

## ПРЕПОРЪКИ

на Асоциацията на организациите на българските работодатели

към членуващите предприятия и сдружения

за съдържанието и подходите при водене на преговори, сключване и актуализация на

### колективни трудови договори

#### I. Общи условия и препоръки

1. Налице е консенсус между национално представителните организации на работодателите /НПРО/, членуващи в Асоциацията на организациите на българските работодатели /АОБР/ за изготвяне и приемане на нов Кодекс на труда /КТ/, за осигуряване на **по-гъвкави трудови отношения, пазар на труда и условия за сключване на колективните трудови договори /КТД/**.
2. КТД е правно средство, чрез което работодателят, сдруженията на работодателите и синдикалните организации договарят по-благоприятни условия на труд от установените в правната уредба. Същевременно **следва да бъдат поети насрещни допълнителни ангажименти и отговорности** от страна на синдикатите и техните членове за подобряване на трудовата и технологична дисциплина, организацията и ефективността на труда, безопасност и здраве при работа, повишаване на образование и квалификация и др. п.
3. КТ определя **равнищата, на които могат да се водят преговори и сключват КТД** - предприятие, браншове/отрасли и общини.
4. На равнище предприятие, община или бранш/отрасъл, съответно за една икономическа дейност по КИД 2008 **може да се сключва само един КТД**.
5. След получаване на покана за преговори от синдикатите, работодателят или представителното сдружение на работодателите **са длъжни в едномесечен срок да започнат преговори, а в 15-дневен срок** от поискването, да предоставят на представителите на работниците и служителите **информация за икономическото и финансово състояние, която е от значение за сключване на КТД**.
6. Според изрична разпоредба на Кодекса на труда **първоначалния проект на КТД се предлага от синдикатите**. Работодателите са напълно равнопоставени при договарянето на текста и следва да имат готова своя версия за КТД.
7. **Задължението за преговаряне не е задължение за сключване на КТД** - ако страните на общинско, браншово/отраслово или на ниво предприятие не постигнат съгласие по обсъжданите въпроси, всяка от тях има право да откаже да сключи колективен договор.

## АСОЦИАЦИЯ НА ОРГАНИЗАЦИИТЕ НА БЪЛГАРСКИТЕ РАБОТОДАТЕЛИ

8. **При договаряне на минималните основни и допълнителни възнаграждения** следва да се отчита продължаващата липса на договореност между социалните партньори и компетентните органи на изпълнителната власт по приемането на механизъм за определяне на минималната работна заплата, основан на обективни критерии, фактори, показатели и общодостъпни данни за заплащане на труда, производителност и заетост на фирмено, регионално, браншово и национално равнище и по съответни длъжности.
9. **Да не се допуска драстично разминаване** на определените в КТД минимални възнаграждения с икономическото състояние на отделните предприятия, сектори и региони, динамиката на заетостта, общата и секторна производителност на труда /вкл. на т.н. разходи на единица труд – Unit Labor Cost/, ръста на потребителските и производствени цени.
10. Следва да се спазва основният принцип за **отчитане на индивидуалния и общ принос** и резултатност на работниците и служителите за нарастване на добавената стойност и производителността.
11. **Не следва да се договаря клауза, която задължава предприятието – работодател да събира от работници и служители и издължава членски внос към съответната синдикална организация, вкл. за присъединяване към сключен КТД;**
12. **Не следва да се влиза в договаряне и включват клаузи за по-високи размери от нормативно определените допълнителни възнаграждения за стаж и опит – т.н. „клас време“;**

## II. Особенности и препоръки за браншовото колективно трудово договаряне

1. КТД по отрасли/браншове се сключва между съответните **представителни организации на работниците и служителите и на работодателите, които членуват в съответна национално представителна организация.**
2. По установено от КТ правило, **КТД към момента на сключване има действие само по отношение на работниците и служителите, които са членове на синдикалната организация, съответно само за предприятия – работодатели, членуващи в браншови организации - страни по браншов КТД. Допълнително условие за валидност на сключения браншов КТД за отделното членуващо предприятие и е декларираната от него основна дейност да съвпада с валидната икономическа дейност /“бранш“/ по КИД 2008, изрично посочена в сключения браншов КТД.**
3. В съответствие с постигнатия през 2016 г. консенсус между национално представителните работодателски организации на национално и браншово ниво **не следва да се влиза в преговори и сключват договорености за определяне на т. н. минимални осигурителни доходи /МОД/ по икономически дейности, както и да се обвързват с тях минималните и допълнителни възнаграждения в съответния бранш /икономическа дейност/.**



## АСОЦИАЦИЯ НА ОРГАНИЗАЦИИТЕ НА БЪЛГАРСКИТЕ РАБОТОДАТЕЛИ

4. **Не следва да се предприемат действия за т. н. разпростиране на КТД** в целия обхват на съответната икономическа дейност по КИД 2008, т. е. да се налагат задължения към предприятия и браншови организации, които не са страна по съответния браншов КТД.

### III. Особенности и препоръки за колективно трудово договаряне на ниво предприятие

1. Сключеният нов КТД **не може да съдържа “по-неблагоприятни клаузи”** от КТД, с който работодателят вече е обвързан, например като член на браншово сдружение на работодателите.
2. **Отделно предприятие - работодател може** да сключи КТД и със синдикална организация, която **не е призната за представителна** на национално ниво.
3. **В КТД не може да се договаря и включва клауза, която забранява на работодателя** да договаря по-добри условия на труд в индивидуалните трудови договори на работниците и служителите, които не членуват в синдикалната организация - страна по КТД, в съответствие със закона и свободата на колективно трудово договаряне.
4. **Не трябва да се допуска синдикална намеса в двустранните отношения между работници и работодатели**, във вътрешната организация, управление и назначения в предприятието в нарушение на приложими ратифицирани конвенции на МОТ или на действащото законодателство.
5. **Решението на работодателя за удължаване на работното време** да не се обвързва с даване на допълнително изрично съгласие на синдикатите.
6. **Да не се договаря допълнителна закрила** при съкращения на персонала спрямо предвидената в чл. 333 на КТ, чрез даване на предварителното съгласие от синдикатите, вкл. в случаи на съкращаване на щата или намаляване на обема на работа.