



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

Национален институт за мирение и
арбитраж



**СКЛЮЧЕНИ И ДЕЙСТВАЩИ КОЛЕКТИВНИ ТРУДОВИ
ДОГОВОРИ КЪМ 30.09.2017 г. В ШИВАШКАТА
ПРОМИШЛЕНОСТ**

София, октомври 2017 г.

Съдържание

Въведение	с.	3
I. Структура на сключените КТД в шивашката промишленост	с.	4
II. Анализ на постигнатите договорености в действащите КТД в шивашката промишленост към 30.09.2017 г.	с.	4
III. Заключение	с.	7

Въведение

Настоящият анализ е изготвен във връзка с изпълнение на дейностите, предвидени в чл.5, т.1, буква „а“¹ и чл.8, т.5, буква „а“² от Правилника за устройството и дейността на Националния институт за помирение и арбитраж (НИПА) и чл.53, ал.5³ от Кодекса на труда (КТ).

Целта на анализа е да бъде представена информация за постигнатите договорености в КТД на предприятия от шивашката промишленост, съпоставени с установените със закон и подзаконовни нормативни актове минимални трудови стандарти.

Изградената в НИПА интегрирана база данни за КТД и колективните трудови спорове (КТС) в Република България създава възможности за въвеждане, обработка и анализ на показатели, съставляващи основните характеристики на КТД, в т.ч. и конкретно постигнати договорености между страните, като:

- ❖ информация за структурата (разпределението) на сключените КТД и анекси към тях по равнище на договаряне, икономическа дейност, срок на действие, големина и собственост на предприятието, и др.;
- ❖ конкретни договорености относно трудови възнаграждения, обезщетения, работно време, отпуски и др.

За основен източник на информация е използвана създадената в НИПА електронна база от данни с предоставените копия на колективни трудови договори (КТД) и анекси към тях от Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ (ИА „ГИТ“), съгласно чл.53, ал.5 от Кодекса на труда.

Като вторични източници на информация в анализа са използвани:

- копия на сключените КТД и анексите към тях;
- данни от Търговския регистър за код на икономическа дейност и форма на собственост на предприятията;
- данни за брой наети лица по предприятия, предоставени от ИА „ГИТ“, събирани чрез Декларацията по чл.15 ЗЗБУТ;

¹ **Правилник за устройството и дейността на НИПА** „Чл. 5. При осъществяване на основната си дейност институтът: 1. събира, съхранява и анализира данни самостоятелно и в сътрудничество със социалните партньори за: а) колективното трудово договаряне;“

² **Правилник за устройството и дейността на НИПА** „Чл. 8. Администрацията на института: 5. поддържа базата с данни за: а) колективното трудово договаряне“

³ **Кодекс на труда**, чл.53, ал. 5 „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.“

I.

Структура на сключените КТД в шивашката промишленост

Към 30.09.2017г. базата данни на НИПА съдържа общо 10 195 сключени КТД и анекси, от които 8 152 КТД и 2 043 анекси към тях, в това число 62 КТД и 14 анекса на предприятия от шивашката промишленост - Дейности по Класификатора на икономическите дейности (КИД) 2008 14.1 „Производство на облекло, без кожухарско“ и 14.20 „Производство на облекло и изделия от кожухарски кожи“.

Съгласно чл.54, ал.2 от КТ максималният срок, за който може да се сключи един КТД, е 2 години. Счита се, че КТД се сключва със срок на действие от 1 година, освен ако страните не са уговорили друг срок. Данните показват, че с по-висок дял са договорите, сключени за период от 2 г. – 50%, следват тези за 1 г. с близо 41%. 9% са КТД с различен срок на действие.

Една от структурите, по които се разглеждат сключените КТД и анекси към тях на равнище „предприятие“, е тяхното разпределение според размера на предприятията. За целта са използвани определенията от Закона за малките и средни предприятия (ЗМСП), основани на броя наети лица, според който те се определят като малки, средни и големи. Съответно според ЗМСП малко предприятие е това, което има до 50 наети (в т.ч. микро предприятие с под 10 наети), средно – от 50 до 250 наети и голямо с над 250 наети. От общо 18 предприятия със сключен КТД в базата данни на НИПА преобладават средните – 10 (55%), спрямо големите – 8 (45%).

Освен според размера на предприятията, сключените КТД и анекси към тях се изследват и съобразно вида на собственост – публичен и частен сектор. От 18 субекта в информационната системата на НИПА 1 е с държавна собственост, а останалите са в частния сектор, като в това число се включват 2 предприятия с участие на чуждестранен капитал.

II.

Анализ на постигнатите договорености в действащите КТД в шивашката промишленост към 30.09.2017 г.

Понятието „Действащ КТД“ се отнася за договори, чийто срок на валидност продължава своето действие към дадена дата или е бил удължен с анекс.

Към 30.09.2017 г. в базата данни на НИПА има 8 предприятия с действащ КТД, като те са в сила за 6 557 наети лица.

Настоящия раздел представя сравнителен анализ на постигнатите договорености в КТД по предприятия от шивашката промишленост в съпоставка с нормативно установените минимални трудови стандарти.

Изследвани са следните въпроси:

1. Трудови възнаграждения – размер на минималната работна заплата (МРЗ), допълнителни трудови възнаграждения (ДТВ) за стаж и професионален опит, извънреден и нощен труд, ДТВ по чл.13 от Наредба за структурата и организацията на работната заплата (НСОРЗ);
2. Обезщетения – при прекратяване на трудовото правоотношение: на основание чл.222, ал.1 КТ; по болест на основание чл.222, ал.2 КТ; след като

работникът или служителят е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст; на основание чл.222, ал.3 КТ; по инициатива на работодателя по чл. 331 КТ;

3. Работно време и отпуски – организация на работното време; размер на основния платен годишен отпуск; допълнителен платен годишен отпуск.

1. Трудови възнаграждения

Минимална работна заплата (МРЗ)

В 25% от предприятията с действащ КТД към 30.09.2017 г. е договорена фиксирана сума в лева за МРЗ, равна на нормативно определената за страната. В 37.5% от действащите КТД МРЗ е договорено да се изчислява като коефициент спрямо тази за страната, като този коефициент е 1. В останалите 37.5% няма договорености относно размера на МРЗ. Договорената МРЗ в действащите КТД към 30.09.2017 г. в предприятията от шивашката промишленост е равна на тази за страната.

В 3 КТД има постигнати договорености относно процедури за повишаване на минималната работна заплата, които са обвързани с нарастването на МРЗ за страната или инфлационни процеси.

Допълнителни трудови възнаграждения

В чл.7 от Наредбата за средствата и организацията на работната заплата (НСОРЗ) е посочено, че за положения извънреден труд се заплаща увеличение в минималните размери по реда на чл. 262 от Кодекса на труда (КТ), където се определя, че положеният извънреден труд се заплаща с увеличение, уговорено между работника или служителя и работодателя, но не по-малко от:

1. 50 на сто – за работа през работните дни;
2. 75 на сто – за работа през почивните дни;
3. 100 на сто – за работа през дните на официалните празници;
4. 50 на сто – за работа при сумирано изчисляване на работното време.

В 50% от действащите към 30.09.2017 г. КТД са договорени по-високи проценти на ДТВ за извънреден труд през работни и почивни дни. В 25% от действащите КТД ДТВ за работа през дните на официални празници е договорено в по-висок размер от установения минимум. Същият процент, или в $\frac{1}{4}$ от действащите КТД е договорен по-висок процент от нормативно установения на ДТВ при сумарно изчисляване на работното време.

Съгласно чл.8 от НСОПЗ за всеки отработен нощен час или за част от него между 22.00 ч. и 6.00 ч. на работниците и служителите се заплаща допълнително трудово възнаграждение за нощен труд в размер не по-малък от 0.25 лв. В $\frac{1}{4}$ от действащите КТД е договорен по-висок процент на ДТВ за нощен труд, като в единият случай той е 0.50 лв./час, или със 100% увеличение, а в другия – 0.70 лв./час, или увеличението е със 180%.

Според чл.12 от НСОПЗ работодателят изплаща допълнително трудово възнаграждение (ДТВ) за трудов стаж и професионален опит на работника за стажа в същото предприятие или придобит в друго предприятие на същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия. С постановление №147 на МС от 29.06.2007 г. се определя минимален размер на допълнителното трудово

възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит в размер на 0.6 на сто за всяка година.

В $\frac{1}{2}$ от предприятията с действащите КТД е постигната по-благоприятна договореност от минимално установения процент. От тях в едно КТД договореният процент е 1%, или увеличението е $\frac{2}{3}$ спрямо минимума, а в 3 КТД е договорен процент на ДТВ за придобит трудов стаж и професионален опит в размер на 0.8%, или с $\frac{1}{3}$ по-висок.

Чл.13 ал.1 от НСОПЗ предвижда с колективен трудов договор, с вътрешни правила за работната заплата и/или с индивидуален трудов договор да могат да се определят и други допълнителни трудови възнаграждения за:

1. постигнати резултати от труда – текущо, за година или за друг период;
2. промени в условията на труд с временен характер, които водят до допълнително нервно-психическо натоварване, и в други условия, увреждащи здравето на работника;
3. участие в печалбата;
4. други.

Данните от направения анализ показват, че в 50% от КТД е договорено ДТВ по чл.13 от НСОПЗ, като в 13% е договорено изплащане на допълнително трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда.

2. Обезщетения

Според чл.222, ал.1 от КТ работникът или служителят има право на обезщетение от работодателя в размер на brutното му трудово възнаграждение за времето, през което е останал без работа, но за не повече от 1 месец. В ал.2 на същия член е предвидено, при прекратяване на трудовото правоотношение поради болест, обезщетение в размер на brutното трудово възнаграждение за срок от 2 месеца, ако работникът или служителят има най-малко 5 години трудов стаж и през последните 5 години трудов стаж не е получил обезщетение на същото основание.

В КТ е предвидено, че при прекратяване на трудовото правоотношение, след като работникът или служителят е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, независимо от основанието за прекратяването, той има право на обезщетение от работодателя в размер на brutното му трудово възнаграждение за срок от 2 месеца и 6 месеца за трудов при същия работодател стаж съответно до 10 години и над този срок.

Също така, съгласно чл.331 КТ, работодателят може да предложи по своя инициатива на работника или служителя прекратяване на трудовия договор срещу обезщетение, като размерът му е не по-малък от четирикратния размер на последното получено месечно brutно трудово възнаграждение, освен ако страните са уговорили по-голям размер на обезщетението.

Според направения анализ в 12.5% от КТД има договорени по-високи обезщетения, като по-благоприятните договорености се отнасят за различни предприятия, като по-високият размер на договореностите от нормативно установения се равнява на 1 brutно трудово възнаграждение.

3. Работно време и отпуски

Работно време

Чл.136 от КТ определя работната седмица като петдневна с нормална продължителност на седмичното работно време до 40 часа. С КТД се договаря въвеждането различни форми на работното време като: непълно, намалено, удължено, сумирано изчисляване или работа от разстояние, съобразени със спецификата на работния процес в предприятията.

В действащите КТД към 30.09.2017 г. в предприятията от шивашката промишленост е договорено въвеждането на сумирано изчисляване на работното време – в над 60% от действащите КТД. В 50% от действащите КТД е договорено удължено или непълно работно време, а в 12.5% - намалено работно време.

Основен платен годишен отпуск

Според чл.155 от КТ размерът на основния платен годишен отпуск е не по-малко от 20 работни дни. Има практика с КТД се договарят допълнителни дни за основния платен годишен отпуск в зависимост от трудовия стаж в предприятието.

В 37.5% от действащите КТД на предприятия от шивашката промишленост е договорен по-голям основен платен годишен отпуск (ОПГО), съответно 22 работни дни (2 КТД) и 23 дни (1 КТД).

Допълнителен платен годишен отпуск

Според чл.319 от КТ работниците и служителите с трайно намалена работоспособност 50 и над 50 на сто имат право на основен платен годишен отпуск в размер не по-малко от 26 работни дни. В 12.5% от действащите КТД е постигната договореност, въз основа на която отпуска по чл.319 КТ е 27 дни, т.е. с един ден повече.

Съгласно чл.156 КТ работникът или служителят има право на допълнителен платен годишен отпуск (ДПГО) за работа при специфични условия и рискове за живота и здравето, които не могат да бъдат отстранени, ограничени или намалени, независимо от предприетите мерки – не по-малко от 5 работни дни, както и за работа при ненормиран работен ден – не по-малко от 5 работни дни. В 37.5% от действащите КТД е договорен по-голям размер на ДПГО за работа при специфични условия и рискове за живота и здравето и ненормиран работен ден, като увеличението е с 25% (6 дни) в 2 КТД и с 60% (8 дни) в 1 КТД.

Съгласно чл.159 КТ, за осъществяване на синдикална дейност нещатните членове на централни, отраслови и териториални ръководства на синдикалните организации, както и нещатните председатели на синдикалните ръководства в предприятията имат право на платен отпуск в размери, установени в колективния трудов договор, но не по-малко от 25 часа за една календарна година. В 62.5% от действащите КТД на предприятията от шивашката промишленост са договорени по-високи стойности на отпуск за синдикална дейност, като увеличението е между 28% (32 часа) и 780% (220 часа).

III. Заключение

В настоящия анализ са представени данни за постигнатите договорености чрез КТД в съпоставка с нормативната уредба.

От направения анализ на колективното трудово договаряне в шивашката промишленост могат да се извадят следните изводи:

1. В базата данни на НИПА са регистрирани общо 18 субекта със сключени общо 62 КТД и 14 анекса към тях. Към 30.09.2017г. има 8 предприятия с действащ КТД;
2. Договорената МРЗ с действащите КТД е на равнището на нормативно установения минимум за страната, като в 37.5% от КТД има договорености относно процедури за повишаването ѝ. В една част от действащите КТД са договорени по-високи стойности за различни допълнителни трудови възнаграждения;
3. С КТД преобладаващо е договорен удължен платен годишен отпуск, като в част от тях е обвързан с трудовия стаж в предприятието. Най-благоприятни договорености са постигнати за допълнителен платен годишен отпуск за синдикална дейност, където се откроява увеличение от 780%.