



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ
МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА

НАЦИОНАЛЕН ИНСТИТУТ ЗА ПОМИРЕНИЕ И АРБИТРАЖ

София 1618, кв. "Овча купел", ул. "Боряна" №59, бл.215А, ап.1
www.nipa.bg; тел./факс: +359 2955 9725, e-mail: nipa@nipa.bg



АНАЛИЗ

БРАНШОВ КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ

ДОГОВОР (10.01.2012 г.)

ВОДОСНАБДЯВАНЕ, КАНАЛИЗАЦИЯ И

ПРЕЧИСТВАНЕ НА ВОДИТЕ

АПРИЛ 2012 г.

СОФИЯ

Съдържание

Списък на използваните съкращения	стр.	3
I. Въведение	стр.	4
II. Обща икономическа и социална ситуация в бранша	стр.	6
III. Анализ на браншовия колективен трудов договор	стр.	12
1. Страни по БКТД	стр.	12
2. Действие на БКТД	стр.	12
3. Сравнителен анализ на предшестващ БКТД и действащ	стр.	12
4. Анализ на постигнатите договорености на БКТД за 2012 г.	стр.	13
IV. Заключение	стр.	22
V. Източници на информация	стр.	23

Списък на използваните съкращения

БСК - СББ	Българска стопанска камара – Съюз на българския бизнес
БКТД	Браншов колективен трудов договор
ВиК	Водоснабдяване и канализация
ЗЗБУТ	Закон за здравословни и безопасни условия на труд
ЗУКТС	Закон за уреждане на колективните трудови спорове
ИА “ГИТ”	Изпълнителна агенция “Главна инспекция по труда”
КНСБ	Конфедерация на независимите синдикати в България
КИД 2008	Класификация на икономическите дейности 2008
КСО	Кодекс за социално осигуряване
КТ	Кодекс на труда
КТ „Подкрепа”	Конфедерация на труда „Подкрепа”
КТД	Колективен трудов договор
КТС	Колективен трудов спор
НБС „Водоснабдител“	Национален браншов синдикат „Водоснабдител“
НСОРЗ	Наредба за структурата и организацията на работната заплата
МОД	Минимален осигурителен доход
МОТВ	Минимално основно трудово възнаграждение
МРЗ	Минимална работна заплата
НИПА	Национален институт за помирение и арбитраж
НОИ	Национален осигурителен институт
НСИ	Национален статистически институт
СБКО	Социално-битово и културно обслужване
СОД	Среден осигурителен доход
Съюз на ВиК операторите	Съюз на работодателите от системата на "Водоснабдяване и канализация" в Република България.
Ф"СИВ"- "Подкрепа"	Федерация „Строителство и водоснабдяване“ към КТ „Подкрепа“

I. Въведение

С писмо до НИПА от 10.01.2012 г. социалните партньори в бранша са отправили молба за изготвяне на анализ на постигнатите договорености в БКТД 2012 г. във връзка с намерението си да отправят общо искане до министъра на труда и социалната политика за разпростиране на договора на основание чл. 51б, ал. 4 от Кодекса на труда (КТ). В отговор на отправената молба НИПА изготви настоящия анализ на постигнатите договорености от страните по БКТД.

Анализът е подготвен във връзка с изпълнение на дейностите, предвидени в чл.5, т.1, б.“а” от Правилника за устройството и дейността на Националния институт за помирение и арбитраж (НИПА).¹ Обект на анализа е сключеният на 10 януари 2012 г. браншов колективен трудов договор (БКТД) в бранш “Водоснабдяване, канализация и пречистване на водите”. Целта на анализа е да се съпоставят постигнатите договорености в БКТД за работещите в бранша с нормативната уредба, регламентираща законовата и подзаконова рамка на минималните трудови стандарти в Република България.

Основните задачи, заложи в анализа са:

- съпоставяне на браншовите колективни трудови договори от 2008 г. и 2010 г. с действащия БКТД от 2012 г.;
- анализиране на постигнатите договорености в БКТД 2012 г.

Използваните методи са:

- сравнителен анализ на предходните с действащия БКТД по основните параметри на договореностите в тях;
- експертна оценка на постигнатите договорености в БКТД 2012 г. от гледна точка на тяхното съответствие с нормативните разпоредби.

Първични източници на информация за анализа са оригиналните текстове на браншовите колективни трудови договори за работещите в бранш “Водоснабдяване, канализация и пречистване на водите”, вписани в регистъра на Изпълнителна агенция “Главна инспекция по труда” (ИА „ГИТ”). На основание чл. 53, ал. 5 от Кодекса на труда, копия на сключените колективни трудови договори (КТД) са предоставени от ИА „ГИТ” на НИПА.

Допълнителни източници на информация:

- Национална стратегия за развитие и управление на водния сектор, 2004 г.;
- Оперативна програма “Околна среда 2007 – 2013 г.”;
- „Нормативна уредба, състояние и институционално устройство на отрасъл водоснабдяване и канализация в Република България” - презентация на Федерация “Строителство, индустрия и водоснабдяване” – КТ “Подкрепа”;
- Доклад „Нови предизвикателства при прилагане на европейската рамкова директива за водите“ - ст.н.с. д-р Галя Бърдарска, Институт по водни проблеми при БАН, 2009 г.;
- Доклад „Подадена вода от общественото водоснабдяване на човек“ - НСИ и др.

¹ виж 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;”

В настоящия анализ е представена общата икономическа и социална ситуация в бранш „Водоснабдяване, канализация и пречистване на водите”. Специално внимание е отделено на икономическата характеристика на бранша, като са използвани данни на НСИ за динамиката на показатели за използване на водите от ВиК дружествата в страната, както и основни икономически показатели за сектор „Доставяне на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване” в контекста на икономическата криза и нейните последици, както и данни на Националния осигурителен институт (НОИ) за 2011 г. за дял на заетите в бранша по категории персонал. Представено е кратко описание на социалното сътрудничество в бранша.

В основната част на анализа са представени страните по договора и постигнатите договорености. Направен е сравнителен анализ на предшестващ и действащ БКТД. Проследените предметни области в анализа не съвпадат напълно с последователността на разделите от БКТД и са както следва:

- ✓ Трудови възнаграждения;
- ✓ Отпуски;
- ✓ Работно време;
- ✓ Трудова заетост;
- ✓ Обезщетения;
- ✓ Социален диалог и партньорство;
- ✓ Здравословни и безопасни условия на труд;
- ✓ Регламент за решаване на споровете във връзка с изпълнението на КТД.

Традиционно в анализите на НИПА присъства раздел *“Уреждане на колективни трудови спорове в бранша/отрасъла”*. В базата данни на НИПА няма налична информация за колективни трудови спорове в предприятия от бранша, поради което този раздел не е включен в анализа.

В заключение са формулирани изводи на база постигнатите договорености в БКТД.

II. Обща икономическа и социална ситуация в бранш “Водоснабдяване, канализация и пречистване на водите”

1. Кратка икономическа характеристика

Водните ресурси на територията на страната като цяло са достатъчни да обезпечат нормалното водоснабдяване на населените места. Според данни, цитирани в Оперативната програма „Околна среда“ за ВиК сектора, основната част от иззетите за ползване водни ресурси се добиват от собствени водоизточници на индустриалните предприятия в страната, докато общественото водоснабдяване (местните ВиК фирми) добива 15% от тях. Дружествата “Водоснабдяване и канализация” (ВиК) отговарят за дейностите, необходими за експлоатацията и поддръжката на водоснабдителните съоръжения (при източниците на питейна вода, пречиствателните станции за питейни води, помпените станции, съоръженията за складиране и съхранение на вода и водоснабдителната мрежа) и на канализационните системи (за събиране на отпадните води, тяхното третиране и отвеждане).

В таблица 1 са представени данни на НСИ за количеството иззета, подадена и доставена вода от ВиК дружествата в страната. От данните става ясно, че намалява количеството подадена вода от общественото водоснабдяване на човек от населението като през 2010 г. то е около 85% от равнището на 2000 г. Паралелно с подадената намалява и фактически доставената до потребителите вода. Около 28% от подадената вода се консумира от домакинствата, 6% - от индустрията, 5% - от услугите, а останалата част се губи при транспорта. *Загубите на вода се оценяват средно на 61%* от подаденото количество и до голяма степен са следствие на амортизираната водопроводна мрежа.

ТАБЛИЦА 1:

СЪБИРАНЕ, ПРЕЧИСТВАНЕ И ДОСТАВЯНЕ НА ВОДИ - ОБЩЕСТВЕНО ВОДОСНАБДЯВАНЕ (ВИК)

Използване на водите по години	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Иззета прясна вода (в хил.м ³ /год)	1177,97	1075,44	1057,11	1048,31	997,33	981,33	1026,38	1026,36	1016,21	978,36	929,41
Постъпила (подадена) вода във водопроводната система (в хил.м ³ /год)	1199,51	1092,23	1077,42	1079,16	1012,47	987,92	1042,67	1042,63	1024,04	986,52	943,37
Доставена вода по основни дейности (в хил.м ³ /год), в т.ч.:	468,00	424,11	392,70	397,82	388,85	384,71	399,18	401,71	397,88	385,21	371,40
Селско, горско и рибно стопанство	1,82	1,66	1,79	1,57	3,79	2,84	2,99	2,77	2,94	2,86	2,60
Индустрия	83,99	69,98	70,18	69,07	66,04	65,42	69,95	66,56	67,23	61,23	57,24
Други дейности	88,14	79,43	65,32	59,04	56,18	58,34	57,95	55,40	56,35	50,07	47,21
Домакинства	294,05	273,04	255,41	268,15	262,85	258,13	268,29	276,99	271,37	271,04	264,35
Дял на загубите на вода от постъпилата в системата (в %)	60,98	61,17	63,55	63,14	61,59	61,06	61,71	61,47	60,47	60,95	60,63
Подадена вода от общественото водоснабдяване (ВиК) средно на човек (л/ден)	402,23	378,68	375,13	377,91	356,49	349,70	371,04	372,93	368,02	356,33	343,04

Източник: Национален статистически институт

България има добре развита водоснабдителна система, която осигурява вода на 5,031 населени места и обхваща 98.6% от населението на страната.

По степен на изграденост на канализационна мрежа страната изостава в сравнение с изградеността на водоснабдителни мрежи. Броят на населените места с изцяло или частично изградена канализационна мрежа е 277, от които 167 са градове.

Както е посочено в анализа, около 99% от населението се обслужва от ВиК дружества. Те са търговски дружества по смисъла на Търговския закон. Общият брой на ВиК дружествата в страната е **63** със следната структура на собственост²:

– **14 бр.** със 100% държавно участие - Благоевград, Бургас, Видин, Добрич, Пазарджик, Плевен, Пловдив, Разград, Смолян, Област София, Стара Загора, Хасково, Ямбол, Кюстендил;

– **15 бр.** с 51% държавно участие и 49 % общинско участие - Варна, Враца, Габрово, Димитровград, Исперих, Кърджали, Ловеч, Монтана, Перник, Русе, Силистра, Сливен, Търговище, Шумен, Велико Търново.

– **23 бр.** със 100% общинско участие - Батак, Белово, Берковица, Ботевград, Брацигово, Велинград, Дупница, Кресна, Кубрат, Панагюрище, Петрич, Пещера, Ракитово, Сандански, Свищов, Севлиево, 1 брой отдадено на концесия – “Софийска вода” АД, Стрелча, Троян, с. Микрево, Стамболово, Сапарева баня, Кнежа.

– **11 бр.** частни водни компании, обслужващи обекти частна собственост.

Основният принцип при формирането на цените на ВиК услугите е определянето на такива нива на цените, които дават възможност за пълно покриване на експлоатационните разходи. Към тези разходи се начислява рентабилност до 12%, като в някои дружества тя е различна за домакинствата и за юридическите лица. Елементите, включени в тази разходна част, са само данъчно признати разходи и не включват разходи за инвестиции, извън тези за амортизации. Инвестиции се осигуряват най-често от публичните власти под формата на субсидии. Цените на ВиК услугите се определят чрез разходите за 1м³ вода. Те се изчисляват, като пълните разходи се разделят на прогнозирания обем вода, който ще бъде продаден за съответния период. Поради различните параметри, които се използват при формирането на тарифите, всяко ВиК дружество използва различни тарифи за водоснабдяване и канализация.³

В съответствие с Наредбата за показателите за качество на ВиК услугите, дружествата в бранша разработват Бизнес планове за 5 годишни периоди, които съдържат производствена, ремонтна, инвестиционна и социална програма с техническа и икономическа част.

От 2005 г. ценовата политика на ВиК се регулира от Закона за регулиране на водоснабдителните и канализационните услуги. Законът определя питейната вода като основна жизнена потребност и определя дейностите, свързани с услуги за водоснабдяване и канализация, като дейности от обществен интерес. Държавната комисия за енергийно и водно регулиране осъществява контрол върху цените, достъпността и качеството на водоснабдителните и канализационните услуги, предоставяни от ВиК дружествата, които експлоатират съоръженията.

2. Състояние на сектора

България е поела задължение да изпълни изискванията на директивите на Европейския съюз в областта на околната среда. ВиК секторът страда от липса на инвестиции през последните години. Министерството на регионалното развитие и благоустройството, ресорният орган за управление на сектора разработва нова стратегия

² Информацията е предоставена от Ф"СИВ"-“Подкрепа”

³ Стратегия за управление и развитие на водоснабдяването и канализацията в Република България, 2004 г.

за водния сектор, подготвят се и промени в Закона за водите, планове за окрупняване на ВиК компаниите в страната и други инициативи за подобряване на сектора.

В настоящия анализ са представени данни на НСИ за Сектор Е „Доставяне на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване” (съгласно КИД 2008) и данни на НОИ за бранш „Водоснабдяване, канализация и пречистване на водите” (съгласно ограниченият обхват на икономически дейности, определен в БКТД).

НИПА не разполага с информация за основните икономически показатели в **браниа**, поради което в таблица 2 са представени тенденциите в **сектора** въз основа на данните на НСИ. Те показват, че в резултат на икономическата криза има понижение в икономическите показатели на предприятията в сектора, като по-значителен спад има в оборота на предприятията през 2009 г, а през 2010 г. стойностите достигат до 95% от равнището през 2008 г.

Следва да се има предвид, че ВиК дружествата, които поддържат водоснабдителната и канализационна мрежа са общо **63 на брой**, което е едва **9%** от посочените в таблицата 702 бр. предприятия за сектора към 2010 г. Останалите над 600 предприятия имат за предмет на икономическа дейност – третирането на отпадъци.

ТАБЛИЦА 2:

**ОСНОВНИ ИКОНОМИЧЕСКИ ПОКАЗАТЕЛИ ЗА СЕКТОР „ДОСТАВЯНЕ НА ВОДИ;
КАНАЛИЗАЦИОННИ УСЛУГИ, УПРАВЛЕНИЕ НА ОТПАДЪЦИ И
ВЪЗСТАНОВЯВАНЕ”**

ПОКАЗАТЕЛИ	2008 г.	2009 г.	2010 г.	СЪОТНО- ШЕНИЕ 2009/2008	СЪОТНО- ШЕНИЕ 2010/2008
Брой предприятия - бр.	549	627	702	114%	128%
Оборот - х.лв.	1,696,632	1,289,962	1,619,220	76%	95%
Добавена стойност по факторни разходи - х.лв.	686,176	533,472	627,966	78%	92%
Заети лица - бр.	32,696	32,088	33,999	98%	104%

Източник: Национален статистически институт

От данните в таблицата е видно, че през 2010 г. е налице нарастване на броя на предприятията и респективно броя на заетите лица спрямо 2008 г. и намаление в стойността на реализираните обороти и добавената стойност по факторни разходи спрямо 2008 г. Като цяло през 2010 г. се отчита ръст във всички показатели спрямо 2009 г.

3. Заетост

В таблица 3 са представени данни за брой на заетите, от справка на Националния осигурителен институт (НОИ) за трите бранша от сектор „Доставяне на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване” съгласно националната Класификация на икономическите дейности (КИД 2008). Предмет на настоящият анализ е колективното трудово договаряне в бранша с кодове на икономическата дейност – Е 36 и Е 37. С цел очертаване на ограничения обхват на БКТД в структурата на сектора, в таблицата са представени данни за броя на заетите в още два бранша, в т.ч. – „Събиране и обезвреждане на отпадъци; рециклиране на материали; Възстановяване и други услуги по управление на отпадъци” (КИД 2008 – Е 38 без 38.12 и 38.22 и Е 39) и „Събиране на опасни отпадъци; Обработване и обезвреждане на опасни отпадъци” (КИД 2008 – Е 38.12 и Е 38.22). От данните се вижда, че в бранш

“Водоснабдяване, канализация и пречистване на водите” има общ брой заети лица – 17,540, което съставлява 45% дял от заетите в сектора 38,427 към месец май 2011 г.

ТАБЛИЦА 3:

**РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ В БРОЯ НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОР „ДОСТАВЯНЕ НА ВОДИ;
КАНАЛИЗАЦИОННИ УСЛУГИ, УПРАВЛЕНИЕ НА ОТПАДЪЦИ И
ВЪЗСТАНОВЯВАНЕ” ПО БРАНШОВЕ**

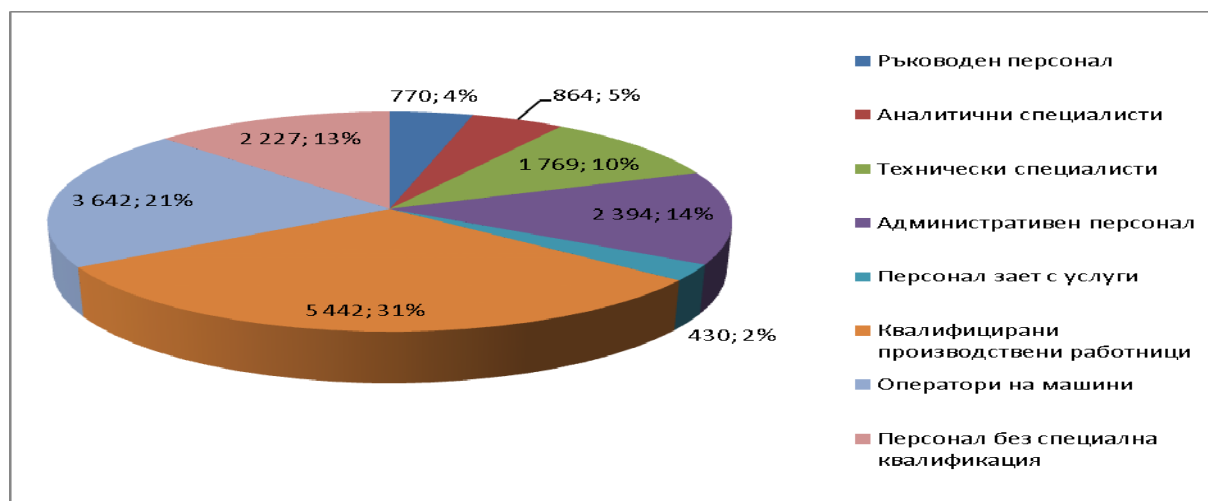
ПОКАЗАТЕЛИ	СЪБИРАНЕ, ПРЕЧИСТВАНЕ И ДОСТАВЯНЕ НА ВОДИ; СЪБИРАНЕ, ОТВЕЖДАНЕ И ПРЕЧИСТВАНЕ НА ОТПАДЪЧНИ ВОДИ – (КИД 2008 – Е 36 и Е37)	СЪБИРАНЕ И ОБЕЗВРЕЖДАНЕ НА ОТПАДЪЦИ; РЕЦИКЛИРАНЕ НА МАТЕРИАЛИ; ВЪЗСТАНОВЯВАНЕ И ДРУГИ УСЛУГИ ПО УПРАВЛЕНИЕ НА ОТПАДЪЦИ (КИД 2008 – Е 38 без 38.12 и 38.22; 39)	СЪБИРАНЕ НА ОПАСНИ ОТПАДЪЦИ; ОБРАБОТВАНЕ И ОБЕЗВРЕЖДАНЕ НА ОПАСНИ ОТПАДЪЦИ (КИД 2008 – Е 38.12 и Е 38.22)
Общ брой заети	17,540	20,270	785
Дял от заетите в сектора	45%	53%	2%

Източник: Национален осигурителен институт

На фигура 1 са представени данни на НОИ за заетите по категории персонал като дял от всички заети в бранша. От данните се вижда, че най-значителен е дялът на заетите при следните категории персонал: квалифицирани производствени работници (31%), оператори на машини (21%), административен персонал (14%), персонал без специална квалификация (13%) и технически специалисти (10%). По – малко представени са категориите персонал: аналитични специалисти (5%), ръководен персонал (4%) и персонал, зает с услуги (2%).

ФИГУРА 1:

**БРОЙ ЗАЕТИ ЛИЦА В БРАНШ “ВОДОСНАБДЯВАНЕ, КАНАЛИЗАЦИЯ И
ПРЕЧИСТВАНЕ НА ВОДИТЕ” ПО КАТЕГОРИИ ПЕРСОНАЛ**



Източник: Национален осигурителен институт

На таблица 4 и фигура 2 са представени данни за заетостта в бранша, предоставени от Сдружение „Център за информиране, консултиране и анализ на работната сила в строителството“. Данните показват динамиката на заетите по категории персонал за бранш „ВиК“ в периода 2008 -2011 г. От фигурата е видно, че за някои категории персонал е налице намаление на заетите, докато за други има повишение.

Увеличение има в брой заети от категориите „персонал, зает с услуги“ (233%) и „технически специалисти“ (44%), „аналитични специалисти“ (3%), „персонал без специална квалификация“ (3%). Намаление има отбелязано в броя заети от категориите „ръководен персонал“ (12%), „оператори на машини“ (12%), „квалифицирани производствени работници“ (9%), „административен персонал“ (6%). От фигура 2 се вижда, че най-голям дял от заетите в бранша са категориите „квалифицирани производствени работници“ и „оператори на машини“, макар че техният общ дял спада от 56% през 2008 г. до 54% за 2011 г.

ТАБЛИЦА 4:

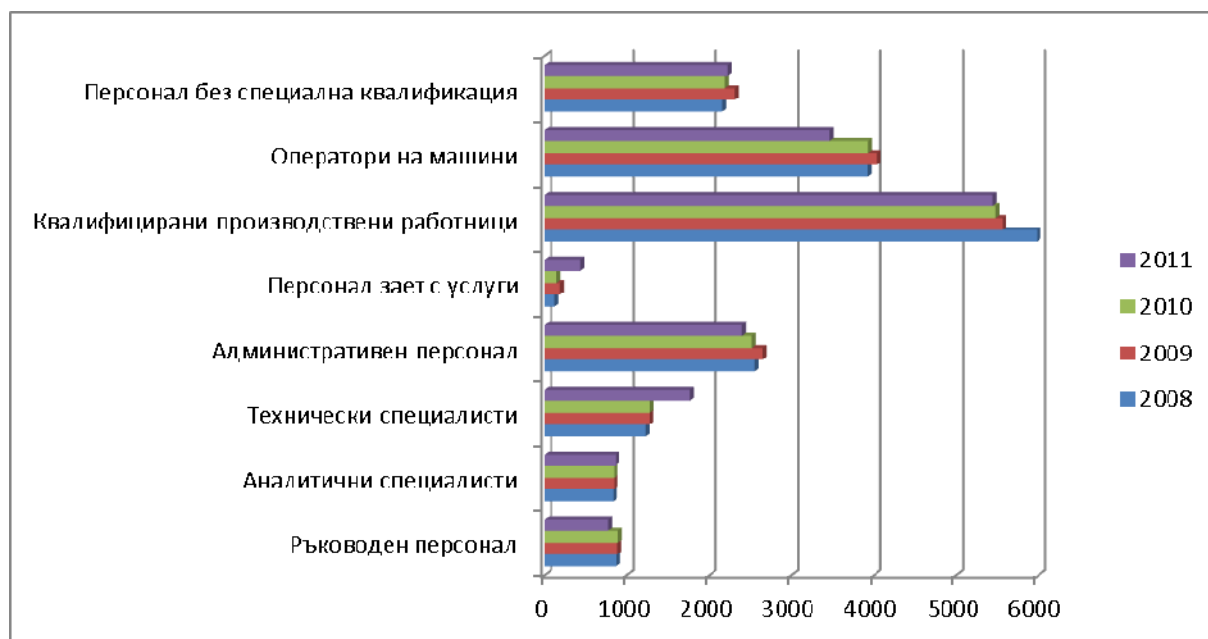
БРОЙ НА ЗАЕТИТЕ В БРАНШ „ВОДОСНАБДЯВАНЕ, КАНАЛИЗАЦИЯ И ПРЕЧИСТВАНЕ НА ВОДИТЕ“ ПО КАТЕГОРИИ ПЕРСОНАЛ, 2008-2011 г.

КАТЕГОРИИ ПЕРСОНАЛ	БРОЙ ЗАЕТИ				СЪОТНОШЕНИЕ 2011/ 2008 г.
	2008	2009	2010	2011	
Ръководен персонал	877	891	897	770	88%
Аналитични специалисти	837	846	845	864	103%
Технически специалисти	1,226	1,282	1,284	1,769	144%
Административен персонал	2,557	2,650	2,523	2,394	94%
Персонал зает с услуги	129	193	150	430	333%
Квалифицирани производствени работници	5,982	5,563	5,476	5,442	91%
Оператори на машини	3,923	4,045	3,926	3,462	88%
Персонал без специална квалификация	2,163	2,309	2,192	2,227	103%

Източник: Сдружение „Център за информиране, консултиране и анализ на работната сила в строителството“

ФИГУРА 2:

БРОЙ ЗАЕТИ ЛИЦА В БРАНШ „ВОДОСНАБДЯВАНЕ, КАНАЛИЗАЦИЯ И ПРЕЧИСТВАНЕ НА ВОДИТЕ“ ПО КАТЕГОРИИ ПЕРСОНАЛ, 2008-2011 г.



Източник: Сдружение „Център за информиране, консултиране и анализ на работната сила в строителството“

4. Социално сътрудничество в бранша

Социалното сътрудничество в бранша се осъществява от браншовите структури на социалните партньори, които обсъждат въпроси свързани с трудовите и осигурителните отношения в предприятията от бранша.

В Съюза на работодателите от системата на “Водоснабдяване и канализация” в Република България (Съюзът на ВиК операторите) членуват **48 дружества** от общо 63 ВиК оператори в страната. Като браншова организация на работодателите той подпомага развитието на професионалната квалификация на работниците и служителите в системата на “Водоснабдяване и канализация”, следи тенденциите в промените на законодателството, дава становища и препоръки пред съответните институции и органи по новосъздаващи се закони и нормативни актове, информира и дава консултации на членовете си по прилагането на действащата нормативна уредба в сектор ВиК, участва в разработването на национални и регионални стратегии, анализи и програми за развитието на ВиК бранша. Съюзът на ВиК операторите си сътрудничи със сродни български и международни организации като БАВ – Българска асоциация по водите, IWA – Международната водна асоциация, EWA–Европейската водна асоциация, EUREAU – Европейски съюз на националните асоциации по ВиК, както и с държавни институции като Министерството на регионалното развитие и благоустройство, Министерството на околната среда и водите, Института по водни проблеми при БАН, Университета по архитектура, строителство и геодезия и др.

Националният браншов синдикат “Водоснабдител” към КНСБ е учреден през 1992 г. Федерация „Строителство и водоснабдяване“ към КТ „Подкрепа“ е учредена през 1990 г. И двете браншови представителни синдикални организации членуват в Световния синдикат на обществените услуги (PSI) и Европейската федерация на съюзите за публични услуги (EPSU).

БКТД 2010 г. в бранш “Водоснабдяване, канализация и пречистване на водите” е разпрострян със заповед на Министъра на труда и социалната политика от 16.02.2010 г. въз основа на съвместно искане на страните.

Според информация, предоставена от ИА „ГИТ“ на НИПА, през 2011 г. са осъществени 6 проверки на предприятия от бранша, в резултат от което са констатирани 37 нарушения в предприятия, обхванати от действието на БКТД. Нарушения са констатирани в областта на:

- Неосигуряване на тонизиращи и ободряващи напитки – не по-малко от 1.50 лв./на смяна;
- Неосигуряване на безплатна храна и/или добавки – не по-малко от 2,50 лв./на ден;
- Неосигуряване размера на основния платен годишен отпуск – не по-малко от 22 работни дни;
- Неосигуряване на минималното основно трудово възнаграждение в бранша в размер на 290 лв.

Браншовите структури на синдикатите са предоставили своите становища⁴ на ИА „ГИТ“ относно приоритетните клаузи от БКТД, които да бъдат инспектирани при проверките за изпълнението на разпрострени браншов договор. Като такива те са посочили:

⁴ Становище на Ф"СИБ"- "Подкрепа" по прилагането на БКТД, <http://www.fciv-podkrepa.org/index.php/home/novini/stanovishte-na-f-siv-podkrepa-po-prilaganeto-na-bktd/menu-id-1.html>
Становище на НБС „Водоснабдител“ – КНСБ по прилагането на БКТД, http://vodosnabdite.org/index.php?option=com_content&view=article&id=22:2011-09-14-09-10-14&catid=3:2011-09-14-09-07-01&Itemid=9

- „1. Спазването на размера на минималното основно трудово възнаграждение за бранша от 290 лв., съгласно чл. 10;*
- 2. Съществуването на Правилник за вътрешния трудов ред в предприятието с включени елементи съгласно чл. 38, ал. 2;*
- 3. Спазването на процедурата при въвеждане на непълно работно време (ако такъв казус е бил наличен), в съответствие с чл. 39;*
- 4. Наличието на Комитет за условия на труд (КУТ) в предприятието, формиран съвместно от работодателя и синдикатите – чл. 59;*
- 5. Проведените предварителни и периодични медицински прегледи на всички работещи в предприятието и наличието на анализи за производствения травматизъм, професионалните заболявания и здравословното състояние на работещите в зависимост от рисковите или специфични условия на работните места – чл. 60, 61 и 62;*
- 6. Съществуването на Програма за подобряване на условията на труд, разработена съвместно със синдикатите в предприятието, съгласно чл. 65;*
- 7. Наличието на работни места в предприятието, подходящи за лица с намалена работоспособност и тяхното определяне съвместно със синдикатите, спазвайки изискванията на Наредба № 8 / 1987 г., съгласно чл. 75.“*

III. Анализ на БКТД в бранш “Водоснабдяване, канализация и пречистване на водите”

1. Страни в Браншовия колективен трудов договор

Страните по Браншовия колективен трудов договор са:

От страна на работодателите:

- ✓ Съюз на „В и К” операторите в България;

От страна на синдикатите:

- ✓ Федерация „Строителство, индустрия и водоснабдяване” към КТ „Подкрепа”;
- ✓ Национален браншов синдикат „Водоснабдител” към КНСБ.

2. Действие на БКТД спрямо работниците/служителите и срок

Браншовият колективен трудов договор за работещите в отрасъл „Строителство“ е подписан на 10 януари 2012 г., влиза в сила от 27 януари 2012 г. и е със срок на действие две години.

3. Сравнителен анализ на БКТД от 2012 г. с предшестващите договори от 2008 и 2010 г.

В бранш “Водоснабдяване, канализация и пречистване на водите” се наблюдава успешен социален диалог между представителните синдикални и работодателски организации, израз на което е осигуряването на непрекъснатост на действието на БКТД в периода на водене на преговорите за сключване на нов.

И трите анализирани БКТД обхващат основни въпроси, засягащи правата на работниците и служителите като: трудови и осигурителни отношения, работно време и почивки, отпуски, безопасни и здравословни условия на труд, трудова заетост, професионална квалификация и преквалификация, социално-битово и културно обслужване (СБКО), и условия за синдикална дейност.

След направен сравнителен анализ на действащия БКТД 2012 с тези, сключени през 2008 г. и 2010 г. се констатира, че са запазени основните договорености, като преобладаващата част от текстовете са без изменение.

Установени са следните **различия** по отношение на договореностите в БКТД 2008 г., 2010 г. и 2012 г. както следва:

- **Минимално месечно основно трудово възнаграждение (ММОТВ) за бранша:**

ТАБЛИЦА5:

СЪОТНОШЕНИЕ НА ДОГОВОРНОТО ММОТВ ЗА БРАНША – 2008, 2010 и 2012 г.

БКТД 2008 (лв.)	БКТД 2010 (лв.)	БКТД 2012 (лв.)	Ръст на ММОТВ БКТД 2010 г. спрямо 2008 г. (%)	Ръст на ММОТВ БКТД 2010 г. спрямо 2009 г. (%)	Ръст на ММОТВ БКТД 2012 г. спрямо БКТД 2010 г. (%)
1,2 x МРЗ	290	300	9%	0.69%	3%

В БКТД от 2008 г. страните договарят *гъвкав размер* на ММОТВ за бранша – алгоритъм от **МРЗ за страната**, увеличена с коефициент **К=1.2**. За периода на действие на договора, размерът на ММОТВ за бранша е съответно:

- през 2008 г. - МРЗ за страната е 220 лв. (съгл. ПМС № 1 от 11.01.2008 г.), а ММОТВ за бранш „Водоснабдяване, канализация и пречистване на водите“ е в размер на **264 лв.**
- през 2009 г. - МРЗ за страната е 240 лв. (съгл. ПМС № 1 от 10.01.2009 г.) , а ММОТВ за бранш „Водоснабдяване, канализация и пречистване на водите“ е в размер на **288 лв.**

В БКТД от 2010 г. и БКТД от 2012 г. страните се споразумяват за *фиксиран размер* на ММОТВ за бранша, съответно **290 лв. и 300 лв.**

От таблицата по-горе е видно, че страните договарят ръст на ММОТВ в БКТД от 2010 спрямо 2008 в размер на **9%**, а спрямо 2009 г. – **0.69%**. Увеличението в БКТД от 2012 спрямо БКТД от 2010 г. е **3%**.

- **Допълнителни трудови възнаграждения:**

ТАБЛИЦА 6:

ДОПЪЛНИТЕЛНИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ, ДОГОВОРЕНИ ЧРЕЗ БКТД ЗА РАБОТЕЩИТЕ В ОТРАСЪЛА В СРАВНЕНИЕ С НОРМАТИВНО УСТАНОВЕНИТЕ МИНИМАЛНИ ТРУДОВИ СТАНДАРТИ

ВИДОВЕ ДОПЪЛНИТЕЛНИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ ЗА:	ДОГОВОРЕНО С БКТД 2008 г.	ДОГОВОРЕНО С БКТД 2010 г.	ДОГОВОРЕНО С БКТД 2012 г.	РЪСТ ЗА 2010/ 2012 СПРЯМО 2008 г. (В %)
нощен труд	0.30 лв.	0.30 лв.	0.30 лв.	0%
продължителна работа	1%	1%	1%	0%
работа на разположение	0.12 лв./час	0.25 лв./час	0.25 лв./час	52%
работа на разположение в дни на национални празници	0.25 лв./час	0.50 лв./час	0.50 лв./час	50%

Страните са договорили четири вида допълнителни трудови възнаграждения, като се наблюдава завишаване на договорените размери спрямо БКТД 2008 г. само за два от тях, съответно за работа на разположение – с **52%** и за работа на разположение на национални празници – с **50%**. От таблицата може да се установи, че с БКТД 2010 г. е договорен ръст в размера на двата вида допълнително възнаграждение спрямо БКТД 2008 г. Постигнатото завишение е запазено в БКТД 2012 г.

- **Обезщетения:**

Договорените и в трите БКТД обезщетения са *над нивото на нормативно установените* такива, като е предоставена възможност за договаряне и на по-високи размери в КТД на ниво предприятие.

И в трите БКТД са договорени два вида еднократни финансови помощи, както следва:

- за семейството на всеки починал работник или служител;
- за деца до 18-годишна възраст на всеки починал работник или служител.

- **Трудова заетост:**

В БКТД 2010 г. се договорени три критерия за подбор при прекратяване на трудовите правоотношения на основание чл. 328, ал. 1, т. 2 и 3 от КТ – два от тях (оценка за изпълнението на трудовите задължения и квалификация) са нормативно предвидени в

чл. 329, ал. 1 от КТ, а третият (трудов стаж) е допълнително договорен между страните. В БКТД 2012 г. критерият “трудов стаж” отпада като задължителен при осъществяване на подбор от работодателя.

- **Социално-битово и културно обслужване (СБКО):**

И в трите БКТД е постигнато споразумение за минимален размер на средствата, предназначени за задоволяване на потребностите от социален характер на работниците и служителите в бранша. Договореният в БКТД от 2008 г. размер (**не по-малко от 10%**) се запазва в следващия БКТД от 2010 г. В БКТД от 2012 г. страните договарят по-ниска минимална граница на средствата за СБКО – **не по-малко от 6%**. Предоставена е възможност в КТД на ниво предприятие да се договаря по-висок размер на този показател.

При сравнение на БКТД от 2008 г., 2010 г. и 2012 г. се констатира, че страните запазват предметния обхват на колективното трудово договаряне. Запазват се голяма част от постигнатите стойности на параметрите в трите договора. Изключение от тази закономерност е договореното нарастване в стойностите на следните параметри: ММОТВ за бранша и допълнителни трудови възнаграждения.

4. Анализ на постигнатите договорености през 2012 г. по раздели на БКТД

✓ **Трудови възнаграждения:**

В чл. 10. от БКТД е предвидено, че минималното основно трудово възнаграждение (МОТВ) за бранша е в размер на **300 лева**.

В чл. 11 от БКТД е договорено, че на ниво предприятие размерът на минималното месечно основно трудово възнаграждение (ММОТВ) по категории персонал **не може да бъде по-нисък** от посочения в Приложение № 1 към БКТД – ММОТВ, коригирано с коефициент (К=) към МОТВ за бранша.

ТАБЛИЦА 7:

ПОКАЗАТЕЛИ – МОД, СОД И МОТВ ЗА РАЗЛИЧНИТЕ КАТЕГОРИИ В БРАНШ “ВОДОСНАБДЯВАНЕ, КАНАЛИЗАЦИЯ И ПРЕЧИСТВАНЕ НА ВОДИТЕ” И ЗА СТРАНАТА

Показатели	Ръководни служители	Аналитични специалисти	Технически специалисти	Административен персонал	Персонал, зает с услуги	Квалифицирани производствени работници	Оператори на машини	Персонал без специална квалификация
СОД за бранша 2011 г.	1,183.08	1,006.34	791.46	603.59	499.98	619.38	617.25	482.25
СОД за страната 2011 г.	1,165.78	957.20	805.63	513.80	368.78	543.37	537.88	340.44
Съотношение на СОД за бранша, спрямо СОД за страната	101%	105%	98%	117%	136%	114%	115%	142%
МОД за бранша - 2012 г. (съгласно ЗБДОО)	633	576	518	374	345	432	374	316
Коефициенти за корекция спрямо МОТВ за отрасъла *	2.2	2.0	1.8	1.3	1.2	1.5	1.3	1.1
ММОТВ за бранша (съгласно БКТД)	660	600	540	390	360	450	390	330
Съотношение на ММОТВ, към МОД за бранша	104%	104%	104%	104%	104%	104%	104%	104%
Съотношение на СОД за бранша, спрямо ММОТВ за бранша	179%	168%	147%	155%	139%	138%	158%	146%

Източник: Национален осигурителен институт

*съгласно Приложение № 1 към БКТД

В таблица 7 е представена информация от НОИ към месец май 2011 г. за средният осигурителен доход (СОД) в бранша и СОД за страната по категории персонал. В таблицата са представени и данни за равнището на минималните осигурителни доходи (МОД) по категории персонал в бранша за 2012 г., съгласно Приложение 1 към чл. 8 на Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване (ЗБДОО) за 2012 г. Данните са съпоставени с договорения в БКТД размер на ММОТВ за осем категории персонал, съгласно коефициентите на корекция, посочени в Приложение № 1 към БКТД.

Данните показват, че СОД в бранша за почти всички категории персонал са по-високи от средните за страната. Изключение прави категорията персонал „технически специалисти“, където СОД за бранша е в размер на 98% спрямо СОД за страната. За всички други категории персонал средните доходи са по-високи, като превишението е съществено за следните категории персонал: *без специална квалификация* (42%), *административен персонал* (17%) и *оператори на машини* (15%). По-незначително е превишението за *аналитичните специалисти* (5%) и *ръководния персонал* (1%).

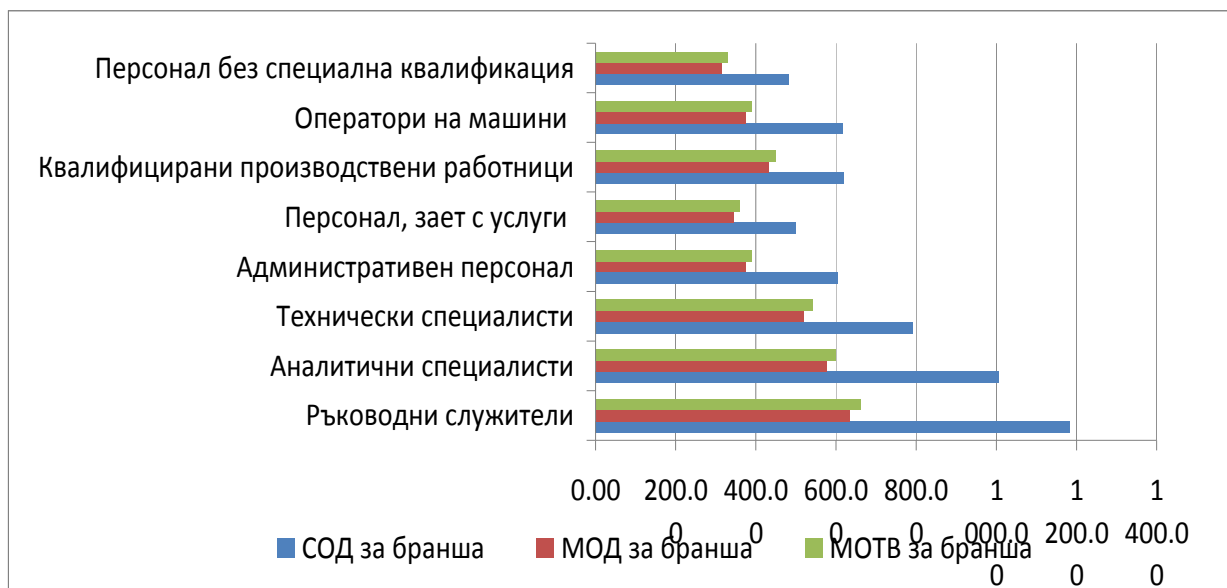
От изложеното може да се направи изводът, че като цяло средните осигурителни доходи в бранша са над средните за страната.

Данните показват също така, че СОД към 2011 г. е значително по-висок за всички категории персонал от договорените ММОТВ за 2012 г. Превишението в средните доходи спрямо минималните възнаграждения варира между 38% и 79%.

Данните са представени и под формата на графика на фиг. 3.

ФИГУРА 3:

ПОКАЗАТЕЛИ ЗА БРАНШ „СЪБИРАНЕ, ПРЕЧИСТВАНЕ И ДОСТАВЯНЕ НА ВОДИ” – МОД, СОД И МОТВ ЗА РАЗЛИЧНИТЕ КАТЕГОРИИ ПЕРСОНАЛ



Източник: Национален осигурителен институт

В таблица 8 са представени данни за динамиката на МОД и СОД по категории персонал за бранша за периода 2008 -2011 г. От данните се вижда, че вследствие на кризата няма повишение в МОД през 2011 г. спрямо предходната, но е отбелязан малък ръст в средните осигурителни доходи за същата година. Всички останали години е налице ръст за всички категории персонал и по двата показателя. През 2011 г. спрямо 2008 г. е отбелязан растеж на МОД над 29 % за всички категории персонал, а ръстът на СОД е между 21 и 27% за различните категории персонал.

ТАБЛИЦА 8:

ПОКАЗАТЕЛИ – МОД, СОД ЗА РАЗЛИЧНИТЕ КАТЕГОРИИ В БРАНШ „СЪБИРАНЕ, ПРЕЧИСТВАНЕ И ДОСТАВЯНЕ НА ВОДИ”, 2008-2011 г.

КАТЕГОРИИ ПЕРСОНАЛ	МОД				ПОВИШЕНИЕ 2011/2008 г.	СОД				ПОВИШЕНИЕ 2011/2008 г.
	2008	2009	2010	2011		2008	2009	2010	2011	
Ръководен персонал	490	580	633	633	29%	956	1108	1093	1183	24%
Аналитични специалисти	445	528	576	576	29%	791	958	994	1006	27%
Технически специалисти	400	475	518	518	30%	648	779	802	791	22%
Администр. персонал	290	343	374	374	29%	486	566	591	603	24%
Персонал зает с услуги	265	316	345	345	30%	393	522	449	499	27%
Квалифицирани производствени работници	335	396	432	432	29%	501	607	608	619	24%
Оператори на машини	290	343	374	374	29%	512	604	609	617	21%
Персонал без специална квалификация	245	290	316	316	29%	391	460	468	482	23%

Източник: Сдружение „Център за информиране, консултиране и анализ на работната сила в строителството“

Договорените допълнителни трудови възнаграждения в бранш „Събиране, пречистване и доставяне на води” са както следва:

- **за нощен труд** работодателите в бранша заплащат допълнително трудово възнаграждение на работника или служителя в размер не по-малък от 0.30 лв./на час. При съпоставка с нормативно установения минимален размер (чл.8 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата - НСОПЗ) в размер на 0.25 лв./час се установява, че в БКТД е договорено с 20% по-високо допълнително трудово възнаграждение за нощен труд;

- **за времето на разположение**, работодателят заплаща допълнително трудово възнаграждение за всеки час или част от него в размер не по-малък от 0.25 лв./на час, което е увеличение със 150% спрямо нормативната база (0.10 лв./час - чл.10 от НСОПЗ), а в националните празници – не по-малък от 0.50 лв./час;

- **за работа през официални празнични дни**, които са в графика на работното време, работодателите заплащат допълнително трудово възнаграждение на работника или служителя в размер не по-малък от удвоения размер от определеното с трудовия договор часово заплащане, което съвпада с нормативно установения минимум в чл. 262 от КТ ;

- **за придобит трудов стаж и професионален опит**, е договорено допълнително възнаграждение в размер на 1% върху основната работна заплата за всяка година трудов стаж и професионален опит, спрямо нормативно определения минимум от 0.6% (чл.12 от НСОПЗ) и представлява 40% завишение. Освен това, с БКТД е договорено, че за новопостъпилите работници и служители до 2007 г., се зачита целият им трудов стаж, независимо от заеманата длъжност или професия, а за постъпилите след 01.07.2007 г. – придобитият трудов стаж в бранша при условия за зачитане на сходния характер на длъжността.

В Таблица 9 са представени постигнатите договорености в БКТД спрямо нормативната база.

ТАБЛИЦА 9:

ДОПЪЛНИТЕЛНИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ, ДОГОВОРЕНИ ЧРЕЗ БКТД ЗА РАБОТЕЩИТЕ В БРАНШ „СЪБИРАНЕ, ПРЕЧИСТВАНЕ И ДОСТАВЯНЕ НА ВОДИ“ В СРАВНЕНИЕ С НОРМАТИВНО УСТАНОВЕНИТЕ МИНИМАЛНИ ТРУДОВИ СТАНДАРТИ

Видове допълнителни възнаграждения	Нормативно установено	Договорено с БКТД	Процентно увеличение спрямо нормативната база
за нощен труд	0.25	0.3	20%
за работа на разположение	0.1	0.25	150%
за работа през официални празнични дни	100%	100%	0%
за продължителна работа	0.6%	1%	40%

Разпоредбата на чл. 245, ал. 1 от КТ предвижда, че при финансови затруднения на работодателя на работника или служителя се гарантира изплащането на **60%** от брутното трудово възнаграждение (БРЗ), но не по-малко от минималната работна заплата за страната. Договореното в чл. 16 от БКТД гарантирано изплащане на минималното основно трудово възнаграждение за бранша – 300 лв., крие потенциален риск от нарушаване на цитираната законова разпоредба. Гарантираният в чл. 245, ал. 1 от КТ размер на възнаграждението е по-висок от предвидения в БКТД за следните три категории персонал: *ръководни служители, аналитични специалисти и технически специалисти*. От данните в ред 6 от таблица 6 е видно, че за посочените категории персонал договореният размер на ММОТВ за бранша е **над 500 лв.**, съответно предвиденото в КТ изплащане на 60% от БРЗ е по-високо от гарантирания в БКТД минимум. При изчисление на брутното трудово възнаграждение подобно завишение може да се получи и за останалите категории персонал с ММОТВ под 500 лв. Разликата до пълния размер на заработеното трудово възнаграждение следва да се изплаща с лихва, равна на основния лихвен процент за съответния период. При закъснение повече от два месеца страните са се уговорили да пристъпват към преговори за поетапно изплащане на дължимите възнаграждения.

В чл. 26 от БКТД е договорен вид допълнително възнаграждение, което не е предвидено в нормативната уредба, а именно - възнаграждение в размер не по-малко от минималното основно трудово възнаграждение за бранша при ползване на половината или повече от половината платен годишен отпуск за текущата календарна година от работник или служител, член на един от синдикатите, страна по БКТД. Конкретните условия се договарят в КТД на предприятието.

В заключение може да се посочи, че в бранша са договорени с **4%** по-високи нива на основните трудови възнаграждения над минималните осигурителни доходи за бранша. Превишение над минимално установените размери на допълнителни възнаграждения има за полагаането на нощен труд, за работата на разположение, както и за придобит трудов стаж и професионален опит.

При разпространето на БКТД в бранш “Водоснабдяване, канализация и пречистване на водите“ ще се повиши ММОТВ за работниците и служителите във всички предприятия от бранша спрямо регламентирания в ЗБДОО размер на МОД с 4%.

✓ **Отпуски:**

В чл. 45 на БКТД 2012 г. за бранш “Водоснабдяване, канализация и пречистване на водите” е договорен основен платен годишен отпуск за работниците и служителите, **членове на синдикатите, страни по договора**, в размер на не по-малко от 22 (двадесет и два) работни дни. Предвиденият отпуск е с **2 дни повече** от размера на основния платен отпуск по чл. 155, ал. 4 от Кодекса на труда. Предвидено е изрично, че в КТД на ниво „предприятие” могат да се договарят и по-високи размери на основния платен годишен отпуск.

Размерът на допълнителния платен годишен отпуск по чл. 156 от КТ, предвиден в БКТД 2012 г. е както следва:

- за работа при **специфични условия** и рискове за живота и здравето, които не могат да бъдат отстранени, ограничени или намалени, независимо от предприетите мерки е не по-малко от 6 (шест) дни. Предвиденото **надвишава с един работен ден** минимално определените в чл. 156, ал. 1, т. 1 от КТ пет работни дни.

- за работа при условия на **ненормирано работно време** предвиденият допълнителен платен годишен отпуск е в размер на не по-малко от 6 работни дни. Договореното е с **един работен ден** повече от нормативно определените в чл. 156, ал. 1, т. 2 не по-малко от 5 работни дни.

Заложените в БКТД увеличения са в съответствие с чл. 156а от КТ, който предоставя възможност по-големи размери на отпуските по чл. 155 и 156 от КТ да се уговорят в КТД.

С чл. 47 от БКТД е изпълнена предвидената в чл. 168 от КТ възможност в колективен трудов договор да се договори работничка или служителка с две живи деца до 18-годишна възраст да има право на 2 работни дни, а работничка или служителка с три или повече живи деца до 18-годишна възраст - на 4 работни дни платен отпуск за всяка календарна година.

Текстът на чл. 48 урежда допълнителни по-благоприятни условия от предвидените в Кодекса на труда, които се състоят в един ден всеки месец платен отпуск за майки и бащи вдовци или несемейни с присъдени родителски права, които се грижат за деца до 10 години.

В текста на чл.50 от БКТД са договорени по-благоприятни условия от регламентираните в чл.157, ал.1, т.1, т.3, чл.163, ал.7 от КТ, отнасящи се до допълнителен платен отпуск в следните хипотези:

◆ при встъпване в брак размерът на отпуска, уреден в чл.157, ал.1, т.1 от КТ е два работни дни, а размерът на договорения в БКТД е **три работни дни;**

◆ при раждане на дете е предвиден допълнителен отпуск в размер на **един работен ден**. Не е уточнено от кой момент може да се ползва отпускът - от момента на раждане на детето или след изписването му от лечебното заведение, каквато е уредбата на чл.163, ал.7 от КТ;

◆ при смърт на близък роднина, съгласно чл.157, ал.1, т.3 от КТ отпускът е два работни дни. В БКТД са предвидени **три работни дни**.

На табл. 10 са представени данни за постигнатите договорености в БКТД по отношение на видовете отпуски спрямо нормативно установените минимални стандарти.

ТАБЛИЦА 10:
ОТПУСКИ, ДОГОВОРЕНИ ЧРЕЗ БКТД ЗА РАБОТЕЩИТЕ В БРАНША В СРАВНЕНИЕ
С НОРМАТИВНО УСТАНОВЕНИТЕ МИНИМАЛНИ ТРУДОВИ СТАНДАРТИ

ВИДОВЕ ОТПУСКИ	НОРМАТИВНО УСТАНОВЕНО <i>(в работни дни)</i>	ДОГОВОРЕНО С БКТД <i>(в работни дни)</i>	ПРОЦЕНТНО УВЕЛИЧЕНИЕ СПРЯМО НОРМАТИВНАТА БАЗА
Основен по чл. 155, ал. 4 от КТ	20	22	10%
Допълнителен по чл. 156, ал. 1, т.1 от КТ	5	6	20%
Допълнителен по чл. 156, ал. 1, т.2 от КТ	5	6	20%

С чл. 51 от БКТД е договорен допълнителен платен годишен отпуск в размер най-малко 52 часа за синдикална дейност на нещатните синдикалните ръководства при нормативно определени 25 часа в чл. 159, ал. 1 от КТ.

Текстът на чл. 52, ал. 1 от БКТД предвижда работник или служител, членуващ в синдикална организация, страна по БКТД, който учи в средно или висше училище без откъсване от производството, да има право, при съгласие на работодателя, на допълнителен платен годишен отпуск в размер на 25 /двадесет и пет/ работни дни за всяка учебна година. Алинея 2 от посочения текст урежда, че при съгласие на работодателя работник или служител, членуващ в синдикална организация, страна по БКТД, който кандидатства с изпит в специализирано средно или висше училище, да има право на допълнителен платен отпуск в размер на 6 /шест/, респективно 12 /дванадесет/ работни дни

Цитираните договорености са по-благоприятни от регламентираното в чл. 169 от Кодекса на труда и потвърждават ангажираността на страните по БКТД към повишаване на квалификацията на работещите в бранша.

✓ ***Работното време и почивки:***

В Раздел „Работно време и почивки” в БКТД е предвидено началото, краят, разпределението на работната време, графици за работа на смените, почивките, условията и реда за полагане на нощен и извънреден труд и отчитането и изчисляването на работното време да се уреждат с Правилник за вътрешния трудов ред в отделните предприятия. Изрично е посочено, че Правилникът за вътрешния трудов ред се изготвя съвместно от социалните партньори в предприятието и се огласява пред социалните партньори. Изброени са задължителните елементи на акта, което потвърждава социална ангажираност на страните по БКТД.

Чл. 39 урежда при намаляване обема на работа да се спазват разпоредбите на чл. 138а от КТ, но само след предварително съгласуване с ръководствата на синдикалните организации и секции, които са страна по БКТД. Изрично е поставено изискване, искането до ръководствата на синдикатите да бъде направено не по-късно от 10 /десет/ работни дни преди датата на установяване на непълното работно време. В посока ефективно информиране на работниците и служителите в предприятията е предвидено работодателят

да посочи писмено конкретните причини за въвеждането на непълно работно време. В БКТД е детайлизирана уредбата на чл. 138а от КТ, като е предвидено, че въвеждането на непълно работно време по чл. 138а, ал. 1 от КТ става с писмена заповед на работодателя, която се издава не по-късно от 5 /пет/ работни дни преди датата на установяването му. В БКТД е цитирано ПМС № 44/2009 г. като основание за въвеждане на задължение за работодателя да предостави образец-декларация за получаване от страна на всеки работник или служител, засегнат от въвеждането на непълното работно време, на компенсация от съответната дирекция „Бюро по труда” към Агенцията по заетостта.

✓ *Извънреден труд:*

Текстът на чл. 143, ал. 1 от КТ съдържа легална дефиниция на извънредния труд. Според разпоредбата на ал. 2 на същия член, извънредният труд е забранен. Чл. 144 от КТ изброява изчерпателно случаите на допустимост по изключение на извънреден труд. На основание и във връзка с цитираните законови разпоредби в БКТД е договорен раздел „Извънреден труд”. Предвидено е синдикалните организации и секции в предприятието - членове на синдикат, страна по БКТД, да имат право на информация по отчетността и причините за полагане на извънреден труд. Следва да се отбележи, че формулировката е „имат право на информация”, което води до извода, че работодателят информира за случаите на извънреден труд след запитване от страна на синдикатите.

Текстът на чл. 44 от БКТД преповтаря увеличението в заплащането за извънреден труд за работа през работни дни, почивни дни и дните на официални празници, които са регламентирани в чл. 262 от КТ. Предвидена е възможност за договаряне на по-високи заплащания за извънреден труд в КТД на ниво предприятие.

На основание чл. 262, ал. 2 от КТ, чл. 44, ал. 3 от БКТД предвижда база за изчисление на положения извънреден труд да бъдат основното трудово възнаграждение и допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер по индивидуалните трудови договори на работниците и служителите.

✓ *Трудова заетост:*

В изпълнение на чл. 130 от КТ, в чл. 72, ал. 1 е договорено изрично задължение работодателите в предприятията от бранша предварително да информират, обсъждат и консултират със синдикалните организации и секции действия, които могат да предизвикат социални напрежения и конфликти, свързани с трудовете и осигурителните отношения, засягащи интересите на работниците и служителите.

Чл. 73 от БКТД урежда процедурата за реда и начина за прекратяване на индивидуални трудови договори в условията на масови уволнения. Предвидено е първо да се прекратят договорите на работниците и служителите, които са пенсионери или са придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст. Посочено е, че при равна квалификация предимство за оставане на работа имат работниците и служителите, които сами издържат своите семейства, което потвърждава социалната ангажираност на страните по КТД, но и крие риск за евентуално неспазване на изискването на чл. 329, ал. 1 от КТ подборът да се извършва на основание два критерия: по-висока квалификация и по-добра работа. Предвидено е да не се допуска едновременно прекратяване на трудовите договори на работници и служители, членове на едно семейство, което е също израз на социален ангажимент. Във връзка със спецификите на отрасъла, изрично е посочено, че в условията на масово уволнение в КТД на ниво предприятие могат да се договарят и други приоритети.

В БКТД е включена разпоредбата на чл. 130а от КТ относно правото на информация и консултации в случаите на масово уволнение.

В чл. 76 е уредена възможността, предоставена в чл. 333, ал. 4 от КТ, а именно: когато това е предвидено в колективния трудов договор, работодателят може да уволни работник или служител поради съкращаване на щата или при намаляване на обема на работата след предварителното съгласие на съответния синдикален орган в предприятието.

В чл. 77 е договорено при прекратяване на индивидуалните трудови договори по смисъла на чл. 328, ал. 1, т. 6 от КТ /когато заеманата от работника или служителя длъжност трябва да бъде освободена за възстановяване на незаконно уволнен работник или служител, заемал преди това същата длъжност/ работодателят да предлагат друга съответстваща на квалификацията им работа на членовете на синдикалните ръководства. Текстът е потвърждение за добър социален диалог в бранша.

✓ **Обезщетения:**

В раздел IV, чл. 28 от БКТД е уредено, че работник или служител, член на синдикат, страна по БКТД, уволнен по реда на чл.328, ал.1, т.1, 2, 3 и 4 от КТ получава допълнително обезщетение към предвиденото в чл.222, ал.1 от КТ, в размер на **50%** от минималното месечно основно трудово възнаграждение за бранша за лица с трудов стаж до десет години и на **100%** от минималното месечно трудово възнаграждение за бранша за лицата с трудов стаж над десет години. В текста не е уточнено дали става въпрос за общ трудов стаж или стаж в предприятие от бранша. Предвидено е, че конкретният размер се договаря с КТД на ниво предприятие.

Текстът на чл. 29 от БКТД **не предвижда** по-благоприятни условия за работещите от уредените в КТ. При прекратяване на трудовия договор на работник или служител, член на синдикат, страна по БКТД, на основание чл. 331 от КТ, работодателят дължи обезщетение в размер на не по-малко от **четирикратния размер** на последното получено месечно брутно трудово възнаграждение.

В чл. 32 от БКТД е предвидено в случай на участие в спасителни работи при бедствия, финансирани от фонд „Стихийни бедствия”, работникът или служителът да получава за това време брутното си трудово възнаграждение, в съответствие с чл. 218, ал. 2 от КТ със **50%** увеличение.

Текстът на чл. 35 урежда, че при прекратяване на индивидуалния трудов договор на основание чл. 325, т. 9 и чл. 327, т. 1 от КТ работникът или служителът получава предвиденото в КТ обезщетение, увеличено със **100 %** в случаите, когато има най-малко 5 години трудов стаж и през последните 5 години не е получавал обезщетение на същото основание, като не е уточнено дали става въпрос за общ трудов стаж или такъв в предприятие от бранша. По-благоприятна е и договореността по отношение на жените, членове на синдикат, страна по БКТД, ползващи допълнителен платен годишен отпуск за отглеждане на дете до две годишна възраст, съгласно чл. 164 от КТ. Работничките и служителките имат право на парично обезщетение, след изтичане на предвидените в КТ и в Кодекса за социално осигуряване (КСО) срокове, в размер на минималното основно трудово възнаграждение за отрасъла.

Важна социална придобивка представлява предвидената еднократна финансова помощ на семейството на всеки починал работник или служител в предприятието в размер на не по-малко от последното му брутно трудово възнаграждение. Еднократна финансова помощ в същия размер е предвидена и за децата до 18 г. на починал работник или служител в предприятието.

✓ **Социален диалог и партньорство:**

На основание чл. 46 от Кодекса на труда, в чл. 87 от БКТД се предвижда, че работодателят съдейства на синдикалните организации при осъществяване на дейността

им като им предоставят за безвъзмездно ползване съоръжения и помещения, осигуряват им транспорт или покриват транспортните разходи на ръководствата на синдикалните секции и организации при осъществяване на синдикална дейност, участие в обучение по трудовоправни и осигурителни въпроси, провеждане на синдикални събрания, необходими за синдикалната дейност на структурите на синдикатите. Чл. 88 от БКТД урежда задължението на работодателя да командирова работника или служителя, определен да участва във форуми, провеждани от синдикалните организации, страни по БКТД. Предвидена е възможност за работодателя, при наличие на над сто и петдесет синдикални членове и договореност със синдикалното ръководство, да осигури за председателя на съответната синдикална секция щат и трудово възнаграждение в размер не по-малко от средното трудово възнаграждение в предприятието.

В чл. 97 от БКТД е предоставена възможност, при искане от работника или служителя членският внос да се събира безвъзмездно по ведомост от работодателя, като по този начин е спазено изискването на чл. 272 от КТ удръжки от трудовото възнаграждение на служителя или работника, освен в изрично предвидените в закона хипотези, да се правят единствено с негово съгласие.

Изброените придобивки, уредени в цитираните текстове на БКТД, надвишават предвиденото в Закона и потвърждават социалната ангажираност на работодателите в отрасъла.

В БКТД изрично е предвидено синдикатите да не предприемат стачни действия по въпроси, уредени в БКТД и в КТД на ниво предприятие при тяхното спазване. Изрично е уредено, че нарушенията на договореностите в БКТД или в КТД на ниво предприятие се приемат за колективен трудов спор и се уреждат чрез процедурата на ЗУКТС или по съдебен ред.

✓ *Здравословни и безопасни условия на труд:*

В тази област на договаряне страните по БКТД на основание КТ, ЗЗБУТ и произтичащите от тях наредби за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд са договорили следните конкретни мерки:

- Превенция на професионалните рискове;
- Предоставяне на информация и обучение, създаване на необходима организация и средства по отношение на здравословни и безопасни условия на труд;
- Извършване на профилактични прегледи за всички работещи в предприятието, в зависимост от оценката на риска на работното място;
- Задължително застраховане на работници и служители за риска „Трудова злополука“, застраховка „Живот“ и „Здравна застраховка“;
- Ежегодно анализиране състоянието на производствения травматизъм и професионалните заболявания;
- Подобряване условията на труд;
- Осигуряване на работно облекло.

В резултат от извършеното съпоставяне на договорените параметри в БКТД от 2012 г. с нормативната уредба може да се констатира, че като цяло социалните партньори са договорили по-благоприятни условия за работниците и служителите, които са над нормативно установените.

IV. Заключение

Съпоставката на икономическите показатели за 2010 г. спрямо 2009 г. за сектор „Доставяне на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване” очертава тенденция на ръст по отношение на броя на предприятията, броя на заетите лица, реализираните обороти и пр. При сравнение на показателите за 2010 г. спрямо тези за 2008 г. и 2009 г. се наблюдава намаление в размера на реализираните обороти и добавена стойност по факторни разходи, което е в резултат от икономическата криза.

Промяната в икономическите показатели се е отразила върху параметрите на колективното трудово договаряне в бранш “Водоснабдяване, канализация и пречистване на водите”.

В бранша се отчита успешен социален диалог между представителните синдикални и работодателски организации, израз на което е осигуряването на непрекъснатост на действието на БКТД през годините.

Страните договарят ръст на показателите в БКТД от 2010 г. спрямо тези в БКТД от 2008 г., а в БКТД 2012 г. е постигнат стабилитет на договореностите за следващия период на действие на договора.

При сравняване на постигнатите договорености в трите БКТД се отчита нарастване на размера на ММОТВ за 2012 г. спрямо 2008 г. с 12%.

Договорен е по-висок размер на основното трудово възнаграждение за работниците и служителите в бранша - 4% спрямо размера на МОД за 2012 г. При разпространение на БКТД този по-висок размер на основното трудово възнаграждение ще се прилага и спрямо работещите във всички предприятия от бранша.

В БКТД от 2012 г. е договорено и завишение в размера на основния и допълнителния платен годишен отпуск, съответно с 10% и с 20%.

За първи път социалните партньори се обръщат към НИПА за разработване на анализ на БКТД, по които са страни, преди да отправят общо искане да министъра на труда и социалната политика за неговото разпространение върху целия бранш (съгласно чл. 51б, ал. 4 от Кодекса на труда).

V. Източници на информация

1. Кодекс на труда;
2. Наредба за структурата и организацията на работната заплата;
3. Закона за здравословни и безопасни условия на труд;
4. Закон за уреждане на колективните трудови спорове;
5. Браншов колективен трудов договор в бранш „Събиране, пречистване и доставяне на води“ 2010 г., вписан в регистъра на Изпълнителна агенция “Главна инспекция по труда”;
6. Браншов колективен трудов договор в бранш „Събиране, пречистване и доставяне на води“ 2012 г., вписан в регистъра на Изпълнителна агенция “Главна инспекция по труда”;
7. Статистически данни на Националния статистически институт;
8. Данни на НОИ – осигурени лица;
9. База данни на НИПА;
10. Съюз на ВиК операторите, <http://www.srvikbg.com/?lang=bg&r=t5><http://www.ksb.bg/>;
11. Федерация „Строителство, индустрия и водоснабдяване“ към КТ „Подкрепа“ - <http://www.fciw-rodkrepa.org/>;
12. Национален браншов синдикат „Водоснабдител” – КНСБ - <http://vodosnabditel.org/>
13. Национална стратегия за развитие и управление на водния сектор, 2004 г;
14. Оперативна програма “Околна среда 2007 – 2013 г.”;
15. Презентация на Федерация “Строителство, индустрия и водоснабдяване” – КТ “Подкрепа” - „Нормативна уредба, състояние и институционално устройство на отрасъл водоснабдяване и канализация в Република България;
16. Доклад „Нови предизвикателства при прилагане на европейската рамкова директива за водите“ - ст.н.с. д-р Галя Бърдарска, Институт по водни проблеми при БАН, 2009 г.;
17. Доклад „Подадена вода от общественото водоснабдяване на човек“ – НСИ
18. http://www.capital.bg/politika_i_ikonomika/bulgaria/2010/02/26/865612_putiat_na_vodata_kum_koncesiia/
19. <http://stroitelstvo.info/show.php?storyid=1740899>
20. <http://www.dker.bg/page3bg.php?P3=72&OID=73>
21. <http://www.publics.bg/bg/interviews/18/>