събрание, настоятелните разговори с изпълнителната власт, участието на ръководството на ФНСЗ в заседанието на Комисията по бюджет и финанси към НС се осигуриха допълнителни финансови средства за увеличение на работните заплати в нашите системи през актуализирания бюджет – ИДЗДБРБ и с министерско постановление ПМС 180.

Получените допълнителни средства за втората половина на 2022 г. осигуриха увеличение на работните заплати във всички структури на Министерството на земеделието от 22% до 27%.

✓ ФНСЗ осъществява **активен диалог с кръг от земеделски браншови организации**. Провеждат се съвместни срещи и дискусии, обсъждат се законопроекти, програми, резолюции, изготвят се становища предложения до изпълнителната и законодателната власт.

Често се стига и до споразумения за сътрудничество и подкрепа по различни въпроси от общ интерес и в името на бъдещето на сектора. ФНСЗ активно участва в провежданите срещи и форуми на редица асоциации на земеделските производители във връзка с дискусията за новата ОСП след **2020 г.**; Стратегически план за развитието на земеделието и селските райони; тематични работни групи и др. Участва като **изготвя и предоставя становища** по проектозаконови, политически документи по секторни или синдикални въпроси от национален и европейски план.

Пример за успешния ни диалог с браншовите земеделски организации бе **ежегодното сключване на Споразумението за Минималните осигурителни доходи на икономическа дейност „Селско стопанство“ до 2016 г.** Благодарение, на което постигахме увеличение на МОД средно над 8-9%, а за отделните групи професии над 10-12%. Днес със съжаление отбелязваме липсата на далновидност и отстъплението на работодателите от тези сериозни постижения на националния ни социален диалог и възможността за достойно заплащане през колективното договаряне в сектора. Сключваните споразумения до 2016 г. гарантираха и адекватни минимални работни заплати.

Ново начало на отраслово договаряне на работните заплати ще постави транспонирането на Директивата за адекватни минимални работни заплати в ЕС ще разшири участието на работниците в колективното договаряне. Затова е необходимо държавата ни да предприеме действия за конструктивни, смислени и ефективни преговори със социалните партньори да участва в колективното договаряне относно заплатите. Освен това и с цел увеличаване на обхвата на колективното договаряне са длъжни да осигурят рамка за създаване на условия за колективно договаряне и да изготвят план за действие за насърчаване на колективното договаряне.

✓ **Ежегодни браншови срещи** – една добра традиция на двустранния социален диалог, който ФНСЗ води в синдикалните структури.

Изграденото и постигнато добро ниво на диалог на представителството и партньорството в браншовите синдикални структури допринасят за провеждането на периодични срещи по предварително заявени проблеми и тематики между синдикатите и стопанските ръководства. Пример на добра практика в тази посока са изградените и **действащи комисии по социално партньорство** в Селскостопанска академия, ССА, ЗК Иширково; Напоителни системи, Българска агенция за безопасност на храните, Изпълнителна агенция за борба с градушките, Изпълнителна агенция по селекция и репродукция в животновъдството и други структурни звена на МЗм както и държавни предприятия и земеделски кооперации, в резултат на които се подписват и постоянно действат КТД. По-голямата част от стопанските ръководства на второстепенните разпоредители на МЗм, където се води двустранния диалог, приемат предложенията на синдикатите, но рестриктивната бюджетна политика често спъва доброто желание и волята на държавната администрация продължава да доминира.

II. Колективно договаряне

1. Предмет и промени в Кодекса на труда, относно колективното договаряне

Колективното трудово преговаряне и договаряне е правно средство, с което се уреждат въпроси на трудовите и осигурителните отношения на работниците и служителите, които не са уредени с повелителни разпоредби на закона.

Колективните трудови договори по своята същност са съглашения, чрез които работодателят и синдикалната организация, договарят по-благоприятни условия на труд от предвидените в минималните стандарти на трудовото ни законодателство.

Проследено в исторически аспект, **колективното трудово договаряне в България**, бележи началото си от **1905 г.** До **1936 г.** то не намира своята нормативна уредба в закона. От **1936 г.** до **1948 г.** то вече е уредено с нормите на Наредбата закон за колективния трудов договор. След **1948 г.** и по-точно след приемането на Кодекса на труда от **1951 г.**, както и след измененията на този кодекс от **1986 г.**, **трудовете ни законодателство се характеризира с централизирано** фиксиране, регулиране на трудовите отношения от държавата. Тук обаче, държавата не е оставила възможността на същинските страни в тези отношения да ги уреждат по тяхна воля в рамките на закона. Принципът на самоопределянето на тези отношения между работодателя/работодателска организация и работниците и служителите, представлявани от синдикалните си организации е **бил неприложим**. Нормите на **Кодекса на труда** централизирано установяват точния размер на правата на работниците и служителите в трудовите правоотношения. При това положение страните по тях нямат законовата възможност да договарят нещо различно от нормативно определените размери на отделните видове трудови възнаграждения, видове платени отпуски, обезще-

тения и други права.

Съществената промяна, която настъпи в уредбата на колективното трудово договаряне стана с измененията на КТ от **1992 г. и 2001 г.** Именно тази промяна, закрепи диспозитивното начало в уредбата на трудовите отношения, откри на практика реалната възможност за осъществяване на същинското колективно преговаряне. Промяната в трудовото законодателство установи и **минималните стандарти на трудовите права**, които поставиха прага, от който страните в преговорния процес можеха да договорят по-високите постижения, т.е по-благоприятните условия на труд по отношение на:

- ✓ размерите на основния и допълнителните видове платени годишни отпуски,
- ✓ различните видове допълнителни трудови възнаграждения и обезщетения,
- ✓ установяването на по-благоприятни условия за здравословен и безопасен труд,
- ✓ конкретно решаване на въпросите, относно професионалната квалификация и преквалификация, особено в случаите на предстоящите преустройства на предприятия, институти, агенции и други учреждения и организации от системата на отрасъл Земеделие.

С транспонирането на Директива 2002/14 ЕО на Европейския парламент и на Съвета на ЕС за създаване на обща рамка за информация и консултация на работниците и служителите в Европейската общност в българското законодателство през **2006 г.** със Закона за изменение и допълнение на Кодекса на труда се въведоха изцяло нови текста в Кодекса на труда и бе създаден и изграден българския модел на информирането и консултирането на работниците и служителите и процедурата за тяхното осъществяване. Създаде се нов раздел II „Общи правила за информиране и консултиране” в глава Шеста на КТ „Основни задължения на страните по трудовото правоотношение”. Тази уредба се съдържа съответно в членове: **130, 130а, 130б, 130в, 130г.** - Задължения на работодателя за информиране и консултиране; право на информация и консултации при масово уволнение; при промяна на работодателя; при изменение на дейността и икономическото състояние на предприятието. Освен посочените по-горе членове на вътрешното ни законодателство, в Кодекса на труда се съдържат и редица други текстове по въпросите на колективното информиране и консултиране и такива са: **чл.136а** (при въвеждане на едностранно удължаване на работното време от работодателя); **чл.138а, ал.2 и ал.3** (еднократно въвеждане на непълно работно време от работодателя); **чл.139а** (въвеждане на ненормиран работен ден); **чл.173, ал.1** (утвърждаване графика за ползване на работниците и служителите на платения годишен отпуск за същата календарна година); **чл.181, ал.2** (издаване на правилник за вътрешния трудов ред). Всички посочени промени намериха място в колективните трудови договори.

Изменения на текстове в трудовото законодателство, оказващи промени и в КТД последваха и в годините след 2006 г. - 2011 г., 2020 г. Но каквито и промени да бъдат осъществени в уредбата на колективното трудово преговаряне – те винаги са в посока

на нейното усъвършенстване в съответствие с европейското право и международните правни норми. Непроменени остават **двете страни на** колективния трудов договор, едната която е винаги симетрична на работодателите – синдикална организация. Едно от най-сигурните правни средства, чрез които синдикалната организация защитава правата и интересите на членовете си, във връзка с изпълнението на трудовите им задължения, като отвоюва за тях по-благоприятни условия на труд от установените в закона – това е колективния трудов договор.

Законовата рамка на Колективния трудов договор е уредена в глава четвърта на Кодекса на труда от **чл.50 до чл.60** – равнища на колективно преговаряне; задължения за преговаряне и за предоставяне на информация; сключване и вписване; влизане в сила и времетраене; действие по отношение на лицата; задължение за информация; искове при неизпълнение.

Съгласно **ал.1 на чл.51а** КТ колективния трудов договор в предприятието се сключва между **работодателя и синдикална организация**. По понятни причини, колективните трудови договори на равнище предприятие са най-често и най-масово сключваните колективни трудови договори. Понятието „предприятие“ следва да се разбира по смисъла на легалното му определение, дадено в **§1, т.2** от Допълнителните разпоредби на КТ. Единствено учредената синдикална организация в предприятието е другата страна в КТД. Не могат да бъдат други представители на работниците и служителите или друго формирование, създадено от тях като: общо събрание /събрание на пълномощниците/ по **чл.6** КТ, нарочно създаден за целта инициативен комитет, както и представителите на работниците и служителите по **чл.7, ал.2** или **чл.7а** КТ.

Проектът на колективния трудов договор се изготвя и представя от синдикалната организация /чл.51а, ал.2 КТ/. Законодателят е приел това нормативно решение, ръководен от идеята, че именно синдикалната организация е страната, която единствено има правния интерес, в изпълнение на една от основните си функции – защитата, да договаря по-благоприятни условия на труд за своите членове от тези, установени в закона. При изготвянето на проекта на КТД синдикалната организация има правото да ѝ бъдат предоставени и да се съобрази с колективните трудови договори, с които работодателят е обвързан. Постигнатите с тях договорености на по-високо равнище /отраслово, браншово, както и териториално/ са задължителните за страните изходни позиции, от които нагоре, за по-благоприятни условия на труд, страните ще започнат преговорите.

На равнище предприятие може да има само един КТД, от една страна, а от друга – от съществуващия синдикален плурализъм, законодателят е закрепил принципа, че когато в предприятието има повече от една синдикална организация, те представят общ проект. Чрез този принцип, образно казано, той се стреми „да тласне“ синдикалните организации към постигане на съгласие, защото законната презумпция е, че всички те имат една обща цел – договаряне на по-благоприятни условия на труд за собствените си членове.

В процеса на колективното договаряне най-съществена и важна е предварително получената информация. Тя е необходима при подготвителната работа, за аргументиране на синдикалните искания, както и за поддържане на доверието и социалния мир в предприятието. Достъпът до информация се регламентира в КТ и надгражда в КТД.

Работодателят се задължава съгласно **чл.52 от КТ да предоставя на синдикатите своевременно, достоверна и разбираема информация** за икономическото и финансовото състояние, което е от значение за трудовите права и задължения на работниците и служителите.

2. Колективно трудово договаряне в отрасъл Земеделие

Процедурата на колективното трудово договаряне, която прилага Федерацията и синдикалните ни организации по места винаги следва правната рамка на колективното трудово договаряне, уредена в основния юридически акт, уреждащ трудовите и свързаните с тях отношения. Трябва да подчертаем, че в нашите синдикални структури социалният диалог и колективното договаряне се водят **от десетилетия** с успех и надграждане. **Най трудните години** на преговорния процес на ниво отрасъл, бранш и предприятие са в годините **1992, 1999, 2001, 2006, 2011**. Изброените периоди се характеризират с преструктуриране на редица системи и предприятия, създаване на агенции, учредяване на земеделски асоциации, промени в трудовото законодателство, КСО, Закон за държавния служител; Търговски закон, цялостна поднормативна уредба и др.

В горепосочният период се създава основата на колективните трудови договори, които се сключват във всички синдикални структури на ФНСЗ. Всяка промяна в трудовото законодателство, касаеща колективното договаряне, трябваше да намери приложение в съответния КТД и то разписана в най-благоприятна степен за работещите. **Зад всяка клауза, надграждаща законовия текст, стоят усилия, настоявания, подход и дипломатичност.**

В хронологичен ред ОКТД, БКТД и КТД:

✓ До приключване на **Аграрната реформа и възстановяване собствеността на земеделската земя от 1992 г. до 1998 г. в отрасъла** се сключва **Отраслов колективен договор, ОКТД, подписан между синдикатите и МЗХ, в който** с ежегодни допълнителни споразумения се уреждат началните месечни работни заплати по групи длъжностни наименования и степен на образование в селското стопанство.

✓ До **1998 г.** отрасловият колективен договор **ОКТД** се прилага за работещите в дружествата, фирмите, организациите и сдруженията, в производствената, обслужващата, научно-изследователската, внедрителската, търговската и други дейности към МЗХ и урежда въпросите на трудовите отношения, доходите, трудовата заетост, социалното обслужване, приватизацията, осигурителни отношения, условията на труд, социалната и синдикалната дейност.

✓ От 1992 г., вече **няколко десетилетия ФНСЗ** сключва и съдейства за подписване КТД и Споразумения на ниво бранш и предприятие с ежегодно надгражда-

не на допълнителните придобивки и своевременно актуализирани с настъпилите промени в трудовото и социално законодателство.

Предметът на колективните преговори, а от там и **съдържанието** на КТД са специфични за всяка фирма, предприятие и агенция и включват всички параметри на трудовите и осигурителни отношения и жизненото равнище, както и уреждат взаимоотношенията между социалните партньори.

Практиката ни е твърде разнообразна и нехомогенна в отделните системи. Трудно можем да определим договорите, които сключваме на различните нива по категории и вид, тъй като на различните нива нямаме симетричен и ясно дефиниран социален партньор. Така например след преобразуване на редица държавни предприятия и системи между които наши традиционни синдикални структури НВМС /сега БАБХ/; Напоителни системи; ССА и др.и настъпилата промяна в КТ от **1992 г.**, наложи сключване на КТД на ниво звена по територия. В НВМС се сключваха договори във всяко РВМС; в ССА във всеки отделен институт и станция и т.н. Едни от най-добрите КТД след 1992 г. са на НВМС (сега БАБХ) и „Напоителни системи“ ЕАД

След **2002 г.** двустепенният процес на договаряне се запази само в ССА и НСЗК. На централните им нива се сключват рамкови договори, които се надграждат в звената на Академията и отделните земеделски кооперации. Независимо че поделенията в страната на БАБХ, ИАБГ и Напоителни системи са отделни юридически лица, възприето е да се прилага договора сключен на централно ниво между синдикати и изпълнителен директор.

Решаваща роля за отстояване интересите на нашите синдикални членове има както подкрепата на Федерацията, така и отговорното и професионално отношение на представителите на Браншовите синдикални съвети, както на ниво бранш, така и на ниво предприятие, институт, производствена база.

В годините на икономическата криза и затрудненото финансово състояние на структурите към министерството на земеделието, търговските дружества, земеделските кооперации, бе постигано съгласие между социалните партньори от всички браншове **да се запазят договорените клаузи и недопускане на спад в стойностите на договорените от предходните БКТД – възнаграждения, допълнителни плащания, обезщетения, отпуск и с всеки следващ договор да има надграждане.**

Последователните усилия на ФНСЗ за колективно договаряне в тридесет годишния период на ниво отрасъл, бранш и предприятие дадоха резултат.

Не само в структурен план, но и по съдържание, като набор от проблеми, предмет на преговори и договорености е постигната висока степен на обхват и стабилност на договорите, които покриват синдикалните членове на Федерацията. **Сключват се отраслови/рамкови Споразумения** със Земеделската камара и с Националния съюз на земеделските кооперации, БКТД, КТД на ниво предприятия, Споразумения за държавните служители, Споразумения с министър на земеделието, целеви Споразумения при реструктуриране

и съкращения и др.

Покритието с КТД на работещите



Трябва да признаем, че е нисък процента на покритие с КТД в отрасъл селско стопанство. Затова е необходимо да открием **предизвикателствата и някои ограничения** пред колективното преговаряне на отраслово ниво:

- ✓ **Многообразие на браншовете в отрасъла;**
- ✓ **Ниско ниво на заетост и постоянна работна ръка;**
- ✓ **Нерегламентирана заетост/сива икономика;**
- ✓ **Голям брой малочислени трудови колективи /от 2-10 работника/**
- ✓ **Висок процент на самонаети и семейна работна ръка;**
- ✓ **Преобладаваща сезонност на земеделския труд;**
- ✓ **Липса на единна работодателска организация, обединяваща всички браншове.**
- ✓ **Ниска степен на синдикална организираност.**

Спецификата и сложността при договарянето за синдикалните организации на ФНСЗ идва от едновременното прилагане в едни и същи структурни организации на два нормативни акта – Кодекса на труда и Закона за държавния служител – които са с различен аспект на действие и различна технология на преговарянето, както и от следните допълнителни фактори :

- ✓ Синдикални членове, работещи в реален /извънбюджетен/ сектор и в бюджетен сектор са в режим на организации с **различен правен статут и различен начин на финансиране**. Повече от половината от синдикалните членове на ФНСЗ са работници и служители в структурните звена на Министерство на Земеделието,

които са второстепенни разпоредители на отрасловото ведомство и са изключително зависими от бюджета на МЗХ и от отпуснатите субсидии.

- ✓ **Трудови и служебни правоотношения в една и съща организация**, което изисква усилия за преодоляване на неравнопоставеността или изравняване на условията.

- ✓ Многообразието на браншовете към Федерацията определя прилагането на **Кодекса на труда и Закона за държавния служител**, които са с различен обхват и аспект на действие.

- ✓ Процесът на водене на преговори и договаряне изисква гъвкавост и индивидуален подход към службите и агенциите, търговските дружества и земеделски кооперации, като се отчитат нормативните уредби, регламентиращи тяхното управление и организация.

- ✓ **Липсва законово право за колективно договаряне при държавните служители.**

- ✓ **Ниско заплащане. Небалансирано разпределение и изплащане** на финансовите средства по европейски и национални схеми и мерки.

Независимо от посочените по-горе трудности и ограничения, водена от идеята на Законодателя, че социалният диалог се провежда в дух на сътрудничество, взаимни отстъпки и зачитане на интересите на всяка една от страните, Федерацията постига значителни успехи в Браншовите колективни договори. Важна роля в този процес имат Браншовите синдикални съвети за договаряне, които в дух на прозрачност и демократизъм, правят предложения и разработват проекто-договорите.

Запазена марка на преговорния екип на ФНСЗ е самият акт на колективно трудово преговаряне, по време на който се спазва **добър тон и взаимно уважение, експертност и аргументираност на исканията, твърдост и последователност в исканията и разумни отстъпки.**

В резултат на разумното, последователно и компетентно водене на преговорите и в законоустановения от законодателя срок, Браншовите синдикални съвети и работодателските организации сключват **Браншови колективни трудови договора /БКТД/ и Споразумение** със Земеделските кооперации в следните организационни структури/системи:

- ✓ Селскостопанска академия, ССА
- ✓ Българска агенция по безопасност на храните, БАБХ
- ✓ Напоителни системи ЕАД, НС ЕАД
- ✓ Изпълнителна Агенция „Борба с градушките“, ИАБГ
- ✓ Изпълнителна агенция по рибарство и аквакултури, ИАРА
- ✓ Център за оценка на риска по хранителната верига, ЦОРХВ

- ✓ Общинско предприятие „Екоравновесие“
- ✓ Национален съюз на земеделските кооперации в България
- ✓ Земеделски кооперации

Преди промените в правната организация на редица служби и учреждения в системата на МЗХ и в отрасъл Земеделие и трансформирането им в изпълнителни агенции, те бяха **предприятия** по смисъла на §1, т.2 от Кодекса на труда и трудовите отношения в тях се регулираха от КТ като **трудова**. Такъв е случаят с Българска агенция по безопасност на храните-БАБХ, Изпълнителна агенция за борба с градушките - ИАБГ, Изпълнителна агенция за селекция и репродукция в животновъдството - ИАСРЖ, Изпълнителна агенция по рибарство и аквакултури - ИАРА и др.

След извършените промени, отношенията на по-голямата част в изброените агенции са **служебни** и се регулират по Закона за държавния служител.

ФНСЗ продължи практиката на социален диалог и колективно договаряне и след преобразуването на предприятията в горепосочените изпълнителни агенции, въпреки ограниченията, налагани от Закона за държавния служител.

Нашата синдикална кауза и последователност ни доведе до налагането на иновативна и **безпрецедентна практика да сключваме Споразумение** между синдикалните организации и работодателя в качеството му на орган по назначаването за установяване на възможните по-благоприятни условия на труд за държавните служители – синдикални членове.

Тези споразумения са неразделна част от действащите колективни договори, защото на практика **Договорът и Споразумението** се сключват между същите страни – синдикалната организация и същия работодател в единия случай в качеството му на **работодател**, а във втория в качеството му на **орган по назначаването**.

Откровено трябва да признаем, че процесът на сътрудничество и договаряне за държавните служители никак не е лек, **предизвикателствата** са поради преобладаващия императивен характер на правната норма – Закон за държавния служител, който установява размера на правата на държавния служител. А там, където техните права са установени с диспозитивни норми, същите установяват не минималния, а максималния/горния праг на тези права. От друга страна, чрез различни изменения на ЗДСл през годините сериозно **се ограничиха правата** на работещите държавни служители. Ето и няколко от по-важните:

- ✓ **Премахна се допълнителния отпуск за длъжност от 15 дни**, с което отпусъкът на държавния служител се изравни с отпуска на работниците и служителите по трудово правоотношение, разписан в КТ. С това действие се обезсмислят текстовете на ЗДСл. Необоснованото отнемане на отпуска е в противоречие с характера на извършваната специфична, натоварена с големи отговорности работа на държавните служители.

✓ **Обезщетението**, което има характера на награда за дългогодишен труд на държавните служители и се дължи при прекратяване на служебното правоотношение при придобиване на право на пенсия за осигурителен стаж и възраст **бе намалено два пъти** – от 20 на 10 заплати.

Тези ограничения на основни права на държавните служители затрудняват сериозно усилията ни в преговорния процес и при сключване на споразуменията. Въпрос на синдикална стратегия и тактика, както и експертна гъвкавост и изобретателност е да се постигне успех и да договорим допълнителни възнаграждения за държавните служители.

А тези резултати ги постигаме чрез сключени **споразумения с Министъра на земеделието** в качеството му на принципал на въпросните системи. В тези споразумения, постигнати след множество проведени срещи и тежки преговори, се договаря най-вече увеличаване на средствата за трудовите възнаграждения.

Решаваща роля за **отстояване интересите на нашите синдикални членове** има както подкрепата на Федерацията, така и отговорното и професионално отношение на синдикалните ни лидери на Браншовите синдикални съвети, на ниво бранш, предприятие, институт, производствена база, земеделска кооперация. Именно с тяхното участие периодично се провеждат срещи с непрекъснато сменящите се стопански ръководства на търговските дружества и на второстепенните разпоредители на МЗм, на които се обсъждат структурните промени, отражението на актуализирания бюджет върху издръжка, изплащане на работни заплати, обезщетения, отпуски, контрол и съдействие при изпълнението на КТД, споразумения за пренасочване на специалисти при закриване на звена от системата на МЗм и още много други **текущи и важни въпроси от дневния ред на синдикатите**.

Във всеки договор приетите клаузи са съобразени освен с промените, настъпили в законовата уредба, така и с променената реалност и най-вече с потребностите на работещите.

Запазването на постигнатите клаузи е наша първостепенна задача.

Във връзка с постоянните структурни реформи в отрасъла във всички БКТД залегнаха клаузи за **социални програми, процедури при масови уволнения, пренасочване на специалисти към други структурни звена, програми за преквалификация**. Успяхме да защитим основните придобивки като например: защита на синдикалните членове при съкращения, вноска за присъединяване на нечленуващите, по-високо обезщетение от КТ при уволнение на работниците и служителите, при прекратяване на трудовото правоотношение при пенсиониране, както и по-високи от нормативната уредба допълнителни възнаграждения и др.

Федерацията търси и прилага всички възможности за най-ефективни форми за защита и договаряне, като се съобразява с интересите на синдикалните си организации и членове, като презумпцията е да има насрещен социален партньор – предприятие, работодател – който да поеме отговорност да сключи и изпълни постигнатите договорености. Затова и формите на договорите ни са така разнообразни.

Именно това многообразие на отделните ни синдикални структури – от наука, контролни органи, услуги, до производствена кооперация и др. ни дава право да определим сключените договори по нива – бранш и предприятие.

Общото между по-голямата част от синдикалните ни структури е финансовата им зависимост от бюджетната субсидия. А тя по традиция се определя със Закона за бюджета на Република България и по традиция е бюджетните средства са ограничени. Затова и постигнатите договорености винаги са съобразени с бюджетната субсидия, а често пъти и с разпореждания в Закона за бюджета на Република България – увеличение на работните заплати да се прилага след посочен процент съкращения. Всичко това изисква и налага и нашата инициатива за сключване на отделни Споразумения за облекчаване на последиците от съкращенията

В резюме до тук:

✓ Едно от най-сигурните правни средства, чрез които синдикалната организация защитава правата и интересите на членовете си, във връзка с изпълнението на трудовите им задължения, като отвоюва за тях по-благоприятни условия на труд от установените в закона – това е **колективния трудов договор**.

✓ Липсата на **законово регламентирано право** на държавните служители за колективно договаряне не попречи на ФНСЗ да сключва **Споразумения за държавните служители** с органа по назначението с една единствена цел - запазване и мотивиране за синдикално членство на работниците и служителите, преминали от трудови правоотношения в служебни.

✓ На всяко ниво работодателите и синдикатите успяват да се споразумяват за по-високи договорености от нормативно установените, а на ниво предприятие постигнатото на преговорите е по-високо от браншовото договаряне.

✓ Всички сключени колективни договори са с цел поддържане и развитие на отношение на взаимно зачитане и уважение между страните, доброволно уреждане на проблемите от съвместен интерес за предотвратяване на спорове и конфликти и се основава на принципа на равнопоставеността.

✓ На всички нива на колективното трудово договаряне има съвети за социално партньорство, които да следят за изпълнението на КТД, провеждат консултации и разрешават възникналите проблеми.

✓ Дългогодишният опит на Федерацията и устойчивата традиция на нашите синдикални организации да сключват успешни колективни трудови договори със значителни придобивки формираха богат опит в колективното преговаряне и договаряне на повече права и придобивки, както и нагласи и очаквания у синдикалните ни членове

✓ Удовлетворението ни е умерено, доколкото много от предварителните предложения не винаги биваха приемани, но пък постигахме НАДГРАЖДАНЕ, особено

в последните договори и анекси сключени в **2019 г., 2020 г., 2021 г., 2022 г.** по отношение на увеличение на работни заплати, ръст на заплащане на нощния труд, труд на разположение, допълнително възнаграждение за научна степен и по-висока лична квалификация, обезщетение при пенсиониране, както и **допълнителни защитни мерки** относно Ковид19, работа от разстояние, равнопоставеност, квалификация и кариерно израстване.

3. Основни параметри, залегнали в Браншовия колективен трудов договор

Колективното трудово договаряне на ниво бранш и предприятие има трайно прилагана структура от установени раздели и Приложения към тях. В първите раздели се третира въпроси от общ характер. В тях се определят и легитимират страните, заинтересованите структури и лица, обхвата на проблемите, предмет на регулиране, процедурите, поведението, правилата на действие и взаимодействие на страните, техните права и задължения. Към тази група „въпроси от общ характер“ би следвало да се добави и материята по преходните и заключителни разпоредби от последните раздели, включващи договорените положения относно прилагането, действието и изменението на БКТД. Следващата група от раздели: „Трудова заетост, информиране и консултиране“; „Работно време, почивки, отпуски“, „Работни заплати и други плащания“; „Допълнителни трудови възнаграждения, обезщетения“, „Безопасни и здравословни условия на труд“, „Социално развитие, подпомагане и осигуряване“, се фокусират върху характера и обхвата на проблемите, предмет на КТД. Именно тук са постигнатите договорености за осигуряване на по-благоприятни условия на труд от нормативно определените.

Съгласно **чл.54, ал.3** преговорите за сключване на нов колективен трудов договор започват не по-късно от три месеца преди изтичането на срока на действащия колективен трудов договор. В посочения срок синдикалните организации отправят покана към работодателя в съответствие на **чл.52, ал.1, т.1** за започване и водене на колективни преговори за сключване на КТД. За провеждането на пълноценна и ефективна подготовка на преговори, синдикатите изискват от работодателя да предостави своевременно и достоверна информация за икономическото и финансовото състояние на предприятието, което е от значение за сключването на колективния договор.

След получаване на информацията се подготвя проекта на КТД с обсъдените предварително със синдикалните активи по места и ръководството на Федерацията допълнителни награждащи договорености. Определя се преговорен екип от страна на синдикатите и се предоставя проекта на КТД на работодателя.

Предметът на колективните преговори, а от там и съдържанието на КТД са специфични за всяка фирма, предприятие и агенция и включват всички параметри на трудовите и осигурителни отношения и жизненото равнище, както и уреждат взаимоотношенията между социалните партньори.

Новата логика в социалния диалог, който стъпва на принципите на взаимни ангажменти и отговорности на социалните партньори, разшири съдържанието на колективното договаряне.

На всяко ниво работодателите и синдикатите успяват да се споразумяват за по-високи показатели от нормативно установените, а на ниво предприятие/звено постигнатото на преговорите е по-високо от браншовото договаряне и над средните за страната показатели.

Основните раздели във всички колективни договори обхващат:

- ✓ Представителство, приложимост и обхват на действие;
- ✓ Информиране и консултиране;
- ✓ Квалификация и професионално обучение;
- ✓ Трудова заетост;
- ✓ Работни заплати и други плащания;
- ✓ Работно време, почивки и отпуски;
- ✓ Допълнителни възнаграждения;
- ✓ Безопасни и здравословни условия на труд;
- ✓ Социална и синдикална дейност. Взаимоотношения между страните.

4. Добрите практики в Браншовите колективни трудови договори и КТД на ниво предприятие.

В този раздел ще разгледаме добрите практики в нашите колективни трудови договори, като ги проследим по основните тематични раздели. Ще използваме и конкретни текстове от действащите КТД, които ще сравняваме и анализираме, а най-важното ще открием отделно.

4.1.Присъединяване към КТД

Във всички колективни договори и Споразумения, както и анекс към тях, има **клаузи за присъединяване към КТД** и са договорени **вноски за присъединяване** на работници и служители, които не членуват в синдикатите, страна по колективния договор.

Процедурите в различните договори са различни, но обобщено текстовете, след уредената вече законово присъединителна вноска, уреждат редът и условията за присъединяване.

Нечленуващите в синдикална организация не попадат под действието на сключения КТД. **Тоест този КТД не се отнася за тях.** За тях обаче съществува възможност да се присъединят към сключения КТД, която е уредена както в новата **ал.3 на чл.57** от КТ, така и в съответния член в КТД. В отделен член се приема редът и условията за присъединяване,размерът на присъединителната вноска

В не малко организации се наблюдава порочната и неуважителна практика договореностите от сключеният КТД да се прилагат за всички, без значение дали са членове на синдикална организация или не. Добре би било синдикалните активни и редовни синдикалисти да разбират **логиката за справедливост в присъединителната вноска** и да могат да я обясняват и на своите колеги.

Присъединителната вноска **е израз на признателност от страна на присъединилия** се към усилията, които синдикалната организация е положила за да договори по благоприятни клаузи в КТД. Една встъпителна вноска трудно компенсира синдикалната организация за усилията и вложените средства, време и напрежение за подготовка и преговори, особено ако се сравни с бонусите (в това число и техния паричен еквивалент), които ще ползва присъединилия се през КТД. Но пък тази присъединителна вноска ще осигури подкрепа за нашите колеги в трудни времена. Набраните средства от присъединителните вноски се изразходват за социално и здравно подпомагане на синдикалните членове и на присъединилите се по процедура и критерии. Ползването на придобивките и бонусите през КТД не бива да става безусловно, а само чрез солидаризиране на присъединилия се колега чрез плащане на равностойна присъединителна вноска. Ползването на допълнителни придобивки и бонуси трябва да бъде реципрочно възмездено, за да се спазят принципите за солидарност и справедливост – ползваш колективни блага – плащаш солидарно/имаш принос в солидарния акт (каквото е Колективния трудов договор). Присъединителната вноска не е цена, срещу която се ползва КТД, а израз на солидарност и уважение към положените колективни усилия.

Направената промяна в КТ през месец декември **2020 г.** сложи край на ненужните и безпочвени спорове, защото въвежда по категоричен начин възможността страните по колективния трудов договор да договарят заплащането на парична вноска, като условие за присъединяване на работници и служители, които не са членове на синдикалната организация, страна по договора.

Работници и служители, които не са членове на синдикатите, страна по настоящия КТД, се ползват от по-благоприятните условия в него, ако са се присъединили по реда на договорената процедура за присъединяване, както следва:

- ✓ Присъединяването към БКТДи КТД на нечленуващи в синдикатите работници и служители се осъществява само **индивидуално с подаването** на собствено ръчно писмено **Заявление** /по образец – **Приложение 1**, неразделна част от този договор/ до работодателя или до ръководствата на синдикалните организации, сключили КТД не по-късно от един месец от регистрацията на КТД.

- ✓ В срок от един месец от подаване на Заявлението от предходната алинея присъединяващият се работник/служител внася ежегодно еднократна годишна вноска в размер на **Х% от основната си месечна РЗ**. След внасяне на сумата, присъединилите се ползват клаузите на КТД /съгласно **чл.57, ал.3** КТ/.

- ✓ Набраните средства от присъединилите се **изразходват за социално и**

здравно подпомагане на синдикалните членове и всички присъединили се работници и служители, спрямо които КТД има действие, по процедура и критерии, уговорени от страните по договора **/в Приложение 2/**.

✓ Постъпилите заявления, се завеждат в **Регистър на присъединилите се към КТД**, който се води от двете страни по договора в структурните звена.

✓ Успех за ФНСЗ и БСС на БАБХ е подписания анекс към БКТД /2022 г./ и Споразумение /2022 г./ с приетите текстове за присъединяване и приета присъединителна вноска. След внасяне на сумата присъединилите се ползват клаузите на Споразумението и на КТД. Присъединителната вноска се внесе във фонд „Социален“.

4.2.Информирание и консултиране. Трудова заетост.

Темата за информацията е най-съществената в процеса на колективното договаряне. Тя е необходима при подготвителната работа, за аргументиране на синдикалните искания, както и за поддържане на доверието и социалния мир в предприятието. Достъпът до информация се регламентира в КТ и надгражда в КТД. Ето и конкретни записи в договорите ни:

✓ Работодателят се задължава съгласно **чл.52** от КТ да предоставя на синдикатите своевременно, достоверна и разбираема информация за икономическото и финансовото състояние, което е от значение за трудовите права и задължения на работниците и служителите на всеки шест месеца, както и при:

- Индексация на работната заплата;
- Поискване при обективна необходимост.

✓ **КТД дава възможност в работата на Дирекционния съвет** да участва **синдикалният председател** или при невъзможност от негова страна – представител на синдикалното ръководство.

✓ При извършване на промяна, съгласно **чл.123** от КТ и на основание **чл.130б** от КТ работодателят се задължава да уведоми синдикатите за възможни правни, икономически и социални последици, касаещи работниците и служителите най-малко 1 месец преди промяната.

✓ В случай на масово уволнение, работодателят е длъжен в срок от **50 дни** преди извършването му да **започне консултации с представителите на синдикалните организации** – страни по договора и да положи усилия за **постигане на споразумение с тях**, за да избегне или ограничи масовото уволнение и да се облекчат последиците от него **/съгласно чл.130а КТ/**.

✓ Независимо от обстоятелството дали работодателят или друг правен субект е взел решението, довело до масови уволнения, работодателят е длъжен преди началото на консултациите по **ал.1 на чл.130а** да предостави писмена информация на представителите на синдикалните организации и на представителите на

работниците и служителите по **чл.7, ал.2** за:

1. причините за предвиждани уволнения
2. броя на работниците и служителите, които ще бъдат уволнени, и основните икономически дейности, групи професии и длъжности, към които се отнасят;
3. броя на заетите работници и служители от основните икономически дейности, групи професии и длъжности в предприятието;
4. конкретните показатели за прилагане на критериите за подбор по чл.329 на работниците и служителите, които ще бъдат уволнени;
5. периода, през който ще се извършат уволненията;
6. дължимите обезщетения, свързани с уволненията.

✓ Консултациите се провеждат със синдикатите по ред и начин, установени в **Правилата за социално сътрудничество.**

✓ При структурни промени, водещи до намаляване на числения състав на персонала и съответно прекратяване на трудовите правоотношения, работодателят се задължава в срок не по-късно от **35 дни** преди началото на уволнението да проведе консултации с представителите на синдикалните организации и да се положат усилия за постигане на споразумение. За целта работодателят предварително съгласува действията си със синдикатите, като им представя писмено:

- обосновка за необходимостта от намаляване числеността на персонала;
- новата численост по структурни звена;
- възможности за пренасочване на освободения персонал.

✓ В случаи на прекратяване на трудовите договори по **чл. 328, ал.1, т. 2, т.3** от КТ за целите на подбора работодателят се задължава да спазва редица изисквания като например:

- При равни други условия да не съкращава работници и служители, които единствени осигуряват доход за издръжка на семейството си или чиито съпруг/а/ е регистриран/а/ в бюро по труда като безработно лице;

- При равни други условия да не съкращава работници и служители в трудоспособна възраст, ако има работни места, заети от работници и служители със същите или сходни длъжности, които са придобили или са упражнили правото си на пенсия за осигурителен стаж и възраст.

- При равни други условия да не съкращава работници и служители, на които остават две години до придобиване на осигурителен стаж и възраст за пенсиониране.

- При равни други условия да не съкращава работници и служители, които отглеждат 2 или повече деца до 18-годишна възраст или ако учат в редовна форма на висшето образование до 25-годишна възраст.

- При равни други условия да не съкращава и двамата работници и служители, ако същите са съпрузи и работят в една и съща системата.

- Работодателят е длъжен при осъществяване на подбора по смисъла на **чл. 329 КТ** и договорените клаузи в БКТД, съвместно с представителите на синдикалните организации да съблюдава следните критерии:

- Наличие на по-висока професионална квалификация, включваща изискуем образователен ценз, придобит професионален опит, допълнителни знания и умения;

- Умения за работа в екип;

- Предприемчивост при решаване на конкретни задачи;

- Възможност за работа при условия на вътрешно съвместителство.

- ✓ **На ниво БКТД / ССА, "НС" ЕАД / има договорена защита** на синдикалните членове при съкращения съгл. **чл.333, ал.4** от КТ.

- Работодателят може да уволни работник или служител, член на синдикалната организация, страна по договора поради съкращаване на щата или намаляване обема на работа, след предварително съгласие на съответния синдикален орган /синдикалното ръководство/ на структурното звено, дадено не по-късно от три работни дни преди връчването на акта за уволнение /съгл. чл.333, ал.4 от КТ/

4.3. Работа от разстояние

- ✓ По взаимно съгласие, изразено писмено в допълнително споразумение към индивидуалния трудов договор и при взаимно зачитане на двете страни на трудовото правоотношение, работодателят може да организира за определен период от време, работникът или служителя да изпълнява **трудова си функция на място извън работните помещения – работа от разстояние**. Изпълнението на такъв режим на работа от разстояние се установява само при наличие на обективни причини за това в съответното предприятие и след консултация със синдикалните ръководства.

- ✓ Конкретната работа от разстояние се определя по вид, обем и съдържание от работодателя.

- ✓ Условията, редът за осъществяване и отчитане на извършената работа от разстояние, както и правата и задълженията на страните по трудовото правоотношение се уреждат по раздел **VIII 6** от глава V на КТ.

Първият колективен трудов договор, в който има договорени текстове за работа от разстояние е подписан в Института по почвознание "Никола Пушкиров" към ССА още в 2012 г. веднага след извършените промени в КТ /2011 г./. От 2015 г. текстовете за работа от разстояние са във всички последващи браншови колективни трудови договори, които се сключват между ръководството на ССА и ФНСЗ. Причината да се възползва научната общност от аграрната наука още в 2012 г. от новите текстове в трудовото законодател-

ство за гъвкави форми на заетост /раздел VIIIб/ бе липсата на средства за отопление и направени икономии.

Приети нови текстове:

✓ При обявено извънредно положение работодателят може да възлага на работника или служителя без негово съгласие да извършва временно надомна работа и/или работа от разстояние. В този случай се изменя само мястото на работа, без да се променят другите условия по трудовия договор.

✓ Промяната се извършва със заповед на работодателя, в която се определят условията .

✓ При възможност от заеманата длъжност, след преболедуване на работници и служители от COVID19, могат да преминат на дистанционна работа в период от една или две седмици за възстановяване и предпазване на другите работещи.

Иновативен характер има записът в БКТД на Земеделските кооперации, както и в КТД на ИАБГ, който се отнася за сезонна работа:

✓ За сезонната работа се наемат утвърдени работници, които ежегодно се включват в кампанията: всички клаузи от настоящия договор за членове на синдикалната организация се прилагат и за тях до тяхното освобождаване и изпращане на трудовата борса след консултации на работодатели и синдикати.

✓ В земеделските кооперации са приети програми за развитие на земеделските кооперации с цел увеличаването на трудовата заетост и повишаване на квалификацията на работещите.

✓ При промяна на правно-организационната форма и/или реструктуриране на съответната бюджетна структура, дружество, производствено звено, в срок не по-късно от 45 дни преди извършването им, страните се споразумяват да се изготви **Социална програма** за смекчаване на неблагоприятните последици.

4.4.Повишаване на квалификацията или преквалификация на работници и служители.

Нашите колективни договори съдържат записи на няколко основни възможности, предоставяни за работещите и служителите:

✓ **Във всички КТД работодателят** осигурява условия за повишаване на професионалната квалификация и преквалификация на всички категории персонал. Различните форми на квалификация и преквалификация се извършват в съответствие с разпоредбите на **чл. 234-236** от КТ, както и въз основа на вътрешни правила, разработени от работодателя с участието на синдикатите, съгласно **чл.37** от КТ.

✓ При продължително отсъствие на работника или служителя от работа, **работодателят е длъжен след завръщането му, незабавно да го включи в организирани курсове и школи** за запознаване с настъпилите новости в работата, с оглед неговата адаптация и достигане на необходимото квалификационно равнище за

ефективно изпълнение на трудовите му задължения.

✓ Работодателят финансово и целево може да подпомага обучението на определен брой работници и служители – учащи съгласно чл.229 КТ.

✓ Ползване на възможностите, които се предоставят по линия на оперативните програми на ЕСФ и на други финансиращи инструменти на Европейските секторни политики с цел повишаване знанията и квалификацията на работниците и служителите.

4.5. Работно време, отпуски, почивки.

Основните правила, логика, ограничения и резултати по отношение на договарянето по тази тема бяха подробно разгледани в предишните раздели. Затова тук ще посочим конкретните договорени текстове в сравнение.

✓ Режимите и разпоредбите на работното време се определят с Правилника за вътрешния трудов ред, който работодателят изготвя задължително с участието на синдикатите, съгласно чл.37 от КТ.

✓ Има договорени текстове за въвеждане на непълно работно време при производствена необходимост или намаляване обема на работа, но само след съгласуване със синдикатите.

✓ **Размерът на платения годишен отпуск** във всички КТД съсъс завишение **от 4-6-8 до 130 дни** (последното е в случая на ИАБГ поради специфичния трудов процес при тях).

✓ **Увеличение на платения годишен отпуски** за работници и служители с намалена работоспособност **50% и над 50%** на **28 работни дни**.

✓ Допълнителен платен отпуск за работа при специфични условия и рискове за живота и здравето **от 5 работни дни до 10 работни дни**, за реално отработено време и в зависимост от длъжностите.

✓ За работа при ненормиран работен ден, установен съгл. **чл.139а** от КТ се полага **допълнителен платен годишен отпуск от 6 до 10 работни дни, съгласно чл.156, ал.1, т.2.**

✓ В случаите, когато няма месец, през който работника или служителя е отработил най-малко 10 дни при същия работодател, възнаграждението за платения годишен отпуск се определя от уговорените в трудовия договор – основно и допълнително споразумение.

✓ За изпълнение на граждански и обществени задължения, съгласно **чл.157, т.1-3 от КТ** се полага **платен годишен отпуск**, изчислен по реда на чл.177 от КТ, както следва: /по големите размери от два, три дни са договорени в БКТД на „НС“ ЕАД и КТД на ЗК „Нива 93“ с. Проф. Иширково

а) При встъпване в брак – от 2 до 4 работни дни;

б) При кръводаряване – за деня на прегледа и кръводаряването, както и един ден след него от 2 до 5 работни дни /при кръводаряване в полза на работниците от предприятието/;

в) При смърт на родител, дете, съпруг, брат, сестра или родител на другия съпруг, както и на други роднини по права линия, а по съребрена линия до втора степен – от 2 до 3 работни дни.

✓ Работничка или служителка с **едно живо дете** до 18 годишна възраст има право на допълнителен платен отпуск от **2 работни дни**; работничка или служителка с **две живи деца** до 18 годишна възраст има право на **3 работни дни**, а работничка или служителка с 3 и повече живи деца до 18-годишна възраст – на **4 работни дни** платен годишен отпуск за всяка календарна година.

✓ За изпълнение на задълженията извън работно време, държавните служители членове на синдикалните организации имат право на допълнителен платен годишен отпуск в размер на **12 работни дни, съгласно чл. 50 от ЗДСл.**

4.6. Работни заплати

Договорените клаузи, относно работни заплати и обезщетения са различни в бюджетни структури, търговски дружества и земеделски кооперации.

А . Държавна администрация

Трудовите възнаграждения на работниците и служителите се определят съгласно Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация и Вътрешните правила за работната заплата. Разходите за средствата за персонал са определени в рамките на бюджета на съответната Агенция за съответната бюджетна година. При тези условия и ограничения е постигнато увеличение от 10-12%, /до 2019 г./ независимо от промяната в Наредбата и дадената възможност за увеличение до 20% на работните заплати; **2020 г. в БАБХ - 26%.; 2021 - 27%**

✓ В рамките на утвърдените бюджети индивидуалната основна месечна заплата се увеличава въз основа на последната годишна оценка на изпълнението на длъжността, с изключение на случаите, когато годишната оценка е „Неприемливо изпълнение“, съгласно Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация и **след консултации със синдикатите. /нов текст – Анекс Споразумение БАБХ 2022 г.; увеличение на работните заплати – 27% за 2022 г./**

✓ Индивидуалната основна месечна заплата се увеличава в съответствие с изискванията на Наредбата за заплати на служителите в държавната администрация и в съответствие с Вътрешните правила за работната заплата в БАБХ и **след консултации със синдикатите. /нов текст –Анекс БКТД БАБХ 2022 г./**

Б. Бюджетните организации

В Бюджетните организации финансовите потоци са два типа – държавна субсидия и

собствени приходи. Това води до допълнителни специфики в преговорите и договорите.

БКТД ССА

✓ Началните основни месечни заплати по длъжностни наименования се определят от страните по КТД с **Приложение № 3**, което е неразделна част от настоящия договор и се актуализира и въвежда след преговори със синдикатите страна по БКТД-ССА

✓ Страните се споразумяха **основната месечна работна заплата** на работещите в системата на аграрната наука да нараства с не по-малко от процентния размер на нарастването на **минималната работна заплата** за страната, като отделните трудови възнаграждения бъдат диференцирани според длъжността, квалификацията и професионалния опит.

✓ Промените на трудовите възнаграждения в структурните звена на ССА се извършват с участието на синдикатите, след подписване на протоколите и предоставянето им в ССА.

В два последователни БКТД на ССА се подписва успешно Приложение 3 с увеличение на работните заплати до **22%**.

В. Търговско дружество

Минималните основни месечни заплати се определят в размер на минималния осигурителен доход, определен на национално ниво по основни икономически дейности и квалификационни групи професии с увеличение ежегодно **от 5 до 15% до 2016 г.**

Прилагаме някои от новите текстове от БКТД на „Напоителни системи“ ЕАД от 01.04.2022 г.

- Минималните основни месечни заплати по трудово правоотношение се договарят между тях и работодателя.

- Считано от **01.04.2022 г.** основните месечни заплати на на работниците и служителите в дружеството до 1500 лв. се актуализират с 15%.

На **01.12.2022 г.** отчитайки високата инфлация в страната и големия брой работещи бедни в клоновете на дружеството, несправедливото заплащане за полагадения труд на пълен работен ден, от работници които не са навършили пенсионна възраст и стаж, съобразявайки се с финансово-икономическо състояние на дружеството, ниската ликвидност и размера на натрупаните задължения и от друга високата инфлация, покачването на цените на основните стоки и услуги през тази година очаквания ръст на цените се сключи Допълнително Споразумение – **Анекс 01.12.2022 г.**

✓ След одобрение на нови структури и длъжностни разписания на клоновете на НС ЕАД, но не по-късно от **30.11.2022 г.** основните трудови месечни възнаграждения на работниците и служителите, назначени на пълен работен ден с безсрочни трудови договори и с трудов стаж в „Напоителни системи“ ЕАД с повече от 1 година се променят както следва

- ОМТВ в размер до 1300 лв. вкл.се увеличават с **15%**
- Всички останали трудови възнаграждения над 1300 лв. с **10%**

✓ Синдикалните лидери по места да вземат активно участие в анализ на длъжностите, съобразно спецификата на клоновете, дейностите по ОПБВВ и търговските дейности, изготвяне на щатни разписания и изменения на структурите с цел оптимизиране на работните процеси по места. Синдикалните лидери да следят прилагането на споразумението, съобразно договореното.

Г. Земеделски кооперации

✓ Прилаганите форми, системи и равнище на заплащане на труда в земеделските кооперации се прилагат и утвърждават от **Общото събрание**. Заплащането е по норми и щатни таблици, приети от УС и съгласувани с представител на синдикатите.

✓ Необходимо е прилаганите форми на заплащане да осигуряват възнаграждение не по-ниско от минималната работна заплата за страната и от минималните осигурителни прагове по основните икономически дейности.Ежегодно се определя ръст на увеличение на работните заплати **от 5 - 15%** по категории персонал /КТД ЗК „Нива 93“.

4.7. Допълнителни трудови възнаграждения

✓ **За придобит трудов стаж и професионален опит**, не по-малко от 1% и стига до 1,3% върху основната месечна работна заплата.

✓ За всеки отработен час **нощен труд – 1,50 лв. - 2.00 лв.**

✓ За времето на разположение – **1,00 лв.**

✓ За **по-висока лична квалификация** на лице с научна степен, която е свързана с изпълняваната работа, се заплаща допълнително месечно трудово възнаграждение в размер:

а/ за доктор на науките – **450 лв. - 500 лв.**

б/ за доктор – **300 лв. - 350 лв.**

• Страните се споразумяват съвместно да определят в края на всяка календарна година размера на **допълнителните възнаграждения от икономии от разходи за заплати** в рамките на утвърдените средства за персонал за съответното структурно звено, съгласно действащите разпоредби за бюджетните организации и дейности.

4.8. Обезщетения - важен елемент в нашите преговори и колективни достижения

Въпреки лимитираните бюджети се договорят по-високи размери :

✓ Работодателят дължи **обезщетение** на работниците и служителите в размер на брутното им трудово възнаграждение при уволнение по **чл.328, ал.1, т.1, 2, 3, 4, 7, 8** за времето, през което е останал без работа, но не по-малко от **2 до 8 месе-**

ца /БКТД „НС“ ЕАД, съгласно чл.222, ал.1.

- При работа от **2 до 5 години** в търговското дружество, работниците и служителите, получават **двукратния размер на brutното трудово възнаграждение.**

- при работа от **5 до 10 години** в дружеството – получават **четири кратния размер на brutното трудово възнаграждение.**

- При работа при навършени пълни **10 години** в дружеството – **осемкратния размер на brutното трудово възнаграждение.**

- ✓ В случаи, че работникът или служителят от търговското дружество е възпрепятстван да се яви на работа поради природни бедствия и кризи, той има право на **обезщетение по чл.218 ал.1** в следните размери:

- за периода от три дни – обезщетение равно на 75% от brutното трудово възнаграждение;

- за всеки ден след третия – обезщетение равно на 50% от brutното трудово възнаграждение.

- ✓ В случаи, че работникът или служителят взема участие в спасителни работи при природни бедствия или кризи, той има право на обезщетение по чл.218 ал.2:

- за периода до три дни – обезщетение равно на brutното трудово възнаграждение, увеличено с 20%;

- за периода над три дни – brutното трудово възнаграждение увеличено с 10%.

Във всички наши КТД е договорена клауза с по-висок размер на обезщетение във връзка с чл.222, ал.3 от КТ:

- ✓ При прекратяване на трудовото правоотношение, след като работникът или служителят е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, работодателят изплаща обезщетение в размер на brutното трудово възнаграждение за срок от 3 месеца, а ако е придобил при същия работодател или същата група предприятия 10 години трудов стаж през последните 20 години – обезщетение в размер на brutното трудово възнаграждение за срок от **7 месеца.**

- ✓ Същите обезщетения се полагат и при прекратяване на трудовото правоотношение, когато работника или служителя отговаря на условията за отпускане на пенсия в намален размер съгл.чл.68а от КСО.

- ✓ В БКТД на ССА изрично е прието **договорените по-горе по-големи обезщетения в размер на 3 и 7 месечни brutни трудови възнаграждение се полагат само на синдикалните членове и/или присъединили се към СО и плащащи редовно членски внос и присъединителна вноска не по-малко от пет години в последните седем, както и липса на неизползвани отпуски. Отпуски след 2009 г., отложени по смисъла на чл.176 от КТ**

✓ В БКТД на търговско дружество са договорени и **по-високи нива на обезщетенията**. Такъв е случаят при прекратяване на трудовото правоотношение, независимо от основаниято, на придобилите право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, работодателят изплаща обезщетение в размер на brutното трудово възнаграждение както следва:

- за срок от **4 месеца**, ако е придобил при същия работодател или същата група предприятия **до десет години трудов стаж**;

- за срок от **8 месеца**, ако е придобил при същия работодател или същата група предприятия **над десет години трудов стаж в последните 20 години**.

4.9. Договаряне на социални клаузи в БКТД и КТД.

Социалните клаузи са гръбнакът в нашите колективни договори, които показват зрелостта на работодателя, социалното му мислене и отговорност и неговото отношение към човешкия персонал в трудовия процес. Те са съществени елементи, които често пъти балансират социалния мир в предприятието.

- ✓ В някои от нашите КТД работодателят осигурява транспорт от местоживенето на работниците и служителите до работните места и обратно.

- ✓ Във всички БКТД и КТД работодателят застрахова работниците и служителите с рискови професии със застраховка „Живот и злополука“.

- ✓ Работодателите в предприятията, заедно със структурите на Синдикатите, могат да договорят участието си в доброволното пенсионно осигуряване на синдикалните членове.

- ✓ Средствата за социални потребности на работниците и служителите се формират в размер на 3% от начислените средства за основна работна заплата в бюджетните структури.

- ✓ Разпределението и разходването на средствата за социални потребности се утвърждава във всяка структура по предложение на работодателя и синдикатите след одобрение от общото събрание, ОС на трудовия колектив в зависимост от размера им и възникналите потребности на работниците и служителите в т.ч. ваучери за храна, които работниците и служителите имат право и са различни от случаите по **чл.285** от КТ.

- ✓ Синдикатите съдействат за ползването на почивните бази на МЗХ от работещите и членовете на техните семейства.

В КТД на търговски дружества и земеделски кооперации работодателят осигурява ежесечно средства за социално-битово и културно обслужване в размер не по-малко от 12% от начислените средства за работна заплата както следва:

- ✓ На работниците и служителите, които не ползват безплатна храна, съгласно нормативната уредба, се отпуска **сума за хранене**, в размер до 8 лв., като разме-

ра на сумата е различен в различните договори.

- ✓ Ваучери за храна
- ✓ Безплатна храна за работещите, участващи в жътвената кампания
- ✓ При встъпване на работник или служител в брак, работодателят изплаща еднократна сума.
- ✓ При раждане на дете на работник или служител, който е в трудово правоотношение, работодателят изплаща еднократна помощ от **1500 лв. – 2000 лв.**
- ✓ При настъпила временна неработоспособност/болнично лечение/, продължила повече от 30 календарни дни, работодателят изплаща **500 лв.**; при над 60 дни и **1000 лв.**; над 90 дни – **1500 лв.**
- ✓ При смърт на работник или служител от **1000 лв. до 5000 лв.**
- ✓ Работодаателят осигурява честването на професионалните празници.

4.10. Безопасни и здравословни условия на труд

- ✓ Работодаателят осигурява **задължителни профилактични медицински прегледи на персонала**, съгласно предписанията на службата по трудова медицина.
- ✓ Работодаателят осигурява **разработването и реализирането на конкретни програми**, осигуряващи безопасни и здравословни условия на труд, съвместно със синдикатите и участниците в комитетите /групите/ по условия на труд. Тези програми се финансират от работодателите.
- ✓ След предварителни консултации с представителите на синдикалните организации и с комитета/групата по условия на труд, работодателят, съставя и утвърждава списък по длъжности, за които на работещите се осигуряват безплатно работно облекло (съгласно Наредбата за безплатно работно и униформено облекло).
- ✓ Работодаателят осигурява **периодичен контрол и измервания на параметрите на работната среда, както и наблюдение на трудовия травматизъм**. Работодаателят анализира периодично причините за трудовия травматизъм и професионална заболяемост и предприема мерки за отстраняването им в съответствие със закона.
- ✓ Комитетите и групите по условия на труд се обучават ежегодно за сметка на работодателя.
- ✓ Съгласувано със синдикатите, работодателят утвърждава списъци за получаване на **предпазна храна и противоотрови** за работниците, за които работата е свързана с вредни за здравето последици. За полагащите нощен труд се предвиждат тонизиращи напитки, съгласно Наредба №11 от **2006 г.** за определяне на безплатна храна и /или добавка към нея.

✓ Работодателят осигурява за своя сметка, средства за корекция на зрението на работниците и служителите, **след извършен преглед на очите и оценка състоянието на зрението на лицата работещи с видеодисплеи, периодично**, на основание Наредба №7 от **15.08.2005 г.** за минималните изисквания за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при работа с видеодисплеи /обн. ДВ, бр.70 от 26.08.2005 г./.

✓ При случай на заболяване или травма на работещ вследствие на трудова злополука или установено професионално заболяване, работодателят се задължава да осигури за своя сметка лекарства или еднократна финансова помощ.

✓ За защита на правата на работниците и тяхното здраве, както и за намаляване на риска от разпространение на COVID-19 на работното място и в общността работодателят съгласува със синдикатите всички временни промени в правилата, работното време и процедурите за изпълнение на служебните задължения.

✓ При тестване за настояща инфекция или предишно излагане на риск от заразяване, както и при проследяване на контакти и други мерки, работодателят гарантира, че защитава личното пространство на работниците, изцяло зачита поверителността и не упражнява дискриминация към работещите.

✓ Синдикатите в сътрудничество с работодателя се ангажират да предоставят информационна помощ, съвети, консултации или друг вид подкрепа на работниците, изпитващи/преживели стрес поради пандемията или са били подложени на домашно насилие, което драстично нарасна по време на извънредната обстановка.

4.11. Условия за синдикална дейност и взаимоотношения между страните

Във всички колективни договори, БКТД и в предприятията, има договорени текстове, които обобщено са със следното съдържание:

✓ Работодателят се задължава да осигури на синдикатите по места подходящи помещения, телефон, интернет и др. условия за синдикална дейност, съгласно **чл.46** от КТ. Синдикалната поща, документи и комуникация е неприкосновена.

✓ На представителите на синдикалните организации се осигурява право на достъп до всички работни места. Работниците и служителите могат да провеждат събрания и срещи по тяхна, или по инициатива на синдикалните ръководства, до три часа месечно в работно време.

✓ Работодателят се задължава, съгл. **чл.159, ал.1** от КТ за осъществяване на синдикална дейност, да осигури платен отпуск в размер не по-малко от **40 до 68 часа** за една календарна година.

✓ За участие в конференции, заседания, семинари и други синдикални мероприятия, работодателят командирова работниците и служителите – синдикални членове и осигурява необходимите средства за дните на съответното мероприятие в рамките на календарната година.

✓ При поискване от страна на синдикалните организации, работодателят да осигурява събирането на членския внос по ведомост срещу писмено съгласие от синдикалния член и превеждането на синдикалния членски внос по банковите сметки на синдикалните организации по структурни звена.

✓ Работодателят **не може** с действията или бездействието си да ограничава синдикалното сдружаване, синдикалната дейност или да оказва натиск върху синдикалните членове в реализацията на техните права.

✓ Синдикатите се задължават:

- Да следят и поддържат ефективен социален диалог с работодателя.
- Да участват активно и коректно в изясняването и решаването на възникнали колективни и индивидуални трудови спорове.
- Да съдействат за навременната актуализация на месечните средства за работна заплата в съответствие с промяната на нормативната уредба.
- Да съдействат активно при изпълнението на научните и производствените задачи и за изпълнението на собствените приходи.
- Да разясняват и следят за изпълнението на разпоредбите на КТД пред синдикалните членове и присъединилите се работници и служители.

✓ Страните се ангажират да полагат усилия за ежегодно увеличение **публичните средства** с цел достигане на средно европейските стандарти. За целта страните ще изискват от ресорните министерства и ведомства и комисии в парламента, средствата да бъдат увеличавани ежегодно, както и достойно възнаграждения на работещите и служителите в системата на МЗм.

✓ Страните в **БКТД на земеделските кооперации** обединяват усилия за прилагане и изпълнение на стратегическите цели, залегнали в ОСП. Съвместно участие и постоянен диалог при формирането на политиките и осъществяването им на национално и регионално ниво, касаещи заетост и доходи. Както и съвместно следене и съдействие за въвеждане на строг ефективен публичен контрол върху механизмите при разпределението на финансовите средства от европейските фондове.

III. Споразумения за държавните служители

Въпреки, че липсва **законово регламентирано право** на държавните служители за колективно договаряне ФНСЗ успя да наложи практиката да се сключват **Споразумения за държавните служители** с органа по назначението, като с нея се запазиха правата на работниците и служителите, преминали от трудови правоотношения в служебни. Тази **добра практика** е и положителен елемент от нашата **Синдикална стратегия за задържане и привличане на синдикални членове**. Затова е важно да споделим и специфични постижения в тези Споразумения:

- ✓ В сключените Споразумения са разписани всички раздели, които са и в БКТД и КТД.

- ✓ Органът по назначаването осигурява условия и средства за квалификация и преквалификация на държавния служител.

- ✓ При провеждане на конкурс за постъпване на държавна служба, освен задължителния състав на комисията, съгласно чл.10б, ал.2 от ЗДСл задължително присъстват представител на синдикалната организация.

- ✓ Оценяването на изпълнението на държавните служители се извършва по реда на Наредбата за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите от държавната администрация и с участие на представител на синдикатите, което ще гарантира справедлива оценка на труда и ще се отрази в размера на работната заплата.

- ✓ Основната месечна заплата се определя по нива и степени, съгласно **Наредбата за заплатите в държавната администрация** и приложенията към нея, като се отчита нивото на заеманата длъжност, професионалният опит и оценката на изпълнението.

- ✓ Договорените допълнителни възнаграждения са:

- за нощен труд – **1,50 лв.**

- за времето на разположение – **1,00 лв.**

- за работа в дни на официални празници, включени в месечния график, за отработеното време на този ден, служителят получава допълнително възнаграждение в размер 100 на сто, изчислено върху индивидуалната основна заплата;

- за работа в дни на официални празници извън месечния график, освен допълнителното възнаграждение за извънреден труд за работа през дните на официални празници, служителят получава и допълнително възнаграждение в размер 100 на сто, изчислено върху индивидуалната основна заплата за отработеното време

- ✓ Допълнителното възнаграждение за постигнати резултати се определя за точно и в срок изпълнение на поставените задачи, включително за служителите, командировани по реда на чл.86а от Закона за държавния служител, както и за

дейности по управление и изпълнение на проекти и програми;

✓ За изпълнение на задълженията извън работно време, държавните служители членове на синдикалните организации имат право на допълнителен платен годишен отпуск в размер на **12 работни дни**, съгласно **чл.50** от ЗДСл. Държавните служители, които не са членове на синдикалните организации се договарят индивидуално за размера на допълнителния платен годишен отпуск с органа по назначаване.

✓ В предходните раздели са посочени конкретните текстове във връзка с присъединяването и увеличението на работните заплати на държавните служители съгласно подписан **Анекс от 2022 г.** към Споразумението.

IV. Други Споразумения – или уникалността на социалния диалог, който води Федерацията на независимите синдикати от земеделието.

В бюджетните структури, както и в системите на държавната администрация, опериращи в сектор Земеделие често се извършват административни реформи, структурни промени или други трансформации, които пряко засягат работещите в тях хора и техните трудови и социални права. В тези процеси синдикатите се ангажират активно и работят за **смекчаване на неблагоприятните последици**, причинени именно от тях. Нашият опит е богат, разнообразен и полезен за развитие на социалния диалог и синдикалната дейност в ограниченията на бюджет и държавна административна система.

При реструктуриране на съответната бюджетна структура, при промяна на правно-организационния статут на дружество или производствено звено, при недостиг на финансиране на разходи за персонал или оптимизиране на числеността и/или при създадено социално напрежение, Федерацията работи за **сключване на нарочни Споразумения** извън уредения законов ред за колективно трудово договаряне. Практиката е доказала, че тези Споразумения са от общ, взаимен интерес за партньорите и уреждат проблемите ефективно и в кратък срок. По-надолу ще изброим няколко от тях.

В Националната ветеринарно-медицинска служба /сега БАБХ/ се сключи Споразумение при промяната на трудовите правоотношения в служебни на по-голямата част от работещите в системата – **2001 г.**

Първото Споразумение с министър на земеделието е сключено в 2002 г. за изплащане на дължими трудови възнаграждения – ССА; 2007 г. - Кабиюк.

След сериозно социално напрежение и подготвен протест във връзка с недостатъчно финансиране на разходите за персонал и невъзможност за увеличение на работните заплати в системите на Българската агенция по храните и Изпълнителната агенция за борба с градушките са сключени отделни и **нарочни/целеви Споразумения с Министерството на земеделието, храните и горите.**

Най разпространени са сключените **Споразумения за смекчаване на последиците от предстоящи съкращения и масови уволнения.** Такива Споразумения през годините са сключени в БАБХ, ССА и Напоителни системи ЕАД, в които, освен разписаните клаузи в БКТД за социални програми, процедури при масови уволнения, пренасочване на специалисти към други звена, програми за квалификация и пр., са договорени още:

- ✓ Да се прекратят правоотношенията на всички придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, както и тези, упражняващи правото си на работещи пенсионери.
- ✓ Да се съкратят незаетите щатни бройки, с изключение на ръководните;
- ✓ Ръководството на съответната структура, заедно с информацията, която

подава до Агенцията по заетостта, съгласно **чл.130а, ал.3** от КТ да потърси съдействие за включване на уволнените работници и служители в подходящи програми и форми на обучение за тяхната преквалификация. Да се потърсят резерви за пренасочване на специалистите в други звена от системата на МЗм.

✓ В структурните звена да се назначат комисии, в които да участват председателите на синдикалните организации, които съвместно с ръководството на съответната дирекция да изготвят предложения до изпълнителния директор за прекратяване на правоотношенията със служителите, чиито щатове се съкращават, съобразени с критериите в настоящото споразумение и подписани от членовете на съответната комисия.

✓ Да се потърсят възможности за прекратяване на срочните трудови договори на работещите пенсионери – научни работници.

✓ Работодателят поема задължението да предложи прекратяване на трудовото правоотношение на работниците и служителите, които ще придобият правото на пенсия за осигурителен стаж и възраст до края на календарната година по **чл.331** от КТ срещу изплащане на обезщетение в размер на **осемкратния размер** на последното месечно брутно трудово възнаграждение.

✓ В случаите на масови уволнения на основание по **чл.328, ал.1, т.2,3,4** работодателят дължи обезщетение на работниците и служители за оставането им без работа по **чл.222, ал.1** в размер на шест месечни брутни трудови възнаграждения.

✓ Страните се договориха да не се прекратяват трудовите договори по **чл.328, ал.1, т.2,3,4** от КТ на работниците и служителите на които остават 2 години до придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст.

✓ При условие че на работника или служителя му остава една година до навършване на осигурителен стаж и възраст с негово изрично съгласие може да следва уволнение по **чл.331** от КТ при заплащане на обезщетение на **7 брутни работни заплати**.

✓ Работодателят може да уволни работник или служител, член на синдикална организация, страна по договора, поради закриване на част от предприятието, съкращение на щата или намаляване обема на работа, след предварително съгласуване със съответния синдикален орган в Централно управление или клон на дружеството.

✓

IV. 1. Споразумение, сключено между МЗм, ИАБГ и ФНСЗ

Като израз на волята на страните да бъдат уредени въпросите за определяне на размерите на трудовите възнаграждения на работещите в Изпълнителна агенция „Борба с градушките“ като условие за устойчиво и предвидимо развитие на системата за противоградова защита в България и за утвърждаване престижа на държавната служба. Страните се споразумяха за следното:

- ✓ Министърът на земеделието, храните и горите се задължава да осигури финансов ресурс за еднократно изплащане през месец юли **2017 г.** на допълнително възнаграждение за постигнати резултати на работещите по трудови и служебни правоотношение в ИАБГ.
- ✓ Изпълнителният директор на ИАБГ да проведе изискуемите от закона процедури и да изплати еднократно през месец юли **2017 г.** допълнително възнаграждение за постигнати резултати в размер на 386 000 (триста осемдесет и шест хиляди) лева (средно по 500 (петстотин) лева на всеки от работещите по трудови и служебни правоотношение в ИАБГ).
- ✓ Министърът на земеделието, храните и горите се задължава да съдейства за увеличаването през **2018 г.** на работните заплати в ИАБГ съобразно разпоредбите на закона.
- ✓ Министърът на земеделието, храните и горите и изпълнителния директор на ИАБГ се задължават при промяна на правно-организационната форма на Агенцията да се запазят работните места, необходими за изпълнение на дейността ѝ.
- ✓ ФНСЗ и ИАБГ се задължават да подготвят, внесат и защитят в Министерство на труда и социалната политика документация, необходима за определяне и включване в Националната класификация на професиите и длъжностите на длъжността „ракетострелец“.
- ✓ Представителите на синдикатите и упълномощените представители на работещите в ИАБГ, поемат ангажимента да съдействат за навременно, ефективно и качествено изпълнение на трудовите и служебни задължения на работниците и служителите от ИАБГ.

IV. 2. Споразумение сключено между МЗм, БАБХ, ФНСЗ, КТ „Подкрепа“

В дух на разбирателство и сътрудничество,

Водени от разбирането и необходимостта от повишаване доходите на служителите от БАБХ,

Зачитащи демократичните принципи и правото на служителите, работещи в Агенцията,

Страните потвърждават, че ще положат усилия за постигане целите на настоящото спо-

разумение относено уговореното увеличение на работните заплати на персонала, нает по служебни и трудови правоотношения в т.2 от Националното споразумение за повишаване доходите на населението между Правителството на Република България, КНСБ, КТ „Подкрепа“ при спазване на Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация, като:

- ✓ Изпълнителният директор на БАБХ да предприеме необходимите действия в срок до края на месец **03.2019 г.** да увеличи работните заплати на служителите на Агенцията минимум 10% при спазване на действащата нормативна уредба.

- ✓ Увеличението на индивидуалната работна заплата ще се извърши при съобразяване на фактическите отклонения от средната работна заплата за съответната длъжност и при отчитане за всеки конкретен случай в рамките на Областните дирекции по безопасност на храните на съответния индивидуален принос, опит, служебна ангажираност и отговорност по изпълнение на служебните и трудовите задължения при спазване на действащата нормативна уредба в срок до **31.03.2019 г.**

- ✓ МЗм, БАБХ, ФНСЗ, НФЗГС, Браншовия синдикат на работещите в БАБХ към ФНСЗ, Браншовия синдикат на работещите в БАБХ към НФЗГС декларират, че ще предприемат необходимите съвместни действия за преодоляване на хроничния финансов недостиг в разходите за персонал в БАБХ в хода на бюджетната процедура.

- ✓ ФНСЗ, НФЗГС, БС в БАБХ към ФНСЗ, БС в БАБХ към НФЗГС декларират, че ще окажат съдействие за постигане целите на настоящото споразумение и ще допринасят за осигуряване на увереност в членовете на синдикалните организации за неговото изпълнение, както и че до края на м. Март 2019г. няма да предприемат стачни, протестни и други подобни действия.

- ✓ ФНСЗ, НФЗГС, БС в БАБХ към ФНСЗ, БС в БАБХ към НФЗГС декларират, че ще съдействат за последователно прилагане на мерките за оптимизация на средствата за персонал по бюджета на БАБХ с оглед изпълнение на поетите ангажименти за увеличение на работните заплати след задълбочен анализ и съгласуване със синдикатите.



ФЕДЕРАЦИЯ НА НЕЗАВИСИМИТЕ СИНДИКАТИ ОТ ЗЕМЕДЕЛИЕТО



ФЕДЕРАЦИЯ НА НЕЗАВИСИМИТЕ СИНДИКАТИ ОТ ЗЕМЕДЕЛИЕТО



1606 София, ул. Владейска 29



e-mail: fnszbg@gmail.com



www.fnsz.org

