

ДОКЛАД

**ЗА ДЕЙНОСТТА НА
НАЦИОНАЛНИЯ ИНСТИТУТ ЗА ПОМИРЕНИЕ И АРБИТРАЖ**

2008 Г.

СЪДЪРЖАНИЕ

ВЪВЕДЕНИЕ	3
ОСНОВНИ ДОКУМЕНТИ, СВЪРЗАНИ С ДЕЙНОСТТА НА НАЦИОНАЛНИЯ ИНСТИТУТ ЗА ПОМИРЕНИЕ И АРБИТРАЖ.....	5
ФУНКЦИИ НА НАЦИОНАЛНИЯ ИНСТИТУТ ЗА ПОМИРЕНИЕ И АРБИТРАЖ.....	5
ОРГАНИЗАЦИОННА СТРУКТУРА НА НАЦИОНАЛНИЯ ИНСТИТУТ ЗА ПОМИРЕНИЕ И АРБИТРАЖ.....	6
ИЗПЪЛНЕНИЕ НА ПРОГРАМАТА ЗА ДЕЙНОСТТА НА НАЦИОНАЛНИЯ ИНСТИТУТ ЗА ПОМИРЕНИЕ И АРБИТРАЖ ЗА 2008 г. “ПРЕДОТВРАТЯВАНЕ И ОГРАНИЧАВАНЕ НА КОЛЕКТИВНИТЕ ТРУДОВИ КОНФЛИКТИ”.....	11
ИЗПЪЛНЕНИЕ НА БЮДЖЕТА НА НАЦИОНАЛНИЯ ИНСТИТУТ ЗА ПОМИРЕНИЕ И АРБИТРАЖ.....	19
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	24

ВЪВЕДЕНИЕ

Настоящият доклад е изготвен на основание чл. 6, ал. 2, т. 14 от Правилника за устройството и дейността на Националния институт за помирение и арбитраж /НИПА/.

Докладът представя обобщените резултати от едногодишната дейност на Националния институт за помирение и арбитраж, осъществявана през 2008 г., и е изготвен въз основа на: отчет за дейността на надзорния съвет /НС/ на института; отчетите на служителите от отдел “Анализи, прогнози, посредничество и арбитраж” /АППА/ и отдел “Финансово-административна дейност” /ФАД/.

Националният институт за помирение и арбитраж е юридическо лице към министъра на труда и социалната политика, с ранг на изпълнителна агенция. Неговото създаване се заложи в изменения и допълнен през 2001 г. Закон за уреждане на колективните трудови спорове (ЗУКТС). Измененията в ЗУКТС бяха осъществени във връзка с изискванията на: Европейската социална харта (ревизирана), Конвенция 154 и Препоръка 92 на Международната организация на труда (МОТ) за въвеждане на извънсъдебни способи за уреждане на колективни трудови спорове (КТС). В резултат на това, с ПМС № 71 от 26.03.2003 г. за изменение и допълнение на Устройствения правилник на МТСП, се създаде Националният институт за помирение и арбитраж като второстепенен разпоредител с бюджетни кредити към министъра на труда и социалната политика.

Ръководни органи на института са надзорен съвет и директор.

Надзорният съвет се състои от по двама представители на представителните организации на работниците и служителите, на работодателите и на държавата. В този смисъл надзорният съвет на Националния институт за помирение и арбитраж представлява типична институционализирана форма на тристранно сътрудничество.

Директорът на института се назначава от министъра на труда и социалната политика след консултации с надзорния съвет. Съгласно чл. 4а, ал. 4 от ЗУКТС, директорът на института е член на надзорния съвет по право.

Организацията на дейността, структурата и функциите на администрацията на НИПА, както и статутът на посредниците и арбитражите към института са определени с Правилник за устройството и дейността на Националния институт за помирение и арбитраж, утвърден от министъра на труда и социалната политика и обнародван в ДВ, бр. 35 от 2003 г., изм. и доп. ДВ, бр. 29 от 2005 г.

На основание чл. 4 и чл. 4а от Закона за уреждане на колективните трудови спорове, НИПА съдейства за доброволното уреждане на колективни трудови спорове между работници/служители и работодатели чрез посредничество и/или арбитраж.

Посочените способности са регламентирани в Правила за осъществяване на посредничество и арбитраж за уреждане на колективни трудови спорове от Националния институт за помирение и арбитраж, утвърдени от надзорния съвет на института.

Съгласно чл. 9, ал. 1 от Правилника за устройството и дейността на Националния институт за помирение и арбитраж, посредници и арбитри могат да бъдат само лица, включени в Списък на посредниците и Списък на арбитрите, утвърдени от надзорния съвет и обнародвани в Държавен вестник.

В контекста на своята регламентирана дейност НИПА е орган, който непосредствено подпомага министъра на труда и социалната политика при провеждането на държавната политика в областта на уреждането на колективните трудови спорове.

Усилията на Националния институт за помирение и арбитраж са насочени към изграждането на съвременен модел за разрешаване на колективни трудови спорове, съобразен с най-добрите европейски образци.

Политиката на института е насочена към превенция на колективните трудови конфликти и други крайни форми на протест, към повишаване на компетентността на посредниците и арбитрите и към изграждане на обществено доверие в неговата социално значима дейност.

Друга насока на тази политика е усъвършенстване на социалния диалог чрез изследване на добрите практики в колективното трудово договаряне.

Националният институт за помирение и арбитраж осъществява своята дейност самостоятелно или в сътрудничество с други държавни органи и представители на работодателите, работниците и служителите. Институтът подпомага дейността на работодателските и на синдикалните организации не само на ниво предприятие, но и на национално, браншово и регионално равнище.

През 2008 г. дейността на института се развиваше в следните основни направления:

- организационно укрепване;
- усъвършенстване на процедурите по посредничество и арбитраж;
- укрепване на институционалните връзки с МТСП;
- усъвършенстване на взаимоотношенията със социалните партньори;

- подпомагане на колективното трудово договаряне с цел усъвършенстване на социалния диалог;
- усъвършенстване на нормативната уредба;
- популяризиране на възможностите на института.

ОСНОВНИ ДОКУМЕНТИ, СВЪРЗАНИ С ДЕЙНОСТТА НА НАЦИОНАЛНИЯ ИНСТИТУТ ЗА ПОМИРЕНИЕ И АРБИТРАЖ

- Конституция на Република България;
- Кодекс на труда;
- Закон за уреждане на колективни трудови спорове;
- Устройствен правилник на Министерството на труда и социалната политика;
- Правилник за устройството и дейността на Националния институт за помирение и арбитраж;
- Правила за осъществяване на посредничество и арбитраж за уреждане на колективни трудови спорове от Националния институт за помирение и арбитраж.
- Стратегия за развитие на дейността на НИПА за периода 2007 – 2009 г.

ФУНКЦИИ НА НАЦИОНАЛНИЯ ИНСТИТУТ ЗА ПОМИРЕНИЕ И АРБИТРАЖ

Националният институт за помирение и арбитраж реализира своята дейност по осъществяване на посредничество и арбитраж за уреждане на колективни трудови спорове, като:

- организира посреднически и арбитражни процедури;
- събира, съхранява и анализира, самостоятелно и в сътрудничество със социалните партньори, данни за колективното трудово договаряне, за колективни трудови спорове и причините за възникването им, за способите и сроковете за уреждане на колективните трудови спорове;
- класифицира информация по видове икономически дейности, по вид на предприятията - малки, средни, големи, по характер на исканията, по брой на работниците и/или служителите, засегнати от колективния трудов спор;
- провежда обучения на посредници и арбитри и поддържа база с данни за тях;

- осъществява сътрудничество с български, чуждестранни и международни институции и организации във връзка с дейността на института;
- провежда консултации в областта на своята дейност и съдейства на страните по колективни трудови спорове да постигнат съгласие за образуване на посреднически и арбитражни процедури;
- издава информационни издания и други материали, свързани с дейността на института;
- участва в разработването на нормативни актове и предлага на министъра на труда и социалната политика усъвършенстване на нормативната уредба относно уреждането на колективните трудови спорове ;
- проучва и предлага за реализация добрата чуждестранна практика в областта на уреждането на колективните трудови спорове;
- осъществява и други функции, възложени му с нормативни актове.

ОРГАНИЗАЦИОННА СТРУКТУРА НА НАЦИОНАЛНИЯ ИНСТИТУТ ЗА ПОМИРЕНИЕ И АРБИТРАЖ

Ръководни органи на института са: надзорен съвет и директор.

Надзорният съвет:

- утвърждава програмите за дейността на института;
- одобрява проект на годишен бюджет на института;
- приема правила за осъществяване на посредничество и арбитраж за уреждане на колективни трудови спорове;
- контролира дейността по уреждане на колективни трудови спорове;
- приема критерии за подбор и утвърждава списъците на посредниците и арбитрите.

Директорът ръководи, координира и контролира осъществяването на цялостната дейност на института съобразно нормативно установените правомощия.

Националният институт за помирение и арбитраж е организиран в една дирекция с два отдела, с обща численост на персонала –16 щатни бройки.

Общата администрация е структурирана в отдел “**Финансова и административна дейност**” и е с обща численост на персонала – 6 щатни бройки.

Общата администрация:

- организира и осъществява финансово-счетоводната и стопанската дейност, вътрешния финансов контрол, управлението на собствеността и поддръжката на офис-техниката;
- разработва и участва в разработването на проекти на нормативни актове, свързани с дейността на института;
- разработва проект на бюджет и отчет за изпълнението на бюджета на института;
- извършва счетоводното отчитане на приходите и разходите;
- изготвя месечните, тримесечните и годишните отчети за касовото изпълнение на бюджета на института;
- изготвя месечните и годишните оборотни ведомости на института;
- води отчета и съхранява документацията от дейността на института;
- осъществява процесуалното представителство на института;
- подготвя проекти на договори и дава становища по законосъобразността на договори, предложени на института;
- изготвя длъжностното и поименното разписание на института;
- подготвя документи, свързани с възникването, изменението и прекратяването на трудовите правоотношения в института;
- води отчета и съхранява личните досиета на служителите на института;
- осигурява техническото и административното обслужване на дейността на надзорния съвет на института;
- осъществява протоколната дейност и връзките с обществеността;
- разработва информацията и следи за актуалността ѝ на електронния адрес (страница) на института в интернет;
- събира, съхранява и обобщава мнения и препоръки за дейността на института;
- осъществява и други функции, възложени със заповед от министъра на труда и социалната политика или директора на института.

Специализираната администрация е организирана в отдел “Анализи, прогнози, посредничество и арбитраж” и е с обща численост на персонала – 9 щатни бройки.

Специализираната администрация:

- осигурява техническото изпълнение на правомощията на директора и дейностите по административното обслужване на страните в колективните трудови спорове;

- разработва проекти на програми и изготвя отчет за изпълнението на програмите на института;

- организира и координира провеждането на обучението на посредниците и арбитрите;

- поддържа базата с данни за колективното трудово договаряне, за колективни трудови спорове и причините за възникване им, за способите и сроковете за уреждането на колективни трудови спорове, за посредниците и арбитрите с персонални данни за тях, както и за обученията, които са преминали, и за споровете, при които са посредничали или арбитражирали;

- подготвя провеждането на международни срещи и прояви в областта на дейността на института;

- дава консултации, свързани с дейността на института, и съдейства на страните по колективни трудови спорове да постигнат съгласие за образуване на посреднически и арбитражни процедури;

- разработва и участва в разработването на проекти на нормативни актове, свързани с дейността на института;

- проучва и предлага за реализиране добрата чуждестранна практика в областта на уреждане на колективните трудови спорове;

- води отчета и съхранява документацията от дейността на института;

- води регистър на издадените удостоверения на посредниците и арбитрите;

- осъществява и други функции, възложени със заповед от министъра на труда и социалната политика или директора на института.

Отделът осъществява дейност в няколко основни направления: съдействие за уреждане на колективни трудови спорове, анализиране на колективни трудови договори и разработване на проекти.

Специализираната администрация е оптимално структурирана в един отдел. В него няма изградени по-малки организационни единици (сектори и звена), които да съответстват на посочените относително самостоятелни направления на дейност.

ДЕЙНОСТ НА НАДЗОРНИЯ СЪВЕТ НА НИПА

Съгласно чл. 7 от Правилника за организацията и дейността на Надзорният съвет на Националния институт за помирение и арбитраж, дейността на Надзорния съвет през 2008 г. се организира въз основа на шестмесечни планове, всеки от които включваше провеждането на три редовни заседания.

На свое заседание през 2007 г. Надзорният съвет взе решение за намаляване на броя на редовните заседания, аргументирано с финансови причини. Уточни се, че необходимостта от намаляване на броя на заседанията не засяга извънредните заседания, за свикване на които има посочен ред в Правилника за организацията и дейността на надзорния съвет на Националния институт за помирение и арбитраж.

На заседание, проведено на 12.12.2007 г., се прие планът за работа на Надзорния съвет на Националния институт за помирение и арбитраж за периода м.януари – м.юни и 2008 г. Той включваше провеждане на общо три заседания през периода.

На заседание, проведено на 02.07.2008 г., се прие планът за работа на Надзорния съвет на Националния институт за помирение и арбитраж за периода м.септември – м.декември 2008 г. Той включваше провеждане на общо три заседания през периода, като едно от тях беше отложено за м.януари 2009 г. Така общо през годината бяха проведени пет редовни заседания.

Надзорният съвет реагираше своевременно на възникнала необходимост от отпадане на предвидена в дневния ред точка или включване на нова тема за обсъждане. По-голямата част от промените са извършени по предложение на директора на института, с цел да се отговори на възникнала необходимост от обсъждане на актуални за дейността на института въпроси и проблеми.

При провеждането на заседанията са спазени изискванията за наличие на кворум и за присъствието на поне един представител от трите различни квоти – държава, работодатели, синдикати.

Планираните материали са предоставяни на вниманието на членовете на Надзорния съвет в предвидения в Правилника за организацията на дейността на НС на НИПА срок.

Като правило отделните заседанията на Надзорния съвет са провеждани за около два-три часа.

Общият брой на предложените за обсъждане материали и теми на заседанията на Надзорния съвет през 2008 г., заедно с включените в т. Разни, е 5 материала и 8 теми. По обсъдените на заседанията теми и материали са взети 12 решения.

По-важните решения на Надзорния съвет, взети на проведените през годината заседания, са следните:

- Приет е годишният доклад за дейността на НИПА за 2007 г.;
- Обсъдена е Стратегия за развитие на дейността на НИПА (2007-2009) с участието на г-н Лазар Лазаров, заместник министър на труда и социалната политика;
- Приет е “Отчет за изпълнението на програма 4 “Предотвратяване и ограничаване на колективните трудови конфликти” за първото шестмесечие на 2008 година”;
- Приета е Програма за дейност на Националния институт за помирение и арбитраж за 2009 г.;
- Одобрен е проект на бюджет на Националния институт за помирение и арбитраж за 2009 г.;
- Приети са предложените промени в Списъка на арбитрите към Националния институт за помирение и арбитраж;
- Приети са отчетите за изпълнението на шестмесечните планове на НС;
- Приети са шестмесечни планове за работа на Надзорния съвет на НИПА;
- Избрани са нов председател и двама заместник председатели на НС на НИПА.

ИЗПЪЛНЕНИЕ НА ПРОГРАМАТА ЗА ДЕЙНОСТТА НА НАЦИОНАЛНИЯ ИНСТИТУТ ЗА ПОМИРЕНИЕ И АРБИТРАЖ ЗА 2008 г. “ПРЕДОТВРАТЯВАНЕ И ОГРАНИЧАВАНЕ НА КОЛЕКТИВНИТЕ ТРУДОВИ КОНФЛИКТИ”

За постигане на оперативната цел на института “Развитие на двустранния социален диалог” се разработи Програма за дейността на Националния институт за помирение и арбитраж за 2008 г., утвърдена от надзорния съвет на 31.10.2007 г. Съгласно програмата Националният институт за помирение и арбитраж **предоставя следните услуги:**

Услуга № 1: Уреждане на колективни трудови спорове чрез посредничество и арбитраж;

Услуга № 2: Предоставяне на консултации по колективни трудови спорове;

Услуга № 3: Популяризиране на извънсъдебни способности за уреждане на колективни трудови спорове;

Услуга № 4: Анализирание на процесите на колективното трудово договаряне и колективните трудови конфликти.

Полза/ефект за обществото от политиката по трудовите отношения:

- Усъвършенстване на социалния диалог;
- Създаване на условия за ранно разкриване на КТС и бързото им уреждане с мирни средства;
- Подобряване качеството на КТД в предприятията.

Информация за наличността и качеството на данните

Информацията се набира от социалните партньори, пресата и интернет. Качеството на данните подлежи на системна проверка и анализ.

Външни фактори, които са рискови за постигането на целите на програмата:

- Прекъсване на социалния диалог в рамките на тристранните съвети за социално сътрудничество на местно равнище;
- Недостатъчната ангажираност на социалните партньори за ранно информиране на НИПА за възникнали колективни трудови спорове.

Дейности по предоставяне на услугите

Услуга № 1 : Уреждане на колективни трудови спорове чрез посредничество и доброволен трудов арбитраж

През 2008 г. са проведени три арбитражни производства по чл.14 от ЗУКТС за определяне на минимално необходимите дейности по време на ефективна стачка в: "Миролио Нова Загора" ЕООД, "Миролио България" ЕООД – гр. Елин Пелин, "ЧЕЗ - Разпределение - България" ЕАД. Процедурите са приключени с постановяване на арбитражни решения.

През посочения отчетен период са открити три процедури по посредничество по възникнал колективен трудов спор в „Миролио България“ ЕООД - гр. Елин Пелин, „Аркотроник България” АД и ВМЗ-ЕАД, град Сопот. Посредническото производство в „Миролио България“ ЕООД - гр. Елин Пелин е приключено с доклад на посредника, а останалите две не са проведени.

Процедурата по посредничество в „Аркотроник България” АД е инициирана от ръководството на предприятието. В следствие изпълнителният директор на предприятието е поискал спиране на процедурата по посредничество поради предприемане на стачни действия от страна на синдикалните организации в „Аркотроник България” АД, гр. Кюстендил.

Процедурата по посредничество във ВМЗ-ЕАД, град Сопот е инициирана едностранно от ръководството на предприятието. Другата страна по спора - СС на КТ “Подкрепа” при ВМЗ – ЕАД отказа да участва в посредничеството.

През 2008 г. към Националния институт за помирение и арбитраж са отправени 3 искания за провеждане на арбитражно производство по чл. 14 от Закона за уреждане на колективните трудови спорове, във връзка с определяне на минимални дейности, които да се осъществяват по време на ефективни стачни действия. Две от исканията са подадени съвместно от двете страни по спора, а едно е подадено от представители на работниците и служителите (от стачен комитет).

Споровете са решени от арбитражни комисии (три и петчленни), като в законоустановения срок са постановени арбитражни решения. Две от арбитражните заседания са проведени в гр. Елин Пелин, а едно - в гр. София.

Във връзка с практическото прилагане на посредничеството и арбитража се поставиха въпроси, свързани с необходимостта от

професионален протоколист, списък с вещи лица към Националния институт за помирение и арбитраж, заплащането на посредниците и арбитражите.

Практиката от 2008 г. за уреждане на колективни трудови спорове показва, че арбитражът е използвано средство в случаите на определяне на минимални дейности, които да бъдат осъществявани по време на ефективна стачка. Спорещите страни не са използвали през 2008 г. възможностите на доброволния арбитраж за решаване на колективни трудови спорове. Посредничеството продължава да бъде слабо използван способ за уреждане на спорове между работници и работодатели, макар и откритите посреднически процедури за 2008 г. да са с две повече от 2007 г.

Услуга № 2 : Предоставяне на консултации по колективни трудови спорове.

Предоставяни са консултации и писмени отговори на запитвания по трудово-правни въпроси, свързани с причините за възникнали колективни трудови спорове и начините за тяхното уреждане. Към института са отправяни запитвания относно възможностите за съдействие от негова страна. Значителен е броят на случаите, в които са търсени консултации относно индивидуални трудови спорове. Те не са от компетентността на НИПА и се препращат към МТСП.

Искания за консултации са постъпили както от ръководства на предприятия ("Миролио Нова Загора" ЕООД, "Миролио България" ЕООД – гр. Елин Пелин, "ЧЕЗ - Разпределение - България" ЕАД, "ВМЗ" ЕАД, гр. Сопот, "Пчела" ЕООД, град Кърджали), така и от работници и служители (шивашко предприятие от гр. Хасково, работници от "Кремиковци" АД и др.)

Дейността през 2008 г. показва, че е успешна въведената практика да се изпращат информационни писма относно възможностите на НИПА до страните по спора в предприятия, за които има публикувана информация, че съществува колективен трудов спор.

Услуга № 3: Популяризиране на извънсъдебни способи за уреждане на колективни трудови спорове. Организиране и провеждане на мероприятия /конференции, форуми, издаване на информационни материали/.

За популяризиране на дейността на НИПА, през 2008 г. са използвани обучения, семинари, конференции и други срещи на представители на социалните партньори. На някои от тях присъстваха експерти на института и

разясняваха на участниците възможностите, които НИПА предоставя на страни по КТС за уреждане на техните спорове.

Служители на института участваха в национална конференция “Управление на талантите в глобалното общество – привличане, развитие, задържане” с международно участие, организирана от Българската асоциация по управление и развитие на човешките ресурси и представиха на участниците дейността на института.

През 2008 г. са разпространени 2020 брошури за дейността на НИПА до 31 регионални работодателски и 28 регионални синдикални организации в страната.

Като средство за популяризиране на дейността на института, интернет-страницата на НИПА се актуализира своевременно. Помествани са информации за дейността на НИПА в сектор “Новини” и се осъвременява информацията на сектора “Въпроси - отговори”, данните за посредниците и арбитражите, секторите, съдържащи документи на НИПА.

На 11 декември 2008 г. се организира кръгла маса на тема: “Колективното трудово договаряне в отрасъл „Здравеопазване” в учебния център за развитие на човешките ресурси към Министерството на труда и социалната политика.

На кръглата маса се представиха участници от синдикалните организации, Министерство на здравеопазването, Министерство на труда и социалната политика, представители на болнични заведения и др.

Те се запознаха подробно с параметрите на подписания колективен трудов договор в отрасъл “Здравеопазване”. Основно внимание се отдели на постигнатите нива на начални основни заплати, както и на договорените дни допълнителен платен отпуск. По време на мероприятиято се подчерта, че е налице ръст от 35.2% на средната брутна работна заплата в здравния сектор, което е значително постижение. Направи впечатление продължителността на преговорите по новия отраслов колективен трудов договор – преговорния процес се е разпрострял в рамките на 5 месеца. Важен момент е липсата на отстъпление от исканията на представителните синдикални организации, т.е. те са залегнали в клаузите на окончателно подписания договор.

Изложиха се проблемите на здравния сектор: финансирането чрез клинични пакети, които са неравномерно оценени, въпроса с кадровата обезпеченост и обучението на специалистите по медицина, начина на разпределение на допълнителните възнаграждения към работните заплати и други.

Внимание се обърна и на въпроса за разпростирането на отрасловия колективен трудов договор от министъра на труда и социалната политика, както и на процеса на договаряне на ниво лечебно заведение.

Служители на НИПА, участници в кръглата маса, задълбочиха познанията си за колективното трудово договаряне и повишиха капацитета си за анализиране на протичащите процеси в тази област.

Услуга № 4: Анализиране на процесите на колективното трудово договаряне и колективните трудови конфликти.

През 2008 г. са изготвени три анализа на базата на информация за колективното трудово договаряне в отраслите: „Здравеопазване”, „Енергетика” и „Лека промишленост” (бранш “Текстил”). Тяхната форма и съдържание са изцяло съобразени с разработените указания, които подробно описват структурата на аналитичните материали. Отправна точка при анализа на случващото се в процеса на провеждания социален диалог на трипартитна основа е да се подпомогнат социалните партньори в изясняването на пречките, които възпрепятстват диалога. В разбираема форма се представят полезни инструменти за преодоляване на дистанцията в позициите на преговарящите. Подготвени са и две съпътстващи разработки, при които се съпоставят отрасловия КТД в сферата на "Здравеопазването" от 2008г. спрямо КТД в "Пета МБАЛ"-София и КТД в "МБАЛ Света Анна"-София. Очертани са съотношенията в постигнатите договорености и са изведени процентите на повишение на заложените параметри в подписаните колективни трудови договори. В резултат на анализите са очертани специфични за браншовете проблеми, характеристики на социално-икономическата обстановка, постигнатото чрез процесите на колективно преговаряне.

Предназначението на аналитичните материали е да подпомогне и улесни участниците в процеса на колективно трудово договаряне посредством представянето на основна икономическа характеристика, разглеждане на спецификите на социалния диалог и причините за протести в съответните отрасли на националното стопанство в страната. Целта е да се разкрият тенденциите, особеностите и взаимовръзките на протичащите социално-икономически процеси в съответния бранш, което да допринесе за ползотворно сътрудничество при тристранния диалог, както и да съдейства за преодоляване на пречките и разногласията с цел по-бързо сближаване на позициите на преговарящите страни като представи и възможностите за

съдействие от страна на Националния институт за помирение и арбитраж в тази насока.

В анализа на отрасъл "Здравеопазване" е представена хронологията на протестите в здравния сектор. Очертани са изводи и препоръки, които да подпомогнат страните при преговорите за нов КТД в отрасъла, информирането и консултирането на работещите в сектора за предстоящите структурни промени, както и някои възможности за подобрене в информационната, консултативна и посредническа роля на НИПА за улесняване на социалния диалог на всички нива.

В аналитичния материал за отрасъл "Енергетика" е представена икономическата характеристика, перспективите за развитие и глобалните предизвикателства пред енергийния сектор в България. Обърнато е внимание на приватизацията в сектора и участниците в социалното договаряне. Засегнати са проблемите на социално-икономическото напрежение и колективно трудово договаряне в бранша. Описани са новите постигнати параметри на браншовия КТД от 2007 в сравнение с записаните в предходния от 2005г.

Изготвеният анализ на отрасъл "Лека промишленост" (бранш "Текстил") изследва неговото социално-икономическото състояние, очертава картината на социалния диалог и ролята му за развитие на леката промишленост. Същевременно са набелязани и основните предизвикателства пред отрасъла и са отправени препоръки за тяхното преодоляване. Направен е и сравнителен анализ на показателите от двата браншови колективни трудови договора от 2006 г. и 2008 г., като е посочено кои от тях надвишават нормативно заложените размери и кои се препокриват с тях.

Целта на аналитичните разработки е да покажат, че активният социален диалог подпомага разбирането между страните, както и ускорява обмяната на идеи по един ефикасен и безконфликтен начин за посрещане на предизвикателствата и преодоляване на препятствията по пътя на договарянето. Основното предизвикателство в условията на криза е в позитивното управление на промяната, която може да синхронизира нуждата от гъвкавост за бизнеса с нуждата от сигурност за работниците, подпомогнати при нужда и от посредническата и консултативна дейност на НИПА.

Необходимо е да се разработи механизъм за съвместно изготвяне и съгласуване на анализите на колективното трудово договаряне между НИПА и социалните партньори.

В НИПА се събират данни за възникнали колективни трудови спорове в предприятия от страната и за състоянието на колективното трудово договаряне в тях. Данните се събират предимно от ИА “ГИТ”, интернет, ежедневници, периодични издания и други информационни източници.

Постъпилата в института информация се систематизира и се обобщава, като по този начин се следи за състоянието на социалния диалог в предприятията и в някои отрасли. На базата на събраната в института информация за колективни трудови спорове може да се направи изводът, че в много предприятия социалният диалог не се развива успешно. Това от своя страна предполага възникване на трудови конфликти. НИПА е затруднен при оказване на съдействие за уреждане на колективни трудови спорове поради недостатъчната информация за тях, както и за причините за тяхното възникване.

Причините, водещи до възникване на социално-икономическо напрежение и на колективни трудови спорове и конфликти през 2008 г., имат своите специфики за различните браншове/отрасли, но основната и най-честа причина за възникване на колективен трудов спор е не изплащането на работниците на дължими възнаграждения и не внасяне на осигуровки от страна на работодателя.

Като причини за възникване на социално-икономическо напрежение и на колективни трудови спорове се посочват и лошите условия на труд.

Наблюдават се и протести поради недостатъчно заплащане на труда. Наблюдава се тенденция, в различни сектори и предприятия да се иска 100% увеличение на работните заплати.

НИПА поддържа информационна база данни за нормативната уредба, която се отнася до колективното трудово договаряне и колективните трудови спорове. Базата данни съдържа законови и подзаконови нормативни актове, конвенции и препоръки на МОТ, европейски директиви и др. международни актове.

Информация за чуждестранната практика в областта на колективното трудово договаряне и на предотвратяване на колективни трудови спорове се набавя предимно от интернет и се превеждат материали, които представляват интерес за института.

Във връзка с разработването на проект за изграждане в НИПА на информационна система за колективни трудови договори през 2008 г. се проведе едно заседание на междуведомствената работна група, създадена през 2007 г. със заповед на министъра на труда и социалната политика.

Работната група изготви доклад до министъра на труда и социалната политика с приложена към него Концепция за изграждането на системата.

На заседанието на 6 февруари 2008 г. междуведомствената работна група прие да бъде създадена нова работна група на трипартитна основа, която да изготви предложение за изменение и допълнение на нормативната уредба по повод изграждането на системата в НИПА. През 2008 г. се проведе общо две заседания на работната група, на които се обсъдиха предложенията на социалните партньори за изменение и допълнение на Кодекса на труда и Закона за уреждане на колективните трудови спорове.

На базата на изготвеното от работната група предложение се измени и допълни Кодекса на труда (ДВ, бр. 108 от 19.12.2008 г.) като в чл. 53, ал. (5) се добави текстът: **„Копия на вписаните колективни трудови договори се предоставят служебно по ред, определен от Министъра на труда и социалната политика, на Националния институт за помирение и арбитраж, който създава и поддържа информационна система за колективните трудови договори.”**

Работата през изтеклата година по създаване и поддържане на информационна база данни показва, че за да се обезпечи тази дейност е необходимо да се увеличи съставът на института и да се създаде добре работещ механизъм за осигуряване на информация от социалните партньори, с ясно формулирани задължения на всички страни. Създаването на информационна система за КТД и КТС изисква по-голям човешки, финансов и времеви ресурс.

Необходимо е да се сформира отделно звено, което да отговаря за събирането, обобщаването и въвеждането, по определени критерии, на информацията в информационно-аналитичната система, която предстои да се проектира.

Показатели за полза/ефект и целеви стойности

ЦЕЛЕВИ СТОЙНОСТИ ПО ПОКАЗАТЕЛИТЕ ЗА ИЗПЪЛНЕНИЕ			
Стратегическа цел: Развитие на двустранния диалог.			
Ползи/ефекти: Подобряване на социалния диалог.			
	Целева стойност		
Показатели за изпълнение	Мерна единица	2008 план	2008 отчет
1. Открити процедури по посредничество и арбитраж	%	90	100

2.Предоставяне на консултации по колективни трудови спорове	%	100	100
3.Проведени мероприятия за повишаване на информираността на обществото за дейността на НИПА	Брой	4	1
4. Извършени анализи на колективни трудови договори по сектори /икономическа дейност, отрасъл, бранш/	Брой	4	3

ИЗПЪЛНЕНИЕ НА БЮДЖЕТА НА НАЦИОНАЛНИЯ ИНСТИТУТ ЗА ПОМИРЕНИЕ И АРБИТРАЖ

Ръководството на НИПА гарантира създаване на професионална и отговорна администрация, с висок обществен престиж, ориентирана към социалните партньори.

През отчетния период се запази структурирането на администрацията в два отдела – “Финансова и административна дейност” и “Анализи, прогнози, посредничество и арбитраж”. Съставът на първия отдел е от 6 служители, а на втория – от 9 служители.

Целият персонал на НИПА се ангажира в изпълнението на основната програма 4 “Предотвратяване и ограничаване на колективните трудови конфликти”.

Във връзка със създаване на условия за законосъобразно, целесъобразно, ефективно и икономично разходване на бюджетните средства, както и за подпомагане на ръководството на института при финансирането на заложените в програмата мероприятия, усилията на служителите от отдел “Финансова и административна дейност ” бяха насочени към изпълнението на следните основни задачи:

1. Прогнозиране и отчитане на бюджетните средства.

На основание ПМС № 15/12.02.2008 г. относно изпълнението на държавния бюджет на Република България за 2008 г. и бюджетния график на Министерство на финансите и МТСП, в областта на бюджетното планиране в срок бяха разработени и представени следните проекти:

- Предложение за месечно разпределение на утвърдения годишен бюджет на НИПА по функции и групи по пълна бюджетна класификация.

- Преработен програмен и ориентиран към резултатите бюджет за 2008 г.
- Тригодишна бюджетна прогноза за периода 2007 – 2009 г.
- Проектно-бюджет на НИПА за 2009 г.
- Проект на програмен формат на бюджета за 2009 г.
- Създадена беше организация за извършване на своевременно и качествено годишно приключване и отчитане на касовото изпълнение на бюджета на НИПА за 2008 г.

По изпълнение на текущите задачи, свързани с отчитането на бюджетния процес през отчетния период, усилията на отдела бяха насочени към целесъобразно, икономично и ефективно използване на делегираните бюджетни кредити, пълно, точно и вярно отчитане на разходваните финансови ресурси и своевременно представяне на регламентираната финансова информация.

2. Изготвяне и своевременно представяне в МТСП на справки, свързани с касовото отчитане на бюджетните средства по параграфи и дейности по бюджетната класификация и счетоводното им отчитане по синтетични и аналитични счетоводни сметки.

Във връзка с изискванията на Закона за финансовото управление и контрол в публичния сектор и Системата за финансово управление и контрол за целево, икономично и ефективно разходване на бюджетните средства, всички бюджетни разходи бяха предварително одобрявани от финансовия контрольор.

Естеството на задачите, които изпълнява отдел “Финансова и административна дейност”, изисква представяне на достоверна информация в отчетните форми, отнасящи се до бюджетната дейност, прецизност в прогнозите и разработките на база действителното състояние и предстоящите за решаване задачи, срочност, съгласно указанията на МТСП и МФ, съблюдаване на принципите и изискванията на нормативните актове, регламентиращи финансово-счетоводната дейност.

В изпълнение на поставените задачи не са допускани грешки в отчетността и представяната пред съответните институции информация. Стриктно са спазвани сроковете и е осигурявана навременна и качествена периодична отчетна информация, свързана с касовото изпълнение на бюджета на НИПА, както и изискваната допълнителна счетоводна и статистическа информация от МТСП, МФ, НСИ, НОИ и МДААР.

Често срещани трудности, свързани с изготвянето и представянето на допълнителна информация, са кратките срокове за представяне, понякога със

срочност от 1-2 дни, както и недостатъчната информираност относно обектите на информация.

Създадената организация за ежедневно отчитане на регистрираните стопански операции е главен фактор за своевременно, точно и качествено решаване на възникналите проблеми, свързани с финансово-счетоводната дейност.

За финансово обезпечаване на проведените мероприятия през 2008 г. за персонал, издръжка на дейността и офиса са разходвани общо 200 878 лева, което представлява 96 % спрямо утвърдения бюджет за годината.

Усвояването на одобрените бюджетни кредити в раздел “Издръжка на дейността на института” е съобразено с фактическите месечни разходи за веществен издръжка и планираните в Програмата мероприятия.

Разходи по програмата (в лева)	Уточнен план за 2008	Отчет за 2008
Общо ведомствени разходи	208 166	200 878
от тях за:		
Персонал	161 903	154615
Издръжка	43 083	43 083
Капиталови разходи	3 180	3 180
Численост на персонала	16	16

Финансово-счетоводната дейност в НИПА е съобразена с изискванията на Закона за счетоводството, Националните счетоводни стандарти и нормативните актове, отнасящи се до отчетността в бюджетната сфера.

През 2008 г. се извърши комплексна проверка на дейността на Националния институт за помирение и арбитраж от Ваня Господинова Желева - Самунева – старши инспектор в Инспектората на Министерство на труда и социалната политика.

В обхвата на проверката се включи цялостната административна дейност на Националния институт за помирение и арбитраж, включително и дейността му по администрирането на производствата по посредничество и арбитраж на колективни трудови спорове в рамките на правомощията му по Закона за уреждане на колективните трудови спорове за периода от 01.01.2007 г. до 30.06.2008 г., както и работата на неговите органи за управление.

В резултат на извършената проверка на дейността на Националния институт за помирение и арбитраж се направиха следните изводи с позитивен характер:

1. Дейността на НИПА се извършва по годишни програми и планове в съответствие с приетата от Надзорния съвет на 12.04.2007 г. Стратегия за развитие на дейността на НИПА 2007 -2009 г.

2. Вътрешната организация на дейността се урежда с вътрешни правила.

3. Увеличава се броят на откритите процедури през проверявания период от 01.01.2007 г. до 30.06.2008 г. в сравнение с процедурите проведени през 2006 г.

4. Процедурите по арбитражните производства и по посредничество са извършвани в съответствие с нормативната уредба. Не се констатирани нарушения на процедурните правила.

5. Положителна е въведената практика в НИПА да не се чака пасивно да се дават консултации, а да се самосезира за даване на консултации на страни по зараждащ се колективен трудов спор по информация от Интернет.

В хода на извършената проверка се дадоха следните предложения и препоръки:

1. Ръководството на НИПА да поднови обсъжданията и да даде своите предложения за нормативното уреждане на института на посредничеството.

2. Да се обсъдят възможностите за планиране дейности по нов проект, свързан с разпространение на механизъм за ранно информироване на НИПА за възникващи колективни трудови спорове, предвид ефекта за популяризиране на дейността на НИПА и сключените споразумения с областни и общински съвети за тристранно сътрудничество.

3. Ръководството на НИПА да прояви по-голяма инициативност за осъществяване на сътрудничество с български и международни институции и организации във връзка с дейността на института и за извършване на проучване на чуждестранната практика в областта на уреждането на колективните трудови спорове.

4. Ръководството на НИПА, заедно с директора на дирекция „Финансово стопански дейности и управление на собствеността“ да обсъдят възможностите за увеличаване бюджета на института, за да могат да се извършват пълния обем от нормативно определените дейности.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

От анализа на дейността на Националния институт за помирение и арбитраж през 2008 г. могат да се систематизират следните изводи:

- Предприетите от ръководството на НИПА мерки са довели до увеличаване на броя на подадените искания за откриване на процедури по посредничество и арбитраж, в сравнение с предходните години, но съпоставено с броя на възникнали случаи на социално напрежение в страната, те са значително по-малко.

Част от причините за това състояние са:

- нормативни ограничения, които не позволяват на НИПА да извършва по активна дейност за утвърждаването на извънсъдебните способности посредничество и арбитраж. Изменения и допълнения на ЗУКТС са необходими, с оглед оптимизиране на системата за уреждане на колективните трудови спорове в съответствие с развитието на социалния диалог в страната и усъвършенстването ѝ, съобразно европейските изисквания в тази област.

- малкият брой случаи на добра практика, въз основа на които спорешите страни да се убедят в ефективността на извънсъдебните способности за уреждане на трудови конфликти;

За да се преодолеят причините, които възпрепятстват института да изпълнява основната си дейност – да съдейства за уреждането на колективните трудови спорове между работници и работодатели – е необходимо да се извършат значителни промени в нормативната уредба, на първо място - в Закона за уреждане на колективни трудови спорове. Ако това не се осъществи, през 2009 г. НИПА ще бъде изправен пред същите проблеми – липса на възможност да предприема активни действия за уреждане на възникнали колективни трудови спорове.

- През 2008 г. продължи тенденцията инициативите за ползване на възможностите на Националния институт за помирение и арбитраж да произтичат от представители на синдикални организации.

- През 2008 г. във връзка с анализиране на колективното трудово договаряне се създадоха условия за организиране на посочената дейност от експерти на института. Успешното реализиране на тази дейност може да се осъществи чрез обезпечаване на ресурси за изграждане и внедряване на информационна система за колективни трудови договори.

- Ограничените финансови ресурси не позволяват провеждането на мащабна кампания по популяризирането на възможностите на Националния

институт за помирение и арбитраж, на реализирането на всеобхватна програма за обучение не само на посредниците и арбитражите, но и на представители на социалните партньори, участващи в преговорния процес.

Осигурените финансово-технически, материални и трудови ресурси са недостатъчни за изпълнението на целите и задачите по Програмата за дейността на института за 2008 г., и Стратегията за развитието на Националния институт за помирение и арбитраж (2007-2009), утвърдени от надзорния съвет на НИПА.