



НОРМАТИВНА
УРЕДБА
ПО УРЕЖДАНЕ
НА КОЛЕКТИВНИ
ТРУДОВИ СПОРОВЕ

COLLECTIVE
LABOUR DISPUTES
SETTLEMENT
LEGISLATION
AND DOCUMENTS



2015

Нормативна уредба
по уреждане на колективни
трудови спорове

Collective labour disputes
settlement legislation
and documents

Съдържание Contents

ЗАКОН ЗА УРЕЖДАНЕ НА КОЛЕКТИВНИТЕ ТРУДОВИ СПОРОВЕ	9	COLLECTIVE LABOUR DISPUTES SETTLEMENT ACT
Глава първа ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ	9	Chapter one. GENERAL PROVISIONS
Глава втора ПРЕГОВОРИ И ДОБРОВОЛЕН АРБИТРАЖ	9	Chapter two. NEGOTIATIONS AND VOLUNTARY ARBITRATION
Глава трета. СТАЧКИ	13	Chapter three. STRIKES
Глава четвърта. ЛОКАУТ	17	Chapter four. LOCKOUT
Глава пета. АДМИНИСТРАТИВНО НАКАЗАТЕЛНА ОТГОВОРНОСТ	18	Chapter five. ADMINISTRATIVE PENAL LIABILITY
ДОПЪЛНИТЕЛНИ И ЗАКЛУЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ	18	SUPPLEMENTARY AND CONCLUDING PROVISIONS

КОДЕКС НА ТРУДА (Извлечение)	20	LABOUR CODE (Extracts)
Социален диалог	20	Social dialogue
Тристранно сътрудничество	20	Tripartite partnership
Национален съвет за тристранно сътрудничество	21	National Council for tripartite partnership
Сдружаване на работниците и служителите	21	Association of Employees
Сдружаване на работодателите	22	Association of Employers
Общо събрание на работниците и служителите	22	General Meeting of the workers and employees
Глава четвърта КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР	23	Chapter four. A COLLECTIVE CONTRACT
Предмет	23	Subject
Равнища на колективно преговаряне	23	Levels of collective bargaining
Колективен трудов договор в предприятия	23	Collective labour contract in enterprises
Колективен трудов договор на отраслово и браншово равнище	24	Collective labour contract on an industrial and branch level
Колективни трудови договори по общини	24	Collective labour contracts in municipalities
Задължения за преговаряне и за предоставяне на информация	25	Obligations to Negotiate and to Provide Information
Сключване и вписване	26	Conclusion and Registration
Влизане в сила и времетраене	27	Entry into Force and Duration
Продължаване действието на колективния трудов договор	27	Extension of the Effect of the Collective contract
Изменение	27	Amendment
Действие по отношение на лицата	28	Effect with Regard to Persons
Задължение за информация	28	Obligation for Information
Искове при неизпълнение	28	Claims in case of default
Иск за обявяване на недействителност	28	Claim for declaring disability
Задължение за информация при изменение на дейността, икономическото състояние и организацията на труда на предприятието	29	Obligation for informing in case of change of the activity, the economic status and the labour organisation of the enterprise

Глава осемнадесета	Chapter eighteen.
ТРУДОВИ СПОРОВЕ	LABOUR DISPUTES
Определение	Definition
Давност	Prescription
Безплатно производство по трудови дела	Free Proceedings in Labour Cases
Подведомственост	Jurisdiction
Подсъдност на трудовите спорове с чуждестранни лица	Jurisdiction over Labour Disputes with Foreign Nationals
Подсъдност на трудовите спорове на български работници или служители в чужбина	Jurisdiction over Labour Disputes of Bulgarian Employees Abroad

ЗАКОН ЗА ИНФОРМИРАНЕ И КОНСУЛТИРАНЕ С РАБОТНИЦИТЕ И СЛУЖИТЕЛИТЕ В МНОГОНАЦИОНАЛНИ ПРЕДПРИЯТИЯ, ГРУПИ ПРЕДПРИЯТИЯ И ЕВРОПЕЙСКИ ДРУЖЕСТВА (Извлечение)	ACT ON INFORMING AND CONSULTING WORKERS AND EMPLOYEES IN MULTINATIONAL UNDERTAKINGS, GROUPS OF UNDERTAKINGS AND EUROPEAN COMPANIES (Extracts)
Глава пета	Chapter five.
ПОВЕРИТЕЛНА ИНФОРМАЦИЯ	CONFIDENTIAL INFORMATION
Предоставяне на поверителна информация	Providing confidential information

ЗАКОН ЗА ДЪРЖАВНИЯ СЛУЖИТЕЛ (Извлечение)	CIVIL SERVANTS ACT (Extracts)
Сдружаване на държавните служители	Association of the civil servants
Синдикални организации на държавните служители	Professional organisations of the civil servants
Юридическо лице на синдикалните организации	Corporate body of the professional organisations
Съдействие за осъществяване дейността на синдикалните организации	Assistance for implementing the activity of the professional organisations
Право на стачка	Right to strike

ЗАКОН ЗА МИНИСТЕРСТВОТО НА ВЪТРЕШНИТЕ РАБОТИ (Извлечение)	MINISTRY OF INTERIOR ACT (Extracts)
--	--

ЗАКОН ЗА ОТБРАНАТА И ВЪОРЪЖЕНИТЕ СИЛИ НА РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ (Извлечение)	ACT ON THE DEFENCE AND ARMED FORCES OF THE REPUBLIC OF BULGARIA (Extracts)
---	---

ЗАКОН ЗА ЖЕЛЕЗОПЪТНИЯ ТРАНСПОРТ (Извлечение)	RAILWAY TRANSPORT ACT (Extracts)
---	---

ПРАВИЛНИК ЗА УСТРОЙСТВОТО И ДЕЙНОСТТА НА НАЦИОНАЛНИЯ ИНСТИТУТ ЗА ПОМИРЕНИЕ И АРБИТРАЖ	44	REGULATIONS FOR THE STRUCTURE AND ACTIVITIES OF THE NATIONAL INSTITUTE FOR CONCILIATION AND ARBITRATION
Глава първа. ОБЩИ РАЗПОРЕДБИ	44	Chapter one GENERAL PROVISIONS
Глава втора. ДИРЕКТОР	46	Chapter two DIRECTOR OF THE INSTITUTE
Глава трета. СТРУКТУРА И ФУНКЦИИ НА АДМИНИСТРАЦИЯТА НА ИНСТИТУТА	49	Chapter three ORGANIZATION STRUCTURE AND PERSONNEL ROLES AND RESPONSIBILITIES
Глава четвърта. ПОСРЕДНИЦИ И АРБИТРИ	51	Chapter four MEDIATORS AND ARBITRATORS
Глава пета. НАДЗОРЕН СЪВЕТ	53	Chapter five SUPERVISORY BOARD
Глава шеста. ОРГАНИЗАЦИЯ НА ДЕЙНОСТТА	53	Chapter Six ORGANIZATION OF ACTIVITY
ЗАКЛУЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ	54	CONCLUDING PROVISIONS

ПРАВИЛА ЗА ОСЪЩЕСТВЯВАНЕ НА ПОСРЕДНИЧЕСТВО И АРБИТРАЖ ЗА УРЕЖДАНЕ НА КОЛЕКТИВНИ ТРУДОВИ СПОРОВЕ ОТ НАЦИОНАЛНИЯ ИНСТИТУТ ЗА ПОМИРЕНИЕ И АРБИТРАЖ	55	RULES OF THE NATIONAL INSTITUTE FOR CONCILIATION AND ARBITRATION /NICA/ FOR MEDIATION AND ARBITRATION FOR THE SETTLEMENT OF COLLECTIVE LABOUR DISPUTES
Глава първа. ПОСРЕДНИЧЕСТВО	55	Chapter One. MEDIATION
Цел на посредничеството	55	Purpose of mediation
Основание за осъществяване на посредничеството	55	Legal basis for mediation
Посредник	55	Mediator
Посредничество по взаимно съгласие на страните	56	Mediation by mutual consent of the parties
Посредничество по искане на една от страните по спора	56	Mediation at the request of one of the disputing parties
Определяне на посредник	57	Determination of mediator
Условия за осъществяване на посредничество	57	Implementing procedure for mediation
Срок за осъществяване на посредничеството	58	Time limit for mediation
Задължение за опазване на тайна	59	Obligation for secrecy and confidentiality
Приключване на посредничеството	59	Completion of mediation
Предоставяне на информация за посредничеството	59	Providing information on mediation
Глава втора. АРБИТРАЖ	60	Chapter Two. ARBITRATION
Раздел I ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ	60	Section I GENERAL PROVISIONS
Цел на арбитража	60	Purpose of arbitration
Основания за осъществяване на арбитраж	60	Legal basis for arbitration
Арбитри	60	Arbitrators
Отвод на арбитри	61	Challenge to arbitrators

Раздел II	61	Section II	61
ДОБРОВОЛЕН АРБИТРАЖ	61	VOLUNTARY ARBITRATION	61
Основание	61	Legal basis	61
Определяне на едноличен арбитър	62	Determination of sole arbitrator	62
Определяне на арбитражна комисия	63	Determination of the arbitration committee	63
Начало на арбитражното производство	64	Opening of the arbitration proceedings	64
Арбитражно производство	64	Arbitration proceedings	64
Приключване на арбитражното производство	64	Completion of the arbitration proceedings	64
Раздел III		Section III	
ЗАДЪЛЖИТЕЛЕН АРБИТРАЖ		COMPULSORY ARBITRATION	
ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ НА МИНИМАЛНО НЕОБХОДИМИ		FOR DETERMINING THE MINIMUM NECESSARY	
ДЕЙНОСТИ ПО ВРЕМЕ НА СТАЧКА	65	ACTIVITIES DURING A STRIKE	65
Основание за определяне на минимално	65	Legal basis for determining the minimum	65
необходими дейности по време на стачка	65	necessary activities during a strike	65
Арбитражен орган за определяне на минимално	58	Arbitration body for determining the minimum	58
необходими дейности по време на стачка	58	necessary activities during a strike	58
Арбитражно производство за определяне		Arbitration proceedings	
на минимално необходими дейности	59	for determining the minimum necessary	59
по време на стачка	59	activities during a strike.	59
Арбитражен орган за определяне на минимално	66	Arbitration body for determining	66
необходими дейности по време на стачка	66	the minimum necessary activities during a strike	66
Арбитражно производство за определяне		Arbitration proceedings	
на минимално необходими дейности	67	for determining the minimum necessary activities	67
по време на стачка	67	during a strike.	67
Приключване на арбитражното производство		Completion of the arbitration proceedings	
за определяне на минимално необходими	68	for determining the minimum necessary	68
дейности по време на стачка	68	activities during a strike	68
Глава трета.		Chapter Three.	
ИНФОРМАЦИЯ И ДОКУМЕНТАЦИЯ	69	INFORMATION AND DOCUMENTATION	69
ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ	69	TRANSITIONAL AND CONCLUDING PROVISIONS	69
Приложение № 1 към чл. 3, ал. 3 от ПОПАУКТСНИПА	71	Annex 1 to Art. 3, par. 3 of RMAASCLDNICA	71
Приложение № 2 към чл. 15, ал. 3 от ПОПАУКТСНИПА	72	Annex 2 to Art. 15, par. 3 of RMAASCLDNICA	72
Приложение № 3 към чл. 17, ал. 1 от ПОПАУКТСНИПА	73	Annex 3 to Art. 17, par. 1 of RMAASCLDNICA	73
Приложение № 4 към чл. 23, ал.1 от ПОПУКТСНИПА	76	Annex 4 to Art. 23, par.1 of RMAASCLDNICA	76
Примерен образец на искане		Template request	
по чл.4, ал. 1 от ПОПАУКТСНИПА	78	under Art. 4, par. 1 of RMAASCLDNICA	78
Примерен образец на искане към чл. 5, ал. 1		Template request under Art. 5, par. 1	
от ПОПАУКТСНИПА	81	of RMAASCLDNICA	81
Примерен образец на указания на Директора		Template instructions by the Director of the NICA	
на НИПА за отстраняване на пропуски в искането	84	to the disputing parties for correction of defects	84
за откриване на арбитражно производство	84	in the request for opening arbitration proceedings	84
Образец на справка за извършените действия		Template of reference for actions taken by the mediator	
по уреждане на колективен трудов спор от посредник	86	in the collective labour disputes settlement	86
Образец на справка за извършените действия		Template of reference for actions taken by the arbitrator	
по уреждане на колективен трудов спор от арбитър	88	in the collective labour dispute settlement	88

РЪКОВОДСТВО	90	ADMINISTRATIVE	90
ЗА АДМИНИСТРАТИВНО		ASSISTANCE GUIDE	
ОБСЛУЖВАНЕ НА ПРОЦЕДУРИТЕ		FOR THE "MEDIATION"	
„ПОСРЕДНИЧЕСТВО“ И „АРБИТРАЖ“		AND "ARBITRATION" PROCEDURES	
ОТ НАЦИОНАЛЕН ИНСТИТУТ		BY THE NATIONAL INSTITUTE	
ЗА ПОМИРЕНИЕ И АРБИТРАЖ	90	FOR CONCILIATION AND ARBITRATION	90
ИЗПОЛЗВАНИ СЪКРАЩЕНИЯ	90	ABBREVIATIONS	90
Глава първа		Chapter one	
ВЪВЕДЕНИЕ	90	INTRODUCTION	90

<p style="text-align: center;">Глава втора ПОСРЕДНИЧЕСТВО</p> <p>СТЪПКИ ЗА АДМИНИСТРИРАНЕ НА ПРОЦЕДУРА ПО ПОСРЕДНИЧЕСТВО ПО ИСКАНЕ НА ЕДНА ОТ СТРАНИТЕ ПО КТС</p> <p style="text-align: center;">СТЪПКИ ЗА АДМИНИСТРИРАНЕ НА ПРОЦЕДУРА ПО ПОСРЕДНИЧЕСТВО ПО ВЗАИМНО СЪГЛАСИЕ НА СТРАНИТЕ ПО КТС</p> <p style="text-align: center;">Глава трета АРБИТРАЖ</p> <p>СТЪПКИ ЗА АДМИНИСТРИРАНЕ НА ПРОЦЕДУРА ПО ДОБРОВОЛЕН АРБИТРАЖ</p> <p>СТЪПКИ ЗА АДМИНИСТРИРАНЕ НА ПРОЦЕДУРА ПО ЗАДЪЛЖИТЕЛЕН АРБИТРАЖ ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ НА МИНИМАЛНО НЕОБХОДИМИ ДЕЙНОСТИ ПО ВРЕМЕ НА СТАЧКА</p> <p style="text-align: center;">Глава четвърта ПУБЛИКУВАНЕ НА ИНФОРМАЦИЯ И ДОКУМЕНТАЦИЯ ПО ПРОЦЕДУРИТЕ ПОСРЕДНИЧЕСТВО И АРБИТРАЖ</p>	<p>Chapter two MEDIATION</p> <p>92</p> <p>93</p> <p>100</p> <p>Chapter three ARBITRATION</p> <p>106</p> <p>107</p> <p>115</p> <p>Chapter four PUBLISHING THE INFORMATION AND DOCUMENTATION OF THE MEDIATION AND ARBITRATION PROCEDURES</p> <p>122</p>		
<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p style="text-align: center;">ПРАВИЛНИК ЗА ОРГАНИЗАЦИЯТА И ДЕЙНОСТТА НА НАДЗОРНИЯ СЪВЕТ НА НАЦИОНАЛНИЯ ИНСТИТУТ ЗА ПОМИРЕНИЕ И АРБИТРАЖ</p> </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top; text-align: right;"> <p>REGULATIONS FOR THE ORGANIZATION AND ACTIVITIES OF THE SUPERVISORY BOARD OF THE NATIONAL INSTITUTE FOR CONCILIATION AND ARBITRATION</p> </td> </tr> </table>		<p style="text-align: center;">ПРАВИЛНИК ЗА ОРГАНИЗАЦИЯТА И ДЕЙНОСТТА НА НАДЗОРНИЯ СЪВЕТ НА НАЦИОНАЛНИЯ ИНСТИТУТ ЗА ПОМИРЕНИЕ И АРБИТРАЖ</p>	<p>REGULATIONS FOR THE ORGANIZATION AND ACTIVITIES OF THE SUPERVISORY BOARD OF THE NATIONAL INSTITUTE FOR CONCILIATION AND ARBITRATION</p>
<p style="text-align: center;">ПРАВИЛНИК ЗА ОРГАНИЗАЦИЯТА И ДЕЙНОСТТА НА НАДЗОРНИЯ СЪВЕТ НА НАЦИОНАЛНИЯ ИНСТИТУТ ЗА ПОМИРЕНИЕ И АРБИТРАЖ</p>	<p>REGULATIONS FOR THE ORGANIZATION AND ACTIVITIES OF THE SUPERVISORY BOARD OF THE NATIONAL INSTITUTE FOR CONCILIATION AND ARBITRATION</p>		
<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p>ЕТИЧНИ ПРАВИЛА ЗА ПОВЕДЕНИЕ НА ПОСРЕДНИКА И АРБИТЪРА КЪМ НАЦИОНАЛНИЯ ИНСТИТУТ ЗА ПОМИРЕНИЕ И АРБИТРАЖ</p> <p style="text-align: center;">Глава първа ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ</p> <p style="text-align: center;">Глава втора ОСНОВНИ ПРИНЦИПИ И ЕТИЧНИ ПРАВИЛА НА ПОВЕДЕНИЕ</p> <p style="padding-left: 40px;">Независимост и безпристрастност</p> <p style="padding-left: 40px;">Поверителност</p> <p style="padding-left: 40px;">Компетентност</p> <p style="padding-left: 40px;">Отговорност</p> <p style="padding-left: 40px;">Честност</p> <p style="text-align: center;">Глава трета ВЗАИМООТНОШЕНИЯ</p> <p style="text-align: center;">Глава четвърта ЗАДЪЛЖЕНИЯ НА ПОСРЕДНИЦИТЕ И АРБИТРИТЕ ЗА ПРЕДОСТАВЯНЕ НА ИНФОРМАЦИЯ</p> <p style="padding-left: 40px;">Допълнителни разпоредби</p> <p style="padding-left: 40px;">Преходни и заключителни разпоредби</p> <p style="padding-left: 80px;">Приложение №1 към чл.8, ал.1</p> <p style="padding-left: 80px;">Приложение №2 към чл.8, ал.2</p> </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top; text-align: right;"> <p>ETHICAL CODE OF CONDUCT FOR MEDIATORS AND ARBITRATORS OF THE NATIONAL INSTITUTE FOR CONCILIATION AND ARBITRATION</p> <p>127</p> <p>Chapter I GENERAL PROVISIONS</p> <p>127</p> <p>Chapter II BASIC PRINCIPLES AND ETHICAL RULES OF CONDUCT</p> <p>128</p> <p>Independence and impartiality</p> <p>Confidentiality</p> <p>Competence</p> <p>Responsibility</p> <p>Honesty</p> <p>Chapter III RELATIONSHIPS</p> <p>132</p> <p>Chapter IV OBLIGATIONS OF MEDIATORS AND ARBITRATORS TO PROVIDE INFORMATION</p> <p>134</p> <p>Supplementary provisions</p> <p>Transitional and Concluding Provisions</p> <p>Annex 1 to Art.8, par.1</p> <p>Annex 2 to Art.8, par.2</p> </td> </tr> </table>		<p>ЕТИЧНИ ПРАВИЛА ЗА ПОВЕДЕНИЕ НА ПОСРЕДНИКА И АРБИТЪРА КЪМ НАЦИОНАЛНИЯ ИНСТИТУТ ЗА ПОМИРЕНИЕ И АРБИТРАЖ</p> <p style="text-align: center;">Глава първа ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ</p> <p style="text-align: center;">Глава втора ОСНОВНИ ПРИНЦИПИ И ЕТИЧНИ ПРАВИЛА НА ПОВЕДЕНИЕ</p> <p style="padding-left: 40px;">Независимост и безпристрастност</p> <p style="padding-left: 40px;">Поверителност</p> <p style="padding-left: 40px;">Компетентност</p> <p style="padding-left: 40px;">Отговорност</p> <p style="padding-left: 40px;">Честност</p> <p style="text-align: center;">Глава трета ВЗАИМООТНОШЕНИЯ</p> <p style="text-align: center;">Глава четвърта ЗАДЪЛЖЕНИЯ НА ПОСРЕДНИЦИТЕ И АРБИТРИТЕ ЗА ПРЕДОСТАВЯНЕ НА ИНФОРМАЦИЯ</p> <p style="padding-left: 40px;">Допълнителни разпоредби</p> <p style="padding-left: 40px;">Преходни и заключителни разпоредби</p> <p style="padding-left: 80px;">Приложение №1 към чл.8, ал.1</p> <p style="padding-left: 80px;">Приложение №2 към чл.8, ал.2</p>	<p>ETHICAL CODE OF CONDUCT FOR MEDIATORS AND ARBITRATORS OF THE NATIONAL INSTITUTE FOR CONCILIATION AND ARBITRATION</p> <p>127</p> <p>Chapter I GENERAL PROVISIONS</p> <p>127</p> <p>Chapter II BASIC PRINCIPLES AND ETHICAL RULES OF CONDUCT</p> <p>128</p> <p>Independence and impartiality</p> <p>Confidentiality</p> <p>Competence</p> <p>Responsibility</p> <p>Honesty</p> <p>Chapter III RELATIONSHIPS</p> <p>132</p> <p>Chapter IV OBLIGATIONS OF MEDIATORS AND ARBITRATORS TO PROVIDE INFORMATION</p> <p>134</p> <p>Supplementary provisions</p> <p>Transitional and Concluding Provisions</p> <p>Annex 1 to Art.8, par.1</p> <p>Annex 2 to Art.8, par.2</p>
<p>ЕТИЧНИ ПРАВИЛА ЗА ПОВЕДЕНИЕ НА ПОСРЕДНИКА И АРБИТЪРА КЪМ НАЦИОНАЛНИЯ ИНСТИТУТ ЗА ПОМИРЕНИЕ И АРБИТРАЖ</p> <p style="text-align: center;">Глава първа ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ</p> <p style="text-align: center;">Глава втора ОСНОВНИ ПРИНЦИПИ И ЕТИЧНИ ПРАВИЛА НА ПОВЕДЕНИЕ</p> <p style="padding-left: 40px;">Независимост и безпристрастност</p> <p style="padding-left: 40px;">Поверителност</p> <p style="padding-left: 40px;">Компетентност</p> <p style="padding-left: 40px;">Отговорност</p> <p style="padding-left: 40px;">Честност</p> <p style="text-align: center;">Глава трета ВЗАИМООТНОШЕНИЯ</p> <p style="text-align: center;">Глава четвърта ЗАДЪЛЖЕНИЯ НА ПОСРЕДНИЦИТЕ И АРБИТРИТЕ ЗА ПРЕДОСТАВЯНЕ НА ИНФОРМАЦИЯ</p> <p style="padding-left: 40px;">Допълнителни разпоредби</p> <p style="padding-left: 40px;">Преходни и заключителни разпоредби</p> <p style="padding-left: 80px;">Приложение №1 към чл.8, ал.1</p> <p style="padding-left: 80px;">Приложение №2 към чл.8, ал.2</p>	<p>ETHICAL CODE OF CONDUCT FOR MEDIATORS AND ARBITRATORS OF THE NATIONAL INSTITUTE FOR CONCILIATION AND ARBITRATION</p> <p>127</p> <p>Chapter I GENERAL PROVISIONS</p> <p>127</p> <p>Chapter II BASIC PRINCIPLES AND ETHICAL RULES OF CONDUCT</p> <p>128</p> <p>Independence and impartiality</p> <p>Confidentiality</p> <p>Competence</p> <p>Responsibility</p> <p>Honesty</p> <p>Chapter III RELATIONSHIPS</p> <p>132</p> <p>Chapter IV OBLIGATIONS OF MEDIATORS AND ARBITRATORS TO PROVIDE INFORMATION</p> <p>134</p> <p>Supplementary provisions</p> <p>Transitional and Concluding Provisions</p> <p>Annex 1 to Art.8, par.1</p> <p>Annex 2 to Art.8, par.2</p>		

КРИТЕРИИ ЗА ПОДБОР
НА ПОСРЕДНИЦИ И АРБИТРИ 137

CRITERIA FOR SELECTION
OF MEDIATORS AND ARBITRATORS

I. Общи изисквания	137	I. General requirements
II. Специални изисквания	137	II. Special requirements
Заклучителни разпоредби	137	Concluding provisions

СТРАТЕГИЯ ЗА РАЗВИТИЕ
НА НАЦИОНАЛНИЯ ИНСТИТУТ
ЗА ПОМИРЕНИЕ И АРБИТРАЖ
(2015–2017 г.) 138

STRATEGY FOR THE DEVELOPMENT
OF THE NATIONAL INSTITUTE
FOR CONCILIATION AND ARBITRATION
(2015–2017)

ВЪВЕДЕНИЕ	138	INTRODUCTION
МИСИЯ	139	MISSION
ВИЗИЯ	140	VISION
ОСНОВНИ ПРИНЦИПИ НА ДЕЙНОСТ	141	FUNDAMENTAL WORK PRINCIPLES
СТРАТЕГИЧЕСКА ЦЕЛ НА НИПА	142	NICA'S STRATEGIC GOAL
ОПЕРАТИВНИ ЦЕЛИ	143	OPERATIONAL OBJECTIVES
ИНДИКАТОРИ ЗА ИЗМЕРВАНЕ НА НАПРЕДЪКА ПО ИЗПЪЛНЕНИЕ НА ЦЕЛИТЕ	144	PERFORMANCE INDICATORS TO MEASURE PROGRESS TOWARD GOALS AND OBJECTIVES
СТРАТЕГИЧЕСКИ АНАЛИЗ	148	STRATEGIC ANALYSIS
Анализ на силните и слабите страни, предизвикателствата и възможностите (SWOT анализ)	155	Strengths, weaknesses, opportunities, threats (SWOT analysis)
АНАЛИЗ НА НОРМАТИВНАТА И ОРГАНИЗАЦИОННАТА СРЕДА. ПЛАНИРАНИ ЗАКОНОДАТЕЛНИ ПРОМЕНИ.	158	ANALYSIS OF THE REGULATORY AND ORGANIZATIONAL ENVIRONMENT. PLANNED LEGISLATIVE INITIATIVES.
Нормативна среда	158	Regulatory environment
ОРГАНИЗАЦИОННО И ИНСТИТУЦИОНАЛНО РАЗВИТИЕ	161	ORGANIZATIONAL AND INSTITUTIONAL DEVELOPMENT
Стратегически насоки за развитие	161	Directions for strategic development
Стратегически задачи за развитие	162	Strategic development goals
Финансово осигуряване на дейността на НИПА	163	Financing NICA's activities
Управление и контрол на рисковете	163	Risk control and management

ПРЕПОРЪКА № 92
ЗА ДОБРОВОЛНОТО ПОМИРЕНИЕ
И ДОБРОВОЛНИЯ АРБИТРАЖ 165

R092 - VOLUNTARY CONCILIATION
AND ARBITRATION RECOMMENDATION,
1951 (NO. 92)

Преамбюл	165	Preamble
I. Доброволно помирение	165	I. Voluntary Conciliation
II. Доброволен арбитраж	166	II. Voluntary Arbitration
III. Общи положения	166	III. General

ХАРТА НА ОСНОВНИТЕ ПРАВА
НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ
(Извлечение) 167

CHARTER OF FUNDAMENTAL RIGHTS
OF THE EUROPEAN UNION
(Extracts)

ЕВРОПЕЙСКА СОЦИАЛНА ХАРТА
(Извлечение) 168

EUROPEAN SOCIAL CHARTER
(Extracts)

ЗАКОН ЗА УРЕЖДАНЕ НА КОЛЕКТИВНИТЕ ТРУДОВИ СПОРОВЕ

Обн. ДВ. бр.21 от 13 Март 1990г., изм.
ДВ. бр.27 от 5 Април 1991г., изм. ДВ.
бр.57 от 14 Юли 2000г., изм. ДВ. бр.25
от 16 Март 2001г., изм. ДВ. бр.87 от
27 Октомври 2006г., изм. ДВ. бр.7 от
24 Януари 2012г.

Глава първа. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл.1.(1) Този закон установява реда за уреждане на колективните трудови спорове между работници и работодатели по въпроси на трудовите и осигурителните отношения и жизненото равнище.

(2) В колективните трудови спорове работниците се представляват от органите на техните професионални организации, а работодателите - от съответните ръководители освен ако страните са упълномощили други органи или лица.

Чл.2. Този закон се прилага и за уреждането на колективни трудови спорове между работници и работодатели - чуждестранни или смесени фирми или предприятия на територията на страната.

Глава втора. ПРЕГОВОРИ И ДОБРОВОЛЕН АРБИТРАЖ

Чл.3.(1) Колективните трудови спорове се уреждат чрез непосредствени преговори между работниците и работодателите или между техните представители по свободно определена от тях процедура.

(2) Работниците предявяват писмено исканията си и имената на своите представители в преговорите.

Чл.4.(1) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г.) Когато не се постигне споразумение или някоя от страните откаже да пре-

COLLECTIVE LABOUR DISPUTES SETTLEMENT ACT

*Promulgated, SG No. 21/13.03.1990,
amended SG. 27/5.04.1991, amended
SG No. 57/14.07.2000, amended SG
No. 25/16.03.2001, amended SG.
No. 87/27.10.2006, amended SG No.
7/24.01.2012*

Chapter one. GENERAL PROVISIONS

Art.1.(1) This Act shall lay down the rules of settlement procedures for collective labour disputes between workers and employers concerning labour and social security relations, as well as living standard issues.

(2) In collective labour disputes workers shall be represented by the bodies of their professional organizations, and employers by the respective heads, unless the parties have authorized other bodies or persons.

Art.2. This Act shall also apply to the settlement of collective labour disputes between workers and employers – foreign or joint venture enterprises or enterprises on the territory of the country.

Chapter two. NEGOTIATIONS AND VOLUNTARY ARBITRATION

Art.3.(1) Collective labour disputes shall be settled through direct negotiations between workers and employers or between their representatives, pursuant to a procedure freely determined by them.

(2) Workers shall present their claims and the names of their negotiation representatives in written form.

Art.4.(1) (Amended, SG 25/2001) If no agreement is reached or if any of the parties refuses to negotiate, each of

говаря, всяка от тях може да потърси съдействие за уреждане на спора чрез посредничество и/или доброволен арбитраж от синдикални и работодателски организации и/или от Националния институт за помирение и арбитраж.

(2) Преговорите по предходната алинея могат да траят до 14 дни, а по споразумение на страните - и по-продължително време.

Чл.4а. (Нов - ДВ, бр. 25 от 2001 г.)

(1) Националният институт за помирение и арбитраж съдейства за доброволното уреждане на колективни трудови спорове между работници и работодатели. Той е юридическо лице към министъра на труда и социалната политика със седалище София и с ранг на изпълнителна агенция.

(2) Националният институт за помирение и арбитраж осъществява дейността си в съответствие с този закон и с правилник, утвърден от министъра на труда и социалната политика.

(3) Ръководни органи на института са:

1. надзорен съвет;
2. директор.

(4) Надзорният съвет се състои от по двама представители на представителните организации на работниците и служителите, на работодателите и на държавата. Представителите на държавата се определят от министъра на труда и социалната политика. Директорът на института е член на надзорния съвет по право.

(5) Представителите на организациите на работниците и служителите и на работодателите по чл. 4 се определят от националните им ръководни органи.

(6) Членовете на надзорния съвет избират от своя състав председател на ротационен принцип за срок една година.

(7) Надзорният съвет:

them may ask for assistance to resolve the dispute through mediation and/or voluntary arbitration by a trade union or employer's organizations and/or by the National Institute for Conciliation and Arbitration.

(2) The negotiations under the preceding paragraph can continue for a period of no more than 14 days unless the parties reach an agreement for prolongation.

Art.4a. (New, SG 25/2001) (1) The National Institute for Conciliation and Arbitration shall assist the voluntary settlement of collective labour disputes between workers and employers. It is a legal entity under the Minister of Labour and Social Policy based in Sofia, with the rank of an executive agency.

(2) The National Institute for Conciliation and Arbitration shall carry out its activities pursuant to this Act and the regulations approved by the Minister of Labour and Social Policy.

(3) The governing bodies of the Institute are:

1. supervisory board;
2. director.

(4) The Supervisory Board shall be formed of two members of the representative organizations of workers and employees, of the representative organizations of employers, and of the state. The representatives of the state shall be nominated by the Minister of Labour and Social Policy. The Director of the Institute is a member of the Supervisory Board by law.

(5) The representatives of the organizations of workers and employees and of employers under Article 4 shall be appointed by their national managing bodies.

(6) The members of the Supervisory Board shall elect among themselves a chairman on a rotating basis for a period of one year.

(7) The Supervisory Board shall:

1. приема правилник за организацията и дейността си;

2. утвърждава програмите за дейността на института;

3. одобрява проект на годишен бюджет, който се утвърждава от министъра на труда и социалната политика;

4. приема правила за осъществяване на посредничеството и арбитража;

5. приема критерии за подбор и утвърждава списъците на посредниците и арбитрите, изготвени по предложения на организациите на работниците и служителите и на работодателите, както и на държавата;

6. обнародва утвърдените списъци по т. 5 в "Държавен вестник".

(8) Директорът на Националния институт за помирение и арбитраж се назначава от министъра на труда и социалната политика след консултации с надзорния съвет.

(9) Директорът:

1. осъществява оперативното ръководство на Националния институт за помирение и арбитраж и го представява;

2. внася в надзорния съвет:

а) проекти на програми за дейността на института;

б) проект на бюджет и отчет за изпълнение на бюджета на института.

(10) Министерството на труда и социалната политика предоставя необходимите условия и материални средства за административното обслужване на дейността на института.

(11) Разходите за дейността на института се финансират от държавния бюджет и от други финансови източници.

Чл.5.(1) Освен по реда на предходния член спорът може да бъде отнесен за уреждане от едноличен арбитър или арбитражна комисия по писмено споразумение между страните.

(2) Едноличният арбитър се определя от страните.

1. adopt regulations for its organization and activities;

2. approve the programs for the Institute activities;

3. approve a draft of the annual budget which shall be endorsed by the Minister of Labour and Social Policy;

4. adopt mediation and arbitration rules;

5. adopt selection criteria and approve the lists of mediators and arbitrators offered by the workers' and employees' and employers' organizations and the state.

6. promulgate approved lists under item 5 in the State Gazette.

(8) The Director of the National Institute for Conciliation and Arbitration shall be appointed by the Minister of Labour and Social Policy in consultations with the Supervisory Board.

(9) The Director shall:

1. carry out the operational management of the National Institute for Conciliation and Arbitration and represent it;

2. present to the Supervisory Board:

a) draft programmes for the activities of the Institute;

b) a draft budget and report on the implementation of the Institute budget.

(10) The Ministry of Labour and Social Policy shall provide the necessary facilities and material resources for the administrative maintenance of the Institute activities.

(11) The operating expenses of the Institute shall be financed by the state budget and by other funding sources.

Art.5.(1) Except in pursuance of the procedure under the preceding Article, the dispute can be referred for settlement by a sole arbitrator or an arbitration committee upon written agreement between the parties.

(2) The sole arbitrator shall be appointed by the parties.

(3) Броят на членовете на арбитражната комисия се определя от страните. Всяка от тях посочва поименно равен брой арбитри, които избират за председател друго лице от списъка по ал. 4.

(4) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г.) Арбитър или член на арбитражна комисия може да бъде само лице, включено в поименен списък на арбитрите, утвърден от надзорния съвет на Националния институт за помирение и арбитраж, който се изменя и допълва по реда на неговото приемане. Списъкът се обнародва в Държавен вестник. При необходимост той се изменя и допълва по реда за неговото приемане.

Чл.6.(1) Арбитражният спор се разглежда въз основа на писмено искане на страните или на техните представители.

(2) Спорът се разглежда в открито заседание с призоваване на страните. На заседанието се изслушват обясненията на страните, на техните представители, обсъждат се представените писмени документи и други материали, могат да се изслушват и становища на трети лица, както и да се иска заключение на вещи лица.

(3) Спорът се разглежда най-много в две заседания, като прекъсването между тях не може да бъде повече от 7 дни освен ако страните се споразумеят за друг брой заседания или за друг период от време между заседанията.

Чл.7.(1) Арбитражното решение се постановява в съответствие с действащото законодателство в писмена форма в тридневен срок от деня на последното заседание.

(2) Арбитражната комисия взема решения с обикновено мнозинство.

(3) Решенията, особените мнения и мотивите се съобщават незабавно на страните.

(3) The number of members of the arbitration committee shall be determined by the parties. Each party shall present the names of their nominees for arbitrators, who will be an equal number. The arbitrators shall elect as chairman another person from the list under paragraph 4.

(4) (Amended, SG 25/2001) The arbitrators or members of the arbitration committee are selected only from the list of arbitrators approved by the Supervisory Board of the National Institute for Conciliation and Arbitration, which shall be amended and supplemented pursuant to its adoption. The list shall be promulgated in the State Gazette. Where necessary, it shall be amended and supplemented following the procedure for its adoption.

Art.6.(1) The arbitration dispute shall be considered upon a written request from the parties or their representatives.

(2) The dispute shall be heard in a public sitting after serving a summons on the parties. During the sitting, the statements of the parties and their representatives shall be heard and the written documents and other materials presented shall be discussed. A third party may present an expert report or expert witnesses may be requested.

(3) The dispute shall be heard in two sittings mostly, and the recess between them cannot be more than 7 days, unless the parties agree on another number of sittings or on another period of time between them.

Art.7.(1) The arbitration award shall be pronounced in writing, in accordance with the current legislation, within three days of the last sitting.

(2) The arbitration committee shall take decisions by simple majority.

(3) The arbitration awards, reservations and grounds shall be announced immediately to the parties.

Чл.8.(1) Арбитър или член на арбитражна комисия, който работи по трудово правоотношение, има право на неплатен служебен отпуск за времето, през което участва в уреждането на колективен трудов спор по този закон. Отпускът се зачита за трудов стаж.

(2) За разглеждането и решаването на спора страните заплащат на арбитъра и членовете на арбитражната комисия уговореното между тях и арбитъра или членовете на арбитражната комисия възнаграждение, както и всички други разноски във връзка с уреждането на спора.

Чл.9. За постигане на своите искания всяка от страните може да въздейства върху другата, без да преустановява работа, чрез организиране на публични събрания, митинги или демонстрации в извънработно време, информирание на обществеността чрез средствата за масово осведомяване или по друг правомерен начин.

Глава трета. СТАЧКИ

Чл.10. Когато предявените искания не са уважени, работниците могат да обявят символична стачка - чрез носене или поставяне на подходящи знаци, протестни плакати, ленти, значки или други подходящи символи, без да преустановяват работа.

Чл.11.(1) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г.) Когато по колективния трудов спор не се постигне споразумение по чл. 3 или по чл. 4, ако е потърсено посредничество и/или доброволен арбитраж, или работодателят не изпълни поети задължения към тях, работниците могат да стачкуват, като временно преустановят изпълнението на трудовите си задължения.

(2) Решението за обявяване на стачка се взема с обикновено мнозинство от работниците в съответното предприятие или поделение.

Art.8.(1) An arbitrator or a member of an arbitration committee working under a permanent employment contract shall be entitled to an unpaid leave for the duration of his/her participation in the collective labour dispute settlement under this Act. The unpaid leave shall be included in the length of service.

(2) The parties shall pay for the settlement of the dispute to the arbitrator and the members of the arbitration committee the remuneration agreed upon between them and the arbitrator or the members of the arbitration committee, as well as any other expenses related to the determination of the dispute.

Art.9. In order to achieve their demands each party may influence the other without discontinuing work by organizing public events, meetings or demonstrations after office hours, informing the public through the mass media or using other lawful methods.

Chapter three. STRIKES

Art.10. If the demands made by the workers are not met, the workers can declare a symbolic strike by carrying appropriate signs, protest posters, ribbons, badges or other appropriate symbols, without discontinuing work.

Art.11.(1) (Amended, SG 25/2001) When an agreement cannot be reached within the collective labour dispute pursuant to Articles 4 or 5, if mediation and/or voluntary arbitration have been sought or the employer does not fulfill their commitments, workers can strike by suspending the performance of their employment obligations.

(2) The decision to declare a strike shall be taken by simple majority of the workers in the respective enterprise or division.

(3) Работниците или техният представител са длъжни да уведомят писмено работодателя или неговия представител най-малко 7 дни преди началото на стачката, да посочат нейната продължителност и органа, който ще ръководи стачката.

(4) При условията на предходната алинея работниците могат да обявят стачка от солидарност в подкрепа на законна стачка на други работници.

(5) Работниците могат без предварително уведомяване да обявят предупредителна стачка, която не може да продължава повече от един час.

Чл.12.(1) Докато трае стачката, работниците са длъжни да бъдат в предприятията през установеното за тях работно време.

(2) Стачкуващите работници не могат да предприемат действия, с които пречат или създават допълнителни затруднения за нормалното протичане на дейности извън трудовите им задължения.

(3) Виновното неизпълнение на изискванията по предходните алинеи е нарушение на трудовата дисциплина, за което се налагат предвидените в Кодекса на труда дисциплинарни наказания независимо от имуществената, административната и наказателната отговорност.

Чл.13.(1) Участието в стачка е доброволно. Никой не може да бъде принуждаван да участва или да не участва в стачка.

(2) Забранява се създаването на пречки или затруднения на работниците, които не участват в стачката, да продължат работата си.

Чл.14.(1) Работниците и работодателят са длъжни с писмено споразумение да осигурят условия за осъществяване през време на стачката на дейностите, чието неизпълнение или спиране може да създаде опасност за:

(3) The workers or their representative shall notify in writing the employer or his/her representative at least 7 days before the beginning of the strike, stating its duration and its management body.

(4) Under the conditions of the preceding paragraph the workers can declare a solidarity strike in support of a legal strike of other workers.

(5) The workers may, without prior notice, declare a warning strike which cannot last more than an hour.

Art.12.(1) For the duration of the strike the workers shall have an obligation to stay in the enterprise during the legally established working hours for the day.

(2) Striking workers cannot undertake actions that interfere with or create additional difficulties for the effective operation of activities outside the scope of their employment.

(3) If found guilty of failure to fulfil the requirements under the preceding paragraphs, the violators shall be punished for breach of work discipline in accordance with the provisions of this Code irrespective of any financial, administrative or penal liability, if such exists.

Art.13.(1) Participation in a strike is voluntary. No one can be forced to participate or not to participate in a strike.

(2) The creation of obstacles or difficulties for the workers who do not participate in the strike to continue their work shall be prohibited.

Art.14.(1) During a strike the workers and the employer shall be obliged to provide a written agreement on the conditions for carrying out activities whose non-performance or interruption may cause danger for:

1. (нова - ДВ, бр. 87 от 2006 г.) живота и здравето на гражданите, нуждаещи се от спешна или неотложна медицинска помощ, или постъпили за болнично лечение;

2. (предишна т. 1, изм. - ДВ, бр. 87 от 2006 г.) производството, разпределението, преноса и доставката на газ, електрическа и топлинна енергия, задоволителното комунално-битово и транспортно обслужване на населението и за спиране на радио- и телевизионните излъчвания и гласовите телефонни услуги;

3. (предишна т. 2 - ДВ, бр. 87 от 2006 г.) нанасяне на непоправими вреди върху обществено или лично имущество или природната среда;

4. (предишна т. 3 - ДВ, бр. 87 от 2006 г.) обществения ред.

(2) Писменото споразумение по предходната алинея се сключва най-малко 3 дни преди началото на стачката.

(3) (Изм. - ДВ, бр. 87 от 2006 г.) Когато страните не постигнат споразумение по ал. 1, всяка от тях може да поиска от Националния институт за помирение и арбитраж въпросът да бъде решен от едноличен арбитър или арбитражна комисия. В срок три работни дни от получаването на искането директорът на института определя едноличен арбитър или арбитражна комисия, съставена от арбитри, включени в списъка по чл. 4а, ал. 7, т. 5. В 7-дневен срок от определянето му арбитражният орган разглежда и решава спора по реда на чл. 6.

Чл.15. По време на стачката страните полагат усилия за окончателно уреждане на спора чрез непосредствени преговори, посредничество или по друг подходящ начин.

Чл.16. Не се допуска стачка:

1. ако предявените от работниците искания противоречат на Конституцията;

1. (new, SG No. 87/2006) the lives and health of citizens in emergency or in need of urgent medical attention or hospitalization;

2. (previous para. 1, amended, SG No. 87/2006) the production, distribution, transmission and supply of gas, electricity and heat, adequate public utility and public transport services and the disruption of radio and television broadcasts and voice telephone services;

3. (previous para. 2, SG No. 87/2006) irreparable damage to public or private property or to the environment;

4. (previous para. 3, SG No. 87/2006) public order.

(2) The written agreement under the preceding paragraph shall be concluded at least 3 days prior to the beginning of the strike.

(3) (Amended, SG No. 87/2006) Should the parties fail to reach an agreement under Paragraph (1), each of them may request the assistance of the National Institute for Conciliation and Arbitration to resolve the matter by a sole arbitrator or an arbitration committee. Within three working days of the receipt of the request, the Director of the Institute shall nominate a sole arbitrator or an arbitration committee composed of arbitrators listed in Article 4a, para. 7, item 5. Within 7 days of determining the arbitration body the dispute shall be examined and settled in accordance with Article 6.

Art.15. During a strike the parties shall make efforts for a definitive settlement of the dispute through direct negotiations and mediation, or in any other appropriate manner.

Art.16. A strike shall not be permitted:

1. if the demands made by the workers contradict the Constitution;

2. (изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г.) когато не са спазени изискванията на членове 3, 11, ал. 2 и 3 и чл. 14, както и по въпроси, по които има споразумение или арбитражно решение;

3. по време на природно бедствие и свързаните с него спешни и неотложни спасителни и възстановителни работи;

4. (отм. - ДВ, бр. 87 от 2006 г.)

5. за решаване на индивидуални трудови спорове;

6. (изм. - ДВ, бр. 57 от 2000 г., изм. - ДВ, бр. 87 от 2006 г.) в системата на Министерството на отбраната, Министерството на вътрешните работи, съдебните, прокурорските и следствените органи;

7. с която се предявяват политически искания.

Чл. 17. (1) Работодателят, както и работниците, които не стачкуват, могат да предявят иск за установяване на незаконността на обявена, започнала или завършила стачка.

(2) Искът се предявява пред окръжния съд по седалището или местожителството на работодателя. Когато страна по спора са работодатели със седалища или местожителство в различни съдебни райони, искът се предявява по избор на работодателите пред един от съответните окръжни съдилища.

(3) Делото се разглежда в седемдневен срок в открито заседание по реда на Гражданския процесуален кодекс с участие на прокурор.

(4) Съдът постановява решението си в тридневен срок от разглеждането на делото.

(5) (Отм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г.)

Чл.18.(1) (Изм. - ДВ, бр. 27 от 1991 г.) Работникът не получава трудово възнаграждение за времето, през което поради участие в стачка е преустановил изпълнението на трудовите си задължения. За това време той може да получи обезщетение за сметка на специално обособен стачен фонд. Фондът

2. (amended, SG 25/2001) when the requirements of Articles 3, 11, paragraphs 2 and 3 and Article 14 have not been met, as well as in matters to which an agreement or an arbitration decision is reached;

3. during natural disasters and related urgent and emergency rescue and reconstruction works;

4. (repealed, SG No. 87/2006) ;

5. for the settlement of individual labour disputes;

6. (amended, SG No. 57/2000, SG No. 87/2006) in the system of the Ministry of Defence, Ministry of Interior, judicial, prosecution and investigation authorities;

7. when political demands are made.

Art.17.(1) Any employer, as well as any worker who does not strike, may submit a claim for establishing the illegality of the declared, started or completed strike.

(2) The claim shall be brought before the district court for the seat or residence of the employer. If a party to the dispute are employers with a place of seat or residence in different judicial districts the claim shall be brought before one of the respective district courts at the choice of the employers.

(3) The case shall be considered within seven days in open court under the Code of Civil Procedure with the participation of a prosecutor.

(4) The court shall announce its decision within three days after proceedings.

(5) (Repealed, SG 25/2001).

Art.18.(1) (Amended, SG 27/1991) A worker shall not receive labour remuneration for the period he/she suspended performing his/her job in order to participate in a strike. For this period the worker shall receive compensation from a specifically designated Strike Fund. The Fund shall be created at the

се създава по желание на работниците с техни средства или със средства на професионалните организации.

(2) Забранява се блокирането на стачните фондове по време на стачка.

(3) За времето, през което участва в законна стачка, работникът има право на обезщетение за сметка на общественото осигуряване по общия ред, а ако стачката е призната за незаконна - само ако е доброволно осигурен.

(4) Времето на участие на работниците в законна стачка се зачита за трудов стаж.

(5) На работник, който не е участвал в стачка, но поради стачката на други работници не е могъл да изпълнява трудовите си задължения, се заплаща трудово възнаграждение както при престой не по негова вина.

Чл.19.(1) Работникът не отговаря дисциплинарно и имуществено за участие в допустима от този закон стачка.

(2) За участие в незаконна стачка работникът отговаря дисциплинарно и имуществено съгласно разпоредбите на Кодекса на труда и на другите закони.

Глава четвърта. ЛОКАУТ

Чл.20. След обявяване на стачката и през времето, докато трае законна стачка, работодателят не може да преустановява дейността на предприятието или на част от него и да уволнява работници с цел да:

1. предотврати или преустанови стачката;
2. осуети удовлетворяването на предявените искания.

Чл.21. (Доп. - ДВ, бр. 7 от 2012 г.) По време на законна стачка работодателят няма право да приема на

workers' choice with their resources or with resources from their professional organizations.

(2) The blocking of access to the strike funds during the strike shall be prohibited.

(3) During participation in a legal strike the worker shall be entitled to receive compensation on the expense of the social security system following the general procedure, and in case the strike is recognized as illegal, only if he/she has been voluntarily insured.

(4) The period of the worker's participation in a legal strike shall be recognized as contributing to the length of service.

(5) A worker who has not participated in a strike, but due to a strike by other workers could not perform his/her employment duties, shall be entitled to his/her gross labour remuneration as in the case of forced stoppage.

Art.19.(1) A worker shall not be disciplinary and financially liable for participation in a strike allowed by this Act.

(2) For participation in an illegal strike a worker shall be punished disciplinary and financially in accordance with the provisions of the Labour Code and other applicable legislation.

Chapter four. LOCKOUT

Art.20. After the announcement of a strike and for the duration of a legal strike the employer cannot discontinue the activities of the enterprise or a part of it and dismiss workers with the aim of:

1. preventing or stopping the strike;
2. making it impossible for the claims sought by the workers to be put into effect.

Art.21. (Supplemented, SG No. 7/2012) During a legal strike, the employer shall not have the right to ap-

работа нови работници, включително изпратени от предприятие, което осигурява временна работа, на мястото на стачкуващите за постигане целите по предходния член освен когато това се налага за осъществяване на дейностите по чл. 14, ал. 1, докато трае стачката.

Глава пета.

АДМИНИСТРАТИВНОАКАЗАТЕЛНА ОТГОВОРНОСТ

Чл.22.(1) (Изм. - ДВ, бр. 87 от 2006 г.) Който наруши разпоредбите на чл. 11, ал. 3 и 5, чл. 12, ал. 2, чл. 13, 14, 18, ал. 2, и чл. 20 и 21, се наказва с глоба от 50 до 200 лв., ако не подлежи на по-тежко наказание.

(2) (Изм. - ДВ, бр. 87 от 2006 г.) Нарушенията по предходната алинея се установяват с актове, съставени от органите, на които е възложено осъществяването на държавния контрол по труда, а наказателните постановления се издават от ръководителя на съответния контролен орган според ведомствената принадлежност на актосъставителя.

(3) Установяването на нарушенията, издаването, обжалването и изпълнението на наказателните постановления стават по реда на Закона за административните нарушения и наказания.

Заклучителни разпоредби ДОПЪЛНИТЕЛНИ И ЗАКЛУЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§1.(1) Всяко споразумение между страните, постигнато по време на преговори, арбитраж или стачка, както и арбитражното решение е задължително за тях и подлежи на незабавно изпълнение.

(2) Споровете във връзка с изпълнението на споразуменията и арбитражните решения по предходната алинея се разглеждат по реда за раз-

point new workers, including those transferred by an agency that provides temporary employment, in the place of the striking workers for achieving the purposes of the preceding Article, unless it is necessary for the realization of activities under Art. 14, para. 1 while the strike is in progress.

Chapter five.

ADMINISTRATIVE PENAL LIABILITY

Art.22.(1) (Amended, SG No. 87/2006) A person who violates the regulations of Articles 11 (3) and (5), Article 12 (2), Articles 13, 14, 18 (2) and Articles 20 and 21, shall be fined to the amount of BGN 50 to BGN 200, unless liable for a heavier sanction.

(2) (Amended, SG No. 87/2006) Violations of the preceding paragraph shall be established by statements, prepared by state controlling bodies and penal decrees shall be issued by the head of the respective controlling body in compliance with the departmental subordination of the authors of the decrees.

(3) Establishing violations and issuing, appealing and executing sanction decrees shall be effected pursuant to the stipulations of the Administrative Violations and Sanctions Act.

Concluding provisions SUPPLEMENTARY AND CONCLUDING PROVISIONS

§1.(1) Any agreement between the parties achieved as a result of negotiations, arbitration or strike, as well as any arbitration award, is binding to them and immediately enforceable.

(2) Disputes related to the implementation of agreements and arbitration decisions under the preceding paragraph shall be considered pursuant to

глеждане на спорове относно изпълнението на колективни трудови договори.

§2.(1) Понятията “работник” и “предприятие” в този закон се употребяват по смисъла на § 1, точка 2 от допълнителните разпоредби на Кодекса на труда.

(2) “Работодател” по смисъла на този закон е всяка държавна, стопанска, обществена и кооперативна организация и граждани, които самостоятелно приемат лица на работа по трудово правоотношение.

(3) Понятието “поделение” в чл. 11, ал. 2 от този закон се употребява по смисъла на Указ № 56 за стопанската дейност.

§3. Изпълнението на закона се възлага на Министерския съвет.

the procedure for considering disputes regarding the implementation of collective labour agreements.

§2.(1) The definitions of “worker” and “enterprise” in this Act shall be used within the meaning of § 1 item 2 of the Supplementary Provisions of the Labour Code.

(2) “Employer” for the purposes of this Act shall be any state, economic, public and co-operative organization or citizen that independently hires persons under employment relationships.

(3) The definition of “division” in Article 11, paragraph 2 of this Act is used within the meaning of Decree No 56 on Economic Activity.

§3. The implementation of this Act shall be assigned to the Council of Ministers.

КОДЕКС НА ТРУДА (Извлечение)

Обн., ДВ, бр. 26 от 1.04.1986 г. и бр. 27
от 4.04.1986 г., посл. изм. бр. 61 от
25.07.2014 г.

...

Социален диалог

Чл. 2. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., нов, бр. 25 от 2001 г.). Държавата регулира трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения, осигурителните отношения и въпросите на жизненото равнище след консултации и диалог с работниците, служителите, работодателите и техните организации в дух на сътрудничество, взаимни отстъпки и зачитане на интересите на всяка от страните.

Тристранно сътрудничество

Чл. 3. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. и доп., бр. 2 от 1996 г., изм., бр. 25 от 2001 г.)

(1) (Доп. - ДВ, бр. 120 от 2002 г.) Държавата осъществява регулирането на трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения, осигурителните отношения, както и въпросите на жизненото равнище в сътрудничество и след консултации с представителните организации на работниците и служителите и на работодателите. Обхватът на въпросите на жизненото равнище, предмет на консултации, се определя с акт на Министерския съвет по предложение на Националния съвет за тристранно сътрудничество.

(2) (Изм. - ДВ, бр. 120 от 2002 г.) Сътрудничеството и консултациите задължително се осъществяват при приемането на нормативни актове по отношенията и въпросите, посочени в ал. 1.

LABOUR CODE (Extracts)

*Prom. SG. 26/1 Apr 1986, prom. SG. 27/4
Apr 1986, last amend. SG. 61/25 Jul 2014*

...

Social dialogue

Art. 2. (new, SG 25/2001) The state shall regulate the labour and the directly related relations, the insurance relations and the issues of the living standard upon consultations and dialogue with the workers, employees, employers and their organisations in the spirit of cooperation, mutual concessions and respect of the interests of each of the parties.

Tripartite partnership

Art. 3. (amend. - No 100/1992; amend., SG 25/2001)

(1) (Suppl. SG 120/02) The State shall carry out the regulation of labour and the directly related relations, the insurance relations, as well as the living standard issues, in cooperation and after consultations with the employees' and the employers' representative organisations. The scope of the issues of the living standard, subject to consultations, shall be determined with act of the Council of Ministers upon proposal of the National council for tripartite partnership.

(2) (Amend. SG 120/02) The partnership and the consultations shall obligatory be implemented at the approval of normative acts about the relations and the issues, pointed out in para 1.

Национален съвет за тристранно сътрудничество

Чл. 3а. (Нов - ДВ, бр. 25 от 2001 г.) (1) Сътрудничеството и консултациите по чл. 3 на национално равнище се осъществяват от Националния съвет за тристранно сътрудничество.

(2) Националният съвет за тристранно сътрудничество се състои от по двама представители на Министерския съвет, на представителните организации на работниците и служителите и на работодателите. Министерският съвет определя своите представители, а представителите на представителните организации на работниците и служителите и на работодателите се определят от техните ръководства съгласно уставите им.

(3) Националният съвет за тристранно сътрудничество се ръководи от заместник министър-председател.

(4) (Нова - ДВ, бр. 120 от 2002 г.) Националният съвет за тристранно сътрудничество избира от лицата, представляващи по закон организациите на работниците и служителите и на работодателите на ротационен принцип по един заместник-председател на съвета за срок от една година.

(5) (Нова - ДВ, бр. 120 от 2002 г.) При отсъствие на председателя на Националния съвет за тристранно сътрудничество заседанията се ръководят от посочен от него заместник-председател.

Сдружаване на работниците и служителите

Чл. 4. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) Работниците и служителите имат право, без предварително разрешение, свободно да образуват по свой избор синдикални организации, доброволно да встъпват и да излизат от тях, като се съобразяват само с техните устави.

(2) Синдикалните организации представляват и защитават интересите на работниците и служителите пред държавните органи и пред работода-

National Council for tripartite partnership

Art. 3a. (new, SG 25/2001) (1) The partnership and the consultations under art. 3 on national level shall be carried out by the National Council for tripartite partnership.

(2) The National Council for tripartite partnership shall consist of two representatives each of the Council of Ministers, of the representative organisations of the workers and employees and of the employers. The Council of Ministers shall appoint its representatives, and the representatives of the representative organisations of the workers and employees and of the employers shall be appointed by their management bodies according to their statutes.

(3) The National Council for tripartite partnership shall be headed by a deputy prime minister.

(4) (new - SG 120/02) The National council for tripartite partnership shall elect among the persons, representing under law the organisations of the workers and the employees and of the employers applying the principle of rotation one deputy chairman of the council for a term of one year.

(5) At absence of the chairman of the National council for tripartite partnership the sessions shall be chaired by a deputy chairman, pointed out by him

Association of Employees

Art. 4. (amend. - No 100/1992) (1) Employees are entitled, with no prior permission, to freely form, by their own choice, trade union organisations; to join and leave them on a voluntary basis, showing consideration for their statutes only.

(2) Trade union organisations shall represent and protect employees' interests before government agencies and employers as regards the issues

телите по въпросите на трудовите и осигурителните отношения и на жизненото равнище чрез колективно преговаряне, участие в тристранното сътрудничество, организиране на стачки и други действия съгласно закона.

Сдружаване на работодателите

Чл. 5. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) Работодателите имат право, без предварително разрешение, свободно да образуват по свой избор организации, които да ги представляват и защитават, както и доброволно да встъпват и да излизат от тях, като се съобразяват само с техните устави.

(2) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г.) Организациите на работодателите по предходната алинея представляват и защитават своите интереси чрез колективно преговаряне, участие в тристранното сътрудничество и чрез други действия съгласно закона.

Общо събрание на работниците и служителите

Чл. 6. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., бр. 25 от 2001 г.) (1) Общото събрание се състои от всички работници и служители в предприятието.

(2) Когато организацията на труда или други причини не позволяват функционирането на общо събрание, по инициатива на работници и служители или на работодателя може да се създаде събрание на пълномощниците. То се състои от представители на работниците и служителите, избрани за определен от общите събрания в структурните звена на предприятието срок. Нормата на представителство се определя от работниците и служителите и е еднаква за цялото предприятие.

(3) За свикването, дейността и правата на събранията на пълномощниците се прилагат правилата относно общото събрание на работниците и служителите.

of labour and social security relations and living standards through collective bargaining, participation in the tripartite cooperation, organisation of strikes and other actions, pursuant to the law.

Association of Employers

Art. 5. (amend. - No 100/1992) (1) Employers are entitled, with no prior permission, to freely form, by their own choice, organisations to represent and protect them, as well as to join and leave them on a voluntary basis, showing consideration for their statutes only.

(2) (amend., SG 25/2001) The employers' organisations under the preceding paragraph shall represent and protect their interests through collective bargaining, participation in the tripartite cooperation, and through other actions, pursuant to the law.

General Meeting of the workers and employees

Art. 6. (amend. - No 100/1992; amend., SG 25/2001) (1) The general meeting shall consist of all workers and employees of the enterprise.

(2) When the labour organisation or other reasons do not allow the functioning of a general meeting established, at the initiative of workers and employees, can be meeting of the proxies. It shall consist of representatives of the workers and employees elected for a period determined by the general meetings of the structural units of the enterprise. The norm of representation shall be determined by the workers and employees and shall be equal for the whole enterprise.

(3) Applied for the convening, the activity and the rights of the meeting of the proxies shall be the rules regarding the general meeting of the workers and employees.

Глава четвърта
(Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)
КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

Предмет

Чл. 50. (1) С колективния трудов договор се уреждат въпроси на трудовете и осигурителните отношения на работниците и служителите, които не са уредени с повелителни разпоредби на закона.

(2) (Доп. - ДВ, бр. 25 от 2001 г.) Колективният трудов договор не може да съдържа клаузи, които са по-неблагоприятни за работниците и служителите от установените в закона или в колективен трудов договор, с който работодателят е обвързан.

**Равнища на колективно
преговаряне**

Чл. 51. (Изм. - ДВ, бр. 2 от 1996 г., бр. 25 от 2001 г.) (1) Колективните трудови договори се сключват по предприятия, браншове, отрасли и по общини.

(2) На равнище предприятие, бранш и отрасъл може да се сключи само един колективен трудов договор.

**Колективен трудов договор
в предприятия**

Чл. 51а. (Нов - ДВ, бр. 25 от 2001 г.) (1) Колективен трудов договор в предприятието се сключва между работодателя и синдикална организация.

(2) Проектът за колективен трудов договор се изготвя и представя от синдикалната организация. Когато в предприятието има повече от една синдикална организация, те представят общ проект.

(3) Когато синдикалните организации не могат да представят общ проект, работодателят сключва колективен трудов договор със синдикалната организация, чийто проект е бил приет от общото събрание на работници-

Chapter four.
A COLLECTIVE CONTRACT

Subject

Art. 50. (amend. - SG, No 100/1992) (1) The collective contract shall regulate issues of the labour and social security relations of employees which are not regulated by mandatory provisions of the law.

(2) (amend. - SG, No 100/1992, No 2/1996; suppl., SG 25/2001) The collective contract shall not contain clauses which are more unfavourable to the employees than the provisions of the law, or by a team employment contract by which the employer is bounded.

Levels of collective bargaining

Art. 51. (Amended - SG, No. 2/1996; amend., SG 25/2001) (1) Collective labour contracts shall be concluded by enterprises, industries, branches and municipalities.

(2) Only one collective labour contract can be concluded on a level of enterprise, industry and branch.

**Collective labour contract
in enterprises**

Art. 51a. (new, SG 25/2001) (1) Collective labour contract in the enterprise shall be concluded between the employer and the trade union organisation.

(2) The draft collective labour contract shall be worked out and presented by the trade union organisation. When there is more than one trade union organisation in the enterprise, they shall present a joint draft.

(3) When the trade union organisations cannot present a joint draft the employer shall conclude a collective labour contract with the trade union organisation whose draft has been adopted by the general meeting of the

те и служителите (събрание на пълномощниците) с мнозинство повече от половината от неговите членове.

Колективен трудов договор на отраслово и браншово равнище

Чл. 51б. (Нов - ДВ, бр. 25 от 2001 г.) (1) (Изм. - ДВ, бр. 108 от 2008 г.) Колективен трудов договор по отрасли и браншове се сключва между съответните представителни организации на работниците и служителите и на работодателите.

(2) (Нова - ДВ, бр. 120 от 2002 г., изм., бр. 58 от 2010 г., в сила от 30.07.2010 г.) Колективното трудово договаряне на отраслово или браншово ниво по споразумение между страните може да обхваща една или няколко дейности от Класификацията на икономическите дейности.

(3) (Предишна ал. 2 - ДВ, бр. 120 от 2002 г.) Представителните организации на работниците и служителите изготвят и представят на представителните организации на работодателите общ проект.

(4) (Предишна ал. 3 - ДВ, бр. 120 от 2002 г.) Когато колективният трудов договор на отраслово или браншово равнище е сключен между всички представителни организации на работниците и служителите и на работодателите от отрасъла или бранша, по тяхно общо искане министърът на труда и социалната политика може да разпростре прилагането на договора или на отделни негови клаузи във всички предприятия от отрасъла или бранша.

Колективни трудови договори по общини

Чл. 51в. (Нов - ДВ, бр. 25 от 2001 г.) (1) Колективни трудови договори по общини за дейности, финансирани от общинския бюджет, се сключват между представителните организации на работниците, служителите и на работодателите.

workers and employees (meeting of the proxies) by a majority of more than half of its members.

Collective labour contract on an industrial and branch level

Art. 51b. (new, SG 25/2001) (1) (amend. – SG 108/08) Collective labour contract in industries and branches shall be concluded between the respective representative organisations of the workers and employees and of the employers.

(2) (new – SG 120/02; amend. – SG 58/10, in force from 30.07.2010) The collective labour contract at sector or branch level on agreement between the parties can cover one or separate activities from the Classification of Economic Activities.

(3) (prev. (2) – SG 120/02) The representative organisations of the workers and employees shall work out and present to the representative organisations of the employers a joint draft.

(4) (prev. (2) – SG 120/02) When the collective labour contract on an industrial or branch level is concluded between all representative organisations of the workers and employees and of the employers of the industry or branch upon their joint request the Minister of Labour and Social Policy can spread the implementation of the contract or its individual clauses on all enterprises of the industry or branch.

Collective labour contracts in municipalities

Art. 51c. (new, SG 25/2001) (1) Collective labour contracts in municipalities for activities financed by the municipal budget shall be concluded between the representative organisations of the workers, employees and of the employers.

(2) Местните поделения на представителните организации на работниците и служителите представят общи проекти за колективни трудови договори на местните поделения на представителните организации на работодателите.

Задължения за преговаряне и за предоставяне на информация (Загл. изм. ДВ, бр. 25 от 2001 г.)

Чл. 52. (1) Отделният работодател, групата работодатели и техните организации са длъжни:

1. да преговарят с представителите на работниците и служителите за сключване на колективен трудов договор;

2. да предоставят на представителите на работниците и служителите:

а) сключените колективни трудови договори, с които страните са обвързани поради отраслова, териториална или организационна принадлежност;

б) (изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г.) своевременно, достоверна и разбираема информация за икономическото и финансовото си състояние, която е от значение за сключването на колективния трудов договор; предоставянето на информация, разпространяването на която би могло да нанесе вреди на работодателя, може да бъде отказано или направено с изискване за поверителност.

(2) При неизпълнение на задълженията по предходната алинея виновните работодатели дължат обезщетение за причинените вреди.

(3) Смята се, че работодателят е в забава, ако не изпълни задължението си по т. 1 на ал. 1 в едномесечен срок, а по т. 2 на ал. 1 - в 15-дневен срок от поканата.

(4) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г.) По искане на работодателя при започване на преговорите за сключване на колективен трудов договор синдикалните организации в предприятието

(2) The local divisions of the representative organisations of the workers and employees shall present joint drafts of collective labour contracts to the local divisions of the representative organisations of the employers.

Obligations to Negotiate and to Provide Information (amend., SG 25/2001)

Art. 52. (amend. - SG, No 100/1992)

(1) The individual employer, the group of employers, and their organisations shall:

1. Negotiate with the employees' representatives to conclude a collective contract;

2. Make available to the employees' representatives:

a) the collective contracts concluded which bind the parties on the basis of to sectional, regional or organisational affiliation;

b) (amend., SG 25/2001) timely, reliable and comprehensive information for the financial position which is significant for the conclusion of the collective contract; submitting information whose spreading could harm the employer can be refused or made with a request for confidentiality.

(2) In case of failure to perform the obligation under the preceding paragraph the employers in default shall owe indemnity for damages inflicted.

(3) The employer shall be deemed to be in delay if he does not fulfil his obligation under para 1, para 1 within one month, and under para 1, para 2 within 15 days after the notice.

(4) (new, SG 25/2001) Upon request of the employer, at the start of the bargaining for conclusion of collective labour contract, the trade union organisations in the enterprise shall submit

предоставят информация за действителния брой на членовете си.

Сключване и вписване

Чл. 53. (1) Колективният трудов договор се сключва в писмена форма в три екземпляра - по един за всяка от страните и един за съответната инспекция по труда, и се подписва от представителите на страните.

(2) Писмената форма е необходима за действителността на колективния трудов договор.

(3) Колективният трудов договор се вписва в специален регистър в инспекцията по труда, в района на която е седалището на работодателя. Когато работодателите имат седалища в различни райони, вписването се извършва в една от инспекциите. Колективните трудови договори с отраслово и национално значение се вписват в Изпълнителната агенция "Главна инспекция по труда". Споровете относно компетентната инспекция се решават от министъра на труда и социалната политика.

(4) (Изм. - ДВ, бр. 108 от 2008 г.) Вписването се извършва въз основа на писмено заявление на всяка от страните в едномесечен срок от получаването му от инспекцията по труда. Към заявлението се прилагат подписан от страните екземпляр от договора и електронен образ на документа.

(5) (Нова - ДВ, бр. 108 от 2008 г.) 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.

(6) (Предишна ал. 5 - ДВ, бр. 108 от 2008 г.) При спор относно текста на договора достоверен е текстът, който е регистриран.

information for the actual number of their members.

Conclusion and Registration

Art. 53. (amend. - SG, No 100/1992) (1) The collective contract shall be concluded in writing in three copies - one for each of the parties, and one for the respective labour inspection, and shall be signed by the representatives of the parties.

(2) The written form is a requisite for the validity of the collective contract.

(3) The collective contract shall be registered in a special register with the labour inspection in the area where the employers' seat is located. In case the employers have seats in various areas, the registration shall be registered with one of the inspections. Collective contracts of a sectional or national significance shall be registered with the General Labour Inspection. Disputes as to the competent inspection shall be settled by the Minister of Labour and Social Policy.

(4) (amend. - SG 108/08) The registration shall be entered on the grounds of an application in writing of each of the parties within one month after the labour inspection has received the application. A copy of the agreement signed by the parties and an electronic image of the document shall be attached to the application.

(5) (new - SG 108/08) Copies of the registered employment contracts shall be provided ex officio, under order determined by the Minister of Labour and Social Policy, to the National Institute for Conciliation and Arbitration, which shall create and maintain an information system for the collective labour contracts.

(6) (prev. text of Para 05 - SG 108/08) Should a dispute as to the text of the agreement arise, the registered text shall be deemed authentic.

Влизане в сила и времетраене

Чл. 54. (1) Колективният трудов договор влиза в сила от деня на сключването му, доколкото в него не е уговорено друго.

(2) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г.) Колективният трудов договор се смята за сключен за срок една година, доколкото в него не е уговорен друг срок, но за не повече от две години. Страните могат да уговорят по-кратък срок на действие на отделни негови клаузи.

(3) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г.) Преговорите за сключване на нов колективен трудов договор започват не по-късно от три месеца преди изтичането на срока на действащия колективен трудов договор.

Продължаване действието на колективния трудов договор

Чл. 55. (1) (Предишен текст на чл. 55 - ДВ, бр. 25 от 2001 г.) Действието на колективния трудов договор, сключен между организация на работодатели и синдикални организации, не се прекратява спрямо работодател, който преустанови членството си в нея след неговото сключване.

(2) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., доп., бр. 108 от 2008 г.) В случаите по чл. 123 и 123а завареният колективен трудов договор действа до сключването на нов колективен трудов договор, но за не повече от една година от датата на промяната на работодателя.

Изменение

Чл. 56. (1) Колективният трудов договор може по всяко време да бъде изменен по взаимно съгласие на страните по реда за неговото сключване.

(2) За измененията в колективния трудов договор се прилагат чл. 53 и 54.

Entry into Force and Duration

Art. 54. (amend. - SG, No 100/1992)

(1) The collective contract shall come into force as from the date of its conclusion, insofar as it does not provide otherwise.

(2) (amend. - SG 25/2001) The collective contract shall be deemed concluded for a term of one year, insofar as it does not provide otherwise, but for no longer than two years. The parties can agree upon a shorter term of validity of its individual clauses.

(3) (new, SG 25/2001) The negotiations for conclusion of a new collective labour contract shall start not later than three months before the expiration of the term of the acting collective labour contract.

Extension of the Effect of the Collective contract

Art. 55. (amend. - SG, No 100/1992)

(1) (prev. art. 55 - SG 25/2001) The effect of the collective contract concluded between an employers' organisation and trade union organisations shall not be terminated with regard to an employer who terminates his membership in it after the agreement has been concluded.

(2) (new, SG 25/2001; suppl. - SG 108/08) In the cases under art. 123 and 123a the found collective labour contract shall remain in effect until the conclusion of a new collective labour contract, but for no longer than one year from the date of the change of the employer.

Amendment

Art. 56. (amend. - SG, No 100/1992)

(1) The collective contract may be amended at any time with the parties' mutual consent, under the terms and procedures under which it has been concluded.

(2) Articles 53 and 55 shall apply to amendments to the collective contract.

Действие по отношение на лицата

Чл. 57. (1) Колективният трудов договор има действие спрямо работниците и служителите, които са членове на синдикалната организация - страна по договора.

(2) (Доп. - ДВ, бр. 2 от 1996 г., изм., бр. 25 от 2001 г.) Работниците и служителите, които не членуват в синдикална организация, страна по договора, могат да се присъединяват към сключения колективен трудов договор от техния работодател с писмено заявление до него или до ръководството на синдикалната организация, която е сключила договора, при условия и по ред, определени от страните по договора, така че да не противоречат на закона или да го заобикалят, или да накърняват добрите нрави.

Задължение за информация

Чл. 58. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., бр. 48 от 2006 г.) Работодателят е длъжен да информира всички работници и служители за колективните трудови договори, сключени в предприятието, по отрасли, браншове или общини, с които е обвързан, и да държи на разположение на работниците и служителите техните текстове.

Искове при неизпълнение

Чл. 59. (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г.) При неизпълнение на задължението по колективния трудов договор искове пред съда могат да предявят страните по него, както и всеки работник или служител, спрямо когото колективният трудов договор се прилага.

Иск за обявяване на недействителност

Чл. 60. (Отм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., нов, бр. 25 от 2001 г.) Всяка от страните по колективния трудов договор, както и всеки работник или служител,

Effect with Regard to Persons

Art. 57. (amend. - SG, No 100/1992) (1) The collective contract shall have effect for the employees who are members of the trade union organisation signatory to the agreement.

(2) (Suppl. - SG, No. 2/1996; amend., SG 25/2001) The workers and employees who are not members of a trade union organisation, party to the agreement, may accede to the collective contract concluded by their employer by applications in writing submitted to him or to the leadership of the trade union organisation which has concluded the agreement, under conditions and by an order determined by the parties to the agreement, so that they do not contradict the law or evade it, or harm the good morals.

Obligation for Information

Art. 58. (amend. - SG, No 100/1992; amend. - SG 48/06, in force from 01.07.2006) The employer shall be obliged to inform all workers and employees of the collective contracts, with which he/she is bounded, concluded at the enterprise, by sectors, branches or municipalities and to keep the texts of the collective contract at the disposal of the workers and employees.

Claims in case of default

Art. 59. (amend. - No 100/1992; amend., SG 25/2001) For failure to fulfil the obligations under the collective labour contract claims can be laid before the court by the parties to it, as well as by every worker or employee regarding whom the collective labour contract applies.

Claim for declaring disability

Art. 60. (new, SG 25/2001) Each of the parties to the collective labour contract, as well as each worker or employee regarding whom the collective

спрямо когото колективният трудов договор се прилага, имат право да предявят иск пред съда за обявяване на недействителност на колективния трудов договор или на отделни негови клаузи, ако противоречат на закона или го заобикалят.

...

Задължение за информация при изменение на дейността, икономическото състояние и организацията на труда на предприятието

Чл. 130в. (Нов - ДВ, бр. 48 от 2006 г.)
(1) В случаите по чл. 7а работодателят е длъжен да предостави на избраните представители на работниците и служителите информация относно:

1. последните и предстоящите изменения в дейността и икономическото състояние на предприятието;

2. положението, структурата и очакваното развитие на заетостта в предприятието, както и относно предвидените подготвителни мерки, особено в случаите, когато съществува заплаха за заетостта;

3. (нова - ДВ, бр. 7 от 2012 г.) броя на работниците и служителите, изпратени от предприятие, което осигурява временна работа, или за намеренията си да ползва такива работници и служители;

4. (доп. - ДВ, бр. 82 от 2011 г., предишна т. 3, бр. 7 от 2012 г.) възможните съществени промени в организацията на труда, в т.ч. при въвеждане на надомна работа и работа от разстояние.

(2) (Изм. - ДВ, бр. 7 от 2012 г.) След предоставянето на информацията по ал. 1 работодателят е длъжен да проведе консултации по въпросите по ал. 1, т. 2 - 4.

(3) Когато информацията по ал. 1 съдържа данни, разгласяването на които може да увреди законните интереси на

labour contract is applied, shall have the right to lay claim before the court for declaring disability of the collective labour contract or of individual clauses of it if they contradict the law or evade it.

...

Obligation for informing in case of change of the activity, the economic status and the labour organisation of the enterprise

Art. 130c. (new - SG 48/06, in force from 01.07.2006) In the case under art. 7a the employer shall be obliged to provide the elected representatives of the workers and the employees with information, regarding:

1. the last and the forthcoming alterations in the activity and the economic status of the enterprise;

2. the situation, the structure and the expected development of the employment at the enterprise, as well as regarding the preparatory measures stipulated, especially in the cases when there is a threat to the employment;

3. (new - SG 7/12) the number of workers and employees sent by a temporary work agency or of its plans to employ such workers and employees;

4. (suppl. - SG 82/11; prev. text of item 3 - SG 7/12) the possible essential changes in the organization, including in the cases of outwork and remote work.

(2) (amend. - SG 7/12) After the provision of the information under par. 1 the employer shall be obliged to conduct consultations regarding the issues under par. 1, items 2 - 4.

(3) In case the information under par. 1 contains data, the disclosure of which may harm the lawful interests of the employer,

работодателя, той има право да я предостави с изискване за поверителност.

(4) В случаите по ал. 3 представителите на работниците и служителите нямат право да разкриват информацията по ал. 1 на останалите работници и служители и на трети лица.

(5) Работодателят може да откаже предоставянето на информация или провеждането на консултации, когато характерът на информацията или консултациите могат сериозно да навредят на функционирането на предприятието или на законните интереси на работодателя.

(6) При отказ да се предостави информация по ал. 5 и при възникнал спор относно неговата основателност страните могат да потърсят съдействие за уреждане на спора чрез посредничество и/или доброволен арбитраж от Националния институт за помирение и арбитраж.

...

Глава осемнадесета (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) ТРУДОВИ СПОРОВЕ

Определение

Чл. 357. (1) (Доп. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., предишен текст на чл. 357, бр. 48 от 2006 г.) Трудови са споровете между работника или служителя и работодателя относно възникването, съществуването, изпълнението и прекратяването на трудовите правоотношения, както и споровете по изпълнението на колективните трудови договори и установяването на трудов стаж.

(2) (Нова - ДВ, бр. 48 от 2006 г.) Трудови са и споровете между избраните по реда на чл. 7, ал. 2 и чл. 7а представители на работниците и служителите и работодателя при нарушаване на правата им.

the latter shall be entitled to provide it with a requirement of confidentiality.

(4) In the cases under par. 3 the representatives of the workers and the employees shall not be entitled to disclose the information under par. 1 to the rest of the workers and employees and to third parties.

(5) The employer may refuse the provision of information or the conducting of consultations, in case the nature of the information or of the consultations may seriously harm the functioning of the enterprise or the lawful interests of the employer.

(6) Upon refusal information under par. 5 to be provided and upon dispute occurred regarding its grounds, the parties may seek cooperation for settlement of the dispute by means of mediation and/or voluntary arbitration by the National Institute for Reconciliation and Arbitration.

...

Chapter eighteen. LABOUR DISPUTES

Definition

Art.357. (1)(amend.-SG,No100/1992; suppl., SG 25/2001; prev. text of art. 357 - 48/06, in force from 01.07.2006) Labour disputes shall be disputes between an employee and an employer on creation, existence, implementation and termination of employment relationships, as well as disputes on implementation of collective contracts and the establishment of the length of service.

(2) (new - SG 48/06, in force from 01.07.2006) Labour disputes shall also be considered the disputes between the representatives of the workers and the employees, elected by the procedure of art. 7, par. 2 and art. 7a, and the employer in case of offence of their rights.

(3) (Нова - ДВ, бр. 7 от 2012 г.) Трудови са и споровете между работниците и служителите, изпратени от предприятие, което осигурява временна работа, и предприятието ползвател при нарушаване на правата им.

Давност

Чл. 358. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) Исковите по трудови спорове се предявяват в следните срокове:

1. (изм. - ДВ, бр. 48 от 2006 г.) едномесечен - по спорове за ограничена имуществена отговорност на работника или служителя, за отмяна на дисциплинарно наказание "забележка" и в случаите по чл. 357, ал. 2;

2. (изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г.) 2-месечен - по спорове за отмяна на дисциплинарно наказание "предупреждение за уволнение", изменение на мястото и характера на работата и прекратяване на трудовото правоотношение;

3. 3-годишен - по всички останали трудови спорове.

(2) Сроковете по предходната алинея започват да текат:

1. за искове за отмяна на дисциплинарни наказания и за изменение на мястото и характера на работата - от деня, в който на работника или служителя е била връчена съответната заповед, а при искове относно прекратяване на трудовото правоотношение - от деня на прекратяването;

2. за другите искове - от деня, в който правото, предмет на иска, е станало изискуемо или е могло да бъде упражнено. При парични вземания изискуемостта се смята настъпила в деня, в който по вземането е трябвало да се извърши плащане по надлежния ред.

(3) Срокът по ал. 1 не се смята пропуснат, ако преди изтичането му исковата молба е подадена до некомпетентен орган. В този случай иско-

(3) (new - SG 7/12) Considered as labour disputes shall also be the ones between workers and employees sent by a temporary work agency, and the user enterprise - in those cases where their rights have been infringed.

Prescription

Art. 358. (amend. - SG, No 100/1992) (1) Labour dispute actions shall be brought within the following terms:

1. (amend. - SG 48/06, in force from 01.07.2006) one month for disputes on limited financial liability of an employee, for repeal of the administrative sanction "reprimand" and in the cases under art. 357, par. 2;

2. (amend, SG 25/2001) two months for disputes on the repeal of the disciplinary sanction "dismissal notice", changes in the location and nature of work and termination of employment relationship; "dismissal notice", changes in the location and nature of work and termination of employment relationship;

3. three years for all other labour disputes.

(2) The periods under the preceding paragraph shall commence as follows:

1. for actions to repeal a disciplinary sanction and on changes in the location and nature of work - as from the date on which the respective order has been served on the employee, and for actions on termination of an employment relationship - as from the date of termination;

2. for other actions - as from the date on which the right subject of the action has become executable or exercisable. For claims in cash the executability shall be considered in effect on the date on which payment should have been properly made.

(3) The term under para 1 shall not be deemed expired, provided prior to expiry the action has been brought with a body not competent to examine it. In

вата молба се препраща служебно на съда.

Безплатно производство по трудови дела

Чл. 359. (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г.) Производството по трудови дела е безплатно за работниците и служителите. Те не плащат такси и разноски по производството, включително и за молбите за отмяна на влезли в сила решения по трудови дела.

Подведомственост

Чл. 360. (1) Трудовите спорове се разглеждат от съдилищата. Те се разглеждат по реда на Гражданския процесуален кодекс, доколкото в този кодекс не е предвидено друго.

(2) (Частично обявена за противоконституционна от КС на РБ - ДВ, бр. 69 от 1995 г.; изм., бр. 2 от 1996 г.) Не се разглеждат от съдилищата спорове относно освобождаване на:

1. (изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г.) изборни служители в органите на изпълнителната власт, в обществени организации и в политически партии и движения;

2. (Решение № 11 на КС на РБ от 30.04.1998 г. - ДВ, бр. 52 от 1998 г., нова, бр. 25 от 2001 г.) служителите по чл. 28, ал. 2 от Закона за администрацията.

Подсъдност на трудовите спорове с чуждестранни лица

Чл. 361. (1) (Предишен текст на чл. 361 - ДВ, бр. 48 от 2006 г.) Трудовите спорове между работници или служители - чужди граждани, и работодатели - чуждестранни лица или смесени предприятия със седалище в Република България, когато работата се извършва в страната, са подсъдни на съда според седалището на рабо-

such case the action shall be transferred to a court on the motion of the erroneously seized organ.

Free Proceedings in Labour Cases

Art. 359. (amend. - SG, No 100/1992; amend., SG 25/2001) Proceedings in labour cases shall be free of charge for employees. They shall not pay fees and expenses for proceedings, including for applications for repeal of effective rulings on labour cases.

Jurisdiction

Art. 360. (amend. - SG, No 100/1992) (1) Labour disputes shall be reviewed by the courts. They shall be reviewed pursuant to the rules of the Civil Procedure Code, unless otherwise provided by this Code.

(2) (Declared anti-constitutional by Decision No 12 of 1995 of the Constitutional Court in its part regarding the words "or in an act of the Council of Ministers" (the amendment in SG No 100/1992) - SG, No 69 of 1995, Amended - SG, No. 2/1996) The courts shall not review disputes on dismissal of:

1. (amend., SG 25/2001) elected employees of the bodies of the executive authority, of public organisations and of political parties and movements;

2. (amend. - SG 25/2001) the employees under art. 28, para 2 of the Administration Act.

Jurisdiction over Labour Disputes with Foreign Nationals

Art. 361. (1) (amend. - SG No 100/1992; prev. text of art. 361 - 48/06, in force from 01.07.2006) Labour disputes between employees who are foreign citizens and employers who are foreign nationals or joint ventures with a domicile in the Republic of Bulgaria, when the work has been performed in this country, shall fall under the juris-

тодателя, освен ако между страните е уговорено друго.

(2) (Нова - ДВ, бр. 48 от 2006 г.) На съда по ал. 1 са подсъдни и споровете за осигуряване на минимални условия на работа, които се гарантират на командировани работници и служители в Република България в рамките на предоставяне на услуги по реда на чл. 70, ал. 4 от Закона за насърчаване на заетостта.

Подсъдност на трудовите спорове на български работници или служители в чужбина

Чл. 362. Трудовите спорове между работници или служители - български граждани, работещи в чужбина, и български работодатели в чужбина са подсъдни на надлежния съд в София, а когато работникът или служителят е ответник - на надлежния съд по неговото местожителство в страната.

diction of the respective court of domicile of the employer, unless otherwise agreed between the parties.

(2) (new - SG 48/06, in force from 01.07.2006) Under the jurisdiction of the court under par. 1 shall also fall the disputes for provision of minimum conditions of work, guaranteed to workers and employees, sent on a business trip in the Republic of Bulgaria within the framework of the provision of services by the order of art. 70, par. 4 of the Employment Promotion Act.

Jurisdiction over Labour Disputes of Bulgarian Employees Abroad

Art. 362. (amend. - SG No 100/1992) Labour disputes between employees who are Bulgarian citizens working abroad and Bulgarian employers abroad shall fall under the jurisdiction of the proper court in Sofia and, in case the employee is a defendant, under the jurisdiction of the proper court of his domicile in this country.

**ЗАКОН за информиране
и консултиране
с работниците и служителите
в многонационални
предприятия,
групи предприятия
и европейски дружества
(Извлечение)**

Обн., ДВ, бр. 57 от 14.07.2006 г., в
сила от датата на влизане в сила
на Договора за присъединяване на
Република България към Европейския
съюз - 1.01.2007 г., изм. и доп., бр. 26 от
29.03.2011 г., в сила от 5.06.2011 г., бр.
82 от 21.10.2011 г.

...

**Глава пета
ПОВЕРИТЕЛНА ИНФОРМАЦИЯ**

**Предоставяне на поверителна
информация**

Чл. 29. (1) Предоставянето на информация на европейския работнически съвет или на представителния орган в европейското търговско или кооперативно дружество, или на определените от тях експерти, разпространяването на която може да увреди законните интереси на предприятията по чл. 4, ал. 2, 5 или 6 и дружествата по чл. 12 и 20, може да се направи с изискване за поверителност.

(2) Лицата, на които е предоставена поверителна информация по ал. 1, не могат да я разпространяват на останалите работници и служители и на трети лица. Те имат това задължение и след изтичането на мандата им и независимо каква е тяхната или на определените експерти месторабота.

(3) Когато характерът на информацията по ал. 1 може да наруши сериозно функционирането на предприя-

**Act on informing
and consulting
workers and employees
in multinational undertakings,
groups of undertakings
and European companies**

(Extracts)

Effective from the date of entry into force of the Treaty of Accession of Bulgaria to the European Union Prom. SG. 57/14 Jul 2006, amend. SG. 26/29 Mar 2011

...

**Chapter five.
CONFIDENTIAL INFORMATION**

**Providing
confidential information**

Art. 29. (1) Where the disclosure of information may injure the legal interests of the enterprises referred to in Art. 4, paras. 2, 5 or para. 6 and those referred to in Arts. 12 and 20, the communication of information to the European Works Council or the representative body in the European commercial company or the European cooperative society, as well as to the experts designated by them can be carried out under the requirement of confidentiality.

(2) The persons provided with confidential information under para. 1 shall not be entitled to disclose it to other workers and employees or third persons. This obligation shall continue to apply even after the expiry of their terms of office, regardless of their place of employment and the one of the experts designated.

(3) Where the nature of the information referred to in para. 1 may seriously disturb the functioning of the enter-

тията или дружествата или да бъде в тяхна вреда, органите за управление могат да откажат предоставянето ѝ въз основа на обективна преценка.

(4) При отказ да се предостави информация по ал. 3 и възникнал спор относно неговата основателност страните могат да потърсят съдействие за уреждане на спора чрез посредничество и/или доброволен арбитраж от Националния институт за помирение и арбитраж.

prises or companies or societies or be detrimental thereto, the management bodies shall be entitled to refuse to communicate the information on the grounds of an impartial judgement.

(4) Where the providing information has been refused under para. 3 and a dispute has arisen regarding the reasonableness thereof, the parties shall be entitled to seek help in settling the dispute through the mediation and/or the voluntary arbitration of the National Institute of Reconciliation and Arbitration.

ЗАКОН ЗА ДЪРЖАВНИЯ СЛУЖИТЕЛ (Извлечение)

*В сила от 27.08.1999 г.
Обн. ДВ. бр.67 от 27 Юли 1999г., посл.
изм. и доп. ДВ. бр.24 от 31 Март 2015г.*

...

Сдружаване на държавните служители

Чл. 43. (Изм. - ДВ, бр. 95 от 2003 г.)
Държавните служители имат право да се сдружават в професионални организации и сдружения с нестопанска цел.

Синдикални организации на държавните служители

Чл. 44. (1) Държавните служители имат право свободно да образуват синдикални организации, да встъпват и да прекратяват членството си в тях, като се съобразяват само с техните устави.

(2) Синдикалните организации на държавните служители имат право да приемат свои устави и правила за работа, както и да избират свои органи и представители.

(3) Синдикалните организации представляват и защитават интересите на държавните служители пред държавните органи по въпросите на служебните и осигурителните отношения чрез предложения, искания и участие в подготовката на проекти за вътрешни правилници и наредби, които се отнасят до служебните отношения.

Юридическо лице на синдикалните организации

Чл. 45. (1) (Изм. - ДВ, бр. 95 от 2003 г.) Синдикалните организации на държавните служители придобиват качеството на юридическо лице след

CIVIL SERVANTS ACT

(Extracts)

*Prom. SG. 67/27 Jul 1999, last amend. and
suppl. SG. 24/31 Mar 2015*

...

Association of the civil servants

Art. 43. (amend. SG 95/03) The civil servants shall have right to associate in professional organisations and associations with non profit objective.

Professional organisations of the civil servants

Art. 44. (1) The civil servants shall have right to form freely professional organisations, to become their members and to terminate their membership in compliance only with their statutes.

(2) The professional organisations of the civil servants shall have right to approve their statutes and regulations for work as well as to elect their bodies and representatives.

(3) The professional organisations shall represent and defend the interests of the civil servants before the state bodies for the issues of the official and insurance relations with proposals, requests and participation in the preparation of drafts for internal regulations and ordinances referring to the official relations.

Corporate body of the professional organisations

Art. 45. (1) (amend. SG 95/03) The professional organisations of the civil servants shall acquire the characteristic of corporate body after entering by the

вписването по реда, установен за вписване на сдруженията с нестопанска цел.

(2) Имуществените отношения между членовете на прекратената синдикална организация се уреждат съобразно предвиденото в техните устави.

Съдействие за осъществяване дейността на синдикалните организации

Чл. 46. Държавните органи съдействат на синдикалните организации за осъществяване на тяхната дейност, като им предоставят безвъзмездно помещения и други материални условия за изпълнение на техните функции.

Право на стачка

Чл. 47. (1) Когато предявените искания, свързани със служебните и осигурителните отношения, не са уважени, държавните служители могат да обявяват стачка.

(2) Осъществяването на стачката по ал. 1 се извършва чрез носене и поставяне на подходящи знаци и символи, протестни плакати, ленти и други, без да преустановяват изпълнението на държавната служба.

(3) По време на стачката представителите на държавните служители и органът по назначаването полагат усилия за разрешаване на спорните въпроси.

...

order for entering the associations with non profit objective.

(2) The proprietary relations between the members of the terminated professional organisation shall be arranged according to the provided in their statutes.

Assistance for implementing the activity of the professional organisations

Art. 46. The state bodies shall assist the professional organisations for implementing their activity conceding to them gratuitously premises and other material conditions for accomplishing their functions.

Right to strike

Art. 47. (1) When the presented requirements connected with the official and insurance relations are not met the civil servants shall be able to declare strike.

(2) The implementing of the strike of para 1 shall be accomplished carrying and mounting appropriate signs and symbols, protest posters, ribbons etc without terminating the fulfilment of the civil service.

(3) During the strike the representatives of the civil servants and the body of appointment shall make efforts for solving the disputed issues.

...

**ЗАКОН ЗА МИНИСТЕРСТВОТО
НА ВЪТРЕШНИТЕ РАБОТИ
(Извлечение)**

*Обн. ДВ. бр.53 от 27 Юни 2014г., посл.
изм. и доп. ДВ. бр.24 от 31 Март 2015г.*

...

**Глава дванадесета.
СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ**

Чл. 242. (1) Служителите в МВР имат право свободно да се сдружават в синдикални организации за защита на своите трудови и социално-икономически права и интереси.

(2) Държавните служители в МВР могат да членуват в синдикални организации само на служители от МВР. Те не могат да приемат в своите организации лица, които не са служители в МВР.

(3) Лицата, работещи по трудово правоотношение, имат право да се сдружават в синдикални организации при условията и по реда на Кодекса на труда.

(4) Синдикалните организации в МВР осъществяват дейността си, без да се намесват в ръководството на структурите и в управлението на системата.

Чл. 243. (1) Синдикалните организации на служителите в МВР придобиват качеството на юридическо лице след вписването им по реда, установен за вписване на сдруженията с нестопанска цел.

(2) Синдикалните организации в МВР представляват своите членове пред ръководството на МВР и защитават техните права по служебните, трудовите и осигурителните правоотношения, както и по въпросите на жизненото равнище чрез предложения, искания и участие в подготовката на проекти на нормативни и общи административни актове.

MINISTRY OF INTERIOR ACT

(Extracts)

*Prom. SG. 53/27 Jun 2014, last amend.
and suppl. SG. 24/31 Mar 2015*

...

**Chapter twelve.
SYNDICATE ACTIVITY**

Art. 242. (1) The MI official shall have the right to associate freely in syndicate organizations for protection of their labour and social economic rights and interests.

(2) The MI civil servants may be members of syndicate organizations only of MI officials. They shall not be able to accept in their organizations persons, who are not official in MI.

(3) The persons, working under a labour legal contract shall have the right to associate in syndicate organizations under the conditions and procedure of the Labour Code.

(4) The syndicate organizations in MI shall carry out their activity without interfering in the governance of the structures and in the government of the system.

Art. 243. (1) the syndicate organizations of the officials in MI shall acquire the capacity of a legal person after their entry in the procedure, established for entry of the non-governmental associations.

(2) The MI syndicate organizations shall represent their members before the MI governance and shall protect their rights in the civil servants', labour and servant contracts, as well as on the issued of living standard by proposals, requests and participation of drafts of normative and general administrative acts.

(3) (Изм. - ДВ, бр. 14 от 2015 г.) Синдикалните организации, в които членуват държавни служители в МВР, нямат право да се присъединяват или да членуват в национални синдикални организации извън МВР.

(4) (Отм. - ДВ, бр. 14 от 2015 г.)

(5) Синдикалните организации, в които членуват държавни служители в МВР, имат право да се присъединяват към международни синдикални организации със сродни функции и характер.

(6) Ръководството на МВР съдейства на синдикалните организации за осъществяване на тяхната дейност, като може да им предоставя безвъзмездно ползване на помещения и да им създава други материални условия, необходими за изпълнението на техните функции.

Чл. 244. (1) Синдикалните организации изразяват и отстояват интересите на своите членове и съдействат за осъществяване на социално-икономическите им права и интереси и за подобряване на жизненото им равнище в сътрудничество и консултации с ръководството на МВР.

(2) Когато при осъществяване на дейностите по ал. 1 не се постигне съгласие с ръководството на МВР, организациите по чл. 242, ал. 1 могат да пристъпят към осъществяване на избрани от тях форми на протестни действия, без членовете им да преустановяват изпълнението на служебните си задължения.

(3) По време на протестните действия представителите на организациите по чл. 242, ал. 1 и ръководството на МВР полагат усилия за разрешаване на спорните въпроси чрез преговори и консултации.

Чл. 245. (1) Министърът на вътрешните работи и синдикалните организации, в които членуват държавни слу-

(3) (amend. - SG 14/15) The syndicate organizations in which MI civil servants are members shall not have the right to join or be members in national syndicate organizations outside MI.

(4) (revoked - SG 14/15)

(5) Syndicate organizations, in which MI civil servants are members, shall have the right to join to international syndicate organizations with similar functions and nature.

(6) The MI governance shall assist the syndicate organizations for carrying out their activity, where they may provide to them free use of premises and other material conditions, needed for fulfillment of their functions.

Art. 244. (1) The syndicate organizations and express and stand for the interests of their members and shall assist for realization of their social-economic rights and interests and for improvement of their living standards in cooperation and consultations with the MI governance.

(2) While realizing the activities under Para. 1 no agreement is reached with the MI governance, the organizations under Art. 242, Para. 1 may proceed to realization of chosen by them forms of protest actions, without their members to interrupt fulfilling their official duties.

(3) During the protests actions, the representatives of the organizations under Art. 242, Para. 1 and the governance of MI shall lay efforts for solving the discussed issues by negotiations and consultations.

Art. 245. (1) The Minister of Interior and the syndicate organizations, in which MI civil servants are members

жители в МВР, сключват споразумение за сътрудничество при осъществяване на социално-икономическите права и интереси на държавните служители.

(2) Министърът на вътрешните работи и синдикалните организации, в които членуват лица, работещи по трудово правоотношение в МВР, могат да сключват колективен трудов договор и споразумения при условията и по реда на Кодекса на труда.

Чл. 246. (1) Държавните служители могат да провеждат събрания в извънработно време, включително в униформено облекло, във:

1. помещения или места, предоставени за ползване и управление на МВР, при условия, определени от съответния ръководител;

2. други помещения, избрани от тях.

(2) Държавните служители могат да провеждат събрания през работно време в рамките на 40 часа годишно, времето и мястото на които се определят от съответния ръководител.

Чл. 247. (1) Държавните служители, които заемат ръководна изборна длъжност в организациите по чл. 242, ал. 1, за времето на мандата си имат право на неплатен отпуск.

(2) Служебните правоотношения на държавните служители по ал. 1 могат да бъдат прекратени на основание чл. 226, ал. 1, т. 5 и 8 само с предварителното съгласие на ръководния орган на съответната синдикална организация.

(3) Броят на служителите с право на неплатен отпуск по ал. 1 се одобрява от министъра на вътрешните работи след обсъждане в Съвета за социално партньорство в МВР.

(4) Времето по ал. 1 се зачита за трудов стаж по този закон.

Чл. 248. (1) В МВР се създава Съвет за социално партньорство, наричан

shall sign an agreement for cooperation in realization of the social economic rights and interests of the civil servants.

(2) The Minister of Interior and the syndicate organization in which person, working on a labour contracts in MI may sign collective labour contract and agreements under the conditions and procedure of the Labour Code.

Art. 246. (1) The civil servants may conduct meetings outside the working time, including in uniform cloths in:

1. premises or places, provided for use and governance of MI under conditions, defined by the relevant head;

2. other premises, chosen by them.

(2) The civil servants may conduct meetings during working time within the frames of 40 hours yearly, the time and place of which shall be defined by the relevant head.

Art. 247. (1) The civil servants, who occupy governance election position in the organizations under Art. 242, Para. 1 for the time of their mandate shall have the right to unpaid leave.

(2) The civil servant's service contracts under Para. 1 may be terminated under Art. 226, Para. 1, p. 5 and 8 only with a preliminary agreement of the governing body of the relevant syndicate organization.

(3) The number of the civil servants with the right to non-paid leave under Para. 1 shall be approved by the Minister of Interior after discussion in the Council for social partnership in MI.

(4) The time under Para. 1 shall be considered as length of service under this act.

Art. 248. (1) A Council for social partnership shall be established in

по-нататък "съвета". Съветът се ръководи от министъра на вътрешните работи или от определен от него заместник-министър.

(2) (Изм. - ДВ, бр. 14 от 2015 г.) В съвета участват представители на ръководството на МВР, на организациите по чл. 242, ал. 1 и на служителите, нечленуващи в синдикалните организации. Броят на представителите на служителите, нечленуващи в синдикални организации, не може да е по-голям от една четвърт от общия брой представители на организациите по чл. 242, ал. 1.

(3) Съветът осъществява социалния диалог, като разрешава въпросите, свързани с трудовите и служебните отношения и със социално-икономическите права и интереси на служителите, в дух на сътрудничество, взаимни отстъпки и зачитане интересите на всяка от страните.

(4) Съветът полага усилия за доброволно уреждане на възникналите спорни въпроси чрез консултации и преговори за постигане на съгласие и приемане на общи решения по реда на ал. 3.

(5) Съветът приема правила за организацията и дейността си.

...

MI, called hereinafter, "the Council". It shall be headed by the Minister of Interior or by a Deputy Minister, assigned by him.

(2) (amend. - SG 14/15) In the Council shall participate representatives of the MI governance, the organizations under Art. 242, Para. 1 and of the official, not members in the syndicate organizations. The number of the representatives of the officials, not members in the syndicate organizations shall not be larger than one fourth of the total number of representatives of the organizations under Art. 242, Para. 1.

(3) The Council shall carry out the social dialogue, by solving issues, related to the labour and civil servants' service contracts and social economic rights and interests of the officials in spirit of cooperation, joint give- and- take relations and respect of the interests of each of the parties.

(4) the Council shall lay efforts for voluntary settling of occurred dispute issues by consultations and negotiations for achieving agreements and adoption of common decision under Para. 3.

(5) The Council shall adopt Rules for the organization and its activity.

...

**ЗАКОН ЗА ОТБРАНАТА И
ВЪОРЪЖЕНИТЕ СИЛИ НА
РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ
(Извлечение)**

В сила от 12.05.2009 г.

*Обн. ДВ. бр.35 от 12 Май 2009г., посл.
изм. и доп. ДВ. бр.24 от 31 Март 2015г.*

...

Чл. 184. Военнослужещите нямат право на стачка и на синдикални действия.

Чл. 185. Военнослужещите, които упражняват професия като лекари, лекари по дентална медицина, магистър-фармацевти, медицински сестри, акушерки и асоциирани медицински специалисти, могат да членуват в съответните съсловни организации.

Чл. 186. (1) (Изм. и доп. - ДВ, бр. 16 от 2010 г., в сила от 26.02.2010 г.) В мирно време военнослужещите могат да се сдружават за осъществяване на дейности от взаимен интерес. Тези дейности се извършват извън служебно време и не могат да накърняват бойната готовност, подготовката, дисциплината, моралния дух на личния състав и да нарушават установения ред и единоначалието в Министерството на отбраната, в структурите на пряко подчинение на министъра на отбраната и в Българската армия.

(2) Въпросите, свързани с отбранителната политика на държавата, военното строителство, подготовката, бойната готовност и мобилизацията на въоръжените сили, тяхното комплектуване с личен състав, въоръжение, техника и други имущества не могат да бъдат предмет на дейност на сдруженията по ал. 1.

(3) Сдруженията могат да членуват в сродни международни организации.

(4) (Изм. - ДВ, бр. 16 от 2010 г., в сила от 26.02.2010 г.) Взаимоотношенията между сдруженията на военнослужещи и Министерството на отбраната се уреждат със споразумения.

...

**ACT ON THE DEFENCE AND
ARMED FORCES OF THE
REPUBLIC OF BULGARIA
(Extracts)**

In force from 12.05.2009

*Prom. SG. 35/12 May 2009, last amend.
and suppl. SG. 24/31 Mar 2015*

...

Art. 184. The military servicemen shall not be entitled to strike and to engage in trade union activities.

Art. 185. The military servicemen - physicians and doctors in dental medicine, master-pharmacists, medical nurses, obstetricians and associated medical nurses may be members in the relevant professional organisations.

Art. 186. (1) (amend. and suppl. - SG 16/10, in force from 26.02.2010) In peacetime the military servicemen shall be able to associate for implementing activities of mutual interest. These activities shall be implemented out of service time, out of the units of the armed forces and shall not affect the combat readiness, the training, the discipline, the moral spirit of the personnel and violate the established order and undivided authority in the Ministry of Defence, in the units directly subordinated to the Minister of Defence and the Bulgarian Army.

(2) The issues, connected with the defence policy of the state, the military construction, the training, the combat readiness and the mobilisation of the armed forces, their support with staff, arms, hardware and other possessions shall not be possible to be subject of activity of the associations under Para 1.

(3) The associations may be members of similar international organizations.

(4) (amend. - SG 16/10, in force from 26.02.2010) The relations between the servicemen associations and the Ministry of Defence shall be regulated by agreements.

...

**ЗАКОН ЗА ЖЕЛЕЗОПЪТНИЯ
ТРАНСПОРТ
(Извлечение)**

*Обн. ДВ. бр.97 от 28 Ноември 2000г,
посл. изм. ДВ. бр.17 от 6 Март 2015г.*

...

Чл. 51. В случай на предприемане на действията, предвидени в глава трета от Закона за уреждане на колективните трудови спорове, работниците и техните работодатели - превозвачи, са длъжни да осигурят задоволително транспортно обслужване на населението, но не по-малко от 50 на сто от обема на превозите преди предприемането на тези действия.

...

RAILWAY TRANSPORT ACT

(Extracts)

*Prom. SG. 97/28 Nov 2000, last amend.
SG. 17/6 Mar 2015*

...

Art. 51. In cases of undertaking actions provided in Chapter three of the Act on Settlement of Collective Trade Disputes, the workers and their employers - the carriers - shall be obliged to provide satisfactory transport services to the population but no less than 50 per cent of the transport volume before taking these actions.

...

ПРАВИЛНИК ЗА УСТРОЙСТВОТО И ДЕЙНОСТТА НА НАЦИОНАЛНИЯ ИНСТИТУТ ЗА ПОМИРЕНИЕ И АРБИТРАЖ

*Издаден от Министерство на труда
и социалната политика*

*Обн. ДВ. бр.35 от 16 Април 2003г.,
изм. ДВ. бр.29 от 5 Април 2005г.,
изм. ДВ. бр.20 от 12 Март 2010г., изм.
и доп. ДВ. бр.29 от 10 Април 2012г.,
изм. ДВ. бр.59 от 3 Август 2012г., изм.
и доп. ДВ. бр.95 от 1 Ноември 2013г.,
изм. ДВ. бр.39 от 9 Май 2014г.*

Глава първа. ОБЩИ РАЗПОРЕДБИ

Чл.1. С правилника се уреждат дейността, числеността, структурата и организацията на работата на Националния институт за помирение и арбитраж, наричан по-нататък "института", както и функциите на неговите организационни структури и административни звена.

Чл.2. (1) (Доп. - ДВ, бр. 95 от 2013 г.) Институтът е юридическо лице към министъра на труда и социалната политика със седалище София и с ранг на изпълнителна агенция.

(2) Институтът се ръководи и представлява от директор.

Чл.3. (1) Институтът е второстепенен разпоредител с бюджетни кредити към министъра на труда и социалната политика.

(2) Издръжката на института се формира от бюджетни средства и от собствени приходи.

(3) Източниците на собствени приходи са:

1. от национални и международни програми;

2. от отпечатване и разпространение на материали, свързани с дейността на института;

3. от информационно обслужване;

REGULATIONS FOR THE STRUCTURE AND ACTIVITIES OF THE NATIONAL INSTITUTE FOR CONCILIATION AND ARBITRATION

*Issued by the Ministry of Labour and
Social Policy*

*Promulgated in SG No.35/16.04.2003,
amended SG No.29/5.04.2005, SG
No.20/12.03.2010, amended and
supplemented SG No.29/10.04.2012,
amended SG No.59/3.08.2012, amended
and supplemented SG No.95/01.11.2013,
amended SG No.39/09.05.2014*

Chapter one GENERAL PROVISIONS

Art.1. These rules shall regulate the activities, staff number, structure and work organization of the National Institute for Conciliation and Arbitration, hereinafter referred to as "Institute", as well as the functions of its organizational structures and administrative units.

Art.2. (1) (suppl. – SG 95/2013) The Institute is a legal entity under the Minister of Labour and Social Policy based in Sofia and ranked as an executive agency.

(2) The Institute shall be managed by a director.

Art.3. (1) The Institute is a second-level spending unit to the Minister of Labour and Social Policy.

(2) The maintenance of the Institute shall be made up of appropriations and its own revenue.

(3) Own revenue sources are received from:

1. National and international programs;

2. Printing and distribution of materials related to the activities of the Institute;

3. IT services;

4. от провеждане на курсове и семинари;

5. от дарения;

6. други.

Чл.4. Основна дейност на института са посредничеството и арбитражът при уреждане на колективните трудови спорове.

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;

б) възникналите колективни трудови спорове;

в) причините за възникване на колективните трудови спорове;

г) способите и сроковете за уреждането на колективните трудови спорове;

2. класифицира информация по:

а) видове икономически дейности;

б) вида на предприятията - малки, средни, големи;

в) характер на исканията;

г) брой на работниците и/или служителите, засегнати от колективния трудов спор;

3. разработва програми за обучение;

4. провежда обучения на посредници и арбитри;

5. поддържа база от данни с информация за посредниците и арбитрите, както и за проведените обучения с тях;

6. осъществява сътрудничество с български и международни институции и организации във връзка с дейността на института;

7. (отм. - ДВ, бр. 95 от 2013 г.)

8. издава информационни издания, лекторски материали и други, свързани с дейността на института;

9. организира специализирано обучение в страната и в чужбина, свързано с дейността на института;

4. Organizing courses and seminars;

5. Donations;

6. Other.

Art.4. The main activities of the Institute are mediation and arbitration for collective labour disputes settlement.

Art.5. When carrying out its main activities the Institute shall:

1. collect, store and analyse data individually and in cooperation with the social partners concerning:

a) collective bargaining;

b) collective labour disputes;

c) reasons for collective labour disputes;

d) instruments and terms for settlement of collective labour disputes;

2. classify information about:

a) the types of economic activities;

b) the type of enterprises – small, medium, large;

c) the nature of requests;

d) the number of workers and /or employees affected by collective labour disputes;

3. develop training programs;

4. organize trainings for mediators and arbitrators;

5. maintain a database with information about mediators and arbitrators, as well as the trainings carried out by the Institute;

6. cooperate with Bulgarian and international institutions and organizations in connection with its activities;

7. (Repealed - SG 95/2013)

8. publish news releases, lectures and other materials related to its activities;

9. organize specialized training in the country and abroad, related to its activities;

10. (изм. - ДВ, бр. 29 от 2005 г., в сила от 05.04.2005 г.) 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;

11. (изм. - ДВ, бр. 29 от 2005 г., в сила от 05.04.2005 г.) проучва и предлага за реализация добрата чуждестранна практика в областта на уреждането на колективните трудови спорове;

12. (нова - ДВ, бр. 95 от 2013 г.) публикува на официалната интернет страница на НИПА действащите колективни трудови договори, сключени по реда на чл. 51б и 51в от Кодекса на труда;

13. (предишна т. 12 - ДВ, бр. 95 от 2013 г.) осъществява и други функции, възложени му с нормативни актове.

Глава втора. ДИРЕКТОР

Чл. 6. (1) Директорът на института се назначава от министъра на труда и социалната политика по трудово правоотношение, след консултации с надзорния съвет на института.

(2) Директорът ръководи, координира и контролира осъществяването на цялостната дейност на института съобразно нормативно установените правомощия, като:

1. осъществява оперативното ръководство на института и го представява;

2. организира разработването и изпълнението на програмите на института;

3. внася в надзорния съвет на института за утвърждаване:

а) проекти на програми за дейността на института;

б) проект на бюджет и отчет за изпълнението на бюджета на института;

4. сключва договори, свързани с дейността на института;

10. (Amended - SG 29/2005, in force since 05.04.2005) participate in the development of legislative acts and propose to the Minister of Labour and Social Policy elaboration of legislation concerning collective labour disputes settlement;

11. (Amended – SG 29/2005, in force since 05.04.2005) study good foreign practices in dealing with collective labour disputes and propose their implementation;

12. (New – SG 95/2013) publish currently applicable collective agreements concluded in accordance with Art. 51b and 51c of the Labour Code, on the official website of the NICA;

13. (Previous para. 12 – SG 95/2013) carry out other functions assigned to it by legislation.

Chapter two DIRECTOR OF THE INSTITUTE

Art.6. (1) The Director of the National Institute for Conciliation and Arbitration shall be appointed under employment relationship by the Minister of Labour and Social Policy in consultations with the Supervisory Board.

(2) The Director shall manage, coordinate and control the overall activities of the Institute in accordance with statutory powers, such as:

1. carrying out the operational management of the Institute and representing it;

2. organizing the development and implementation of the Institute programs;

3. presenting the following to the Supervisory Board for approval:

a) draft programs for the activities of the Institute;

b) a draft budget and a report on the implementation of the Institute budget;

4. signing contracts related to the activities of the Institute;

5. (изм. - ДВ, бр. 29 от 2005 г., в сила от 05.04.2005 г.) провежда гарантирана, открита и достъпна информационна политика за дейността на института, като спазва разпоредбите на Конституцията и законите на страната, както и принципа за поверителност на информацията, станала достояние при уреждането на колективни трудови спорове;

6. взаимодейства с органите на държавната администрация, организациите на работодателите и на работниците и служителите, както и с други организации, органи и лица във връзка с дейността на института;

7. (изм. - ДВ, бр. 95 от 2013 г.) издава удостоверенията на посредниците и арбитрите;

8. (доп. - ДВ, бр. 95 от 2013 г.) утвърждава образец на печата на института и образец на удостоверенията на посредниците и арбитрите;

9. (доп. - ДВ, бр. 20 от 2010 г., изм. - ДВ, бр. 29 от 2012 г.) утвърждава длъжностното разписание и длъжностните характеристики;

10. (отм. - ДВ, бр. 29 от 2005 г., в сила от 05.04.2005 г.)

11. сключва, изменя и прекратява трудовите договори с лицата, работещи в института по трудово правоотношение;

12. командирова със заповед служителите от института в страната и в чужбина;

13. командирова членовете на надзорния съвет в страната и в чужбина;

14. изготвя и представя на надзорния съвет доклад за дейността на института до министъра на труда и социалната политика;

15. разпорежда се с бюджета на института;

16. (нова - ДВ, бр. 95 от 2013 г.) утвърждава проекти, ръководства и правила и издава индивидуални административни актове, свързани с

5. (Amended – SG 29 of 2005, in force since 05.04.2005) pursuing and guaranteeing a transparent and accessible information policy regarding the activities of the Institute, in accordance with the Constitution and national legislation, as well as the principle of confidentiality of the information that becomes available during settlement procedures;

6. interacting with state administration authorities, with the Workers' and Employers' organizations, as well as other organizations, institutions and individuals in connection with the activities of the Institute;

7. (Amended – SG 95/2013) issuing certificates to mediators and arbitrators;

8. (Suppl. – SG 95/2013) confirming the model of the Institute's official seal and certificates for mediators and arbitrators;

9. (Suppl. – SG 20/2010, amended – SG 29/2012) confirming posts and job descriptions;

10. (Repealed – SG. 29 of 2005, in force since 05.04.2005)

11. concluding, amending and terminating employment contracts with employees working at the Institute under an employment relationship;

12. posting by order employees of the Institute on the territory of the country and abroad;

13. posting members of the Supervisory Board on the territory of the country and abroad;

14. drawing up and submitting a report to the Supervisory Board on the activities of the Institute addressed to the Minister of Labour and Social Policy;

15. administering the Institute budget;

16. (New – SG 95/2013) approving projects, guidelines and regulations and issuing individual administrative acts related to the activities and work

дейността и организацията на работа на института в рамките на своята компетентност;

17. (предишна т. 16 - ДВ, бр. 95 от 2013 г.) осъществява и други функции, свързани с дейността на института.

(3) (Нова - ДВ, бр. 29 от 2012 г.) Дейността на директора се подпомага от заместник-директор, който:

1. осигурява организацията и условията за ефективна работа и отговаря за взаимодействието между административните звена;

2. организира и контролира изпълнението на задачите в администрацията на института;

3. отговаря за планирането и отчетността при изпълнението на ежегодните цели на администрацията на института;

4. изготвя ежегодно доклад за състоянието на администрацията на института;

5. организира и отговаря за стопанисването и управлението на ползваните недвижими имоти и движими вещи, предоставени на института;

6. контролира и отговаря за работата с документите и тяхното съхраняване и за опазването на служебната тайна;

7. организира разработването и предлага на директора на института за утвърждаване вътрешни правила и процедури;

8. осъществява и други дейности, предвидени в нормативни актове или възложени му от директора на института.

(4) (Предишна т. 17 - ДВ, бр. 29 от 2005 г., в сила от 05.04.2005 г., предишна ал. 3 - ДВ, бр. 29 от 2012 г.) При отсъствие на директора той се замества от заместник-директора на института.

organization of the Institute within his/her competence;

17. (Previous para. 16 – SG 95/2013) performing other functions related to the operation of the Institute.

(3) (New - SG 29/2012) The Director shall be assisted by a Deputy Director who:

1. effectively organizes and facilitates the working activities and is responsible for the interaction between the administrative units;

2. organizes and controls the execution of tasks within the administration of the Institute;

3. is responsible for planning and accountability in delivering annual objectives of the Institute administration;

4. prepares an annual report on the administration status of the Institute;

5. organizes and is responsible for the management of the real estate and movable property placed at the Institute disposal;

6. controls and is responsible for handling and storing documents and monitors the strict application of professional secrecy;

7. organizes the development of the internal rules and procedures and submits them to the Director of the Institute for approval;

8. performs other functions laid down in regulations or assigned by the Director of the Institute.

(4) (prev. item 17 – SG 29/2005, in force since 05.04.2005, prev. Article 3 – SG 29/2012) The Deputy Director shall replace the Director in the event of his/her absence.

Глава трета.
СТРУКТУРА И ФУНКЦИИ
НА АДМИНИСТРАЦИЯТА
НА ИНСТИТУТА

Чл. 7. (1) Институтът е организиран в една дирекция.

(2) (Изм. - ДВ, бр. 29 от 2005 г., в сила от 05.04.2005 г., изм. - ДВ, бр. 20 от 2010 г.) Общата численост на персонала на института се определя с постановление на Министерския съвет по предложение на министъра на труда и социалната политика.

Чл. 8. (Изм. - ДВ, бр. 29 от 2005 г., в сила от 05.04.2005 г.) Администрацията на института:

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

2. разработва проект на бюджет и отчет за изпълнението на бюджета на института;

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

4. организира и координира провеждането на обучението на посредниците и арбитрите;

5. поддържа базата с данни за:

а) колективното трудово договаряне;
б) възникналите колективни трудови спорове;

в) причините за възникване на колективни трудови спорове;

г) способите и сроковете за уреждането на колективни трудови спорове;

д) посредниците и арбитрите с персонални данни за тях, както и за обучението, което са преминали, и за споровете, при които са посредничали или са били арбитри;

е) броя на засегнатите от колективни трудови спорове;

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

Chapter three
ORGANIZATION STRUCTURE
AND PERSONNEL ROLES
AND RESPONSIBILITIES

Art.7. (1) The Institute is organized into a single Directorate.

(2) (Amended – SG 29/ 2005, in force since 05.04.2005, amended – SG 20/2010) The total number of staff of the Institute shall be determined by a Council of Ministers Decree upon a proposal by the Minister of Labour and Social Policy.

Art.8. (Amended – SG 29/ 2005, in force since 05.04.2005) The administration of the Institute shall:

1. provide technical execution of the Director's powers and the administrative servicing of the parties in the collective labour disputes;

2. develop a draft budget and report on the implementation of the Institute budget;

3. develop draft programs and draw up a report on their implementation;

4. organize and coordinate the training of mediators and arbitrators;

5. maintain the database with information about:

a) collective bargaining;
b) collective labour disputes;

c) reasons for collective labour disputes;

d) instruments and terms for collective labour disputes settlement;

e) mediators and arbitrators with their personal data, as well as the training they have completed and the disputes they have mediated or arbitrated;

f) number of persons affected by collective labour disputes;

6. carry out the preparation of international meetings and events in the field of the Institute activities;

7. (изм. - ДВ, бр. 95 от 2013 г.) съдейства на страните по колективните трудови спорове да постигнат съгласие за образуване на посреднически и арбитражни процедури;

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

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

10. (изм. - ДВ, бр. 95 от 2013 г.) съхранява документацията от дейността на института;

11. осигурява техническото и административното обслужване на дейността на надзорния съвет на института;

12. води регистър на издадените удостоверения на посредниците и арбитражите;

13. осъществява протоколната дейност и връзките с обществеността;

14. извършва счетоводното отчитане на приходите и разходите;

15. изготвя месечните, тримесечните и годишните отчети за касовото изпълнение на бюджета на института;

16. осъществява процесуалното представителство на института;

17. подготвя проекти на договори и дава становища по законосъобразността на договори, предложени на института;

18. изготвя длъжностното и поименното разписание на института;

19. подготвя документи, свързани с възникването, изменението и прекратяването на трудовите правоотношения в института;

20. (изм. - ДВ, бр. 95 от 2013 г.) съхранява личните досиета на служителите на института;

21. изготвя месечните и годишните оборотни ведомости на института;

22. осъществява и други функции, възложени със заповед от министъра

7. (Amended – SG 95/2013) assist the parties to the collective labour disputes to reach an agreement on the initiation of mediation and arbitration procedures;

8. develop and participate in the development of draft legislative acts related to the activities of the Institute;

9. study good foreign practices in dealing with collective labour disputes and prepare proposals for their implementation;

10. (Amended – SG 95/2013) keep records of the Institute activities;

11. provide technical and administrative support for the activities of the Supervisory Board;

12. keep a register of delivered certificates for mediators and arbitrators;

13. carry out ceremonial and public relations activities;

14. keep accounting of revenue and expenditures;

15. prepare monthly, quarterly and annual reports on the implementation of the Institute budget based on cash movements;

16. carry out the legal representation of the Institute;

17. prepare draft contracts and give opinions on the legality of contracts offered to the Institute;

18. prepare establishment and roll plan of the Institute;

19. prepare documents related to the formation, alteration and termination of employment contract relationships at the Institute;

20. (Amended – SG 95/2013) store personal files of the Institute employees;

21. prepare monthly and annual trial balances of the Institute;

22. carry out other functions assigned to it by the Minister of Labour

на труда и социалната политика или директора на института;

23. разработва информацията и следи за актуалността ѝ на електронния адрес (страница) на института в интернет;

24. събира, съхранява и обобщава мнения и препоръки за дейността на института.

Глава четвърта. ПОСРЕДНИЦИ И АРБИТРИ

Чл. 9. (1) Посредник или арбитър може да бъде само лице, включено в списъка на посредниците и арбитрите, утвърден от надзорния съвет на института.

(2) Посредниците и арбитрите се предлагат на надзорния съвет на института за включване в списъка на посредниците и арбитрите от страна на държавата, национално представителните организации на работниците и служителите и на работодателите.

(3) (Отм. - ДВ, бр. 29 от 2005 г., в сила от 05.04.2005 г.)

(4) Посредниците и арбитрите, предложени от национално представителните организации на работниците и служителите и на работодателите, се определят от националните им представителни органи, а на държавата - от министъра на труда и социалната политика.

(5) (Изм. - ДВ, бр. 95 от 2013 г.) При необходимост надзорният съвет на института може да утвърди допълнителен брой посредници и/или арбитри.

Чл. 10. (Изм. - ДВ, бр. 95 от 2013 г.) Утвърдените от надзорния съвет на института посредници и арбитри получават удостоверение, с което се легитимират пред страните по спора.

Чл. 11. Надзорният съвет на института може да изключи от списъка посредник или арбитър:

1. за груби нарушения на установените правила;

and Social Policy and by the Director of the Institute;

23. provide and update the information on the internet site of the Institute (web pages);

24. collect, store and summarize opinions and recommendations on the activities of the Institute.

Chapter four MEDIATORS AND ARBITRATORS

Art.9. (1) A mediator or arbitrator is a professional registered in the list of mediators and arbitrators approved by the Supervisory Board of the Institute.

(2) The state and the representative organizations of workers and employees, and employers at national level have the right to make proposals for mediators and arbitrators to be included in the list of mediators and arbitrators.

(3) (Repealed – SG 29/ 2005, in force since 05.04.2005)

(4) The mediators and arbitrators proposed by the representative organizations of workers and employees, and employers at national level shall be assigned by their national representative bodies, while those proposed by the state by the Minister of Labour and Social Policy.

(5) (Amended – SG 95/2013) Whenever necessary, the Supervisory Board of the Institute may establish additional number of mediators and/or arbitrators.

Art.10. (Amended – SG 95/2013) The mediators and arbitrators elected by the Supervisory Board of the Institute shall receive a certificate which shall identify them to the parties to the dispute.

Art.11. The Supervisory Board of the Institute shall have the right to exclude a mediator or an arbitrator from the list in case of:

1. gross violations of established rules;

2. за уронване на престижа и добротото име на института;

3. (доп. - ДВ, бр. 29 от 2005 г., в сила от 05.04.2005 г.) при обективна невъзможност за изпълнение на задълженията му за срок, по-дълъг от шест месеца;

4. по негово желание;

5. (нова - ДВ, бр. 29 от 2005 г., в сила от 05.04.2005 г.) при системен неоснователен отказ от участие в уреждането на колективен трудов спор.

Чл. 12. Списъкът на посредниците и арбитрите се актуализира по реда на неговото приемане.

Чл. 13. (Изм. - ДВ, бр. 29 от 2005 г., в сила от 05.04.2005 г.) (1) Възнаграждението, както и всички други разности във връзка с уреждането на спора, които се дължат от страните по спора на посредника, арбитъра или членовете на арбитражната комисия, се определят по споразумение между тях и спорещите страни чрез посредничеството на директора на института.

(2) Възнаграждението по ал. 1 се определя почасово.

Чл. 14. (Изм. - ДВ, бр. 29 от 2005 г., в сила от 05.04.2005 г.) (1) Посредникът, арбитърът или председателят на арбитражната комисия депозират в института сключеното споразумение или постановеното арбитражно решение не по-късно от три дни след уреждането на спора.

(2) (Изм. - ДВ, бр. 95 от 2013 г.) Копие от депозираното в Националния институт за помирение и арбитраж арбитражно решение се изпраща незабавно на страните по спора.

(3) (Изм. - ДВ, бр. 95 от 2013 г.) В срока по ал. 1 посредникът, арбитърът или председателят на арбитражната комисия предоставят на директора на института справка за уреждането на спора или за прекратяване на дейността поради непостигнато съгласие на страните по спора.

2. undermining the authority of an injury to the good name of the Institute;

3. (Suppl. – SG 29/2005, in force since 05.04.2005) objective inability to implement the contract of employment for a period longer than six months;

4. voluntarily request;

5. (New – SG. 29/2005, in force since 05.04.2005) systematic groundless refusal to participate in collective labour disputes settlement.

Art. 12. The list of mediators and arbitrators shall be updated following the procedure for its adoption.

Art. 13. (Amended – SG 29/2005, in force since 05.04.2005) (1) The remuneration and any other expenses related to the determination of the dispute due by the parties to the mediator, arbitrator or the members of the arbitration committee shall be determined by agreement between them and the disputing parties with the Director of the Institute as intermediary.

(2) The remuneration under par. 1 shall be determined on an hourly basis.

Art. 14. (Amended – SG 29/2005, in force since 05.04.2005) (1) The mediator, arbitrator or the head of the arbitration committee shall deposit at the Institute the final agreement or the arbitration award not later than three days after the settlement of the dispute.

(2) (Amended – SG 95/2013) A copy of the arbitration award deposited at the National Institute for Conciliation and Arbitration shall be sent immediately to the parties involved.

(3) (Amended – SG 95/2013) Within the period provided for in para. 1, the mediator, arbitrator or the head of the arbitration committee shall submit to the Director of the Institute a summary of the dispute settlement or a note for the termination of the procedure due to lack of consent between the disputing parties.

Глава пета.
НАДЗОРЕН СЪВЕТ

Чл. 15. (1) (Изм. - ДВ, бр. 59 от 2012 г.) Членовете на надзорния съвет на института за участието си в заседанията на съвета получават възнаграждение в размер, определен от министъра на труда и социалната политика.

(2) Възнаграждението по чл. 1 се заплаща за всяко заседание, на което членът на надзорния съвет е присъствал.

(3) (Изм. - ДВ, бр. 59 от 2012 г.) Директорът и представителите на държавата в надзорния съвет на института не получават възнаграждение по ал. 1.

Чл. 16. Надзорният съвет на института взема решения за командироване на свои членове в страната и в чужбина.

Глава шеста.
ОРГАНИЗАЦИЯ НА ДЕЙНОСТТА

Чл. 17. (Изм. - ДВ, бр. 29 от 2012 г.) (1) Работното време на служителите на института е 8 часа дневно и 40 часа седмично при 5-дневна работна седмица.

(2) Работното време на служителите по ал. 1 е с променливи граници от 8 ч. до 18,30 ч. със задължително присъствие на служителите на работното място от 10 до 16,30 ч., с обедна почивка 30 минути между 12 и 14 ч. и задължително отработване на 8-часовия работен ден.

(3) Редът за въвеждане на работно време с променливи граници се определя с акт на директора.

(4) Отчитането на работното време на служителите се извършва чрез система за контрол чрез идентификацията с магнитна карта.

Чл. 18. (1) Документите, изпратени до института от държавни органи, юридически или физически лица, ведомства и институции, се завеждат във входящ регистър, като се отбелязва датата на получаването им.

Chapter five
SUPERVISORY BOARD

Art.15. (1) (Amended – SG 59/2012) For participation in the meetings of the Supervisory Board, the members shall receive remuneration in an amount determined by the Minister of Labour and Social Policy.

(2) The remuneration under para. 1 is due for each meeting in which the respective member of the Supervisory Board participated.

(3) (Amended – SG 59/2012) The Director and the representatives of the state in the Supervisory Board of the Institute shall not receive remuneration under para. 1.

Art.16. The Supervisory Board of the Institute shall make the decisions for postings of its members on the territory of the country and abroad.

Chapter Six
ORGANIZATION OF ACTIVITY

Art.17. (1) The normal duration of the working days for the Institute employees is 8 hours per day and 40 hours per week, 5 days a week.

(2) The working time of the employees under para. 1 is flexible, ranging from 8 a.m. to 18:30 p.m. The employees must be present at the enterprise from 10:00 a.m. to 16:30 p.m., with a 30-minute lunch break between 12:00 and 14:00, and must work not less than 8 hours during a working day.

(3) The rules for establishment of flexible working hours shall be specified by the Director.

(4) The accounting for the working hours of employees shall be controlled via a system with magnetic identification cards.

Art.18. (1) The documents sent to the Institute by public authorities, legal entities or natural persons, organizations and institutions shall be entered in a register and marked with the date of their receipt.

(2) При завеждането на документите се извършва проверка за наличието на всички материали, посочени в тях, и се образува служебна преписка, която се разпределя според адресата и съдържанието ѝ.

Чл. 19. Директорът разпределя преписките с резолюция, която съдържа указания, срок за изработване, дата и подпис.

Чл. 20. Изходящите от института документи се съставят в два екземпляра. Вторият екземпляр съдържа имената и подписа на служителите, изготвили документите.

Чл. 21. (1) (Изм. - ДВ, бр. 59 от 2012 г.) Служителите на института могат да се награждават с отличия за образцово изпълнение на служебните им задължения.

(2) (Изм. - ДВ, бр. 29 от 2012 г., отм. - ДВ, бр. 59 от 2012 г.)

Чл. 22. (Нов - ДВ, бр. 29 от 2012 г.) Организацията на работата, пропускателният режим и други специфични вътрешни процедури се уреждат с акт на директора на института.

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Параграф единствен. Правилникът се утвърждава на основание чл. 4а от Закона за уреждане на колективните трудови спорове.

Приложение № 1 към чл. 6, ал. 2, т. 7 (Отм. - ДВ, бр. 39 от 2014 г.)

Приложение № 2 към чл. 14, ал. 3

(Изм. - ДВ, бр. 29 от 2005 г., в сила от 05.04.2005 г., отм. - ДВ, бр. 39 от 2014 г.)

(2) During the documents registration procedure the employee shall check and verify all attached materials and open an official case file which shall be distributed in accordance with its addressee and subject.

Art.19. The Director shall distribute the cases with a resolution including instructions, time limit for elaboration, date and signature.

Art.20. The outgoing documents shall be drawn up in duplicate. The second copy shall contain the names and signature of the employee responsible for the preparation of the documents.

Art.21. (1) (Amended – SG 59/2012) The Institute staff can be rewarded for exemplary performance of their duties.

(2) (Amended – SG 29/2012, repealed – SG 59/2012)

Art.22. (New – SG 29/2012) The organization of the work, access control procedures and other specific internal procedures shall be governed by an act of the Director of the institute.

CONCLUDING PROVISIONS

Sole Paragraph. These Regulations shall be drawn up on the basis of Art. 4a of the Collective Labour Disputes Settlement Act.

Annex No 1 to Art. 6, para. 2, item 7 (Repealed – SG 39/2014)

Annex No 2 to Art. 14, para. 3

(Amended – SG 29/2005, in force since 05.04.2005, repealed – SG 39/2014)

**НАЦИОНАЛЕН ИНТИТУТ
ЗА ПОМИРЕНИЕ И АРБИТРАЖ**

НАДЗОРЕН СЪВЕТ

**ПРАВИЛА
ЗА ОСЪЩЕСТВЯВАНЕ НА
ПОСРЕДНИЧЕСТВО И АРБИТРАЖ
ЗА УРЕЖДАНЕ НА КОЛЕКТИВНИ
ТРУДОВИ СПОРОВЕ ОТ
НАЦИОНАЛНИЯ ИНСТИТУТ ЗА
ПОМИРЕНИЕ И АРБИТРАЖ**

**Глава първа
ПОСРЕДНИЧЕСТВО**

Цел на посредничеството

Чл. 1. (1) Посредничеството е способ за доброволно уреждане на колективен трудов спор от страните по спора със съдействието на трето лице – посредник.

(2) Посредникът не решава или урежда спора по същество, а съдейства на страните да сближат позициите си и сами да постигнат споразумение за доброволно уреждане на колективния трудов спор чрез взаимни отстъпки, компромиси и зачитане на интересите им.

Основание за осъществяване на посредничеството

Чл. 2. Посредничество се осъществява при колективен трудов спор, по който не е постигнато споразумение чрез непосредствени преговори между страните по спора или една от страните е отказала участие в преговорите.

Посредник

Чл. 3. (1) Посредничество може да осъществява лице, включено в Списъка на посредниците по чл. 4а, ал. 7, т. 5 от Закона за уреждане на колективните трудови спорове /ЗУКТС/.

(2) Посредник по спора може да бъде лице, което:

**NATIONAL INSTITUTE
FOR CONCILIATION AND
ARBITRATION
SUPERVISORY BOARD**

**RULES OF THE NATIONAL INSTITUTE
FOR CONCILIATION
AND ARBITRATION /NICA/
FOR MEDIATION AND ARBITRATION
FOR THE SETTLEMENT
OF COLLECTIVE LABOUR DISPUTES**

**Chapter One.
MEDIATION**

Purpose of mediation

Art. 1. (1) Mediation is a process in which a third party – a mediator – assists the disputing parties in a voluntary settlement of a collective labour dispute.

(2) The mediator does not decide or settle the substance of the case, but assist the parties to bring their positions closer and to reach an agreement on a voluntary settlement of the collective labour dispute by mutual concessions, compromises and consideration for the interests of the other party.

Legal basis for mediation

Art. 2. Mediation is carried out under a collective labour dispute if no agreement is reached through direct negotiations between the parties or if any of the parties refuse to negotiate.

Mediator

Art. 3. (1) A person may carry out mediation only if his/her name is included in the list of mediators under Art. 4a, par. 7, item 5 of the Collective Labour Disputes Settlement Act.

(2) The mediator can be a person who:

1. не се намира в отношения на йерархична зависимост със страна по спора;

2. е дало предварително писмено съгласие да участва в решаването на спора.

(3) Посредникът установява обстоятелствата по ал. 2 с декларация по образец съгласно Приложение № 1.

Посредничество по взаимно съгласие на страните

Чл. 4. При взаимно съгласие на страните за посредничество те отправят писмено искане до НИПА, в което посочват:

1. страните по спора;

2. основанието по чл. 2, описание на предмета на спора и исканията на страните;

3. имената, адресите и телефонните номера на определените по чл. 1, ал. 2 от ЗУКТС представители на страните по спора;

4. имената на посредниците по реда на тяхното предпочитание.

Посредничество по искане на една от страните по спора

Чл. 5. (1) При непостигане на взаимно съгласие по реда на чл. 4, всяка една от страните може да поиска откриване на процедура за посредничество, като отправи до НИПА писмено искане с копие до другата страна по спора, в което се посочва:

1. страните по спора;

2. основанието по чл. 2, описание на предмета на спора и исканията до другата страна;

3. имената, адресите и телефонните номера на своите представители, определени по чл. 1, ал. 2 от ЗУКТС.

(2) В 7-дневен срок от получаване на копието по предходната алинея, уведомената страна заявява писмено

1. hasn't been in hierarchical relationship with a party to the dispute;

2. has given prior written consent to participate in the resolution of the dispute;

(3) The mediator should establish the circumstances under par. 2 using a standard form of declaration according to Annex № 1.

Mediation by mutual consent of the parties

Art. 4. If the parties reach mutual agreement for mediation, they should make a written request to the NICA, indicating:

1. the disputing parties;

2. the legal basis under Art. 2, a description of the subject-matter of the dispute and the requests;

3. the names, addresses and telephone numbers of the representatives of the disputing parties as defined under art. 1, para. 2 of the Collective Labour Disputes Settlement Act;

4. the names of mediators in order of their preference.

Mediation at the request of one of the disputing parties

Art. 5. (1) In the event of failure to reach mutual agreement under Art. 4, each of the parties may request the initiation of a mediation procedure by submitting a written request to the NICA with a copy to the other party, stating:

1. the disputing parties;

2. the legal basis under Art. 2, description of the subject-matter of the dispute and the requests to the other party;

3. the names, addresses and telephone numbers of its representatives as defined under art. 1, para. 2 of the Collective Labour Disputes Settlement Act;

(2) Within 7 days of receipt of the copy in accordance with the preceding paragraph, the notified party declares in

до НИПА и другата страна по спора за съгласието си като посочва в него обстоятелствата по предходната алинея. Ако заявлението не е направено в посочения срок, се смята че процедурата за посредничество не е приета.

Определяне на посредник

Чл. 6. В тридневен срок от получаването на искането или съгласието по чл. 5, ал. 2 за посредничество, директорът на НИПА определя посредник – в случаите на чл. 4 по реда на предпочитането, а в случаите на несъгласие по чл. 5, ал. 2 – еднолично.

Условия за осъществяване на посредничество

Чл. 7. (1) Страните са длъжни:

1. да осигурят на посредника самостоятелно помещение с работно място, телефонна връзка и възможност за водене на преговорите;

2. да предоставят на посредника всички материали и доказателства, свързани със спора;

3. да заплатят всички разходи по посредничеството;

4. да заплатят на посредника, въз основа на писмено споразумение между тях:

а) възнаграждение в размер, определен по взаимно съгласие между тях и посредника;

б) пътни, дневни и квартирни пари, когато посредникът е от населено място, различно от това, в което се урежда колективният трудов спор.

(2) Други условия над минимално определените в ал. 1 могат да се договарят между страните и посредника допълнително.

(3) Паричните задължения на страните по колективния трудов спор се разпределят между тях по равно, доколкото по взаимно тяхно съгласие не е предвидено друго.

writing to the NICA and to the other disputing party its consent stating therein the details of the preceding paragraph. If, on expiry of that period, the notified party doesn't send its consent, it is considered that the mediation procedure is not accepted.

Determination of mediator

Art. 6. Within 3 days of receipt of the request or the consent for mediation under Art. 5, par. 2, the Director of the NICA should determine a mediator in the case of Art. 4 in order of preference, and unilaterally in case of disagreement under Art. 5, par. 2.

Implementing procedure for mediation

Art. 7. (1) The Parties are required to:

1. provide the mediator with separate working space, a telephone connection and support for conducting the negotiation process;

2. provide the mediator with all documents and evidence related to the dispute;

3. pay the full costs of mediation;

4. to pay, as per the written agreement with the mediator:

a) a negotiated remuneration for his/her services,

b) the travelling expenses, per diems and accommodation in case the mediator lives outside the place where the labour dispute is being settled.

(2) The parties and the mediator can additionally agree upon other clauses above the minimum level required under para. 1.

(3) Monetary liabilities shall be distributed equally between the parties to the collective labour dispute unless otherwise specified by mutual consent between them.

Срок за осъществяване на посредничеството

Чл. 8. (1) Посредничеството се осъществява в срок до 14 дни от началото на преговорите, а по споразумение на страните и по-продължително време.

(2) По споразумение между страните срокът по ал. 1 може да бъде удължен, за което посредникът трябва да уведоми директора на НИПА.

Чл. 9. (1) Посредникът осъществява действията си въз основа на принципите за:

1. доброволност;
2. безпристрастност;
3. компетентност;
4. поверителност;
5. обективност при съдействие на страните;
6. отговорност при изпълнение на задълженията си;
7. готовност за подпомагане на страните с всички възможни или поискани от тях средства.

(2) Принципите по предходната алинея се реализират чрез:

1. едностранни или двустранни срещи (сесии) със страните;
2. даване на устни или писмени препоръки, или варианти за решаване на спора като цяло, или на отделни негови страни;
3. даване на отговори на отделни въпроси, поставени му от страните;
4. предложения за назначаване на вещи лица и експертизи.

(3) При провеждане на процедурата посредникът предоставя писмена информация на директора на НИПА за всички факти и обстоятелства, които са му станали известни, относно:

1. удължаване срока за осъществяване на посредничеството;
2. подписани споразумения между страните;

Time limit for mediation

Art. 8. (1) Mediation shall be carried out within 14 working days from the beginning of negotiations unless the parties agree upon a longer period.

(2) By agreement between the parties, the time limit under the preceding paragraph may be extended, in which case the mediator must notify the Director of the NICA.

Art. 9. (1) The mediator shall carry out actions based on the principles of:

1. Voluntary consent;
2. Impartiality;
3. Competence;
4. Confidentiality;
5. Objectivity when providing assistance to the parties;
6. Responsibility in fulfilling his/ her obligations;
7. Willingness to assist parties by all possible or required means.

(2) The principles in the preceding paragraph shall be implemented through:

1. Unilateral or bilateral meetings (sessions) with the parties;
2. Oral or written recommendations or options for resolution of the entire dispute or its individual parts;
3. Replies to individual questions by the parties;
4. Proposals for the appointment of expert witnesses and conducting expert assessments and analyses.

(3) During the proceedings the mediator shall provide to the Director of the NICA written information for all facts and circumstances acquired at the meetings, regarding:

1. Extending the mediation procedure;
2. Signed agreements between the parties;

3. постигнати споразумения за частично или цялостно уреждане на спора.

Задължение за опазване на тайна

Чл. 10. Цялата информация, станала известна на посредника при/или по повод на посредничеството, не може да бъде използвана за други цели или разгласявана, освен в предвидените в закона случаи.

Приключване на посредничеството

Чл. 11. (1) Посредничеството приключва със заповед на директора на НИПА:

1. при подписано споразумение между страните за частично или цялостно уреждане на конкретния колективен трудов спор;

2. при подписано споразумение за започване на арбитражна процедура;

3. с изтичане на срока по чл. 8.

(2) Споразуменията по ал.1, т. 1 и т. 2 се депозират в НИПА.

Предоставяне на информация за посредничеството

Чл. 12. В тридневен срок от приключване на процедурата, посредникът предоставя на Директора на НИПА справка за извършените действия по уреждане на колективния трудов спор, съгласно Приложение № 2 към чл. 14, ал. 3 от Правилника за устройството и дейността на НИПА по Образец, утвърден от Директора на НИПА.

3. Agreements between the parties for partial or full settlement of the labour dispute.

Obligation for secrecy and confidentiality

Art. 10. All information coming to the mediator's knowledge in the course of or in connection with the mediation process may not be used for other purposes or disclosed except in the situations expressly provided for by national legislation.

Completion of mediation

Art. 11. (1) The mediation shall end by an order of the Director of the NICA:

1. upon signing an agreement between the parties for partial or full settlement of the collective labour dispute;

2. upon signing an agreement to initiate an arbitration procedure;

3. with expiry of the time limit under Art. 8.

(2) Agreements under para 1, items 1 and 2 shall be lodged with the NICA.

Providing information on mediation

Art. 12. Within 3 days of completion of the procedure, the mediator shall provide the Director of the NICA with information concerning the actions undertaken during the settlement of the collective labour dispute in accordance with Annex № 2 to art. 14, par. 3 of the Regulations for the structure and activities of the National Institute for Conciliation and Arbitration in accordance to a template, approved by the Director of NICA.

Глава втора АРБИТРАЖ

Раздел I ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Цел на арбитража

Чл. 13. Арбитражът е извънсъдебен способ за уреждане на колективен трудов спор от арбитражен орган - едноличен арбитър или арбитражна комисия с участието на страните.

Основания за осъществяване на арбитраж

Чл. 14. Колективният трудов спор може да се уреди чрез арбитраж, когато:

1. страните не са постигнали съгласие за уреждане на колективния трудов спор чрез непосредствени преговори и поискат по взаимно съгласие уреждането му чрез арбитраж – доброволен арбитраж;

2. страните не са постигнали съгласие по чл. 14, ал. 1 от Закона за уреждане на колективните трудови спорове за определяне на минимално необходими дейности по време на стачка – задължителен арбитраж.

Арбитри

Чл. 15. (1) Арбитър по колективен трудов спор е лице, включено в списъка на арбитрите, утвърден от Надзорния съвет на НИПА по предложение на държавата, на представителните организации на работодателите, и на работниците и служителите.

(2) Арбитър по спора не може да бъде лице, което:

1. се намира в отношения на йерархична зависимост със страна по спора;

2. е участвало в уреждането на спора като посредник;

3. не е дало предварително писмено съгласие да участва в решаването на спора.

Chapter Two. ARBITRATION

Section I. GENERAL PROVISIONS

Purpose of arbitration

Art.13. Arbitration is a non-judicial mechanism for settling a collective labour dispute by an arbitration body – a sole arbitrator or an arbitration committee, with the participation of the parties.

Legal basis for arbitration

Art.14. Collective disputes may be settled by arbitration if:

1. no agreement is reached through direct negotiations between the parties and the parties request an arbitration settlement procedure by mutual consent – Voluntary arbitration;

2. the parties have not reached agreement on the minimum necessary activities during a strike pursuant to Art. 14, par. 1 of the Collective Labour Disputes Settlement Act – Compulsory arbitration.

Arbitrators

Art.15. (1) A person may carry out arbitration only if his/her name is included in the list of arbitrators approved by the Supervisory Board of the NICA upon a proposal by the state and the representative organizations of the employers and those of the employees and workers at national level.

(2) An arbitrator can not be a person who:

1. has been in hierarchical relationship with a party to the dispute;

2. has participated in the settlement of the dispute as a mediator;

3. has not given prior written consent to participate in the resolution of the dispute;

(3) Преди назначаването му, арбитърът подава Декларация съгласно Приложение № 2.

Отвод на арбитри

Чл. 16. (1) Всеки арбитър може да си направи отвод в хода на арбитражното производство за обстоятелства, които не са му били известни предварително. Арбитърът уведомява писмено за обстоятелствата директора на НИПА.

(2) Когато отводът е направен по арбитражното производство по реда на чл. 5 от ЗУКТС страните по спора могат да не приемат отвода на арбитъра, председателя или члена на арбитражната комисия и с негово съгласие да подпишат споразумение за продължаване на участието му в арбитражното производство.

(3) Споразумението по предходната алинея се сключва в писмена форма и се изпраща до директора на НИПА с доклад на арбитъра по отвода.

(4) Когато отводът е направен в хода на арбитражно производство по реда на чл. 14, ал. 3 от ЗУКТС, директорът на НИПА определя нов едноличен арбитър или нов член на арбитражната комисия.

Раздел II ДОБРОВОЛЕН АРБИТРАЖ

Основание

Чл. 17. (1) Арбитражното производство се образува по реда на чл. 5 - 8 от ЗУКТС по писмено искане до директора на НИПА, подписано от двете страни по спора съгласно Приложение № 3.

(2) Искането по предходната алинея трябва да съдържа:

(3) Prior to his/ her appointment, the arbitrator shall submit a declaration in accordance with Annex № 2.

Challenge to arbitrators

Art.16. (1) Any arbitrator may withdraw in the course of arbitration proceedings because of circumstances unknown to him/ her in advance. The arbitrator shall notify the Director of the NICA of these circumstances in writing.

(2) If the challenge is made in arbitration proceedings under Art. 5 of the Collective Labour Disputes Settlement Act, the disputing parties have the right to decline the challenge to the arbitrator, chairman or member of the arbitration committee and with his/ her consent to sign an agreement to continue his/ her participation in the arbitration proceedings.

(3) The agreement under the preceding paragraph shall be concluded in writing and sent to the Director of the NICA accompanied by a report of the arbitrator in challenge.

(4) If the challenge is made in the course of arbitration proceedings pursuant to Art. 14, par. 3 of the Collective Labour Disputes Settlement Act, the Director of the NICA shall appoint a new sole arbitrator or a new member of the arbitration committee.

Section II. VOLUNTARY ARBITRATION

Legal basis

Art.17. (1) The arbitration proceedings shall be instituted pursuant to Art. 5 – 8 of the Collective Labour Disputes Settlement Act upon a written request to the Director of the NICA, signed by both disputing parties in accordance with Annex 3.

(2) The request under the preceding paragraph must indicate:

1. страните по спора по смисъла на чл. 1, ал. 2 от ЗУКТС;

2. описание на предмета на спора;

3. описание на исканията на страните;

4. имена и данни за контакт на страните по спора и/или на техни представители;

5. името/имената по реда на тяхното предпочитане на едноличния арбитър или членовете на арбитражната комисия;

6. предложение за начало (място, дата и час) на арбитражното производство;

7. предложение за секретар за водене на протокол по време на арбитражното производство.

(3) Към искането по ал. 2, страните следва да приложат писмени документи и други материали в негова подкрепа, които са от съществено значение за решаването на спора.

(4) Ако искането не отговаря на изискванията по ал. 1 и/или ал. 2, директорът на НИПА дава указания и определя срок за отстраняване на недостатъците.

Определяне на едноличен арбитър

Чл. 18. (1) В срок до три работни дни от постъпване на искането по чл. 17, ал. 1, или от отстраняване на недостатъците по реда на чл. 17, ал. 4, директорът на НИПА определя със заповед арбитър от списъка, посочен от страните по реда на предпочитането.

(2) Директорът на НИПА незабавно връчва на арбитъра заповедта за определянето му, заедно с искането на страните и постъпилите документи и материали.

(3) Директорът на НИПА уведомява писмено страните по колективния трудов спор за определения арбитър, за мястото, деня и часа на провеждане на първото заседание чрез куриер, пре-

1. the disputing parties within the meaning of Art. 1, par. 2 of the Collective Labour Disputes Settlement Act;

2. a description of the subject-matter of the dispute;

3. a description of the requests by the parties;

4. the names and contact details of the disputing parties and/or their representatives;

5. the name/ names of the sole arbitrator or the member of the arbitration committee in order of their preference;

6. a proposal for the beginning (place, date and time) of the arbitration proceedings;

7. a proposal for a secretary for taking the minutes during the arbitration proceedings.

(3) The parties shall attach all written documents and other materials essential for resolving the dispute to the request under par. 2.

(4) If the request doesn't meet the requirements under par. 1 and/ or par. 2, the Director of the NICA shall provide guidance and lay down a deadline for corrections.

Determination of sole arbitrator

Art. 18. (1) Within three working days of the request submission under Art. 17, par. 1 or implementing corrections under Art. 17, par. 4, the Director of the NICA shall issue an order determining an arbitrator from the list submitted by the parties in order of preference.

(2) The Director of the NICA shall immediately provide a copy of the order to the appointed arbitrator, together with the request, documents and materials submitted by the parties.

(3) The Director of the NICA shall notify in writing the parties to the collective dispute of the designated arbitrator, the place, date and time of the first meeting by courier, by registered letter

поръчано писмо с обратна разписка, по факс, а при съгласие на съответната страна – и по електронна поща, както и с други съобщителни средства, при които връчването може да се установи. Срокът за уведомяване на страните по спора е не по-късно от 24 часа преди началото на първото заседание.

Определяне на арбитражна комисия

Чл. 19. (1) В срок до три работни дни от постъпване на искането по реда на чл. 17, ал. 1, или от отстраняване на недостатъците по реда на чл. 17, ал. 4, директорът на НИПА определя със заповед членовете на арбитражната комисия от списъка, посочен от страните по реда на предпочитането. В този срок арбитражите подават декларация до директора на НИПА съгласно Приложение № 2, в която декларират обстоятелствата по чл. 15, ал. 2. 5

(2) В срока по ал. 1 определените членове на арбитражната комисия избират за председател друг арбитър от списъка на арбитражите и уведомяват за това директора на института. Директорът на НИПА определя с отделна заповед избрания председател на арбитражната комисия, след като той подаде декларация по образец съгласно Приложение № 2.

(3) В заповедта на директора на НИПА по предходната алинея се посочват и мястото, деня и часа на провеждане на първото заседание на арбитражната комисия.

(4) Директорът на НИПА незабавно връчва на председателя и членовете на арбитражната комисия заповедите, заедно с всички приложими материали и документи по спора.

(5) Директорът на НИПА уведомява страните по спора за определената арбитражна комисия, за мястото, деня и часа на провеждане на първото й заседание по реда на чл. 18, ал. 3.

with a return receipt, by fax or, with the consent of the concerned party – by email, and any other device that allows verification of the communication. The deadline for notifying the disputing parties shall not be less than 24 hours before the first sitting.

Determination of the arbitration committee

Art. 19. (1) Within three working days of the request submission under Art. 17, par. 1 or implementing corrections under Art. 17, par. 4, the Director of the NICA shall issue an order determining the members of the arbitration committee from the list submitted by the parties in order of preference. Within this period, the arbitrators shall submit to the Director of the NICA a declaration in accordance with Annex 2, disclosing the circumstances under Art. 15, par. 2.

(2) Within the period under par. 1, the members of the arbitration committee shall elect another arbitrator from the list of arbitrators for chairman and shall notify the Director of the Institute. The Director of the NICA shall determine by a separate order the elected chairman of the arbitration committee, after he/she files a declaration form in accordance with Annex 2.

(3) The order of the Director of the NICA under the preceding paragraph shall specify the place, day and time for the first meeting of the arbitration committee.

(4) The Director of the NICA shall immediately hand over to the chairman and members of the arbitration committee the orders, together with any relevant materials and documents about the dispute.

(5) The Director of the NICA shall notify the parties to the collective dispute of the designated arbitration committee, the place, date and time of the first meeting pursuant to Art. 18, par. 3.

Начало на арбитражното производство

Чл. 20. Страните по колективния трудов спор се считат за редовно призовани от момента на уведомяването по реда на чл. 18, ал. 3.

Арбитражно производство

Чл. 21. (1) Арбитражният спор се разглежда по реда на чл. 6 - 8 от ЗУКТС.

(2). Арбитърът или председателят на арбитражната комисия дава ход на производството, освен в следните случаи:

1. не са отстранени пропуските и недостатъците в искането по смисъла на чл. 17, ал. 4;

2. страните предоставят писмено споразумение за уреждане на колективния трудов спор.

(3) По време на арбитражното производство се прави звуков запис с предварителното съгласие на страните и се води протокол от секретар, посочен от страните и одобрен от арбитъра или председателя на арбитражната комисия.

Приключване на арбитражното производство

Чл. 22. (1) Арбитражното производство приключва с:

1. постановяване на арбитражно решение в съответствие с чл. 7 от ЗУКТС;

2. писмено споразумение между страните за уреждане на спора, утвърдено от арбитражния орган.

(2) В тридневен срок след приключване на арбитражното производство, арбитърът или председателят на арбитражната комисия предоставя на директора на НИПА справка за извършените действия по уреждане на конкретния колективен трудов спор по Образец, утвърден от Директора на НИПА.

Opening of the arbitration proceedings

Art.20. The parties to the collective labour dispute shall be considered duly summoned with the notification under Art. 18, par. 3.

Arbitration proceedings

Art. 21. (1) The arbitration proceedings shall be considered pursuant to Art. 6 – 8 of the Collective Labour Disputes Settlement Act.

(2). The arbitrator or the chairman of the arbitration committee shall proceed except in the following cases:

1. The gaps and shortcomings in the request within the meaning of Art. 17, par. 4 were not eliminated;

2. The parties provide a written agreement to settle the collective labour dispute.

(3) With the Parties' prior consent, the arbitration proceedings shall be recorded and the minutes shall be taken by a secretary appointed by the parties and approved by the arbitrator or the chairman of the arbitration committee.

Completion of the arbitration proceedings

Art.22. (1) The arbitration proceedings shall be completed in case:

1. an arbitration award is issued pursuant to Art. 7 of the Collective Labour Disputes Settlement Act;

2. there is a written agreement between the parties to settle the dispute, confirmed by the arbitral body.

(2) Within three days of completion of the arbitration proceedings, the arbitrator or the chairman of the arbitration committee shall provide the Director of the NICA with information concerning the actions undertaken during the settlement of the collective labour dispute in accordance with a template, approved by the Director of NICA.

(3) Арбитражното решение или арбитражното споразумение се съхранява в НИПА.

(4) Заверени с печата на НИПА копия от арбитражното решение или арбитражното определение се връчват на страните чрез: куриер, препоръчано писмо с б обратна разписка, по факс, а при съгласие на съответната страна – и по електронна поща, както и с други съобщителни средства, при които връчването може да се установи.

(5) Електронен образ на копието по предходната алинея се публикува незабавно на интернет-страницата на НИПА.

(6) Арбитражното решение е задължително за страните и подлежи на незабавно изпълнение.

Раздел III ЗАДЪЛЖИТЕЛЕН АРБИТРАЖ ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ НА МИНИМАЛНО НЕОБХОДИМИ ДЕЙНОСТИ ПО ВРЕМЕ НА СТАЧКА

Основание за определяне на минимално необходими дейности по време на стачка

Чл. 23. (1) Арбитраж по реда на чл. 14, ал. 3 от ЗУКТС се осъществява по искане на всяка от страните по спора при непостигнато споразумение за определяне на минимално необходими дейности по време на стачка, съгласно Приложение № 4.

(2) В искането задължително се посочват страните по спора по смисъла на чл. 1, ал. 2 от ЗУКТС, имена и данни за контакт на страните по спора и/или на техни представители. Всяка от страните по спора може да поиска от директора на НИПА въпросът да бъде решен от едноличен арбитър или арбитражна комисия.

(3) The arbitration award or the arbitration agreement shall be kept in the NICA.

(4) Copies of the arbitration award or arbitration order validated by the stamp of the NICA shall be delivered to the parties by courier, by registered letter with a return receipt, by fax or, with the consent of the concerned party – by email, and any other device that allows verification of the communication.

(5) The electronic image of the copy under the preceding paragraph shall be published immediately on the website of the NICA.

(6) The arbitration award shall be binding for the parties and subject to immediate execution.

Section III. COMPULSORY ARBITRATION FOR DETERMINING THE MINIMUM NECESSARY ACTIVITIES DURING A STRIKE

Legal basis for determining the minimum necessary activities during a strike

Art. 23. (1) Arbitration pursuant to Art. 14, par. 3 of the Collective Labour Disputes Settlement Act is carried out upon the request of any of the disputing parties if no agreement is reached to determine the minimum necessary activities during a strike, according to Annex 4.

(2) The request must indicate the disputing parties within the meaning of Art. 1, par. 2 of the Collective Labour Disputes Settlement Act, names and contact details of the disputing parties and / or their representatives. Any of the disputing parties may request the Director of the NICA that the matter be resolved by a sole arbitrator or an arbitration committee.

(3) Към искането по ал. 1 се прилагат следните писмени документи:

1. проект/и на споразумение по реда на чл. 14, ал. 1 от ЗУКТС;

2. други документи и материали в подкрепа на искането.

(4) Ако искането не отговаря на изискванията по ал. 2 и/или ал. 3, директорът на НИПА уведомява страната/страните за това обстоятелство и дава указания за отстраняване на недостатъците.

(5) Директорът на НИПА изпраща незабавно копие на искането и на всички приложени документи до другата страна.

Арбитражен орган за определяне на минимално необходими дейности по време на стачка

Чл. 24. (1) В срок три работни дни от постъпване на искането директорът на НИПА определя със заповед арбитражен орган - едноличен арбитър или арбитражна комисия от списъка на арбитрите.

(2) В срока по ал. 1 арбитрите подават декларация до директора на НИПА съгласно Приложение № 2, в която декларираат обстоятелствата по чл. 15, ал. 2;

(3) Директорът на НИПА незабавно връчва на арбитъра или членовете на арбитражната комисия заповедта, заедно с всички приложими материали и документи по спора.

(4) Директорът на НИПА уведомява писмено страните по колективния трудов спор за определения арбитражен орган, за мястото, деня и часа на провеждане на първото заседание чрез: куриер, препоръчано писмо с обратна разписка, по факс, а при 7 съгласие на съответната страна – и по електронна поща, както и с други съобщителни средства, при които връчването може да се установи.

(3) The following written documents shall be attached to the request under par. 1:

1. Draft agreement/s pursuant to Art. 14, par. 1 of the Collective Labour Disputes Settlement Act;

2. Other documents and materials supporting the request.

(4) If the request does not meet the requirements of par. 2 and / or par. 3, the Director of the NICA shall inform the party/ parties of this circumstance and provide instructions for correcting shortcomings.

(5) The Director of the NICA shall immediately send a copy of the request and all attached documents to the other party.

Arbitration body for determining the minimum necessary activities during a strike

Art. 24. (1) Within three working days of receipt of the request, the Director of the NICA shall determine by order an arbitration body – a sole arbitrator or an arbitration committee from the list of arbitrators.

(2) Within the period under par. 1, the arbitrators shall submit to the Director of the NICA a declaration in accordance with Annex 2, which discloses the circumstances under Art. 15, par. 2;

(3) The Director of the NICA shall immediately hand over to the arbitrator or the members of the arbitration committee the order, together with any materials and documents relevant to the dispute.

(4) The Director of the NICA shall notify in writing the parties to the collective dispute of the designated arbitration body, the place, date and time of the first meeting by courier, by registered letter with a return receipt, by fax or, with the consent of the concerned party – by email, and any other device that allows verification of the communication.

(5) Срокът за уведомяване на страните по спора е не по-късно от 24 часа преди първото заседание.

**Арбитражно производство
за определяне на минимално
необходими дейности
по време на стачка**

Чл. 25. (1) Арбитърът или председателят на арбитражната комисия дава ход на производството, освен в следните случаи:

1. не са отстранени пропуските и недостатъците в искането по смисъла на чл. 23, ал. 4;

2. при представено споразумение между страните за определяне на минимално необходими дейности съгласно чл. 14, ал. 1 от ЗУКТС.

(2) Арбитражното дело се разглежда в открито заседание, на което страните участват лично или чрез представители. Отсъствието от заседание на редовно уведомена страна по реда на чл. 24, ал. 4 не е пречка за провеждането му.

(3) На заседанието се изслушват обясненията на страните, на техните представители, обсъждат се представените писмени документи и други материали, могат да се изслушват и становища на трети лица, както и да се иска заключение на вещи лица.

(4) По време на арбитражното производство се прави звуков запис с предварителното съгласие на страните и се води протокол от секретар, посочен от страните и одобрен от арбитъра или председателя на арбитражната комисия.

(5) Спорът се урежда в 7-дневен срок от определянето на арбитражния орган.

(5) The deadline for notifying the disputing parties shall not be less than 24 hours before the first sitting.

**Arbitration proceedings
for determining the minimum
necessary activities during a strike.**

Art. 25. (1) The arbitrator or the chairman of the arbitration committee shall proceed except in the following cases:

1. The gaps and shortcomings in the request within the meaning of Art. 23, par. 4 were not eliminated;

2. The parties provide a written agreement on determining the minimum necessary activities under Art. 14, par. 1 of the Collective Labour Disputes Settlement Act.

(2) The arbitration case shall be heard in a public sitting where the parties shall participate personally or by designated representatives. The absence from the sitting of a duly notified party under Art. 24, par. 4 shall not prevent the proceedings.

(3) During the sitting, the statements of the parties and their representatives shall be heard, the written documents and other materials presented shall be discussed, the expertise of a third party may also be heard, and expert witnesses may be requested to provide a statement.

(4) With the Parties' prior consent during the arbitration proceedings a sound recording shall be made and the minutes shall be taken by a secretary appointed by the parties and approved by the arbitrator or the chairman of the arbitration committee.

(5) The dispute shall be settled within 7 days of the appointment of the arbitration body.

Приключване на арбитражното производство за определяне на минимално необходими дейности по време на стачка

Чл. 26. (1) Арбитражното производство приключва с:

1. арбитражно решение за определяне на минимално необходимите дейности;

2. писмено споразумение между страните, утвърдено от арбитражния орган.

(2) В тридневен срок след приключване на арбитражното производство, арбитърът или председателят на арбитражната комисия предоставя на директора на НИПА справка за извършените действия по уреждане на конкретния колективен трудов спор по Образец, утвърден от Директора на НИПА.

(3) Арбитражното решение или арбитражното споразумение се съхранява в НИПА.

(4) Заверени с печата на НИПА копия от арбитражното решение или арбитражното определение се връчват на страните чрез: куриер, препоръчано писмо с обратна разписка, по факс, а при съгласие на съответната страна – и по електронна поща, както и с други съобщителни средства, при които връчването може да се установи.

(5) Електронен образ на копие по предходната алинея се публикува незабавно на интернет-страницата на НИПА.

(6) Арбитражното решение е задължително за страните и подлежи на незабавно изпълнение. 8 9

Completion of the arbitration proceedings for determining the minimum necessary activities during a strike

Art. 26. (1) The arbitration proceedings shall be terminated by:

1. an arbitration award for determining the minimum required activities;

2. a written agreement between the parties approved by the arbitration body.

(2) Within three days of completion of the arbitration proceedings, the arbitrator or the chairman of the arbitration committee shall provide the Director of the NICA with information concerning the actions undertaken during the settlement of the collective labour dispute in accordance with a template, approved by the Director of NICA.

(3) The arbitration award or the arbitration agreement shall be kept in the NICA.

(4) Copies of the arbitration award or arbitration order validated by the stamp of the NICA shall be delivered to the parties by courier, by registered letter with a return receipt, by fax or, with the consent of the concerned party – by email, and any other device that allows verification of the communication.

(5) The electronic image of the copy under the preceding paragraph shall be published immediately on the website of the NICA.

(6) The arbitration award shall be binding for the parties and subject to immediate execution.

Глава трета ИНФОРМАЦИЯ И ДОКУМЕНТАЦИЯ

Чл. 27. Документацията по посредничеството и арбитража се завежда и съхранява в Националния институт за помирение и арбитраж.

Чл. 28. НИПА поддържа база данни за процедурите по посредничество и арбитраж.

Чл. 29. (1) Информация от приключила процедура по посредничество или доброволен арбитраж, идентифицираща страните по спора, се публикува на интернет страницата на НИПА след предварително писмено съгласие на страните.

(2) При процедура по арбитраж по реда на чл. 14, ал. 3, на интернет страницата на НИПА се публикуват искането за образуване на арбитражно производство, заповедта на директора на НИПА за определяне на арбитражен орган и арбитражното решение.

(3) Информация относно конкретни процедури по посредничество и арбитраж, извън посочената в ал. 1 и ал. 2, се предоставя по реда на Закона за достъп до обществена информация.

Чл. 30. На интернет страницата на НИПА се публикува информация за посредниците и арбитрите, свързана с тяхната професионална квалификация и опит, включително при решаване на колективни трудови спорове.

ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§1. Правилата за посредничество и арбитраж се приемат на основание чл. 4а, ал. 7, т. 4 от ЗУКТС.

§2. Надзорният съвет на Националния институт за помирение и арбитраж следи за правилността на действията на директора на Института по прила-

Chapter Three. INFORMATION AND DOCUMENTATION

Art. 27. The documentation concerning the mediation and arbitration proceedings shall be recorded and held in the files of the National Institute for Conciliation and Arbitration.

Art. 28. The NICA shall support a database for procedures of mediation and arbitration.

Art. 29. (1) With the prior written consent of the parties concerned, the information of the completed procedure for mediation or voluntary arbitration identifying the disputing parties shall be published on the website of the NICA.

(2) In an arbitration procedure under Art. 14, par. 3 the request for initiation of the arbitration proceedings, the order of the Director of the NICA for determining the arbitration body and the arbitration award shall be published on the website of the NICA.

(3) Information about specific procedures for mediation and arbitration, other than those referred to in Art. 1 and 2 shall be provided in accordance with the Access to Public Information Act.

Art. 30. Information about mediators and arbitrators related to their professional qualification and experience, including information about resolved collective labour disputes, shall be published on the website of the NICA.

TRANSITIONAL AND CONCLUDING PROVISIONS

§ 1. The Rules for Mediation and Arbitration shall be drawn up on the basis of Art. 4a par. 7, item 4 of the Collective Labour Disputes Settlement Act.

§ 2. The Supervisory Board of the National Institute for Conciliation and Arbitration shall ensure the regularity of the actions of the Director of the In-

гането на правилата за посредничеството и арбитража.

§3. Тълкуването и разясняването на правилата за посредничеството и арбитража се осъществява от Надзорния съвет на Националния институт за помирение и арбитраж.

§4. Правилата за осъществяване на посредничество и арбитраж за уреждане на колективни трудови спорове от НИПА са приети на заседание на НС на НИПА на 20.02.2003 г., доп. с решение на НС от заседание на 28.09.2004 г. и от заседание на 31.03.2010 г., изм. с решение на НС на заседание на 08.05.2012 г., изм. с решение на НС на 16.12.2014 г.

stitute in the application of the rules for mediation and arbitration.

§ 3. Interpretation and clarification of the rules for mediation and arbitration shall be carried out by the Supervisory Board of the National Institute for Conciliation and Arbitration.

§ 4. The Rules for Mediation and Arbitration for the settlement of collective labour disputes by the NICA were adopted at a meeting of the Supervisory Board of the NICA on 20.02.2003, suppl. by decisions of the Supervisory Board at a meeting on 28.09.2004 and a meeting on 31.03.2010 amended by decision of the Supervisory Board at a meeting on 08.05.2012, amend. with a decision of the Supervisory Board on 16.12.2014.

Приложение № 1 към чл. 3, ал. 3
от ПОПАУКТСНИПА

ДО
ДИРЕКТОРА
НА НАЦИОНАЛНИЯ ИНСТИТУТ
ЗА ПОМИРЕНИЕ И АРБИТРАЖ

ДЕКЛАРАЦИЯ

Подписаният
изразявам съгласието си да участвам
като посредник в уреждането на ко-
лективния трудов спор в
.....
и декларирам, че не се намирам в от-
ношения на йерархична зависимост
със страна по спора.

Дата

Гр.

Декларатор:

Annex 1 to Art. 3, par. 3
of RMASCLDNICA

TO
THE DIRECTOR
OF THE NATIONAL INSTITUTE
FOR CONCILIATION
AND ARBITRATION

DECLARATION

I, the undersigned,
hereby declare my consent to partici-
pate as a mediator in the settlement of a
collective labour dispute at
.....,
and I am not in a hierarchical relation-
ship with a party to the dispute.

Date

Place

Declarer /Signature/:

ДО
ДИРЕКТОРА
НА НАЦИОНАЛНИЯ ИНСТИТУТ
ЗА ПОМИРЕНИЕ И АРБИТРАЖ

ДЕКЛАРАЦИЯ

Подписаният
изразявам съгласието си да участвам
като едноличен арбитър/председател
на арбитражната комисия/член на ар-
битражната комисия в уреждането на
колективен трудов спор в

.....
и декларирам, че не попадам под
ограничителните условия на чл. 15, ал.
2 от Правилата за осъществяване на
посредничество и арбитраж за уреж-
дане на колективни трудови спорове
от Националния институт за помире-
ние и арбитраж.

Дата

Гр.

Декларатор:

TO
THE DIRECTOR
OF THE NATIONAL INSTITUTE
FOR CONCILIATION
AND ARBITRATION

DECLARATION

I, the undersigned,
hereby declare my consent to participate
as sole arbitrator / chairman of the Arbi-
tration Committee / member of theArbi-
tration Committee in the settlement of a
collective labour dispute at

..... ,
and I declare that I am not subject to the
restrictive circumstances under Art. 15,
par. 2 of the Rules of the National Insti-
tute for Conciliation and Arbitration for
mediation and arbitration of collective
labour disputes settlement.

Date.....

Place.....

Declarer /Signature/:

ДО
ДИРЕКТОРА
НА НАЦИОНАЛНИЯ ИНСТИТУТ
ЗА ПОМИРЕНИЕ И АРБИТРАЖ

СЪВМЕСТНО ИСКАНЕ

УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН ДИРЕКТОР,

Обръщаме се за съдействие за уреждане на колективен трудов спор чрез арбитраж по реда на чл. 5 - 8 от ЗУКТС от НИПА:

I. СТРАНИ ПО СПОРА ПО РЕДА НА ЧЛ. 1, АЛ. 2 ОТ ЗУКТС:

1. (представители на работниците и служителите)

2. (представител на работодателя)

II. ОСНОВАНИЕ ПО ЧЛ. 4 ОТ ЗУКТС:

непостиганато споразумение
отказ от преговори

III. ПРЕДМЕТ НА СПОРА:

TO
THE DIRECTOR
OF THE NATIONAL INSTITUTE
FOR CONCILIATION
AND ARBITRATION

JOINT REQUEST

DEAR SIR/MADAM DIRECTOR,

We are addressing you for assistance in a collective labour dispute settlement by an arbitration procedure initiated by the NICA pursuant to Art. 5 – 8 of the Collective Labour Disputes Settlement Act:

I. DISPUTING PARTIES IN ACCORDANCE WITH ART. 1, PAR. 2 TO THE COLLECTIVE LABOUR DISPUTES SETTLEMENT ACT:

1. (representatives of workers and employees)

2. (representative of employer)

II. LEGAL BASIS UNDER ART. 4 OF THE COLLECTIVE LABOUR DISPUTES SETTLEMENT ACT:

Failure to reach agreement
Failure of negotiations

III. SUBJECT OF THE DISPUTE:

IV. ИСКАНИЯ НА СТРАНИТЕ:

1. (представители на работниците и служителите)

2. (представител на работодателя)

V. ИМЕНА И ДАННИ ЗА КОНТАКТ НА ПРЕДСТАВИТЕЛИТЕ НА СТРАНИТЕ.

1. За работниците и служителите:

2. За работодателя:

VI. ПРЕДЛОЖЕНИЕ ЗА АРБИТРАЖЕН ОРГАН:

A. ЕДНОЛИЧЕН АРБИТЪР

1.

2.

3.

B. АРБИТРАЖНА КОМИСИЯ

1.

2.

3.

4.

5.

IV. DEMANDS BY THE PARTIES:

1. (representatives of workers and employees)

2. (representative of employer)

V. NAMES AND CONTACT DETAILS OF THE REPRESENTATIVES OF THE PARTIES.

1. For workers and employees:

2. For employer:

VI. PROPOSAL FOR AN ARBITRATION BODY:

A. SOLE ARBITRATOR

1.

2.

3.

B. ARBITRATION COMMITTEE

1.

2.

3.

4.

5.

VII. ПРЕДЛОЖЕНИЕ ЗА НАЧАЛО НА ПРОВЕЖДАНЕ НА ПЪРВОТО АРБИТРАЖНО ЗАСЕДАНИЕ:

1. Място:

2. Дата и час:

VIII. ПРЕДЛОЖЕНИЕ ЗА СЕКРЕТАР ЗА ВОДЕНЕ НА ПРОТОКОЛ ПО ВРЕМЕ НА АРБИТРАЖНОТО ПРОИЗВОДСТВО

Приложения:

1.....
2.....
3.....

С уважение,

За работодателя:

За работниците и служителите:

Дата

Град

VII. PROPOSAL FOR OPENING OF THE FIRST ARBITRATION HEARING:

1. Place:

2. Date and time:

VIII. PROPOSAL FOR THE APPOINTMENT OF A SECRETARY FOR THE PURPOSE OF TAKING THE MINUTES DURING THE ARBITRATION PROCEEDINGS:

Applications:

1.....
2.....
3.....

Sincerely,

For employer:

For workers and employees:

Date.....

Place.....

ДО
ДИРЕКТОРА
НА НАЦИОНАЛНИЯ ИНСТИТУТ
ЗА ПОМИРЕНИЕ И АРБИТРАЖ

ИСКАНЕ

УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН ДИРЕКТОР,

На основание чл. 14, ал. 3 от ЗУКТС се обръщаме за съдействие при уреждане на колективния трудов спор към Националния институт за помирение и арбитраж.

I. СТРАНИ ПО СПОРА ПО РЕДА НА ЧЛ. 1, АЛ. 2 ОТ ЗУКТС:

1. (представители на работниците и служителите)

2. (представител на работодателя)

II. ОСНОВАНИЕ ПО ЧЛ. 14, АЛ. 3 ОТ ЗУКТС:

непостиганото споразумение
по чл. 14, ал. 1 от ЗУКТС

отказ от преговори

III. ПРЕДМЕТ НА СПОРА:

Писмено споразумение за осигуряване на условия за осъществяване през време на стачка на минимални дейности съгласно чл. 14, ал. 1, т. 1-4 от ЗУКТС

TO
THE DIRECTOR
OF THE NATIONAL INSTITUTE
FOR CONCILIATION
AND ARBITRATION

REQUEST

DEAR SIR/MADAM DIRECTOR,

Pursuant to Art. 14, par. 3 of the Collective Labour Disputes Settlement Act, we are addressing the National Institute for Conciliation and Arbitration for assistance in a collective labour dispute settlement:

I. DISPUTING PARTIES IN ACCORDANCE WITH ART. 1, PAR. 2 OF THE COLLECTIVE LABOUR DISPUTES SETTLEMENT ACT:

1. (representatives of workers and employees)

2. (representative of employer)

II. LEGAL BASIS UNDER ART. 14, PAR. 1 OF THE COLLECTIVE LABOUR DISPUTES SETTLEMENT ACT:

Failure to reach agreement under Art. 14, par. 1 of the Collective Labour Disputes Settlement Act

Failure of negotiations

III. SUBJECT OF THE DISPUTE:

A written agreement providing conditions for determining the minimum necessary activities during a strike under Art. 14, par. 1, item 1 – 4 of the Collective Labour Disputes Settlement Act

IV. ПРЕДЛОЖЕНИЕ ЗА ВИДА НА АРБИТРАЖНИЯ ОРГАН:

Едноличен арбитър
Арбитражна комисия

V. ИМЕНА И ДАННИ ЗА КОНТАКТ НА ПРЕДСТАВИТЕЛИТЕ НА СТРАНИТЕ.

1. За работниците и служителите:

2. За работодателя:

VI. ПРЕДЛОЖЕНИЕ ЗА НАЧАЛО НА АРБИТРАЖНОТО ПРОИЗВОДСТВО:

1. Място:

2. Дата и час:

VII. КЪМ ИСКАНЕТО ПРИЛАГАМЕ СЛЕДНИТЕ ДОКУМЕНТИ:

1.....
2.....
3.....

С уважение,

За работниците и служителите:
и/или

За работодателя:

Дата

Град

IV. PROPOSAL FOR THE TYPE OF THE ARBITRATION BODY:

Sole arbitrator
Arbitration committee

V. NAMES AND CONTACT DETAILS OF THE REPRESENTATIVES OF THE PARTIES.

1. For workers and employees:

2. For employer:

VI. PROPOSAL FOR OPENING OF THE ARBITRATION HEARING:

1. Place:

2. Date and time:

VII. ATTACHED TO THE REQUEST ARE THE FOLLOWING DOCUMENTS:

1.....
2.....
3.....

Sincerely,

For workers and employees:
and/or

For employer:

Date.....

Place.....

Примерен образец на искане
по чл.4, ал. 1 от ПОПАУКТСНИПА

ДО
ДИРЕКТОРА
НА НАЦИОНАЛНИЯ ИНСТИТУТ
ЗА ПОМИРЕНИЕ И АРБИТРАЖ

**ИСКАНЕ
ЗА ПОСРЕДНИЧЕСТВО
ПО ВЗАИМНО СЪГЛАСИЕ
НА СТРАНИ ПО КОЛЕКТИВЕН
ТРУДОВ СПОР**

УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН ДИРЕКТОР,

Обръщаме се към Вас за откриване
на процедура по посредничество за
уреждане на колективен трудов спор
в
(наименование на предприятието)

**I. СТРАНИ ПО СПОРА (ПО РЕДА НА
ЧЛ.1, АЛ.2 ОТ ЗУКТС):**

1. Представители на работниците и
служителите

2. Представители на работодателя

II. ОСНОВАНИЕ:

непостиганото споразумение
отказ от преговори

Template request
under Art. 4, par. 1 of RMASCLDNICA

TO
THE DIRECTOR
OF THE NATIONAL INSTITUTE
FOR CONCILIATION
AND ARBITRATION

**REQUEST
FOR MEDIATION
UPON MUTUAL CONSENT
BETWEEN THE PARTIES
IN THE COLLECTIVE LABOUR DISPUTE**

DEAR SIR/MADAM DIRECTOR,

We are addressing you to initiate a me-
diation procedure for a collective labour
dispute settlement at:
.....
(Name of establishment)

**I. DISPUTING PARTIES (IN ACCORDANCE
WITH ART. 1, PAR. 2 OF THE COLLECTIVE
LABOUR DISPUTES SETTLEMENT ACT):**

1. Representatives of workers and employ-
ees

2. Representatives of employer

II. LEGAL BASIS:

Failure to reach agreement
Failure of negotiations

III. ПРЕДМЕТ НА СПОРА:

IV. ИСКАНИЯ:

1. На работниците и служителите

2. На работодателя

V. ИМЕНА И ДАННИ ЗА КОНТАКТ НА СТРАНИТЕ ПО СПОРА И/ИЛИ ТЕХНИ ПРЕДСТАВИТЕЛИ.

1. За работниците и служителите:

2. За работодателя:

VI. ИМЕНАТА НА ПОСРЕДНИЦИТЕ ПО РЕДА НА ПРЕДПОЧИТАНЕ:

III. SUBJECT OF THE DISPUTE:

IV. DEMANDS BY THE PARTIES:

1. Workers and employees

2. Employer

V. NAMES AND CONTACT DETAILS OF THE DISPUTING PARTIES AND/OR THEIR REPRESENTATIVES.

1. For workers and employees:

2. For employer:

VI. NAMES OF MEDIATORS IN ORDER OF PREFERENCE:

VII. ПРЕДЛОЖЕНИЕ ЗА НАЧАЛО НА ПРЕГОВОРИТЕ:

1. Място:

2. Дата и час:

VIII. КЪМ ИСКАНЕТО ПРИЛАГАМЕ СЛЕДНИТЕ ДОКУМЕНТИ:

1.....
2.....
3.....

С уважение,

За работодателя:

За работниците и служителите:

Дата

Град

VII. PROPOSAL FOR OPENING OF NEGOTIATIONS:

1. Place:

2. Date and time:

VIII. ATTACHED TO THE REQUEST ARE THE FOLLOWING DOCUMENTS:

1.....
2.....
3.....

Sincerely,

For employer:

For workers and employees:

Date.....

Place.....

Примерен образец на искане
към чл. 5, ал. 1 от ПОПАУКТСНИПА

ДО
ДИРЕКТОРА
НА НАЦИОНАЛНИЯ ИНСТИТУТ
ЗА ПОМИРЕНИЕ И АРБИТРАЖ

**ИСКАНЕ
ЗА ПОСРЕДНИЧЕСТВО
НА ЕДНА ОТ СТРАНИТЕ
ПО КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ СПОР**

УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН ДИРЕКТОР,

Обръщаме се към Вас за откриване
на процедура по посредничество за
уреджане на колективен трудов спор

.....
(наименование на предприятието)

**I. СТРАНИ ПО СПОРА (ПО РЕДА НА
ЧЛ.1, АЛ.2 ОТ ЗУКТС):**

1. Представители на работниците и
служителите

Или

2. Представители на работодателя

II. ОСНОВАНИЕ:

непостиганато споразумение
отказ от преговори

Template request under Art. 5, par. 1
of RMASCLDNICA

TO
THE DIRECTOR
OF THE NATIONAL INSTITUTE
FOR CONCILIATION
AND ARBITRATION

**REQUEST
FOR MEDIATION ON
BEHALF OF ONE OF THE PARTIES
IN A COLLECTIVE LABOUR DISPUTE**

DEAR SIR/MADAM DIRECTOR,

We are addressing you to initiate a me-
diation procedure for a collective labour
dispute settlement at.....

.....
(Name of establishment)

**I. DISPUTING PARTIES (IN ACCORDANCE
WITH ART. 1, PAR. 2 OF THE COLLECTIVE
LABOUR DISPUTES SETTLEMENT ACT):**

1. Representatives of workers and employ-
ees

Or

2. Representatives of employer

II. LEGAL BASIS:

Failure to reach agreement
Failure of negotiations

III. ПРЕДМЕТ НА СПОРА:

IV. ИСКАНИЯ:

1. На работниците и служителите

Или

2. На работодателя

V. ИМЕНА И ДАННИ ЗА КОНТАКТ НА ПРЕДСТАВИТЕЛИТЕ НА СТРАНИТЕ.

1. За работниците и служителите:

2. За работодателя:

VI. ПРЕДЛОЖЕНИЕ ЗА ПОСРЕДНИК:

1.

2.

3.

4.

III. SUBJECT OF THE DISPUTE:

IV. DEMANDS BY THE PARTIES:

1. Workers and employees

Or

2. Employer

V. NAMES AND CONTACT DETAILS OF THE REPRESENTATIVES OF THE PARTIES.

1. For workers and employees:

2. For employer:

VI. PROPOSAL FOR A MEDIATOR:

1.

2.

3.

4.

VII. ПРЕДЛОЖЕНИЕ ЗА НАЧАЛО НА ПРЕГОВОРИТЕ:

1. Място:

2. Дата и час:

VIII. КЪМ ИСКАНЕТО ПРИЛАГАМЕ СЛЕДНИТЕ ДОКУМЕНТИ:

1.....
2.....
3.....

В случай на непостигане на съгласие с другата страна относно конкретен посредник, заявяваме:

Съгласие

Директорът на НИПА да определи след консултации със страните посредник по уреждане на конкретния колективен трудов спор.

С уважение,

За работниците и служителите:

Или

За работодателя:

Дата

Град

VII. PROPOSAL FOR OPENING OF NEGOTIATIONS:

1. Place:

2. Date and time:

VIII. ATTACHED TO THE REQUEST ARE THE FOLLOWING DOCUMENTS:

1.....
2.....
3.....

In the event of failure to reach agreement with the opposite party on a specific mediator, we declare:

Consent

After consultations with the parties the Director shall determine a mediator for settling the particular collective labour dispute.

Sincerely,

For workers and employees:

Or

For employer:

Date.....

Place.....

Примерен образец на указания
на Директора на НИПА
за отстраняване на пропуски
в искането за откриване
на арбитражно производство

Template instructions
by the Director of the NICA
to the disputing parties for correction
of defects in the request for opening
arbitration proceedings

**НАЦИОНАЛЕН ИНСТИТУТ
ЗА ПОМИРЕНИЕ И АРБИТРАЖ**

**NATIONAL INSTITUTE FOR
CONCILIATION AND ARBITRATION**

Изм.№ До
До
(страните
по колективния
трудов спор)

Ref. To
To
(parties to
the collective
labour dispute)

Уважаеми, ,
(сочат се имената на представителите на страните по спора)

Dear, ,
(indicate the names of the representatives of the disputing parties)

Внимателно се запознах с направеното от вас искане за даване ход на арбитражно производство и определяне на едноличен арбитър (арбитражна комисия) и приложените към него писмени доказателства.

I have inspected in detail the request you have made for opening of arbitration proceedings and determining a sole arbitrator (arbitration committee) and the attached documentary evidence.

В тази връзка констатирах, че:

In this context I have noticed that:

1 ;
2 ;
3 ;
(описват се пропуските в искането)

1 ;
2 ;
3 ;
(describe the shortcomings in the request)

Във връзка с изискването на чл. от Закона за, както и на чл. от Правилата за осъществяване на посредничество и арбитраж за уреждане на колективни трудови спорове от Националния институт за помирение и арбитраж ви указвам да:

In connection with the requirements of Art. of the Act, as well as Art. of the Rules of the National Institute for Conciliation and Arbitration for mediation and arbitration of collective labour disputes settlement, I direct the following steps:

1 ;
2 ;
3 ;

1 ;
2 ;
3 ;

До отстраняване на посочените пропуски и недостатъци в искането не мога да образувам арбитражно производство. Ето защо Ви давам горните

Until these gaps and shortcomings in the request are remedied, I cannot initiate an arbitration procedure. Therefore I give you the above instructions. In

указания. Ако прецените за необходимо и с оглед по-бързото образуване на арбитражното производство, съм готов да Ви подпомогна при отстраняване на констатираните пропуски и нередности.

Изготвено в два екземпляра - за всяка страна по един.

С уважение,
/Директор на НИПА/

case you consider it necessary, and in order to speed up the initiation of the arbitration proceedings, I am ready to assist you in eliminating the identified gaps and shortcomings.

Drawn up in duplicate – for each party.

Sincerely,
/Director of NICA/

Образец на справка от посредник

Вх. №

ДО
ДИРЕКТОРА
НА НАЦИОНАЛНИЯ ИНСТИТУТ
ЗА ПОМИРЕНИЕ И АРБИТРАЖ

**СПРАВКА
ЗА ИЗВЪРШЕНИТЕ ДЕЙСТВИЯ
ПО УРЕЖДАНЕ НА КОЛЕКТИВЕН
ТРУДОВ СПОР**

ОТ ,
(име, презиме, фамилия)
ПОСРЕДНИК КЪМ НИПА, рег. №: ;
определен със Заповед №/..... г.
на Директора на НИПА за посредник
по колективен трудов спор в

.....
(име на предприятието)
град/село, област,
община
по преписка №/..... г.

1. Начало на действията на посредника:
..... (дата)

2. Край на действията на посредника:
..... (дата)

3. Страни по спора:
за работодателя:
.....
за работниците и служителите:
.....

4. Предмет на спора между страните:
.....
.....

5. Причини за възникване на спора
между страните:
.....
.....

6. Брой на работниците и служителите,
страна по колективния трудов спор:
.....

Template of reference by mediator

№

TO
THE DIRECTOR
OF THE NATIONAL INSTITUTE
FOR CONCILIATION AND ARBITRATION

**REFERENCE
FOR ACTIONS TAKEN BY THE
MEDIATOR IN THE COLLECTIVE
LABOUR DISPUTE SETTLEMENT**

from
(name, father`s name, surname)
MEDIATOR TO NICA, registration№: ,
determined by Order № /
of the Director of NICA for a mediator of a
collective labour dispute settlement in

.....
(name of establishment)
city / village, district,
municipality
mediation procedure № /

1. Opening of the mediation procedure:
..... (date)

2. Completion of the mediation procedure:
..... (date)

3. Disputing parties:
for employer:
.....
for employees:
.....

4. Subject of the dispute between parties:
.....
.....

5. Reasons for arising of the dispute between parties:
.....
.....

6. Number of employers and employees,
parties to the collective labour dispute:
.....

РЕЗУЛТАТ ОТ ПРОВЕЖДАНЕТО НА ПОСРЕДНИЧЕСТВОТО

7. Постигнато споразумение за уреждане на колективния трудов спор при посредничеството:

а) **ДА**

Споразумение за уреждане на колективния трудов спор от(дата).

СПОРАЗУМЕНИЕТО СЕ ПРИЛАГА ЗАДЪЛЖИТЕЛНО КЪМ НАСТОЯЩАТА СПРАВКА!

б) **НЕ**

Причини за непостигане на споразумение за уреждане на колективния трудов спор

.....
.....
.....

8. Постигнато споразумение за удължаване на срока на посредничеството, съгласно чл.8, ал.2 ПОПАУКТСНИПА от (дата)

СПОРАЗУМЕНИЕТО СЕ ПРИЛАГА ЗАДЪЛЖИТЕЛНО КЪМ НАСТОЯЩАТА СПРАВКА!

9. Постигнато споразумение за започване на арбитражна процедура, съгласно чл.11, ал.1, т.2 ПОПАУКТСНИПА от (дата)

СПОРАЗУМЕНИЕТО СЕ ПРИЛАГА ЗАДЪЛЖИТЕЛНО КЪМ НАСТОЯЩАТА СПРАВКА!

10. Проблеми, възникнали при посредническата процедура:

.....
.....
.....

Дата:

.....

Подпис на посредника:

.....

RESULT OF THE MEDIATION PROCEDURE

7. Reached agreement of the collective labour dispute by mediation:

a) **YES**

Agreement on settlement of the collective labour dispute of (date)

THE AGREEMENT IS OBLIGATORY ENCLOSED TO THIS REFERENCE!

b) **NO**

Reasons for the failure to reach agreement on the settlement of collective labour dispute

.....
.....
.....

8. Reached agreement to extend the period of mediation, in accordance with Article 8, paragraph 2 of RMASCLDNICA (date)

THE AGREEMENT IS OBLIGATORY ENCLOSED TO THIS REFERENCE!

9. Reached agreement to initiate an arbitration procedure under Article 11, paragraph 1, item 2 of RMASCLDNICA (date)

THE AGREEMENT IS OBLIGATORY ENCLOSED TO THIS REFERENCE!

10. Problems arised in the course of the mediation procedure:

.....
.....
.....

Date:

.....

Signature of Mediator:

.....

Образец на справка от арбитър

Вх. №

ДО
ДИРЕКТОРА
НА НАЦИОНАЛНИЯ ИНСТИТУТ
ЗА ПОМИРЕНИЕ И АРБИТРАЖ

**СПРАВКА
ЗА ИЗВЪРШЕНИТЕ ДЕЙСТВИЯ
ПО УРЕЖДАНЕ НА КОЛЕКТИВЕН
ТРУДОВ СПОР**

ОТ

(име, презиме, фамилия)

ЕДНОЛИЧЕН АРБИТЪР/ПРЕДСЕДАТЕЛ
НА АРБИТРАЖНА КОМИСИЯ, рег. №:
..... ; определен със Заповед №
..... /..... г. на Директора на НИПА
за едноличен арбитър / член на архи-
тражната комисия по колективен тру-
дов спор в

(име на предприятието)

град/село, област,
община
по арбитражно дело №/..... г.

1. Начало на арбитражното производ-
ство: (дата)

2. Край на арбитражното производ-
ство: (дата)

3. Страни по спора:
за работодателя:
.....

за работниците и служителите:
.....

4. Характер на арбитражната процеду-
ра

по чл.5, ал.1 ЗУКТС
(доброволен арбитраж) (ДА / НЕ)

по чл.14, ал.3 ЗУКТС (задължителен ар-
битраж за определяне на минимално
необходимите дейности по време на
ефективна стачка) (ДА / НЕ)

5. Предмет на спора между страните:
.....

6. Причини за възникване на спора
между страните:
.....

Template of reference by arbitrator

№

TO
THE DIRECTOR
OF THE NATIONAL INSTITUTE
FOR CONCILIATION AND ARBITRATION

**REFERENCE
FOR ACTIONS TAKEN BY THE
ARBITRATOR IN THE COLLECTIVE
LABOUR DISPUTE SETTLEMENT**

from

(name, father`s name, surname)

SOLE ARBITRATOR/CHAIRMAN OF AN
ARBITRATION COMMITTEE, registration
№:; **determined by Order №**
/..... of the Director of NICA for an ar-
bitrator/ member of an arbitration com-
mittee on a collective labour dispute in

(name of the establishment)

city / village, district,
municipality
arbitration procedure №/.....

1. Opening of the arbitration procedure:
..... (date)

2. Completion of the arbitration proce-
dure: (date)

3. Disputing parties:
for employer:
.....

For employees:
.....

4. Characteristics of the arbitration pro-
cedure

under Art.5, par. 1 CLDSA
(voluntary arbitration) (YES / NO)

under Art.14, par. 3 CLDSA (compulsory
arbitration) for determining minimum
necessary activities during a strike)
(YES / NO)

5. Subject of the dispute between parties:
.....

6. Reasons for arising of the dispute be-
tween parties:
.....

7. Брой на работниците и служителите, страна по колективния трудов спор:

.....

РЕЗУЛТАТ ОТ АРБИТРАЖНОТО ПРОИЗВОДСТВО

8. Сключено писмено арбитражно споразумение, съгласно чл.22, ал.1, т.2 ПОПАУКТСНИПА / съгласно чл.26, ал.1, т.2 ПОПАУКТСНИПА:

ДА Арбитражно споразумение за

.....

..... от (дата)

СПОРАЗУМЕНИЕТО СЕ ПРИЛАГА ЗАДЪЛЖИТЕЛНО КЪМ НАСТОЯЩАТА СПРАВКА!

9. Постановено арбитражното решение, съгл. чл.22, ал.1, т.1 ПОПАУКТСНИПА / чл.26, ал.1, т.1 ПОПАУКТСНИПА

ДА Арбитражно решение за

.....

..... от (дата)

ПОСТАНОВЕНОТО РЕШЕНИЕ СЕ ПРИЛАГА ЗАДЪЛЖИТЕЛНО КЪМ НАСТОЯЩАТА СПРАВКА!

10. Вещи лица, участвали в арбитражното производство:

.....
(име, фамилия, длъжност, месторабота)

.....
(име, фамилия, длъжност, месторабота)

.....
(име, фамилия, длъжност, месторабота)

11. Брой заседания на арбитражния орган:

12. Проблеми, възникнали в хода на арбитражното производство:

.....

.....

.....

Дата:

.....

Подпис
на арбитра:

.....

7. Number of employers and employees, parties to the collective labour dispute:

.....

RESULTS OF THE ARBITRATION PROCEDURE

8. Written agreement between the parties to settle the dispute, confirmed by the arbitral body in accordance with Art.22, par.1, item 2 RMASCLDNICA / in accordance with Art.26, par.1, item 2 RMASCLDNICA:

YES Arbitration agreement for

.....

..... from (date)

THE AGREEMENT IS OBLIGATORY ENCLOSED TO THIS REFERENCE!

9. Arbitration award, according to Art.22, par.1, item 1 RMASCLDNICA / art.26, par.1, item 1 RMASCLDNICA

YES Arbitration award for

.....

..... from (date)

THE ARBITRATION AWARD IS OBLIGATORY ENCLOSED TO THIS REFERENCE!

10. Expert witnesses, participated in the arbitration procedure:

.....

.....
(name, surname, position, workplace)

.....

.....
(name, surname, position, workplace)

.....

.....
(name, surname, position, workplace)

11. Number of meetings of the arbitration body:

12. Problems arised in the course of the arbitration procedure:

.....

.....

.....

Date:

.....

Sign of the
Arbitrator:

.....

**РЪКОВОДСТВО
ЗА АДМИНИСТРАТИВНО
ОБСЛУЖВАНЕ НА ПРОЦЕ-
ДУРИТЕ „ПОСРЕДНИЧЕСТВО“
И „АРБИТРАЖ“
ОТ НАЦИОНАЛЕН ИНСТИТУТ
ЗА ПОМИРЕНИЕ И АРБИТРАЖ**

гр. София, декември 2014 г.

ИЗПОЛЗВАНИ СЪКРАЩЕНИЯ

ЗУКТС Закон за уреждане на колективните трудови спорове

НИПА Национален институт за помирение и арбитраж

ПОПАУКТСНИПА Правила за осъществяване на посредничество и арбитраж за уреждане на колективните трудови спорове от Националния институт за помирение и арбитраж

ПУДНИПА Правилник за устройството и дейността на Националния институт за помирение и арбитраж

**Глава първа
ВЪВЕДЕНИЕ**

Настоящото ръководство е разработено, за да улесни служителите на Националния институт за помирение и арбитраж (НИПА), както и всички потребители, които се интересуват от приложението на посредничеството и арбитража, като доброволни способи за уреждане на колективни трудови спорове от НИПА.

Ръководството има за цел да допринесе за подобряване на административното обслужване на процедурите за уреждане на колективни трудови спорове със съдействието на НИПА. Успешното прилагане на Ръководството зависи в значителна степен от действията на администрацията на НИПА при осъществяване на основната дейност на Института – посредническите и арбитражни процедури.

**ADMINISTRATIVE
ASSISTANCE GUIDE
FOR THE “MEDIATION” AND
“ARBITRATION” PROCEDURES**

**BY THE NATIONAL INSTITUTE FOR
CONCILIATION AND ARBITRATION**

Sofia, December 2014

ABBREVIATIONS

CLDSA Collective Labour Disputes Settlement Act

NICA National Institute For Conciliation And Arbitration

RMASCLDNICA Rules For Mediation And Arbitration For The Settlement Of Collective Labour Disputes Of The National Institute For Conciliation And Arbitration

RSANICA Regulations For The Structure And Activities Of The National Institute For Conciliation And Arbitration

**Chapter one
INTRODUCTION**

This guide is designed to assist the employees of the National Institute for Conciliation and Arbitration (NICA) and all users who are interested in the application of mediation and arbitration as voluntary tools for collective labour disputes settlement by NICA.

The aim of this guide is to promote improvement of the administrative procedures for the settlement of collective labour disputes with the assistance of NICA. The successful implementation of this guidance depends crucially on the NICA administration's action when carrying out its main activities – mediation and arbitration procedures.

Разработването на това ръководство е стремеж да бъдат постигнати целите на Института чрез популяризиране на неговата дейност по отношение на посредничеството и арбитража, и е отговор на предизвикателствата, свързани с ролята на НИПА при уреждането на колективните трудови спорове. Ръководството описва подробно, стъпка по стъпка цялостния процес на поведжане на процедура по посредничество и арбитраж и е източник на практически напътствия за потребителя при тяхното административното обслужване.

Ръководството е адресирано към социалните партньори – организации на работници и служители, работодателски организации, работодатели, държавни органи и институции, както и към всички, които проявяват интерес към предимството от прилагане на извънсъдебните способности – посредничество и арбитраж за уреждане на колективни трудови спорове от НИПА.

Националният институт за помирение и арбитраж осъществява дейността си в съответствие със Закона за уреждане на колективни трудови спорове (ЗУКТС). Начинът за организация на дейностите по откриване и администриране на процедурите по посредничество и арбитраж, сроковете и контролът, свързани с тази дейност, се осъществяват по ред, установен в Правила за осъществяване на посредничество и арбитраж за уреждане на колективни трудови спорове от Националния институт за помирение и арбитраж (ПОПАУКТ-СНИПА) (актуализирани с Решение на НС на НИПА от 08.05.2012 г., посл. Актуализация с Решение на НС на НИПА от 16.12.2014 г.).

Цялостната нормативна уредба на дейността на НИПА се намира на официалната интернет страница на Института на адрес: <http://www.nipa.bg/?q=bg/node/106>

The development of this guidance is an attempt to achieve the Institute's objectives through the promotion of its activities in terms of mediation and arbitration, and respond to the challenges associated with the role of NICA in the settlement of collective labour disputes. The guide describes in detail, step by step, the whole process of carrying out the procedure for mediation and arbitration. At the same time, it is a source of practical tips and consumer administrative assistance.

The guide is addressed to the social partners – organizations of workers and employees, employers' organizations, employers, public authorities and institutions, as well as to all who are interested in the benefits of the application of extrajudicial dispute resolution methods – mediation and arbitration for the settlement of collective labour disputes by NICA.

The National Institute for Conciliation and Arbitration carries out its activities in accordance with the Collective Labour Disputes Settlement Act (CLDSA). The organization of the activities for opening and administration of the mediation and arbitration procedures, the time limits and the monitoring of these functions are all carried out in accordance with the Rules for Mediation and Arbitration for the Settlement of Collective Labour Disputes of the National Institute for Conciliation and Arbitration (RMASCLDNICA) (updated by the Decision of the Supervisory Board of the NICA on 08.05.2012., latest update with the Decision of the Supervisory Board of the NICA on 16.12.2014).

The whole regulatory framework of the activities of NICA is published on the official website of the Institute at: <http://www.nipa.bg/?q=bg/node/106>.

ПРЕДМЕТ НА РЪКОВОДСТВОТО СА:

- Откриване и административно обслужване на процедура по посредничество - чл.4 от ЗУКТС;
- Откриване и административно обслужване на процедура по доброволен арбитраж – чл.5-8 от ЗУКТС;
- Откриване и административно обслужване на процедура по задължителен арбитраж за определяне на минимално необходимите дейности по време на стачка – чл.14, ал.3 от ЗУКТС.

Организацията на цялостния процес по откриване и административно обслужване на процедурите по посредничество и арбитраж се осъществяват от директора и служителите в НИПА.

Документацията по процедурите (посредничество и арбитраж) се оформя в досие с номерация, състояща се от буквено означение и цифров код, съгласно Номенклатура на делата и срокове за тяхното съхранение на НИПА, пореден номер и отбелязване на годината, за която се отнася процедурата.

Администрацията на НИПА, при поискване и необходимост, предоставя информация на страните по КТС относно възможността на Института да съдейства за уреждането на спора, чрез способите на посредничеството и арбитража.

Глава втора ПОСРЕДНИЧЕСТВО

Посредничеството към Национален институт за помирение и арбитраж е един от извънсъдебните способности за уреждане на колективни трудови спорове между страните по спора и представлява процедура, която се провежда с участието на независимо лице – посредник. Участието на посредника има една единствена цел – да подпомогне спорещите страни да постигнат

THE SUBJECT OF THE GUIDANCE IS:

- Opening and administrative assistance to the mediation procedure – Art. 4 of the CLDSA.
- Opening and administrative assistance to the voluntary arbitration procedure – Art. 5-8 of the CLDSA.
- Opening and administrative assistance to the compulsory arbitration procedure for determining the minimum necessary activities during a strike – Art. 14 (3) of the CLDSA.

The whole organization of the process regarding the initiation and administrative servicing of the mediation and arbitration procedures shall be carried out by the Director and the employees of NICA.

Regarding the documentation for the procedures (mediation and arbitration) an information file (dossier) should be made which shall include numbering with alphanumeric code in accordance with the NICA Nomenclature of the files and their retention time limits, serial number, and reference to the year which is the object of the procedure.

Upon request and wherever necessary the administration of NICA shall provide information to the parties to the CLD about the mediation and arbitration procedures employed by the Institute to assist them in settling the dispute.

Chapter two MEDIATION

Mediation at the National Institute for Conciliation and Arbitration – as one of the non-judicial mechanism for settling a collective labour dispute between the disputing parties – is an established procedure which shall be conducted with the involvement of one independent person – a mediator. The participation of the mediator has one particular purpose – to assist the disputing parties

споразумение за неговото уреждане помежду си.

Посредник по конкретен колективен трудов спор може да бъде само лице, включено в Списъка на посредниците към НИПА, който се утвърждава от Надзорния съвет на Института и се обнародва в Държавен вестник. Актуалният списък на посредниците е публикуван на интернет-страница на НИПА – <http://www.nipa.bg/?q=bg/node/289>.

Съгласно разпоредбата на чл.4 от ЗУКТС и действащите Правила за осъществяване на посредничество и арбитраж за уреждане на колективни трудови спорове от Националния институт за помирение и арбитраж, необходимите предпоставки, за да бъде поискано образуването и провеждането на процедура по посредничество са:

- непостигнато споразумение по време на непосредствените преговори по колективен трудов спор между страните
- или
- отказ на една от страните да участва в преговорите.

Тези основания дават възможност на всяка една от спорещите страни да потърсят съдействие от НИПА за уреждане на конкретен колективен трудов спор (КТС), както едностранно (посредничество по искане на една от страните по спора), така и двустранно (посредничество по взаимно съгласие на страните).

СТЪПКИ ЗА АДМИНИСТРИРАНЕ НА ПРОЦЕДУРА ПО ПОСРЕДНИЧЕСТВО ПО ИСКАНЕ НА ЕДНА ОТ СТРАНИТЕ ПО КТС.

Първа стъпка: Подаване на писмено искане от една от страните по колективен трудов спор.

to reach agreement to settle the collective labour dispute.

A person could carry out mediation only if his/her name is included in the list of names of mediators to NICA, which shall be approved by the Supervisory Board of the Institute and shall be published in the Official Journal. An up-to-date list of the mediators is published on the web site of NICA - <http://www.nipa.bg/?q=bg/node/289>.

In accordance with Art. 4 of the Collective Labour Disputes Settlement Act and the current Rules for Mediation and Arbitration for the Settlement of Collective Labour Disputes of the National Institute for Conciliation and Arbitration, the necessary prerequisites for the initiation and conducting of the mediation procedure are:

- failure to reach agreement during direct negotiations between the disputing parties
- or
- refusal of one of the parties to participate in the negotiations.

Those grounds shall enable each of the disputing parties to seek the assistance of NICA in settling the concrete collective labour dispute (CLD), both unilaterally (mediation by the request of one of the disputing parties) and bilaterally (mediation by mutual consent of the parties).

STEPS FOR THE ADMINISTRATION OF THE MEDIATION PROCEDURE AT THE REQUEST OF ONE OF THE PARTIES IN THE COLLECTIVE LABOUR DISPUTE (CLD)

Step one: Filing a written request by the one of the disputing parties.

Постъпване на писмено искане в НИПА за откриване на процедура по посредничество по искане от една от страните по КТС с копие до другата страна по спора (Примерен образец към чл.5, ал.1 от ПОПАУКТСНИПА).

Писменото искане може да бъде подадено от всяка една от страните по спора или от техни представители чрез куриер, имейл адрес, факс.

Втора стъпка: Регистриране на искането.

1. При постъпване на искането (лично, чрез куриер, имейл адрес, факс) следва незабавното му регистриране в деловодната административно-информационна система (ДАИС) от служител на НИПА. Искането автоматично получава входящ номер, под който се води цялата преписка по посредническата процедура до приключването ѝ.

Служител на НИПА прави проверка за наличие на следните реквизити в подаденото искане:

- страни по спора – дали в подаденото искане са посочени наименованието на предприятието и легитимните му представители, адреса на управление, ЕИК (БУЛСТАТ), както и дали са посочени представителите на работниците и служителите в предприятието, съгл. чл.1, ал.2 от ЗУКТС;

- основание – дали са описани двете алтернативно дадени предпоставки в ЗУКТС, при наличие на една от които може да се потърси съдействие от НИПА за уреждане на КТС, а именно:

- правното основание съгласно чл.4, ал.1 от ЗУКТС – непостигнато споразумение или отказ на някоя от страните да преговаря.

- описание на предмета на спора съгласно чл.1, ал.1 от ЗУКТС – дали спора е относно неизпълнение на договорености в КТД, сключване на нов КТД, конкретни искания на работници и служители, предявени по законоуста-

Submission of written request at NICA regarding the opening of a mediation procedure by the request of one of the parties to the CLD, with a copy to the other disputing party (Indicative Template to Art. 5 (1) of the RMASCLDNICA).

The written request could be filed by each of the disputing parties or their representatives by courier, email, fax.

Step two: Registration of the request.

1. At the moment of the request submission (in person, by courier, email, fax) an employee of the NICA should immediately register it in the secretarial administrative information system (SAIS). The request automatically receives a Ref. number under which the whole correspondence of the mediation procedure shall be kept until the procedure is concluded.

An employee of NICA shall check if the following details of the submitted request are available:

- Disputing parties – whether the submitted request states the name of the entity and its legitimate representatives, business address, Unique identification code (UIC) (BULSTAT) as well as the representatives of the workers and employees at the enterprise, according to Article 1, paragraph 2 of the Collective Labour Disputes Settlement Act;

- Grounds – if there is description of the two alternative conditions set out in the CLDSA, in case one of them exists, either of the parties may seek the assistance of the NICA, namely:

- Legal basis according to the Art. 4 (1) of the CLDSA – failure to reach agreement or refusal of one of the parties to negotiate.

- Description of the subject of the dispute according to Art. 1 (1) of the CLDSA – whether the dispute concerns the failure of the contractual obligations in the collective agreement (CA), the conclusion of a new CA, specific requests

новения ред пред работодателя (напр. – увеличение на заплатите, осигуряване на ваучери за храна, увеличение на годишен платен отпуск, неизпълнение на споразумение и др.)

- искания до другата страна – в искането до НИПА трябва да бъдат посочени конкретните искания на страната, подала искането, предявени пред другата страна по спора.

- имена, адреси и телефонни номера на определените по чл.1, ал.2 отЗУКТС представители на страната по спора, подала искането до НИПА – в случай, че искането е отправено от работодател се посочват негов/и представител/и, актуален адрес на предприятието, седалище и адрес на управление или адреса, където работодателят осъществява дейността си, актуални електронни пощи и телефонни номера. Посочват се имена и актуални данни за контакт на представители на работниците и служителите, определени по реда на чл.1, ал.2 ЗУКТС, в случай, че те подават искането до НИПА.

2. При констатирани пропуски и недостатъци в искането, директорът на НИПА незабавно изпраща уведомително писмо до страната, в което дава указания относно отстраняването им. Това може да се осъществи и чрез даване на устни указания от директора или изрично определен от директора служител на НИПА.

3. Служител на НИПА прави проверка за наличие на КТД на всички равнища на колективното трудово договаряне – бранш/отрасъл, община, предприятие. При установяване наличие на КТД се извършва съпоставяне на договореностите, неизпълнението на които е довело до възникване на конкретния колективен трудов спор. Установяването на тези обстоятелства се извършва с цел избор на подходящ посредник по спора и максималното информиране на посредника за конкретния КТС.

by the workers and employees lawfully brought before the employer (for example – wage increases, providing food vouchers, an increase of annual paid leave, breach of an agreement, etc.).

- Requests to the other side – the request to NICA should be referred to the specific requests of the party filing the claim before the other party to the dispute.

- Names, addresses and telephone numbers – as specified in Article 1, paragraph 2 of CLDSA – of the representatives of the disputing party, requesting to NICA – if the request is made by the employer, the following should be indicated: his/her/ representative/s, current address of the enterprise, headquarters and the business address or the address where the employer carries out his/her latest activity, current e-mails and telephone numbers. The names and current contact details of the representatives of the workers and employees should be specified as defined under Article 1, paragraph 2 of the CLDSA, if they submit a request to NICA.

2. In case of deficiencies and shortcomings of the request identified by the Director of the NICA he/ she should send notification letter to the party with instructions for their removal. The same result can be accomplished through oral instructions from the Director or from an employee authorized by the Director of the NICA.

3. The employee of the NICA shall check the existence of a CA at all levels of collective bargaining – industry / sector, municipality/ enterprise. In case there is a CA the employee should compare the arrangements, whose breach led to the emergence of a collective labour dispute. The purpose of the establishment of these circumstances is to choose a suitable mediator for the dispute and to provide the mediator with detailed information about the specific CLD.

Трета стъпка: Уведомяване на другата страна по спора за постъпило искане за осъществяване процедура по посредничество.

Служител на НИПА незабавно подготвя уведомително писмо, с което се изпраща копие от искането до другата страна по спора.

С писмото се уведомява за 7-дневния срок за заявяване на съгласие или несъгласие за участие в процедурата по посредничество.

Четвърта стъпка: Съгласие за участие в процедура по посредничество.

В седемдневният срок уведомената страна може да подаде до НИПА писмено съгласие (Примерен образец към чл.5, ал.2 от ПОПАУКТСНИПА) за участие в процедурата – съгласието съдържа същите реквизити като искането. Полученото съгласие се регистрира в деловодната система от служител на НИПА.

В случай, че страните имат общо предложение за посредник, директорът се съобразява с него. В случай, че страните нямат общо предложение за посредник, директорът еднолично определя такъв със Заповед, в 3-дневен срок от постъпване на съгласието.

Пета стъпка: Проучване възможността на посредниците на НИПА за участие в процедурата по посредничество.

1. Служител на НИПА в най-кратки срокове се свързва с посредник от Списъка на посредниците с цел проучване възможността му да участва в процедурата по уреждане на конкретния КТС.

2. Ако се установи ангажираност или отказ на посредник да участва в процедурата, се осъществява контакт със следващ посредник от Списъка на посредниците. При отказ за участие в процедура по посредничество, посредникът е длъжен в срок не по-късно от два работни дни писмено да уведоми НИПА, включително чрез

Step three: Notifying the other party to the dispute about the submitted request for carrying out a mediation procedure.

The employee of the NICA should immediately prepare a notification letter and send a copy of the request to the other party in the dispute.

The letter should inform about the 7 days' period for stating agreement or disagreement to participate in the mediation procedure.

Step four: Consent to participate in the mediation procedure.

Within seven days the notified party may submit a written consent to the NICA (Indicative Template to Art. 5 (2) of the RMASCLDNICA) for participation in the procedure – the consent must contain the same elements as the request. The obtained consent should be registered in the record-keeping system by an employee of NICA.

In case the parties agree on a common proposal for a mediator, the Director shall comply with it. If the parties do not submit a common request for a mediator, the Director shall determine a mediator by issuing an order within 3 days of the consent receipt.

Step five: Study the possibility of the NICA mediators to participate in the mediation procedure.

1. An employee of the NICA shall immediately contact the mediator from the List of mediators in order to examine their ability to participate in the dispute settlement procedures for the specific CLD.

2. If the mediator has other commitments or refuses to participate, the employee shall contact the next mediator from the List of mediators. In case of refusal to participate in the mediation procedure, the mediator shall – not later than two working days – file a written notice to the NICA, including by e-mail or fax. If the mediator does

електронна поща или факс. Счита се, че е налице мълчалив отказ в случай, че посредникът не уведоми НИПА в указания срок. Системният и неоснователен отказ за участие в процедура по посредничество е предпоставка за предложение до Надзорния съвет на НИПА за изключване на посредника от Списъка на посредниците.

3. При получено съгласие от страна на посредник, следва предприемане на действията, описани в следващата стъпка.

Шеста стъпка: Деклариране на необвързаност и съгласие на посредника.

Служител на НИПА подготвя декларация (Декларация за съгласие и необвързаност на посредник – Приложение 1 към чл.3, ал.3 от ПОПАУКТ-СНИПА), която посредникът подписва. С подписването на декларацията, посредникът предварително дава своето писмено съгласие да участва в уреждането на конкретния КТС и декларира, че не се намира в отношения на йерархична зависимост със страна по спора.

Седма стъпка: Определяне на посредник.

В срок три дни от получаване на съгласието на другата страна по направеното предложение, директорът на НИПА определя посредник със Заповед.

В случай, че страните са постигнали съгласие за откриване на процедура по посредничество, но нямат общо предложение за посредник, директорът определя посредник, съобразно релевантния му опит, приложим към конкретния КТС.

Осма стъпка: Предоставяне на материалите по посредничеството на посредника. Запознаване на посредника с искането и приложените материали към него.

След издаване на Заповедта за определяне на посредник, служител

not notify NICA within the prescribed period, it is considered that there is an implied refusal. The systematic and unjustified refusal to participate in mediation procedures shall be considered as a precondition for a proposal to the Supervisory Board of NICA for exclusion of the mediator from the List of mediators.

3. When the mediator has given his/her consent to participate in the mediation procedure, the actions described in the next step shall be followed.

Step six: Declaration of disinterest and consent of the mediator.

An employee of the NICA shall prepare a declaration (Declaration of consent and disinterest of the mediator – Annex 1 to Article 3, paragraph 3 of RMACLDNICA), which the mediator shall sign. By signing the declaration, the mediator gives their prior written consent to participate in the settlement of a concrete CLD and declares that he/she is not in a relationship of hierarchical dependence with a party to the dispute.

Step seven: Determination of the mediator.

Within three days of receipt of the consent of the other party to the proposal, the Director of NICA shall determine the mediator by issuing an Order.

In case the parties reach agreement for opening the mediation procedure but have no common proposal for a mediator the Director shall determine the mediator, taking into account his/her relevant experience, applicable to the specific CLD.

Step eight: Providing the mediation materials to the mediator. Submitting the request and supporting documents to the mediator.

After the Order for the appointment of the mediator is issued, an employee

на НИПА незабавно предоставя с приемно-предавателен протокол на посредника копие на Заповедта ведно с цялата налична документация, материали и доказателства, свързани със спора, които са на разположение на Института.

Целта е след определянето му, посредникът да се запознае с естеството на спорните въпроси, с оглед възможността му ефективно да участва в уреждането на конкретния КТС.

Девета стъпка: Уведомяване на страните за определения посредник.

Служител на НИПА подготвя и изпраща уведомително писмо до страните по спора, в което се посочва началото (дата, място и час) на преговорите с участието на посредник. Към писмото се прилага копие на Заповедта за определения посредник по спора. Уведомителното писмо се изпраща своевременно и по начин, неговото получаване да може да бъде удостоверено, в срок не покъсно от 24 часа преди обявеното начало на преговорите с участието на посредник.

Десета стъпка: Осъществяване на посредничеството.

Процедурата по посредничество се осъществява в срок до 14 дни от началото на преговорите, а по писмено споразумение между страните и по продължително време.

При писмено споразумение между страните за удължаване срока на преговорите, посредникът уведомява НИПА, като представя същото. Възможно е в хода на преговорите да бъдат подписани и междинни споразумения за частично уреждане на конкретен КТС, за които посредникът уведомява НИПА, като представя същите. Всички тези споразумения се регистрират в деловодната система от служител на НИПА и се прилагат към преписката по посредническата процедура.

of the NICA shall immediately provide the mediator with the following: an acceptance protocol for all documents delivered: a copy of the order, together with all available documentation, materials and evidence related to the dispute, which are available at the Institute.

After he/she is appointed, the mediator should immediately study the nature of the issues in the dispute so as to provide efficient mediation in the settlement of the CLD.

Step nine: Notification of the Parties for the specified mediator.

An employee of the NICA shall prepare and send a notification letter to the parties, indicating the beginning (date, place and time) of negotiations involving a mediator. A copy of the order for the appointment of the mediator in the dispute shall be annexed to the letter of notification. The notification letter shall be sent in due time and in such a way that its receipt can be verified within 24 hours before the scheduled beginning of the negotiations involving a mediator.

Step ten: Carrying out the mediation.

The mediation procedure is carried out within 14 days of the beginning of negotiations. It can be extended by written agreement between the parties.

By written agreement between the parties to extend the negotiations, the mediator shall notify NICA, presenting the above-mentioned. It is possible that in the course of the negotiations the parties sign interim agreements on partial settlement of specific CLD for which the mediator notifies NICA, presenting the above-mentioned. All the agreements are registered in the record-keeping system by an employee of NICA and applied to the case of the mediation procedure.

Единадесета стъпка: Приключване на посредничеството.

Посредничеството приключва в една от трите възможни хипотези, регламентирани в ПОПАУКТСНИПА:

- При подписано споразумение между страните за частично или цялостно уреждане на конкретен КТС;
- При подписано споразумение за започване на арбитражна процедура;
- С изтичане на 14-дневния срок, когато липсва и не е представено в НИПА споразумение между страните за удължаване на срока.

Посредникът представя споразуменията в НИПА, като същите се завеждат от служител на Института в деловодната система. Със Заповед на директора на НИПА процедурата по посредничество приключва.

Дванадесета стъпка: Предоставяне на информация за посредничеството и уреждане на финансовите отношения с посредника.

След приключване на посредничеството, в срок до три дни, посредникът представя на директора на НИПА справка за извършените действия по уреждане на КТС (Справка за извършените действия по уреждане на колективен трудов спор от посредник). Чрез счетоводството на НИПА, въз основа на изготвената справка за изработените часове и всички други разходи, направени от посредника и писмено споразумение между страните за разпределяне на разходите по посредничеството, се извършва заплащането на процедурата. Всички тези документи се завеждат в деловодната система от служител на НИПА и се прилагат към преписката.

Тринадесета стъпка: Оформяне на документите в досие.

След приключване процедурата по посредничество, преписката се окомплектова окончателно от служител на НИПА, чрез изготвяне на подробно съдържание, в което се описват всички

Step eleven: Completion of the mediation.

Mediation should end in one of three possible situations regulated with the RMASCLDNICA:

- In an agreement signed between the parties for partial or complete settlement of a specific CLD;
- In a signed agreement to initiate arbitration procedure;
- With the expiry of the 14-day period if the parties do not present at NICA an agreement for an extension.

The mediator shall submit the agreements at NICA, as they are recorded by an employee of the Institute in the record-keeping system. The mediation procedure is then concluded with an Order of the Director of NICA.

Step twelve: Providing information on mediation and settlement of financial matters with the mediator.

After completion of the mediation, within three days, the mediator shall submit to the Director of the NICA reference of the actions undertaken in the process of the settlement of the CLD (Reference for actions taken by the mediator in settlement of the collective labour dispute). The accounting department of NICA shall make the payment to the mediator, based on the reference report for the working hours and all other expenses incurred by the mediator and on the written agreement between the parties to share the costs of the mediation. All these documents are registered in the record-keeping system by an employee of NICA and attached to the file.

Step thirteen: Keeping the documents in dossier.

Following the procedure for mediation, the file shall be completed by an employee of the NICA, who shall prepare detailed content description of all documents on pages and in chronolog-

документи в нея по страници и в хронологичен ред. Изготвеното съдържание се подписва, поставя се в началото на преписката и така оформеното досие се подготвя за предаване в архива по надлежния ред и съгласно специално създадени за това вътрешни правила.

СТЪПКИ ЗА АДМИНИСТРИРАНЕ НА ПРОЦЕДУРА ПО ПОСРЕДНИЧЕСТВО ПО ВЗАИМНО СЪГЛАСИЕ НА СТРАНИТЕ ПО КТС.

Първа стъпка: Подаване на искане за откриване на процедура по посредничество, подписано от двете страни.

Постъпване на писмено искане в НИПА за откриване на процедура по посредничество по взаимно съгласие, подписано от двете страни по спора

(Примерен образец към чл.4 от ПО-ПАУКТСНИПА).

Писменото искане може да бъде подадено от страните по КТС или техни представители чрез куриер, имейл адрес, факс.

Втора стъпка: Регистрираненаискането.

1. При постъпване на искането (лично, чрез куриер, имейл адрес, факс) следва регистрирането му в деловодната система от служител на НИПА. Искането автоматично получава входящ номер, под който се води цялата преписка по посредническата процедура до приключването ѝ.

При постъпило искане, администрацията на НИПА незабавно се свързва със страните по спора с цел изясняване на фактическата обстановка.

Служител на НИПА прави проверка за наличие на следните реквизити в подаденото искане:

- страни по спора – посочват се наименованието на предприятието или организацията и неговите легитимни

ical order. The contents shall be signed, placed at the beginning of the file and the shaped dossier is being prepared for transmission in the archive in a proper manner and in accordance with specially created internal rules.

STEPS FOR THE ADMINISTRATION OF THE MEDIATION PROCEDURE BY THE MUTUAL CONSENT OF THE PARTIES IN THE COLLECTIVE LABOUR DISPUTE

Step one: Filing a request for initiation of the procedure signed by both parties.

Submission of written request at NICA regarding the opening of mediation procedure by the mutual consent of the parties signed by both parties to the dispute

(Indicative Template to Art. 4 of the RMACCLDNICA).

The written request could be filed by the disputing parties or their representatives by courier, email, fax.

Step two: Registration of the request.

1. At the moment of the request submission (in person, by courier, email, fax) an employee of the NICA should register it in the secretarial administrative information system. The request automatically receives a Ref. number under which the whole correspondence of the mediation procedure shall be kept until the procedure is concluded.

Upon request submission, the administration of NICA shall immediately connect with the parties involved to clarify the factual situation.

An employee of NICA shall check if the following details of the submitted request are available:

- Disputing parties – the name of the entity or organization and its legitimate representatives, business ad-

представители, адрес на управление и ЕИК. Посочват се представителите на работниците и служителите към предприятието съгл. чл.1, ал.2 ЗУКТС.

- основание – това са двете алтернативно дадени предпоставки в ЗУКТС, при наличие на една от които, може да се потърси съдействие от НИПА за уреждане на КТС, а именно: правното основание: чл.4, ал.1 от ЗУКТС – непостигнато споразумение или отказ на някоя от страните да преговаря;

- описание на предмета на спора съгласно чл.1, ал.1 от ЗУКТС – неизпълнение на договорености в КТД, сключване на нов КТД, конкретни искания на работници и служители, предявени по законоустановения ред пред работодателя – увеличение на заплатите, ваучери за храна, увеличение на годишен платен отпуск, неизпълнение на споразумение и др.

- Служител на НИПА прави проверка за наличие на КТД на всички равнища на колективното трудово договаряне – бранш/отрасъл, община, предприятие. При установяване наличие на КТД се извършва съпоставяне на договореностите, неизпълнението на които е довело до възникване на конкретния КТС. Установяването на тези обстоятелства се извършва с цел избор на подходящ посредник по спора и максималното информиране на посредника за конкретния КТС.

- искания на страните – в искането до НИПА трябва подробно да бъдат посочени исканията на страните.

- имена, адреси и телефонни номера на определените по чл.1, ал.2 от ЗУКТС представители на страните по спора – посочват се имена на представител/и, актуален адрес на предприятието, седалище и адрес на управление или адреса, където работодателят осъществява дейността си, актуални

dress, Unique identification code. The representatives of the workers and employees in the enterprise, according to Article 1, paragraph 2 of the Collective Labour Disputes Settlement Act also shall be pointed out;

- Grounds – there are the two alternative conditions set out in the CLDSA, and in case one of them exist, the assistance of the NICA in the settlement of the CLD may be requested, namely: legal basis: according to Art. 4 (1) of the CLDSA – failure to reach agreement or refusal of one of the parties to negotiate.

- Description of the subject of the dispute according to Art. 1 (1) of the CLDSA – breach of contractual obligations in the CA, the conclusion of a new CA, specific requests by the workers and employees lawfully brought before the employer – wage increases, providing food vouchers, an increase of annual paid leave, breach of an agreement, etc.).

- The employee of the NICA shall check the existence of a CA at all levels of collective bargaining – industry / sector, municipality/ enterprise. In case there is a CA the employee should compare the arrangements, whose breach has led to the emergence of a concrete collective labour dispute. The purpose of the establishment of these circumstances is to choose a suitable mediator of the dispute and to provide the mediator with maximum information about the specific CLD.

- Requests by the parties – the parties are to provide detailed information about their claims in their requests to NICA.

- Names, addresses and telephone numbers – as specified in Article 1, paragraph 2 of CLDSA – of the representatives of the disputing party – names of the representative / s, current address of the the enterprise, headquarters and the business address or the address where the employer carries out their latest

електронни пощи и телефонни номера. Посочват се актуални данни за контакт с представители на работниците и служителите в предприятието. Целта е по-бързо осъществяване на контакт от администрацията на НИПА със страните по спора и определения посредник.

- имена на посредниците по реда на тяхното предпочитане – при двустранно искане страните имат възможност да посочат имена на посредници по реда на предпочитането, без да бъдат ограничени в избора си. Ако страните не са посочили посредници в искането, директорът на НИПА определя посредник, след консултация със страните.

2. При констатирани пропуски и недостатъци в искането, директорът на Института предприема действия, като изпраща уведомително писмо до страните, в което се дават указания относно отстраняването им. Това може да се осъществи и чрез даване на устни указания от директора или служител на НИПА.

Трета стъпка: Проучване възможността на посочените посредници от страните в искането за участие в процедура по посредничество по реда на предпочитане.

1. При номиниран/ни посредник/ци в искането от страните, служител на НИПА се свързва по телефона с тях по реда на тяхното номиниране с цел проучване възможността на посредника за участие в процедурата.

2. Ако се установи ангажираност или отказ на посредника да участва в процедурата, се осъществява контакт със следващия посредник по реда на номинирането. При отказ за участие в процедура по посредничество, посредникът е длъжен в срок не по-късно от два работни дни писмено да уведоми НИПА, включително, чрез електронна поща или факс. Счита се,

activity, current e-mails and telephone numbers. The current contact details of the representatives of the workers and employees in the enterprise should also be specified. The purpose is to speed up the process of establishing contact between the administration of NICA and the disputing parties and assigning a mediator.

- Names of the mediators in order of their preference – in case of a bilateral request, the parties have the opportunity to indicate the names of mediators in order of preference, without being limited in their choice. If the parties do not indicate mediators in the request, the Director of NICA shall determine the mediator after consultation with the parties.

2. In case of deficiencies and shortcomings of the request the Director of the NICA shall take actions sending notification letter to the party with instructions for their removal. The same result can be accomplished through oral instructions from the Director or an authorized employee of the NICA.

Step three: Research options for employment of mediators as requested by the parties in order of preference.

1. In case the parties elected mediator/ s in their request, an employee of the NICA shall contact them by phone in order of their preference in order to examine their ability to participate in the procedures.

2. If the mediator has other commitments or refuses to participate the employee shall contact the next mediator in order of preference. In case of refusal to participate in the mediation procedure, the mediator shall, not later than two working days, file a written notice to the NICA, including by e-mail or fax. Refusal is implied if the mediator does not notify NICA within the prescribed

че е налице мълчалив отказ в случай, че посредникът не уведоми НИПА в указания срок. Системният и неоснователен отказ за участие в процедура по посредничество е предпоставка за предложение до Надзорния съвет на НИПА за изключване на посредника от Списъка на посредниците.

3. В случай, че страните не посочат в искането предпочитани посредници, директорът на НИПА определя посредник, съобразно опита му в сферата на конкретния КТС, след предварително консултиране със страните.

4. При получено съгласие от страна на посредника, следва предприемане на действията, описани в четвърта стъпка.

Четвърта стъпка: Деклариране на необвързаност и съгласие на посредника.

Служител на НИПА подготвя декларация (Декларация за съгласие и необвързаност на посредник – Приложение 1 към чл.3, ал.3 от ПОПАУКТ-СНИПА), която посредникът подписва. С подписването на декларацията, той дава предварително своето писмено съгласие да участва в уреждането на конкретен КТС и декларира, че не се намира в отношения на йерархична зависимост със страните по спора.

Пета стъпка: Определяне на посредник.

В срок три дни от получаване на искането в НИПА, директорът на Института определя посредник със Заповед по реда на предпочитането, а ако страните по спора не са посочили в искането посредник, директорът го определя след консултация с тях.

Шеста стъпка: Предоставяне на материалите по посредничеството на посредника. Запознаване на посредника с искането и приложенияте материали към него.

period. The systematic and unjustified refusal to participate in mediation procedures shall be considered as a precondition for a proposal to the Supervisory Board of NICA for exclusion of the mediator from the List of mediators.

3. In case the parties didn't indicate mediators of preference the Director shall determine the mediator, taking into account his/ her relevant experience, applicable to the specific CLD after prior consultation with the parties.

4. When the mediator has given his/ her consent to participate in the mediation procedure, the actions described in the next step shall be followed.

Step four: Declaration of disinterest and consent of the mediator.

An employee of the NICA shall prepare a declaration (Declaration of consent and disinterest of the mediator – Annex 1 to Article 3, paragraph 3 of RMASCLDNICA), which the mediator shall sign. By signing the declaration, the mediator gives their prior written consent to participate in the settlement of the concrete CLD and declares that he/ she is not in a relationship of hierarchical dependence with a party to the dispute.

Step five: Determination of the mediator.

Within three days of receipt of the request in NICA the Director of the Institute shall determine the mediator following the order of preference issuing an Order and in case the parties didn't indicate the mediator in their request, the Director shall decide, after consultations with the parties.

Step six: Providing the materials of mediation to the mediator. Submitting the request and supporting documents to the mediator.

След издаване на Заповедта за определяне на посредник, служител на НИПА незабавно предоставя с приемно-предавателен протокол на посредника копие на Заповедта, ведно с цялата налична документация, материали и доказателства, свързани със спора и постъпили в Института.

Целта е в кратък срок след определянето му, посредникът да се запознае с естеството на спорните въпроси, с оглед възможността ефективно да участва в уреждането на конкретния КТС.

Седма стъпка: Уведомяване на страните за определения посредник.

Служител на НИПА подготвя и изпраща уведомително писмо до страните по спора, в което се посочва начало (дата, място и час) на преговорите с участието на посредник. Към писмото се прилага копие на Заповедта за определяне на посредника по спора. Писмото се изпраща по начин, по който неговото получаване да може да бъде удостоверено, в срок не по-късно от 24 часа, преди обявеното начало на започване на преговорите с участието на посредник.

Осма стъпка: Осъществяване на посредничеството.

Процедурата по посредничество се осъществява в срок до 14 дни от началото на преговорите, а по писмено споразумение между страните и по продължително време.

При писмено съгласие между страните, посредникът уведомява НИПА, като представя споразумението за удължаване срока на преговорите. Възможно е в хода на преговорите да бъдат подписани и междинни споразумения за частично уреждане на конкретния КТС, за които посредникът уведомява НИПА, като представя същите. Всички тези споразумения се регистрират в деловодната система от служител на НИПА и се прилагат към преписката по посредничеството.

After the Order for the appointment of the mediator is issued, an employee of the NICA shall immediately provide the mediator with the following: an acceptance protocol for all documents delivered: a copy of the order, together with all available documentation, materials and evidence related to the dispute, which are available at the Institute.

After he/she is appointed, the mediator should immediately study the nature of the issues in the dispute so as to provide efficient mediation in the settlement of the CLD.

Step seven: Notification of the Parties for the specified mediator.

An employee of the NICA shall prepare and send a notification letter to the parties, indicating the beginning (date, place and time) of negotiations involving a mediator. A copy of the order for the appointment of the mediator in the dispute shall be annexed to the letter of notification. The notification letter shall be sent in due time and in such a way that its receipt can be verified within 24 hours before the scheduled beginning of the negotiations involving a mediator.

Step eight: Carrying out the mediation.

The mediation procedure is carried out within 14 days of the beginning of negotiations. It can be extended by written agreement between the parties.

By written agreement between the parties, the mediator shall notify NICA, presenting the agreement for extension of the negotiation period. It is possible that in the course of negotiations the parties sign interim agreements on partial settlement of specific CLD for which the mediator notifies NICA, presenting the above-mentioned. All the agreements are registered in the record-keeping system by an employee of NICA and applied to the case of the mediation procedure.

Девета стъпка: Приключване на посредничеството.

Посредничеството приключва в една от трите възможни хипотези, регламентирани в ПОПАУКТСНИПА:

- При подписано споразумение между страните за частично или цялостно уреждане на конкретния КТС;
- При подписано споразумение за започване на арбитражна процедура;
- С изтичане на 14-дневния срок, когато липсва и не представено в НИПА споразумение между страните за удължаване на срока.

Споразуменията се представят от посредника в НИПА, след което със Заповед на директора на НИПА приключва процедурата по посредничество.

Десета стъпка: Предоставяне на информация за посредничеството и уреждане на финансовите отношения с посредника.

След приключване на посредничеството, в срок до три дни, посредникът предоставя на директора на НИПА справка за извършените действия по уреждане на КТС по образец, утвърден от директора на НИПА (Справка за извършените действия по уреждане на колективен трудов спор от посредник). Чрез счетоводството на НИПА, въз основа на изготвената справка за изработените часове и всички други разходи, направени от посредника и писмено споразумение между страните за разпределяне между тях на разходите за посредничеството, се извършва заплащането на процедурата. Всички тези документи се завеждат в деловодната система от служител на НИПА и се прилагат към преписката.

Единадесета стъпка: Оформяне на документите в досие.

След приключване процедурата по посредничество преписката се окомплектова окончателно от служител на НИПА, чрез изготвяне на подробно съдържание, в което се описват всички

Step nine: Completion of the mediation.

Mediation should end in one of three possible situations regulated with the RMASCLDNICA:

- In an agreement signed between the parties for partial or complete settlement of specific CLD;
- In a signed agreement to initiate an arbitration procedure;
- With the expiry of the 14-day period if the parties do not present at NICA an agreement for an extension.

The mediator shall submit the agreements at NICA. The mediation procedure is then concluded with an Order of the Director of NICA.

Step ten: Providing information on mediation and settlement of financial matters with the mediator.

After completion of the mediation, within three days, the mediator shall submit to the Director of the NICA reference of the actions undertaken in the process of the settlement of the CLD (Reference for actions taken by the mediator in settlement of the collective labour dispute). The accounting department of NICA shall make the payment to the mediator, based on the reference report for the working hours and all other expenses incurred by the mediator and on the written agreement between the parties to share the costs of the mediation. All these documents are registered in the record-keeping system by an employee of NICA and attached to the file.

Step eleven: Keeping the documents in dossier.

Following the procedure for mediation, the file shall be completed by an employee of the NICA, who shall prepare detailed content description of all documents on pages and in chronolog-

документи по страници и в хронологичен ред. Изготвеното съдържание се подписва, поставя се в началото на преписката и така оформеното досие се подготвя за предаване в архива по надлежния ред и съгласно специално създадени за това вътрешни правила.

Глава трета АРБИТРАЖ

Арбитражът към Национален институт за помирение и арбитраж (НИПА) е един от извънсъдебните способности за разрешаване на колективни трудови спорове между две страни по КТД и представлява процедура, която се провежда от арбитражен орган, който може да бъде едноличен арбитър или арбитражна комисия.

Арбитър по конкретен колективен трудов спор може да бъде само лице, включено в Списъка на арбитрите към НИПА, който се утвърждава от Надзорния съвет на Института и се обнародва в Държавен вестник.

Актуалният списък на арбитрите се съдържа на официалната интернет страница на НИПА – <http://www.nipa.bg/?q=bg/node/45>.

Целта на арбитражното производство е разглеждане и разрешаване на колективния трудов спор чрез решение на арбитражния орган, което е окончателно и задължително за страните по спора.

Производство по арбитраж може да бъде образувано в два случая:

1) Доброволен арбитраж по реда на чл.5 и следващите от ЗУКТС.Образува се по волята на спорещите страни по споразумение между тях и с подаване на общо искане до НИПА.

2) Задължителен арбитраж по чл.14 ЗУКТС за определяне на минимално необходими дейности по време на стачка по реда на чл.14, ал.3 от ЗУКТС.

ical order. The contents shall be signed, placed at the beginning of the file and the shaped dossier is being prepared for transmission in the archive in a proper manner and in accordance with specially created internal rules.

Chapter three ARBITRATION

Arbitration at the National Institute for Conciliation and Arbitration is one of the non-judicial mechanisms for settling a collective labour dispute between two parties of the CA and represents a procedure which is conducted by an arbitration body which could be a sole arbitrator or an arbitration committee.

An arbitrator to the concrete collective labour dispute could only be a person whose name is included in the list of names of arbitrators to NICA, which shall be approved by the Supervisory Board of the Institute and shall be published in the Official Journal.

An up-to-date list of the arbitrators is published on the official web site of NICA – <http://www.nipa.bg/?q=bg/node/45>.

The purpose of the arbitration procedure is the examination and settlement of the collective labour dispute through decision of the arbitration body which is final and binding to the disputing parties.

The arbitration procedure could be initiated in two cases:

1) Voluntary arbitration in accordance with Art. 5 and next provisions of the CLDSA. This procedure should start by the will of the disputing parties as a result of an agreement between them and after filing a common request to the NICA.

2) Binding arbitration under Art. 14 of the CLDSA for determining the minimum necessary activities during a strike in accordance with Art. 14 (3) of the CLDSA.

Образува се по искане на всяка една от страните по спора или по общо искане, когато не е постигнато споразумение между тях за определяне на минимално необходими дейности по време на стачка.

Арбитражното производство се осъществява съгласно Закона за уреждане на колективни трудови спорове (ЗУКТС) и утвърдените от Надзорния Съвет на НИПА Правила за осъществяване на посредничество и арбитраж за уреждане на колективни трудови спорове от Националния институт за помирение и арбитраж (ПОПАУКТСНИПА).

СТЪПКИ ЗА АДМИНИСТРИРАНЕ НА ПРОЦЕДУРА ПО ДОБРОВОЛЕН АРБИТРАЖ

Съгласно разпоредбата на чл.4 от ЗУКТС и действащите Правила за осъществяване на посредничество и арбитраж за уреждане на колективни трудови спорове от Националния институт за помирение и арбитраж, необходимите предпоставки, за да бъде образувана и проведена процедура по доброволен арбитраж са:

- непостигнато споразумение по време на непосредствените преговори по колективен трудов спор между страните;
- отказ на една от страните да участва в преговорите;
- или
- приключила процедура по посредничество със споразумение между страните за осъществяване на арбитражно производство.

При наличие на една от тези предпоставки и на основание чл.5 от ЗУКТС, по споразумение между страните, спорът се отнася за уреждане от арбитражен орган, чрез подаване на подписано от тях искане до НИПА.

This procedure should be initiated by request of each of the disputing parties or by their common request in case they don't reach agreement for determining the minimum necessary activities during a strike.

The arbitration procedure shall be carried out under the rules of the Collective Labour Dispute Settlement Act (CLDSA) and the Rules for Mediation and Arbitration for the Settlement of Collective Labour Disputes of the National Institute for Conciliation and Arbitration (RNASCLDNICA) established by the Supervisory Board.

STEPS FOR THE ADMINISTRATION OF THE VOLUNTARY ARBITRATION PROCEDURE

In accordance with Art. 4 of the Collective Labour Disputes Settlement Act and current Rules for Mediation and Arbitration for the Settlement of Collective Labour Disputes of the National Institute for Conciliation and Arbitration, the necessary prerequisites for the initiation and conducting of the voluntary arbitration procedure are:

- failure to reach agreement during direct negotiations between the disputing parties
- refusal of one of the parties to participate in the negotiations
- or
- a completed mediation procedure with agreement between the parties for conducting an arbitration procedure.

If one of these preconditions is available on the basis of Art. 5 of the CLDSA on the grounds of an agreement between the parties the dispute shall be referred for settlement by an arbitration body through filing a signed request to the NICA.

Първа стъпка: Подаване на писмено искане (Приложение 3 към чл.17,ал.1 от ПОПАУКТСНИПА), подписано от двете страни по спора.

Постъпване на писмено искане в НИПА за откриване на процедура по доброволен арбитраж, подписано от двете страни по спора.

Писменото искане може да бъде подадено от страните по КТС или техни представители чрез куриер, имейл адрес, факс.

Втора стъпка: Регистриране на искането.

1. При постъпване на искането (лично, чрез куриер, имейл адрес, факс) следва регистрирането му в деловодната система от служител на НИПА. Искането автоматично получава входящ номер, под който се води цялата преписка по арбитражното производство до приключването му.

При постъпило искане, администрацията на НИПА незабавно се свързва със страните по спора с цел изясняване на фактическата обстановка.

Служител на НИПА прави проверка за наличие на следните реквизити в подаденото искане:

- страните по спора по смисъла на чл.1, ал. 2 от ЗУКТС – посочват се наименованието на предприятието и неговите легитимни представители, адрес на управление и ЕИК. Посочват се представителите на работодателя и на работниците и служителите към предприятието.

- описание на предмета на спора по чл.1,ал.1 ЗУКТС - неизпълнение на договорености в КТД, сключване на нов КТД, конкретни искания на работници и служители, предявени по законоустановения ред пред работодателя – увеличение на заплатите, ваучери за храна, увеличение на годишен платен отпуск, неизпълнение на споразумение и др.

Служител на НИПА прави проверка за наличие на КТД на всички равнища

Step one: Filing a written request - annex 3 to Art. 17, par. 1 of the RMAS-CLDNICA signed by both disputing parties.

Submission of a written request at NICA regarding the opening of a voluntary arbitration procedure signed by both parties to the dispute.

The written request could be filed by the disputing parties or their representatives by courier, email, fax.

Step two: Registration of the request.

1. At the moment of the request submission (in person, by courier, email, fax) an employee of the NICA should register it in the secretarial administrative information system. The request automatically receives a Ref. number under which the whole correspondence of the arbitration procedure shall be kept until the procedure is concluded.

Upon request submission, the administration of NICA shall immediately contact the parties involved to clarify the factual situation.

An employee of NICA shall check if the following details of the submitted request are available:

- Disputing parties by means of Art. 1, par. 2 of the CLDSA – name of the enterprise and its legitimate representatives, business address, Unique identification code. The representatives of the employer and of the workers and employees in the enterprise shall also be pointed out;

- Description of the subject of the dispute according to Art. 1 (1) of the CLDSA – breach of contractual obligations in the CA, the conclusion of a new CA, specific requests by the workers and employees lawfully brought before the employer – wage increases, providing food vouchers, an increase of annual paid leave, breach of an agreement, etc.).

The employee of the NICA shall check the existence of a CA at all levels of col-

на колективното трудово договаряне – бранш/отрасъл, община, предприятие. При установяване наличие на КТД се извършва съпоставяне на договореностите, неизпълнението на които е довело до възникване на конкретния КТС. Установяването на тези обстоятелства се извършва с цел предоставяне на по-пълна информация по спора и максималното информиране на арбитражния орган за конкретния КТС.

- описание на исканията на страните - в искането до НИПА трябва подробно да бъдат посочени искания на всяка една от страните по спора;

- имена и данни за контакт на страните по спора и/или на техни представители - посочват се имена на представител/и, актуален адрес на предприятието, седалище и адрес на управление или адреса, където работодателят осъществява дейността си, актуални електронни пощи и телефонни номера. Посочват се актуални данни за контакт с представители на работниците и служителите в предприятието по смисъла на чл.1, ал.1ЗУКТС. Целта е по-бързо осъществяване на контакт от администрацията на НИПА със страните по спора и с арбитражния орган.

- името/имената по реда на тяхното предпочитане на едноличния арбитър или членовете на арбитражната комисия – при доброволния арбитраж страните определят както вида на арбитражния орган, така и неговия поименен и числен състав. В случай, че страните са предпочели арбитражна комисия, всяка от тях посочва равен брой арбитри от Списъка на арбитрите към НИПА, които избират председател на арбитражната комисия.

- предложение за начало (място, дата и час) на арбитражното производство – страните посочват началото на арбитражното производство. В случай, че страните не посочат дата, час и място на арбитражното производство,

lective bargaining – industry / sector, municipality/ enterprise. In case there is a CA the employee should compare the arrangements, whose breach has led to the emergence of the concrete collective labour dispute. The purpose of the establishment of these circumstances is to provide more complete information and to inform at maximum level the arbitration body of the specific CLD.

- Description of the requests by the parties – in the request to NICA the claims by each of the parties should be indicated in detail.

- Names and contact details of the disputing parties and/ or their representatives – names of the representative / s, current address of the enterprise, headquarter and the business address or the address where the employer carries out their latest activity, current e-mails and telephone numbers. The current contact details of the representatives of the workers and employees in the enterprise should also be specified in the meaning of Art. 1, par. 1 of the CLDSA. The purpose is faster connection by the administration of NICA with the disputing parties and with the arbitration body.

- Name/ names of the sole arbitrator or of the members of the arbitration committee in order of their preference – in case of voluntary arbitration, the parties shall determine the type of the arbitration body as well as the list of names and numerical strength. In case the parties prefer an arbitration committee each of them shall point out an equal number of arbitrators from the List of arbitrators to NICA who shall elect the chairman of the arbitration committee.

- Proposal for the beginning /place, date and time/ of the arbitration procedure – the parties shall point out the opening of the arbitration procedure. In case the parties couldn't indicate the date, time and place of the arbitration

директорът на НИПА уточнява началото след консултация със страните и посочените арбитри.

- предложение за секретар за водене на протокол по време на арбитражното производство – в случай, че страните не са посочили и нямат възможност да осигурят секретар, арбитражният орган или НИПА предлага такъв.

- приложения към искането – документи и други материали от съществено значение за решаване на спора.

2. При констатирани пропуски и недостатъци в искането, директорът на Института предприема действия, като изпраща уведомително писмо (Примерен образец на указания на директора на НИПА за отстраняване на пропуски в искането) до страните, в което се дават указания за отстраняването им. Това може да се осъществи и чрез даване на устни указания от директора или служител на НИПА.

Трета стъпка: Проучване възможността на арбитрите, посочени от страните в искането за участие в арбитражното производство по реда на предпочитането.

1. При номиниран/ни арбитър/и в искането от страните, служител на НИПА се свързва по телефона с тях по реда на тяхното номиниране с цел проучване възможността за участие в процедурата.

2. Ако се установи ангажираност или отказ на арбитър да участва в процедурата, се осъществява контакт със следващия по реда на номинирането. При отказ за участие в процедура по арбитраж, арбитърът е длъжен в срок не по-късно от два работни дни писмено да уведоми НИПА, включително чрез електронна поща или факс. Счита се, че е налице мълчалив отказ в случай, че арбитърът не уведоми НИПА в указания срок. Системният и неоснователен отказ за участие в процедура по посредничество е предпоставка за

procedure, the Director of NICA shall specify the beginning after consultation with the appointed arbitrators.

- Proposal for the secretary to draw up the minutes during the arbitration procedure – in case the parties couldn't point out or don't have the recourses to provide a secretary, the arbitration body or NICA shall make a recommendation.

- Annexes to the request – documentations and other materials essential to the settlement of the dispute.

2. In case of deficiencies and shortcomings of the request, the Director of the NICA shall take actions sending a notification letter /template of instructions of the Director of NICA for removal of the deficiencies in the request/ to the party with instructions for their removal. The same result can be accomplished through oral instructions from the director or an authorized employee of the NICA.

Step three: Research options for employment of arbitrators as requested by the parties in order of preference.

1. In case the parties elected arbitrator/ s in their request, an employee of the NICA shall contact them by phone in order of their preference in order to examine their ability to participate in the procedures.

2. If the arbitrator has other commitments or refuses to participate in the procedure the employee shall contact the next arbitrator in order of preference. In case of refusal to participate in the arbitration procedure, the arbitrator shall, not later than two working days, file a written notice to the NICA, including by e-mail or fax. Refusal is implied if the arbitrator does not notify NICA within the prescribed period. The systematic and unjustified refusal to participate in the arbitration procedures shall be considered a precondition for

предложение до Надзорния съвет на НИПА за изключване на арбитъра от Списъка на арбитрите.

3. В случай, че страните не посочат в искането предпочитани арбитри, директорът на НИПА определя арбитражен орган съобразно опита на арбитрите в сферата на конкретния колективен трудов спор, след предварително консултиране със страните по спора.

4. При получено съгласие от страна на арбитрите, следва предприемане на действията, описани в четвърта стъпка.

Четвърта стъпка: Деклариране на необвързаност и съгласие на арбитър/и.

Служител на НИПА подготвя декларация (Декларация за съгласие и необвързаност от арбитър към чл.15, ал.3 от ПОПАУКТСНИПА), с която арбитърът декларира своята безпристрастност и необвързаност със страните по спора.

Пета стъпка: Определяне на арбитражен орган.

В срок до три работни дни от постъпване на искането или ако са констатираны недостатъци или пропуски в искането, след отстраняването им, директорът на Института определя арбитражния орган със Заповед по реда на предпочитането. Ако страните по спора не са посочили в искането арбитражен орган, директорът го определя след консултация с тях.

Когато по спора е определена арбитражна комисия, нейните членове избират председател и уведомяват за това директорът на НИПА.

Служител на НИПА подготвя декларация (Декларация за съгласие и необвързаност от арбитър към чл.15, ал.3 от ПОПАУКТСНИПА), която председателят на арбитражната комисия подписва.

Избраният председател на арбитражната комисия се определя от директора с отделна Заповед.

a proposal to the Supervisory Board of NICA for exclusion of the arbitrator from the List of arbitrators.

3. In case the parties didn't indicate arbitrators of preference in their request, the Director of NICA shall determine the arbitration body, taking into account their relevant experience, applicable to the specific CLD after prior consultation with the parties to the dispute.

4. When consent has been given by the arbitrators the actions described in the fourth step are followed.

Step four: Declaration of disinterest and consent of the arbitrator/ s.

An employee of the NICA shall prepare a declaration (Declaration of consent and disinterest of the arbitrator under Article 15, paragraph 3 of RMAS-CLDNICA), where the arbitrator declares his/ her impartiality and neutrality with the parties involved.

Step five: Determination of the arbitration body.

Within three days of receipt of the request or in case any potential deficiencies and shortcomings of the request are removed, the Director of the Institute shall determine the arbitration body following the order of preference by issuing an Order. In case the parties didn't indicate in their request the arbitration body, the Director shall determine it, after consultations with the parties.

When the arbitration committee is appointed its members shall elect a Chairman and shall notify the Director of NICA.

An employee of the NICA shall prepare a declaration (Declaration of consent and disinterest of the arbitrator under Article 15, paragraph 3 of RMAS-CLDNICA) which the chairman of the arbitration committee shall sign.

The Director of NICA shall determine the elected chairman of the arbitration committee with a separate order.

Шеста стъпка: Предоставяне на материалите по арбитражното производство на арбитражния орган. Запознаване на арбитражния орган със Заповедта за определянето му, искането и приложените материали към него.

След издаване на Заповедта за определяне на арбитражния орган, служител на НИПА предоставя с приемно-предавателен протокол на арбитража/ите копие на Заповедта, ведно с цялата налична документация, материали и доказателства, свързани със спора и постъпили на Института.

Целта е в кратък срок след определянето му, арбитражния орган да се запознае с естеството на спорните въпроси с оглед възможността му ефективно да участва в уреждането на конкретния КТС.

Седма стъпка: Уведомяване на страните за определения арбитражен орган.

Служител на НИПА подготвя и изпраща уведомително писмо до страните по спора, в което се посочва начало (дата, място и час) на първото заседание на арбитражния орган. Към писмото се прилага копие на Заповедта за определяне на арбитражния орган по спора. Писмото се изпраща по начин, по който неговото получаване да може да бъде удостоверено, в срок не по-късно от 24 часа, преди обявеното начало на първото заседание.

Осма стъпка: Осъществяване на арбитражното производство.

Производството се осъществява по реда на чл.6-8 от ЗУКТС и най-много в две заседания, като прекъсването между тях не може да бъде повече от 7 дни, освен ако страните не се споразумеят за друго. При настъпване на това обстоятелство арбитражният орган уведомява НИПА, като представя споразумението.

Step six: Providing the materials of the arbitration procedure to the arbitration body. Familiarisation of the arbitration body with the order for determination, request and supporting documents.

After the Order for the appointment of the arbitration body is issued, an employee of the NICA shall immediately provide the arbitrator/s with the following: an acceptance protocol for all documents delivered: a copy of the order, together with all available documentation, materials and evidence related to the dispute, which are available at the Institute.

After arbitration body is appointed, it should immediately study the nature of the issues in the dispute so as to provide efficient arbitration in the settlement of the CLD.

Step seven: Notification of the Parties for the specified arbitration body.

An employee of the NICA shall prepare and send a notification letter to the disputing parties, indicating the beginning (date, place and time) of the first meeting of the arbitration body. A copy of the order for the appointment of the arbitration body in the dispute shall be annexed to the letter of notification. The notification letter shall be sent in due time and in such a way that its receipt can be verified within 24 hours before the scheduled beginning of the first meeting.

Step eight: Carrying out the arbitration procedure.

The arbitration proceedings shall be considered pursuant to Art. 6 - 8 of the Collective Labour Disputes Settlement Act in two hearings at the most as the interruption between them can't last more than 7 days unless the parties agree otherwise. In the occurrence of this circumstance the arbitration body shall notify NICA presenting the agreement.

Споразумението се регистрира в деловодната система от служител на НИПА и се прилага към арбитражната преписка.

Арбитърът или председателят на арбитражната комисия дава ход на производството, освен в следните случаи:

1. не са отстранени пропуските и недостатъците в искането по смисъла на чл.17, ал.4 от ПОПАУКТС;

2. страните предоставят писмено споразумение за уреждане на колективния трудов спор.

Девета стъпка: Приключване на арбитражното производство.

Арбитражното производство приключва с:

1. постановяване на арбитражно решение в 3-дневен срок от деня на последното заседание на арбитражния орган;

2. писмено споразумение между страните за уреждане на спора, утвърдено от арбитражния орган.

Арбитражното решение или споразумението по т.2, се представят от арбитъра/председателя на арбитражната комисия в НИПА. Служител на института го входира в деловодната система и го прилага към арбитражната преписка.

Заверени с печата на НИПА копия от арбитражното решение или арбитражното споразумение се връчват на страните чрез: куриер, препоръчано писмо с обратна разписка, по факс, а при съгласие на съответната страна – и по електронна поща, както и с други съобщителни средства, при които връчването може да се установи.

Електронен образ на копието на арбитражното решение или арбитражното споразумение се публикува на интернет-страницата на НИПА.

Постановеното арбитражно решение е задължително за страните и подлежи на незабавно изпълнение.

The agreement shall be registered in the record-keeping system by an employee of NICA and applied to the case of the arbitration procedure.

The arbitrator or the chairman of the arbitration committee shall launch the procedure unless:

1. The deficiencies and shortcomings of the request are not removed in the meaning of Art. 17, par. 4 of the RMASCLD;

2. The parties present written agreement for settlement of the collective labour dispute.

Step nine: Completion of the arbitration procedure.

The arbitration procedure shall end through:

1. issuing of an arbitration award within three days from the last meeting of the arbitration body;

2. written agreement between the parties to settle the dispute, confirmed by the arbitral body.

The arbitration award or the agreement under item 2 shall be presented by the arbitrator/ the chairman of the arbitration committee in NICA. An employee of the Institute shall register it in the secretarial administrative information system and apply it to the arbitration file.

Copies of the arbitration award or arbitration agreement validated by the stamp of the NICA shall be served to the parties by courier, by registered letter with a form of acknowledgement, by fax or with the consent of the party concerned – by email and other communication devices where serving could be verified.

The electronic image of the copy of the arbitration award or arbitration agreement shall be published immediately on the website of the NICA.

The arbitration award shall be binding to the parties and subject to immediate execution.

Десета стъпка: Предоставяне на информация за арбитражното производство и уреждане на финансовите отношения с арбитражния орган.

След приключване на арбитражното производство, в срок от три дни, арбитърът или председателят на арбитражната комисия, предоставя на директора на НИПА справка по образец, утвърден от директора на НИПА (Справка за извършените действия по уреждане на колективен трудов спор от арбитър) за извършените действия по уреждане на КТС.

Чрез счетоводството на НИПА, въз основа на изготвената справка за изработените часове и всички други разходи, направени от арбитражния орган и писмено споразумение между страните за разпределяне на разходите по арбитражното производство, се извършва заплащането на процедурата. Всички тези документи се завеждат в деловодната система от служител на НИПА и се прилагат към арбитражната преписка.

Единадесета стъпка: Оформяне на документите в досие.

След приключване на арбитражното производство преписката се окомплектова окончателно от служител на НИПА, чрез изготвяне на подробно съдържание, в което се описват всички документи в нея по страници и в хронологичен ред. Изготвеното съдържание се подписва, поставя се в началото на преписката и така оформеното досие се подготвя за предаване в архива по надлежния ред и съгласно специално създадени за това вътрешни правила.

Step ten: Providing information on the arbitration procedure and settlement of financial matters with the arbitration body.

After completion of the arbitration procedure, within three days, the arbitrator or the chairman of the arbitration committee shall submit to the Director of the NICA reference of the actions undertaken in the process of the settlement of the CLD in accordance with the model approved by the Director (Reference for actions taken by the arbitrator in settlement of the collective labour dispute).

The accounting department of NICA shall make the payment, based on the reference report for the working hours and all other expenses incurred by the arbitration body and on the written agreement between the parties to share the costs of the arbitration procedure. All these documents are registered in the record-keeping system by an employee of NICA and attached to the file.

Step eleven: Keeping the documents in dossier.

Following the procedure for arbitration, the file shall be completed by an employee of the NICA, who shall prepare detailed content description of all documents on pages and in chronological order. The contents shall be signed, placed at the beginning of the file and the shaped dossier is being prepared for transmission in the archive in a proper manner and in accordance with specially created internal rules.

**СТЪПКИ
ЗА АДМИНИСТРИРАНЕ
НА ПРОЦЕДУРА ПО ЗАДЪЛЖИТЕЛЕН
АРБИТРАЖ ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ
НА МИНИМАЛНО НЕОБХОДИМИ
ДЕЙНОСТИ ПО ВРЕМЕ НА СТАЧКА**

Съгласно разпоредбата на чл.14, ал.3 от ЗУКТС и действащите Правила за осъществяване на посредничество и арбитраж за уреждане на колективни трудови спорове от Националния институт за помирение и арбитраж, необходими предпоставки, за да бъде образувана и проведена процедура по задължителен арбитраж са:

- непостигнато споразумение за осигуряване на минимално необходими дейности по време на стачка, в съответствие с изискванията на чл.14, ал.1ЗУКТС

или

- отказ от преговори за постигане на споразумение за осигуряване на минимално необходими дейности по време на стачка, в съответствие с изискванията на чл.14, ал.1 ЗУКТС.

При наличие на една от тези предпоставки и на основание чл.14, ал.3 от ЗУКТС, всяка от страните може да поиска спорът да бъде решен от арбитражен орган, чрез подаване на искане до НИПА.

Първа стъпка: Подаване на писмено искане.

Постъпване на писмено искане в НИПА за откриване на процедура по задължителен арбитраж (Приложение 4 към чл.23, ал.1 от ПОПАУКТСНИПА).

Писменото искане може да бъде подадено от всяка една от страните по КТС или техни представители чрез куриер, имейл адрес, факс.

Втора стъпка: Регистриране на искането.

1. При постъпване на искането (лично, чрез куриер, имейл адрес, факс) следва регистрирането му в деловодната система от служител на НИПА. Ис-

**STEPS FOR THE ADMINISTRATION
OF THE COMPULSORY ARBITRATION
PROCEDURE FOR DETERMINING
THE MINIMUM NECESSARY
ACTIVITIES DURING A STRIKE**

In accordance with Art. 4, par. 3 of the Collective Labour Disputes settlement Act and current Rules for Mediation and Arbitration for the Settlement of Collective Labour Disputes of the National Institute for Conciliation and Arbitration, the necessary prerequisites for the initiation and conducting of the compulsory arbitration procedure are:

- failure to reach agreement for determining the minimum necessary activities during a strike in accordance with the requirements of Art. 14, par. 1 of the CLDSA

or

- refusal for negotiations in order to determine the minimum necessary activities during a strike in accordance with the requirements of Art. 14, par. 1 of the CLDSA

If one of these preconditions is available on the basis of Art. 14, par. 3 of the CLDSA each one of the parties shall have the possibility to request settlement of the dispute by an arbitration body through filing a request to NICA.

Step one: Filing a written request.

Submission of written request at NICA regarding the opening of compulsory arbitration procedure – Annex 4 to Art. 23, par. 1 of the RMA SCLDNICA

The written request could be filed by each of the disputing parties or their representatives by courier, email, fax.

Step two: Registration of the request.

1. At the moment of the request submission (in person, by courier, email, fax) an employee of the NICA shall register it in the secretarial administrative

кането автоматично получава входящ номер, под който се води цялата преписка по арбитражното производство до приключването му.

При постъпило искане, администрацията на НИПА незабавно се свързва със страната, подала искането с цел изясняване на фактическата обстановка.

Служител на НИПА прави проверка за наличие на следните реквизити в подаденото искане:

- страни по спора по смисъла на чл.1, ал.2 от ЗУКТС – посочват се наименованието на предприятието или организацията и неговите легитимни представители, адрес на управление и ЕИК. Посочват се и представителите на работодателя и работниците и служителите към предприятието.

- основание по чл.14, ал.3 от ЗУКТС – в случай че страните не постигнат споразумение по чл.14, ал.1 от ЗУКТС или някоя от тях откаже да участва в преговори за сключване на споразумение, всяка от тях може да поиска спорът да бъде решен от едноличен арбитър или арбитражна комисиция;

- описание на предмета на спора – при задължителния арбитраж предмет на спора е непостигане на споразумение за осигуряване на условия за осъществяване през време на стачка на минимални дейности съгласно чл.14, ал.1, т.1-4 от ЗУКТС.

Служител на НИПА прави проверка за наличие на КТД на всички равнища на колективното трудово договаряне – бранш/отрасъл, община, предприятие. При установяване наличие на КТД се извършва съпоставяне на договореностите, неизпълнението на които е довело до възникване на конкретния КТС. Установяването на тези обстоятелства се извършва с цел предоставяне на по-пълна информация по спора и максималното информизиране на ар-

information system. The request automatically receives a Ref. number under which the whole correspondence of the arbitration procedure shall be kept until the procedure has been concluded.

Upon request submission, the administration of NICA shall immediately contact the parties involved to clarify the factual situation.

An employee of NICA shall check if the following details of the submitted request are available:

- Disputing parties by means of Art. 1, par. 2 of the CLDSA – name of the enterprise or organization and its legitimate representatives, business address, Unique identification code. The representatives of the employer and of the workers and employees in the enterprise shall also be pointed out;

- Grounds according to Art. 14 (3) of the CLDSA – in case the parties didn't reach agreement according to Art. 14 (1) or one of the parties refused to participate in the negotiations, each of the parties shall have the option to request settlement of the dispute by an arbitration body or an arbitration committee through filing a request to NICA.

- Description of the subject of the dispute – in voluntary arbitration, the subject of the dispute is failure to reach agreement for determining the minimum necessary activities during a strike in accordance with the requirements of Art. 14, par. 1, items 1-4 of the CLDSA.

The employee of the NICA shall check the existence of a CA at all levels of collective bargaining – industry / sector, municipality/ enterprise. In case there is a CA the employee should compare the arrangements, whose breach has led to the emergence of concrete collective labour dispute. The purpose of the establishment of these circumstances is in order to provide more complete information and to inform at maximum level the arbitration body about the specific

битражният орган за конкретния КТС. Служител на НИПА прави проверка за наличие на приключили КТС в предприятието, както и за наличие на споразумение за минимални необходими дейности по време на стачка за минали периоди от време.

- имена и данни за контакт на страните по спора и/или на техни представители - посочват се имената на представителя/и, актуален адрес на предприятието, седалище и адрес на управление или адреса, където работодателят осъществява дейността си, актуални електронни пощи и телефонни номера. Посочват се актуални данни за контакт с представители на работниците и служителите в предприятието. Целта е по-бързо осъществяване на контакт от администрацията на НИПА със страните по спора.

- предложение за вида на арбитражния орган – страната/ите имат възможност сами да определят вида на арбитражния орган – едноличен арбитър или арбитражна комисия;

- предложение за начало (място, дата и час) на арбитражното производство – страната/ите посочват началото на арбитражното производство. В случай, че те не посочат дата, час и място на арбитражното производство, директорът на НИПА уточнява началото след консултация със тях.

- приложения към искането – проект/и на споразумение по реда на чл. 14, ал. 1 от ЗУКТС, документи и други материали от значение за решаване на спора.

2. При констатирани пропуски и недостатъци в искането, директорът на Института изпраща уведомително писмо (Примерен образец на указания на директора на НИПА за отстраняване на пропуски в искането) до страната/ите, в което се дават указания за отстраняването им. Това може

CLD. An employee of the NICA shall also check the completed collective labour disputes in the enterprise and also the existing agreements for determining the minimum necessary activities during a strike for past periods.

- Names and contact details of the disputing parties and/or their representatives – names of the representative / s, current address of the enterprise, headquarters and the business address or the address where the employer carries out their latest activity, current e-mails and telephone numbers. The current contact details of the representatives of the workers and employees in the enterprise should also be specified. The purpose is expedited contact by the administration of NICA with the disputing parties.

- Proposition of the type of arbitration body – the parties have the opportunity to select the type of arbitration body – sole arbitrator or an arbitration committee.

- Proposal for the beginning /place, date and time/ of the arbitration procedure – the party/ parties shall point out the opening of the arbitration procedure. In case the parties couldn't indicate the date, time and place of the arbitration procedure, the Director of NICA shall specify the beginning after consultation with them.

- Annexes to the request – draft of the agreement in accordance with Art. 14, par. 1 of the CLDSA, documentations and other materials essential to the settlement of the dispute.

2. In case of deficiencies and shortcomings of the request the Director of the NICA shall take actions sending notification letter /template of instructions of the Director of NICA for removal of the deficiencies in the request/ to the party/ parties with instructions for their removal. The same result can be accom-

да се осъществи и чрез даване на устни указания от директора или служител на НИПА.

3. Когато искането е подадено от едната страна по спора, директорът на НИПА с уведомително писмо изпраща копие от искането и всички приложения към него документи до другата страна по спора.

Трета стъпка: Проучване възможността на арбитрите за участие в арбитражното производство.

1. Служител на НИПА се свързва по телефона с арбитрите с цел проучване възможността за участие в процедурата.

2. Ако се установи ангажираност или отказ на арбитър да участва в процедурата, се осъществява контакт със следващия. При отказ за участие в процедура по арбитраж, арбитърът е длъжен в срок не по-късно от два работни дни писмено да уведоми НИПА, включително, чрез електронна поща или факс. Счита се, че е налице мълчалив отказ в случай, че арбитърът не уведоми НИПА в указания срок. Системният и неоснователен отказ за участие в процедура по посредничество е предпоставка за предложение до Надзорния съвет на НИПА за изключване на арбитъра от Списъка на арбитрите.

3. В случай, че страните не посочат в искането вида на арбитражния орган, директорът на НИПА го определя съобразно опита на арбитрите в сферата на конкретния колективен трудов спор.

4. При получено съгласие от страна на арбитрите, следва предприемане на действията, описани в четвърта стъпка.

Четвърта стъпка: Деклариране на необвързаност и съгласие на арбитър/и.

Служител на НИПА подготвя декларация, с която арбитърът декларира своята безпристрастност и необвър-

пленост чрез устни инструкции от директора или авторизиран служител на НИПА.

3. In case the request has been filed by one of the disputing party, the Director of NICA shall send a notification letter with a copy of the request and all annexed documents to the other party to the dispute.

Step three: Research options for employment of arbitrators for participation in the arbitration procedure.

1. An employee of the NICA shall contact the arbitrators by phone in order to examine their ability to participate in the procedures.

2. If the arbitrator has other commitments or refuses to participate in the procedure the employee shall contact the next arbitrator. In case of refusal to participate in the arbitration procedure, the arbitrator shall, not later than two working days, file a written notice to the NICA, including by e-mail or fax. Refusal is implied if the arbitrator does not notify NICA within the prescribed period. The systematic and unjustified refusal to participate in the arbitration procedures shall be considered as a precondition for a proposal to the Supervisory Board of NICA for exclusion of the arbitrator from the List of arbitrators.

3. In case the parties didn't indicate the type of arbitration body in their request, the Director of NICA shall determine it, taking into account the relevant experience of the arbitrators in the field, applicable to the specific CLD.

4. When consent has been given by the arbitrators the actions described in the fourth step are followed.

Step four: Declaration of disinterest and consent of the arbitrator/ s.

An employee of the NICA shall prepare a declaration whereby the arbitrator declares his/ her impartiality and

заност със страните по спора (Декларация за съгласие и необвързаност от арбитър към чл.15, ал.3 от ПОПАУКТ-СНИПА).

Пета стъпка: Определяне на арбитражен орган.

В срок до три работни дни от постъпване на искането, директорът на Института със Заповед определя арбитражен орган.

Шеста стъпка: Предоставяне на материалите по арбитражното производство на арбитражния орган.

Запознаване на членовете на арбитражния орган със Заповедта за определянето му, искането и приложените материали към него.

След издаване на Заповедта за определяне на арбитражния орган, служител на НИПА предоставя с приемно-предавателен протокол на арбитража/ите копие на Заповедта, ведно с цялата налична документация, материали и доказателства, свързани със спора и постъпили в Института.

Целта е в кратък срок след определянето му, арбитражният орган да се запознае с естеството на спорните въпроси с оглед възможността му ефективно да участва в уреждането на конкретния КТС.

Седма стъпка: Уведомяване на страните за определения арбитражен орган.

Служител на НИПА подготвя и изпраща уведомително писмо до страните по спора, в което се посочва начало (дата, място и час) на първото заседание на арбитражния орган. Към писмото се прилага копие на Заповедта за определяне на арбитражния орган по спора. Писмото се изпраща по начин, по който неговото получаване да може да бъде удостоверено, в срок не по-късно от 24 часа, преди обявеното начало на първото заседание.

neutrality with the parties involved (Declaration of consent and disinterest of the arbitrator under Article 15, paragraph 3 of RMASCLDNICA).

Step five: Determination of the arbitration body.

Within three days of receipt of the request, the Director of the Institute shall determine the arbitration body by issuing an Order.

Step six: Providing the materials of the arbitration procedure to the arbitration body.

Familiarisation of the members of the arbitration body with the order for determination, request and supporting documents.

After the Order for the appointment of the arbitration body is issued, an employee of the NICA shall immediately provide the arbitrator/s with the following: an acceptance protocol for all documents delivered: a copy of the order, together with all available documentation, materials and evidence related to the dispute, which are available at the Institute.

After arbitration body is appointed, it should immediately study the nature of the issues in the dispute so as to provide efficient arbitration in the settlement of the CLD.

Step seven: Notification of the Parties for the specified arbitration body.

An employee of the NICA shall prepare and send a notification letter to the disputing parties, indicating the beginning (date, place and time) of the first meeting of the arbitration body. A copy of the order for the appointment of the arbitration body in the dispute shall be annexed to the letter of notification. The notification letter shall be sent in due time and in such a way that its receipt can be verified within 24 hours before the scheduled beginning of the first meeting.

Осма стъпка: Осъществяване на арбитражното производство.

В 7-дневен срок от определянето му, арбитражният орган разглежда и решава спора по реда на чл.6 от ЗУКТС.

Производството се осъществява най-много в две заседания, като прекъсването между тях не може да бъде повече от 7 дни.

Арбитърът или председателят на арбитражната комисия дава ход на производството, освен в следните случаи:

1. не са отстранени пропуските и недостатъците в искането по смисъла на чл.23, ал.4 от ПОПАУКТСНИПА;

2. страните предоставят писмено споразумение за определяне на минимално необходими дейности, съгласно чл.14, ал.1 от ЗУКТС.

Девета стъпка: Приключване на арбитражното производство.

Арбитражното производство приключва с:

1. постановяване на арбитражно решение за определяне на минимално необходими дейности;

2. писмено споразумение между страните за уреждане на спора, утвърдено от арбитражния орган.

Арбитражното решение или споразумението по т.2, се представят от арбитъра/председателя на арбитражната комисия в НИПА. Служител на института го вхoдира в деловодната система и го прилага към арбитражната преписка.

Заверени с печата на НИПА копия от арбитражното решение или арбитражното споразумение се връчват на страните чрез: куриер, препоръчано писмо с обратна разписка, по факс, а при съгласие на съответната страна – и по електронна поща, както и с други съобщителни средства, при които връчването може да се установи.

Step eight: Carrying out the arbitration procedure.

Within 7 days from the determination of the arbitration body it should examine and settle the dispute pursuant to Art. 6 of the Collective Labour Disputes Settlement Act.

The arbitration proceedings shall be considered in two hearings at the most as the interruption between them can't last more than 7 days.

The arbitrator or the chairman of the arbitration committee shall launch the procedure unless:

1. The deficiencies and shortcomings of the request are not removed in the meaning of Art. 24, par. 4 of the RMACLDNICA;

2. The parties present a written agreement for determining the minimum necessary activities during a strike in accordance with the requirements of Art. 14, par. 1 of the CLDSA.

Step nine: Completion of the arbitration procedure.

The arbitration procedure shall end through:

1. issuing the arbitration award for determining the minimum necessary activities during a strike;

2. written agreement between the parties to settle the dispute, confirmed by the arbitral body.

The arbitration award or the agreement under item 2 shall be presented by the arbitrator/ the chairman of the arbitration committee to NICA. An employee of the Institute shall register it in the secretarial administrative information system and apply it to the arbitration file.

Copies of the arbitration award or arbitration agreement validated by the stamp of the NICA shall be served on the parties by courier, by registered letter with a form of acknowledgement, by fax or with the consent of the party concerned – by email, and other communication devices where serving could be established.

Електронен образ на копието на арбитражното решение или арбитражното определение се публикува на интернет-страницата на НИПА.

Постановеното арбитражно решение е задължително за страните и подлежи на незабавно изпълнение.

Десета стъпка: Предоставяне на информация за арбитражното производство и уреждане на финансовите отношения с арбитражния орган.

След приключване на арбитражното производство, в срок от три дни, арбитърът или председателят на арбитражната комисия, предоставя на директора на НИПА справка за извършените действия по уреждане на КТС по образец, утвърден от директора на НИПА (Справка за извършените действия по уреждане на колективен трудов спор от арбитър).

Чрез счетоводството на НИПА, въз основа на изготвената справка за изработените часове и всички други разходи, направени от арбитражния орган и писмено споразумение между страните относно разходите по арбитражното производство, се извършва заплащането на процедурата. Всички тези документи се завеждат в деловодната система от служител на НИПА и се прилагат към арбитражната преписка.

Единадесета стъпка: Оформяне на документите в досие.

След приключване на арбитражното производство, арбитражната преписка се окомплектова окончателно от служител на НИПА, чрез изготвяне на подробно съдържание, в което се описват всички документи в нея по страници и в хронологичен ред. Изготвеното съдържание се подписва, поставя се в началото на преписката и завършеното досие се подготвя за предаване в архива по надлежащия ред и съгласно специално създадени за това вътрешни правила.

The electronic image of the copy of the arbitration award or arbitration agreement shall be published on the website of the NICA.

The arbitration award shall be binding to the parties and subject to immediate execution.

Step ten: Providing information on the arbitration procedure and settlement of financial matters with the arbitration body.

After completion of the arbitration procedure, within three days, the arbitrator or the chairman of the arbitration committee shall submit to the Director of the NICA reference of the actions carrying out in the process of the settlement of the CLD in accordance with the model approved by the Director (Reference for actions taken by the arbitrator in settlement of the collective labour dispute).

The accounting department of NICA shall make the payment, based on the reference report for the working hours and all other expenses incurred by the arbitration body and on the written agreement between the parties to share the costs of the arbitration procedure. All these documents are registered in the record-keeping system by an employee of NICA and attached to the file.

Step eleven: Keeping the documents in dossier.

Following the procedure for arbitration, the file shall be completed by an employee of the NICA, who shall prepare detailed content description of all documents on pages and in chronological order. The contents shall be signed, placed at the beginning of the file and the shaped dossier is being prepared for transmission in the archive in a proper manner and in accordance with specially created internal rules.

**Глава четвърта
ПУБЛИКУВАНЕ НА ИНФОРМАЦИЯ
И ДОКУМЕНТАЦИЯ
ПО ПРОЦЕДУРИТЕ
ПОСРЕДНИЧЕСТВО И АРБИТРАЖ**

Информация от приключила процедура по посредничество или доброволен арбитраж, идентифицираща страните по спора, се публикува на интернет страницата на НИПА, след предварително писмено съгласие на страните.

При процедура по арбитраж по реда на чл.14, ал.3 от ЗУКТС на интернет страницата на НИПА се публикуват искането за образуване на арбитражно производство, заповедта на директора на НИПА за определяне на арбитражен орган и арбитражното решение.

**Chapter four
PUBLISHING THE INFORMATION
AND DOCUMENTATION
OF THE MEDIATION
AND ARBITRATION PROCEDURES**

Information on completed procedures for mediation or voluntary arbitration, identifying the parties to the dispute, shall be published on the website of NICA, after prior written consent of the parties.

In case of an arbitration procedure under Article 14, paragraph 3 of CLD-SA, the request for the initiation of an arbitration procedure, the order of the Director of NICA determining an arbitration body and the arbitration decision shall be published on the website of NICA.

**ПРАВИЛНИК
ЗА ОРГАНИЗАЦИЯТА
И ДЕЙНОСТТА
НА НАДЗОРНИЯ СЪВЕТ
НА НАЦИОНАЛНИЯ ИНСТИТУТ
ЗА ПОМИРЕНИЕ И АРБИТРАЖ**

Чл. 1. Този правилник урежда организацията и дейността на Надзорния съвет на Националния институт за помирение и арбитраж.

Чл. 2. Надзорният съвет е ръководен орган на Националния институт за помирение и арбитраж, който планира, организира, ръководи и контролира дейността по разглеждане на колективни трудови спорове, чрез помирение, посредничество и арбитраж.

Чл. 3. Надзорният съвет:

1. приема и изменя правилник за организацията и дейността си;
2. приема и контролира изпълнението на програми по:
 - а) обучение и подготовка на посредници / помирители / и арбитри;
 - б) популяризиране и развитие дейността на института;
3. одобрява проект на годишен бюджет и отчет за изпълнението му;
4. приема правила за осъществяване посредничество/помирението/ и арбитража;
5. приема критерии за подбор на посредници и арбитри;
6. утвърждава списъците на посредниците и арбитрите по предложение на министъра на труда и социалната политика, организациите на работниците и служителите и на организациите на работодателите;
7. приема годишен доклад на директора за дейността на Националния институт за помирение и арбитраж;
8. приема периодични отчети за дейността по разглеждане на колективни трудови спорове;

**REGULATIONS
FOR THE ORGANIZATION
AND ACTIVITIES
OF THE SUPERVISORY BOARD
OF THE NATIONAL INSTITUTE
FOR CONCILIATION
AND ARBITRATION**

Art. 1. These rules shall regulate the organization and activities of the Supervisory Board of the National Institute for Conciliation and Arbitration.

Art. 2. The Supervisory Board is the governing body of the National Institute for Conciliation and Arbitration, which shall plan, organize, manage and control processing activities of collective labour disputes through conciliation, mediation and arbitration.

Art. 3. The Supervisory Board shall:

1. adopt and amend rules for its organization and activities;
2. adopt and monitor the implementation of the programmes for:
 - a) education and training of mediators / conciliators / arbitrators and;
 - b) promotion and development of the Institute activities;
3. approve a draft budget and report on its implementation;
4. adopt rules for implementation of mediation / conciliation / arbitration;
5. adopt criteria for the selection of mediators and arbitrators;
6. approve the lists of mediators and arbitrators proposed by the Minister of Labour and Social Policy, by workers' and employees' organizations as well as by employers' organizations;
7. adopt the annual activity report of the Director of the National Institute for Conciliation and Arbitration;
8. adopt regular reports on the processing activities of collective labour disputes;

9. дава мнение на министъра на труда и социалната политика по проекта за Правилник за дейността на Националния институт за помирение и арбитраж.

Чл. 4. (1) Надзорният съвет се състои от по двама представители на държавата, на представителните организации на работниците и служителите и на работодателите.

(2) Представителите на организациите на работниците и служителите и на работодателите се определят от националните им ръководни органи, а представителите на държавата – от министъра на труда и социалната политика.

Чл. 5. (1) Надзорният съвет избира измежду членовете си председател на ротационен принцип с мандат една година.

(2) За срока на мандата на председателя, Надзорният съвет избира двама заместник-председатели – по един от всяка от другите две страни.

(3) Заместник-председателите подпомагат дейността на председателя, а в случаи на отсъствие го заместват по изрично пълномощие.

Чл. 6. Председателят:

1. ръководи дейността на НС и го представлява;

2. свиква и ръководи заседанията на НС.

Чл. 7. Надзорният съвет организира дейността си въз основа на приет от него годишен /шестмесечен/ план.

Чл. 8. (1) Надзорният съвет провежда редовни и извънредни заседания.

(2) Редовните заседания се провеждат въз основа на плана по предходния член.

(3) Извънредните заседания се провеждат при възникнала необходимост, като членовете на Съвета се уведомяват не по-късно от 3 дни преди деня на заседанието.

9. provide an opinion to the Minister of Labour and Social Policy on the draft Rules of the activity of the National Institute for Conciliation and Arbitration.

Art. 4. (1) The members of the Supervisory Board shall come from the following bodies – 2 representatives for each of them – the state, the workers' and employees' organizations, and the employers' organizations.

(2) The representatives of the workers' and employees' and of the employers' organizations shall be appointed by their national managing bodies and the representatives of the state shall be nominated by the Minister of Labour and Social Policy.

Art. 5. (1) The Supervisory Board shall elect a chairperson from among its members, in rotation, for a period of one year.

(2) For the duration of the Chairperson's term of office, the Supervisory Board shall elect two Vice-Chairpersons – one from each of the other two parties.

(3) The Vice-Chairpersons shall assist the Chairperson's activities and in case of his/ her absence they shall be empowered to replace him/ her.

Art. 6. The Chairperson shall:

1. manage the activities of the Supervisory Board and represent it;

2. convene and chair the meetings of the Supervisory Board.

Art. 7. The Supervisory Board shall organize its activities on the basis of an annual or a six months' plan adopted by the Board.

Art. 8. (1) The Supervisory Board shall hold regular and special meetings.

(2) Regular meetings shall be held on the basis of the plan under the previous article.

(3) Extraordinary meetings shall be held when necessary, as members of the Board shall be notified not later than 3 days before the meeting.

(4) Дневният ред на заседанията се предлага от председателя или от негов заместник, когато той ръководи заседанието.

(5) Материалите за заседанията на НС се изпращат на членовете му не по-късно от 3 дни преди датата на провеждането на заседанието.

Чл. 9. Надзорният съвет може да се свиква на заседания и по искане на представители на всяка от трите страни, участващи в него, които в тези случаи предлагат и дневния ред на заседанието.

Чл. 10. (1) Заседанията на НС се провеждат, само ако на тях присъстват една втора от членовете му, между които представители на всяка една от страните.

(2) Всеки член на Надзорния съвет може да упълномощи другия представител на същата организация или съответно другия представител на държавата, да го замества за участие в отделно заседание и да гласува вместо него.

(3) Заседанията се откриват и ръководят от председателя на НС, а в негово отсъствие от упълномощен от него заместник-председател.

Чл. 11. (1) За всяко заседание се води протокол, в който се отразяват проведените обсъждания по разгледаните въпроси и взетите решения.

(2) Протоколът с решенията и особените мнения се подписва от всички присъствали на заседанието членове, които получават преписи от него.

(3) По обсъжданите на заседанието въпроси, членовете на НС изразяват своите становища, които могат да представят и писмено.

(4) Надзорният съвет приема решенията си с единодушие като всяка една от страните има право на един глас.

(5) Гласът на всяка от страните се определя с обикновено мнозинство на присъстващите от нея представители.

(4) The agenda for the meetings shall be proposed by the Chairperson or the deputy, when the latter is chairing the meeting.

(5) The materials for the meetings of the Supervisory Board shall be sent to the members not later than 3 days prior to the meeting.

Art. 9. The Supervisory Board may be convened at the request of representatives of each of the three parties involved, in which case they should propose the agenda for the meeting.

Art. 10. (1) The meetings of the Supervisory Board shall be held when at least one half of the members are present, among which representatives of each of the parties.

(2) Each member of the Supervisory Board may authorize the other member of the same organization or respectively the other representative of the State as his/ her substitute for participation in one meeting and vote in his/ her stead.

(3) The meetings shall be opened and chaired by the Chairperson of the Supervisory Board and in case of his/ her absence – a Vice-Chairperson empowered by him/ her.

Art. 11. (1) A record of each meeting shall be kept concerning discussions and decisions.

(2) The record of the decisions and reserved opinions shall be signed by all attending members, who shall receive a copy thereof.

(3) The members of the Supervisory Board shall express their opinions on the issues discussed during the meeting and may also present them in writing.

(4) The Supervisory Board shall adopt its decisions unanimously as each one of the parties shall have the right to one vote.

(5) The vote of each Party shall be determined by simple majority of attending representatives.

(6) При гласуване, директорът на Националния институт за помирение и арбитраж се счита за представител на държавата.

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§1. Правилникът се приема на основание чл. 4а, ал. 7, т. 1 от Закона за уреждане на колективните трудови спорове.

§2. Правилникът е приет на заседание на Надзорния съвет на

Националния институт за помирение и арбитраж на 28.05.2002 г.

§ 3. Правилникът влиза в сила от 28.05.2002 г.

(6) Within the voting procedure, the Director of the National Institute for Conciliation and Arbitration shall be considered as representative of the state.

CONCLUDING PROVISIONS

§ 1. These Regulations shall be drawn up pursuant to Art. 4a, par. 7, item 1 of the Collective Labour Disputes Settlement Act.

§ 2. These Regulations were adopted at a meeting of the Supervisory Board of the National Institute for Conciliation and Arbitration on 28.05.2002.

§ 3. Regulations shall enter into force on 28.05.2002.

**НАЦИОНАЛЕН ИНСТИТУТ
ЗА ПОМИРЕНИЕ И АРБИТРАЖ
НАДЗОРЕН СЪВЕТ**

**ЕТИЧНИ ПРАВИЛА
ЗА ПОВЕДЕНИЕ НА
ПОСРЕДНИКА И АРБИТЪРА
КЪМ НАЦИОНАЛНИЯ
ИНСТИТУТ ЗА ПОМИРЕНИЕ
И АРБИТРАЖ**

**Глава първа
ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ**

Чл.1. (1) Посредничеството и арбитражът са сложни и деликатни социални дейности, които по своя характер са свързани с поемането на социална и морална отговорност към страните по колективен трудов спор. В процеса на уреждане на колективни трудови спорове, посредниците и арбитражите поемат морални задължения не само към спорещите страни, но и към обществото като цяло. Това изисква спазването на определени етични норми на поведение.

(2) Етичните правила имат за цел да служат като ръководно начало в поведението на посредника и арбитража при отношенията, възникващи в хода на дейността им по предотвратяване на колективни трудови конфликти и провеждането на посредничество и арбитраж по повод уреждане на колективни трудови спорове в Република България.

(3) Етичните правила се основават на специфични принципи за етично поведение при установяване на отношения със страните по колективен трудов спор, с другите посредници и арбитражи към Националния институт за помирение и арбитраж, с администрацията на НИПА, с представителите на социалните партньори, с представители на медиите. Спазването на тези принципи представлява основа за изграждане на доверие в институцията на посредничеството и арбитража.

**NATIONAL INSTITUTE FOR
CONCILIATION AND ARBITRATION
SUPERVISORY BOARD**

**ETHICAL CODE
OF CONDUCT FOR MEDIATORS
AND ARBITRATORS
OF THE NATIONAL INSTITUTE
FOR CONCILIATION
AND ARBITRATION**

**Chapter I
GENERAL PROVISIONS**

Art.1. (1) Mediation and arbitration represent complex and sensitive social issues, related by nature to the assumption of social and moral responsibility by the parties in the collective labour dispute. In the process of labour-management disputes, mediators and arbitrators shall assume moral obligations not only to the disputing parties but to society as a whole. This requires respect to an ethical code of conduct.

(2) The ethical rules are intended to serve as a guideline for the mediator's and arbitrator's conduct in relations arising in the course of their activities on the prevention of collective labour conflicts and during the process of labour-management disputes in the Republic of Bulgaria.

(3) The ethical rules are based on specific principles for ethical conduct in establishing relationships with the parties to a collective labour dispute, with other mediators and arbitrators of the National Institute for Conciliation and Arbitration, with the administration of NICA, with the representatives of the social partners, with the representatives of the media. The compliance with these principles shall form a basis for building confidence in the mediation and arbitration institution.

Тези принципи са:

1. Независимост и безпристрастност;
2. Поверителност;
3. Компетентност;
4. Отговорност;
5. Честност.

(4) Етичните правила не са ръководство, което предписва всички действия на посредника и арбитъра в тяхната сложна и деликатна дейност. Те описват обща рамка на приемливо поведение в ситуации, които имат значими социални и етични последици.

(5) Етичните задължения възникват от момента, в който посредникът или арбитърът е изразил принципното си съгласие да упражнява посредническа или арбитражна дейност и продължават не само в процеса на конкретното ѝ осъществяване, но и през целия период на ангажимента му като посредник или арбитър към Националния институт за помирение и арбитраж.

Глава втора ОСНОВНИ ПРИНЦИПИ И ЕТИЧНИ ПРАВИЛА НА ПОВЕДЕНИЕ

Независимост и безпристрастност

Чл.2. (1) Посредникът и арбитърът са независими и безпристрастни.

(2) Посредникът и арбитърът не позволяват обществени, политически, лични, семейни, настоящи и предишни трудови правоотношения или други отношения да влияят върху тяхната независимост и безпристрастност при осъществяване на дейността им.

(3) Посредникът и арбитърът се ръководят при изпълнение на своите функции от интереса на страните по колективния трудов спор за постигане на споразумение, от духа и буквата на закона, от добрите практики и от своето вътрешно убеждение.

(4) Посредникът и арбитърът не могат да изразяват предпочитания и да се ръководят от предубеждения.

These principles are:

1. Independence and impartiality;
2. Confidentiality;
3. Competence;
4. Responsibility;
5. Honesty and fairness of the process.

(4) The ethical rules are not a guide that prescribes all actions of the mediator and arbitrator in their complex and delicate operation. They describe the general framework of acceptable conduct in situations that have significant social and ethical consequences.

(5) The ethical obligations shall arise from the moment the mediator or arbitrator has agreed in principle to pursue mediation or arbitration activities and continue not only during the process of its specific implementation, but also throughout the whole period of his/her involvement as a mediator or arbitrator of the National Institute for Conciliation and Arbitration.

Chapter II BASIC PRINCIPLES AND ETHICAL RULES OF CONDUCT

Independence and impartiality

Art.2. (1) The mediator and arbitrator shall be independent and impartial.

(2) In carrying out their functions, the mediator and arbitrator do not allow any social, political, personal, family, current and previous employment relationships or other relationships to influence their independence and impartiality.

(3) The mediator and arbitrator shall be guided, in the performance of their duties, by the general interest of the parties to the collective labour dispute in reaching an agreement, by the spirit and the letter of the law, by the best practices and by their inner conviction.

(4) The mediator and arbitrator cannot express preferences and be guided by prejudice.

(5) Посредникът и арбитърът са длъжни вярно и безпристрастно да анализират и оценяват всички факти и обстоятелства, свързани с колективен трудов спор.

(6) Арбитърът е длъжен да решава всички въпроси, като се основава на обективните факти и доказателствата.

(7) Посредникът и арбитърът са длъжни да съобщят на директора на НИПА и на страните по колективен трудов спор за съществуването на факти и обстоятелства, които могат да породят съмнения в тяхната независимост и безпристрастност. Те имат задължението да информират за наличието на такива факти и обстоятелства преди започване на посредничеството или арбитража, през цялото време на тяхното провеждане, включително до момента на приключването.

(8) Посредникът е длъжен да си направи отвод винаги, когато счита, че не може да бъде независим и безпристрастен поради причини от различен характер. Той е длъжен да мотивира своя отвод пред директора на НИПА и пред страните.

Поверителност

Чл.3. (1) Посредникът и арбитърът трябва да пазят в тайна съдържанието на водените разговори със страните по колективен трудов спор и да не разгласяват факти, обстоятелства и друга информация, станала им известна при и по повод изпълнението на техните функции, освен в предвидените от закона случаи.

(2) Посредникът и арбитърът са в отношение на доверителност със страните по колективен трудов спор и в нито един момент не трябва да използват информация, получена по време на тяхната дейност, за да набавят изгода за себе си или за друго, или за да накърнят нечи интереси.

(3) Преговорни позиции и предложения, споделяни с посредника, не

(5) The mediator and arbitrator are required faithfully and impartially to analyze and evaluate all the facts and circumstances related to the collective labour dispute.

(6) The arbitrator ought to settle all issues, based on objective facts and evidence.

(7) The mediator and arbitrator must notify the Director of NICA and the disputing parties of the existence of facts and circumstances which may raise doubts about their independence and impartiality. They are obliged to give information on the existence of such facts and circumstances before the opening of the mediation or arbitration, during the whole duration of the procedure until its conclusion.

(8) The mediator is obliged to withdraw whenever they believe they cannot maintain impartiality due to reasons of a different nature. He/she must provide his/her reasons for withdrawal to the Director of NICA and the parties.

Confidentiality

Art.3. (1) The mediator and arbitrator are obliged to keep the content of the conversations carried out with the disputing parties confidential and not to disclose any facts, circumstances or other information acquired during and on occasion of performing their functions, unless required otherwise by law.

(2) The mediator and arbitrator are in confidential relationships with the disputing parties and at no point are they allowed to use the information obtained during the performance of their activities to gain personal advantage, or on behalf of other individuals, or to harm the interest of others.

(3) The negotiating positions and proposals shared with the mediator

трябва да бъдат съобщавани на другата страна и/или на когото и да било без предварително да има разрешение от страната по спора или от личността, която е предоставила информацията.

(4) Задължението за поверителност не е ограничено във времето.

Компетентност

Чл.4. (1) Посредникът и арбитърът поемат задължението постоянно да повишават своята квалификация и умения.

(2) Посредникът и арбитърът са длъжни да използват и прилагат знанията и опита, които притежават, за да подобряват практиката на посредничеството и арбитража.

Отговорност

Чл.5. (1) При осъществяване на посредничество и арбитраж посредникът и арбитърът действат отговорно и добросъвестно при стриктно спазване на действащото законодателство.

(2) Посредникът и арбитърът са длъжни да съдействат за укрепване на доверието в закона и утвърждаване на независимостта и обществената значимост на посредническата и арбитражната дейност.

(3) В своята дейност посредникът и арбитърът работят с ясното съзнание, че от благоприятния изход при решаването на колективни трудови спорове са заинтересовани не само страните по спора, но и обществото като цяло.

(4) Доколкото опитът, знанията и уменията на посредника дават тежест на неговите предложения и препоръки, той трябва внимателно да оценява ефекта от тях и да поема пълната отговорност за техните правдивост и основателност.

(5) Посредникът и арбитърът са длъжни да се въздържат от изказвания и действия, с които се уронва престижа на посредничеството и арбитража.

shall not be announced to the other party and/or anyone else without prior authorization by the disputing party or by the person who provided the information.

(4) The obligation of confidentiality shall be not limited in time.

Competence

Art.4. (1) The mediator and arbitrator shall strive constantly to improve and update their qualifications and skills.

(2) The mediator and arbitrator are required to use and exercise their knowledge and experience in order to improve mediation and arbitration practices.

Responsibility

Art.5. (1) During the mediation and arbitration procedure the mediator and arbitrator shall act responsibly and conscientiously, in strict compliance with the current legislation.

(2) The mediator and arbitrator must cooperate to strengthen confidence in the law and promote the independence and social importance of mediation and arbitration services.

(3) In performing their duties the mediator and arbitrator shall bear in mind that a favorable outcome to collective labour disputes benefits not only the disputing parties but society as a whole.

(4) As far as the experience, knowledge and skills of the mediator influenced his/ her proposals and recommendations, he/ she should carefully evaluate their effects and take full responsibility for their truthfulness and reasonableness.

(5) The mediator and arbitrator shall be required to refrain from statements and actions which undermine the prestige of the mediation and arbitration process.

(6) Посредникът и арбитърът нямат право публично да коментират нерешени колективни трудови спорове, с което да повлияят по какъвто и да било начин върху изхода им.

(7) Посредникът и арбитърът не могат да влияят пряко или косвено на страните по колективен трудов спор по начин, противоречащ на законите и етичните правила.

(8) Посредникът и арбитърът нямат право да препоръчват на страна по колективен трудов спор конкретен колега като посредник или арбитър.

(9) Недопустимо е посредник или арбитър да използва участието си в публични изяви за преки внушения да бъде предпочетен при определяне на посредник или арбитър при уреждане на колективни трудови спорове.

(10) Посредникът се стреми да популяризира значението на превантивната дейност за предотвратяване на колективни трудови конфликти и предимствата на посредничеството като способ за уреждане на колективни трудови спорове.

(11) Посредникът и арбитърът популяризират своята дейност по уреждане на колективни трудови спорове единствено чрез Националния институт за помирение и арбитраж.

(12) Посредникът и арбитърът са длъжни да зачитат правото на гражданите и обществото като цяло да бъдат информирани, като в специфичната си дейност се съобразяват с изискването да информират медиите за факти и обстоятелства от дейността си само след получено съгласие от страните по колективен трудов спор.

(13) Посредникът и арбитърът постоянно трябва да помнят, че те и тяхната работа не се оценяват самостоятелно, на индивидуална основа, а като дейност на Националния институт за помирение и арбитраж. Ефектът от поведението и дейността им като цяло рефлектира не само върху оценката

(6) The mediator and arbitrator are not allowed to make any public comments that may affect the outcome of unresolved collective labour disputes.

(7) The mediator and arbitrator may not exert direct or indirect influence on the disputing parties in a manner contrary to legal and ethical rules.

(8) The mediator and arbitrator may not recommend to the disputing parties a specific colleague as a mediator or arbitrator.

(9) It is inadmissible for a mediator or an arbitrator to draw upon his/ her participation in public events as a means to suggest that he/ she be appointed as a mediator or an arbitrator in labour-management disputes.

(10) The mediator shall aim at promoting the importance of actions preventing collective labour conflicts and the benefits of mediation as an instrument for collective labour disputes settlement.

(11) The mediator and arbitrator shall promote their actions on the settlement of collective labour disputes only through the National Institute for Conciliation and Arbitration.

(12) The mediator and arbitrator shall respect the right of citizens and society as a whole to be informed, and their specific activities shall comply with the requirement to inform the media about the facts and circumstances of their work only after obtaining the consent of the disputing parties.

(13) The mediator and arbitrator must always bear in mind that they and their work are not evaluated on an individual basis, but as an activity of the National Institute for Conciliation and Arbitration. The results of their conduct and their performance as a whole affect not only the way they are evaluated, but

за тях, но и върху оценката за институцията. От тази оценка зависи степента на доверие в институцията.

Честност

Чл.6. (1) Посредникът и арбитърът не използват името и авторитета на посредническата и арбитражната институция за задоволяване на собствени интереси или интереси на свои близки.

(2) Посредникът и арбитърът не приемат лично или чрез други лица подаръци, услуги, ценности или други облаги.

(3) Недопустимо е посредник или арбитър да предоставя подаръци, услуги, ценности или други облаги на никого, с цел да бъде препоръчан или предпочетен като посредник или арбитър.

Глава трета ВЗАИМООТНОШЕНИЯ

Чл.7. (1) Посредникът и арбитърът следва да зачитат и уважават становищата на страните по колективен трудов спор.

(2) Посредникът и арбитърът дължат на колегите си – посредници, арбитри и служители от Националния институт за помирение и арбитраж, уважение и зачитане на достойнството и труда им.

(3) Посредникът и арбитърът се въздържат да дават оценки за дейността и личността на своите колеги под каквато и да е форма.

(4) Посредникът и арбитърът укрепват авторитета на Националния институт за помирение и арбитраж и на социалните партньори и се въздържат от действия и изказвания, които уронват техния престиж.

(5) С оглед защитата на честта и достойнството на посредническата и арбитражната институция, в случай че възникне конфликт между колеги - посредници и арбитри към НИПА, те се

also the rating of the institution. The level of trust in the institution depends on this assessment.

Honesty

Art.6. (1) The mediator and arbitrator do not use the name and authority of the mediation and arbitration institution to promote their own interests or those of their relatives.

(2) The mediator and arbitrator do not accept personally or through others gifts, favors, valuables, or other benefits.

(3) It is unacceptable for a mediator or an arbitrator to provide gifts, favors, valuables or benefits to anyone in order to be recommended or preferred as a mediator or an arbitrator.

Chapter III RELATIONSHIPS

Art.7. (1) The mediator and arbitrator should respect the positions of the disputing parties.

(2) The mediator and arbitrator shall respect the dignity and the work of their colleagues – mediators, arbitrators and employees of the National Institute for Conciliation and Arbitration.

(3) The mediator and arbitrator shall not assess the performance and the personality of their colleagues under any form.

(4) The mediator and arbitrator shall strengthen the authority of the National Institute for Conciliation and Arbitration and the social partners and shall refrain from actions and statements that undermine their prestige.

(5) In order to uphold the honor and dignity of the mediation and arbitration institution, in case there is a conflict between colleagues – mediators and arbitrators of NICA – they should first and

стремят да решат въпроса преди всичко със съдействието на ръководството на института.

(6) Посредникът и арбитърът съдействат за повишаване на компетентността на своите колеги и администрацията на НИПА, като споделят своя опит при спазване на изискванията за поверителност.

(7) Посредникът и арбитърът са длъжни да подпомагат дейността на Националния институт за помирение и арбитраж като предоставят своя опит и знания, за да се създава, развива и усъвършенства добрата практика и стандартите за посредническа и арбитражна дейност при решаване на колективни трудови спорове.

(8) При осъществяване на посредническа и арбитражна дейност, когато е налице конфликт между изискванията на тези етични правила и изискванията на други етични правила/кодекси, с които е обвързан посредникът и арбитърът, се спазват настоящите правила.

(9) Посредникът и арбитърът работят за утвърждаването на тези етични правила и проявяват нетърпимост към тяхното нарушаване.

(10) Отклоняването от задълженията, произтичащи от тези правила, уронва престижа на посредническата и арбитражната институция. При постъпване на сигнал за нарушение на настоящите правила от страна на посредник или арбитър Надзорният съвет назначава комисия ad hoc, в която се включват равен брой представители от всяка от организациите, представени в него. Комисията проучва случая, като задължително изслушва посредника или арбитъра срещу когото е подаден сигналът, след което внася доклад за резултата от проверката в Надзорния съвет за вземане на решение. Надзорният съвет уведомява за решението си организацията, предложила посредника или арбитъра.

foremost try to resolve the issue with the assistance of the Institute management.

(6) The mediator and arbitrator shall help raise the competence of their colleagues and the administration of NICA by sharing their experiences, in compliance with confidentiality requirements.

(7) The mediator and arbitrator shall support the activities of the National Institute for Conciliation and Arbitration by providing their experience and knowledge in order to build, develop and improve good practices and standards for mediation and arbitration services in labour-management disputes.

(8) If, during the mediation and arbitration process, there is a conflict between the prescriptions of these ethical rules and the prescriptions of other ethical rules / codes to which the mediator and arbitrator are bound, the rules set forth in this document shall prevail.

(9) The mediator and arbitrator shall work to uphold these ethical rules and shall manifest intolerance to their violation.

(10) Any evasion of responsibilities inherent in these rules lowers the authority of the mediation and arbitration institution. The Supervisory Board shall appoint an ad hoc committee composed of an equal number of representatives from each of the represented organizations if a report is submitted of violation of the current rules by a mediator or an arbitrator. The committee shall examine the case and conduct a hearing of the mediator or arbitrator, subject of the complaint, and then prepare a report on the outcome of the inquiry for the Supervisory Board to reach a decision. The Supervisory Board shall notify the organization that proposed the mediator or arbitrator of its decision.

Глава четвърта
ЗАДЪЛЖЕНИЯ НА ПОСРЕДНИЦИТЕ
И АРБИТРИТЕ ЗА ПРЕДОСТАВЯНЕ
НА ИНФОРМАЦИЯ

Чл.8. (1). При промяна на данните, отнасящи се до статута им (месторабота, длъжност, адрес за кореспонденция, служебен телефон, e-mail, домашен телефон, мобилен телефон, факс) посредниците и арбитрите уведомяват в 7-дневен срок администрацията на Националния институт за помирение и арбитраж чрез подаване на Справка (Приложение № 1).

(2). При отказ на посредник или арбитър от участие в процедура по посредничество или арбитраж, същият е длъжен в срок не по-късно от 2 (два) работни дни писмено да уведоми Националния институт за помирение и арбитраж, включително чрез електронна поща или факс (Приложение № 2).

(3). Счита се, че е налице мълчалив отказ в случай, че посредник или арбитър не уведоми НИПА по реда на предходната алинея.

Чл.9. При системен отказ на посредник или арбитър от участие в уреждането на колективен трудов спор директорът на Национален институт за помирение и арбитраж внася предложение до Надзорния съвет на института за изключването му от списъка на посредниците и арбитрите.

Допълнителни разпоредби

§1. По смисъла на тези правила "системен отказ" е регистриране на три отказа от участие в процедура за уреждане на колективен трудов спор от един и същ посредник или арбитър в продължение на двугодишен период.

Chapter IV
OBLIGATIONS OF MEDIATORS
AND ARBITRATORS TO PROVIDE
INFORMATION

Art.8. (1). Within 7 days after change of data referred to their status (place of employment, position, correspondence address, professional telephone, e-mail, home phone, mobile phone, fax) the mediators and arbitrators shall notify the administration of the National Institute for Conciliation and Arbitration by submitting the relevant information (Annex 1).

(2). The mediator or the arbitrator must notify in writing, including by e-mail or fax, the National Institute for Conciliation and Arbitration in case he/she refuses to participate in a mediation or arbitration procedure not later than 2 (two) days (Annex 2).

(3). Failure by the mediator or arbitrator to notify NICA under the preceding paragraph shall be considered an implicit refusal.

Art.9. In case of repeated refusal by the mediator or the arbitrator to participate in the settlement of collective labour disputes, the director of the National Institute for Conciliation and Arbitration shall submit a proposal to the Supervisory Board of the Institute for his/her exclusion from the list of mediators and arbitrators.

Supplementary provisions

§1. For the purposes of these rules "repeated refusal" means recording of three refusals for participation in the procedure for the settlement of collective labour disputes of one and the same mediator or arbitrator within a period of two years.

Преходни и заключителни разпоредби

§2. Етичните правила за поведение на посредниците и арбитрите към Националния институт за помирение и арбитраж са приети на заседание на НС на НИПА на 13.03.2012 г.

Приложение №1 към чл.8, ал.1

НАЦИОНАЛЕН ИНСТИТУТ ЗА ПОМИРЕНИЕ И АРБИТРАЖ

СПРАВКА

за актуализиране на данни за посредниците и арбитрите към Националния институт за помирение и арбитраж

1. Име, презиме, фамилия:

.....

2. Адрес за кореспонденция:

.....

3. Месторабота (адрес, заемана длъжност):

4. Телефони за контакт (мобилен, служебен, домашен):

5. E-mail

6. Факс:

Гр. ПОДПИС:

Дата:..... (Подпис)

Transitional and Concluding Provisions

§2. The Ethical code of conduct for mediators and arbitrators of the National Institute for Conciliation and Arbitration were adopted at a meeting of the Supervisory Board of NICA on 13.03.2012.

Annex 1 to Art.8, par.1

NATIONAL INSTITUTE FOR CONCILIATION AND ARBITRATION

INFORMATION

on updating the data of the mediators and arbitrators of the National Institute for Conciliation and Arbitration

1. Name, surname, family name:

.....

2. Address for correspondence:

.....

3. Place of employment (address, position):

4. Telephone number (mobile, professional, home):

5. E-mail

6. Fax:

Place SIGNATURE:

Date: (Signature)

ДО
ДИРЕКТОРА НА
НАЦИОНАЛНИЯ ИНСТИТУТ
ЗА ПОМИРЕНИЕ И АРБИТРАЖ

ОТНОСНО: Отказ от участие в процедура по уреждане на колективен трудов спор

От
(трите имена на посредника или арбитъра)

ЕГН
Служебен адрес:
Тел.:

Заявявам, че в качеството си на
(посредник/арбитър)
се отказвам от участие в процедура за уреждане на колективен трудов спор
В
поради
(посочва се причината/мотива за отказа)

Приложение:
Копие от документ № / год.
(болничен лист, командировъчна заповед и др. под.)

Дата: ПОДПИС:

Гр. (Подпис)

TO
DIRECTOR
NATIONAL INSTITUTE FOR
CONCILIATION AND ARBITRATION

CONCERNING: Refusal for participation in a procedure for collective labour dispute settlement

From
(fill in the full name of the mediator or arbitrator)

PIN
Business address:
Telephone number:

I declare that, as a/an
(mediator/ arbitrator)
I refuse to participate in the procedure for collective labour dispute settlement in
due to
(fill in the reason/motive for the refusal)

Application:
Copy of document № / year
(a patient's chart, posting order and the like)

Date: SIGNATURE:

Place (Signature)

**НАЦИОНАЛЕН ИНСТИТУТ ЗА
ПОМИРЕНИЕ И АРБИТРАЖ
НАДЗОРЕН СЪВЕТ**

**КРИТЕРИИ ЗА ПОДБОР
НА ПОСРЕДНИЦИ И АРБИТРИ**

Лице, което е предложено за включване в списъците на посредниците и арбитрите, трябва да отговаря на следните критерии:

I. Общи изисквания

1. Професионален опит в областта на трудовите и осигурителните отношения най-малко 3 години;
2. Добро име и авторитет в професионалните среди и обществото;
3. Други знания, опит или умения от съществено значение за разрешаване на колективни трудови спорове.

II. Специални изисквания

Кандидатите за арбитри трябва да бъдат правоспособни юристи.

Заклучителни разпоредби

§ 1. Критериите за подбор на посредници и арбитри се приемат на основание чл. 4а, ал. 7, т. 5 от ЗУКТС.

§ 2. Критериите за подбор на посредници и арбитри са приети на заседание на НС на НИПА на 20.02.2002 г.

**NATIONAL INSTITUTE FOR
CONCILIATION AND ARBITRATION
SUPERVISORY BOARD**

**CRITERIA FOR SELECTION OF
MEDIATORS AND ARBITRATORS**

A person who is proposed for inclusion in the lists of mediators and arbitrators must meet the following criteria:

I. General requirements

1. At least three years professional experience in the field of industrial (labour) and social security relations;
2. Good name and reputation in the professional circles and society;
3. Knowledge, experience and skills essential for resolving collective labour disputes.

II. Special requirements

Candidates applying for arbitrators must be qualified lawyers.

Concluding provisions:

§ 1. These Criteria for selection of mediators and arbitrators shall be adopted pursuant to Art. 4a, para 7, item 5 of the Collective Labour Disputes Settlement Act.

§ 2. These Criteria for selection of mediators and arbitrators were adopted at a meeting of the Supervisory Board of NICA on 20.02.2002

СТРАТЕГИЯ ЗА РАЗВИТИЕ НА НАЦИОНАЛНИЯ ИНСТИТУТ ЗА ПОМИРЕНИЕ И АРБИТРАЖ

(2015–2017 г.)

ВЪВЕДЕНИЕ

Стратегията е в съответствие с приоритетите и дейностите, възложени на Националния институт за помирение и арбитраж (НИПА) с Актуализирания Стратегическия План на Министерството на труда и социалната политика за периода 2013–2017 г. (актуализация от м. март 2104 г.), в частта „политика в областта на трудовите отношения“. Настоящият документ има основополагащ характер и съдържа стратегически анализ и произтичащи от него дългосрочни цели, свързани с развитието на НИПА.

Националният институт за помирение и арбитраж (НИПА) е юридическо лице към министъра на труда и социалната политика с ранг на изпълнителна агенция. Неговото създаване е заложено в изменения и допълнен през 2001 г. Закон за уреждане на колективните трудови спорове (ЗУКТС). Измененията в ЗУКТС са 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 способности 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, е създаден Националният институт за помирение и арбитраж като второстепенен разпоредител с бюджетни кредити към министъра на труда и социалната политика.

Функциите на НИПА произтичат от Закона за уреждане на колективните трудови спорове и Закона за информирани

STRATEGY FOR THE DEVELOPMENT OF THE NATIONAL INSTITUTE FOR CONCILIATION AND ARBITRATION (2015–2017)

INTRODUCTION

The strategy is aligned with the activities and priorities for the National Institute for Conciliation and Arbitration (NICA) set forth in the Updated Strategic Plan of the Ministry of Labour and Social Policy for the 2013-2017 period (updated March 2014), concerning “labour relations policies”. The current paper lays down the fundamental principles for action and contains the strategic analysis defining the long-term goals and objectives for the development of NICA.

The National Institute for Conciliation and Arbitration (NICA) is a legal entity with the rank of an executive agency subordinated to the Minister of Labour and Social Policy. The creation of the Institute is stipulated in the Collective Labour Disputes Settlement Act (CLDSA) amended in 2001. Changes and amendments to the Act follow the prescriptions of: the European Social Charter (revised), Convention 154 (unratified), and Recommendation 92 by the International Labour Organization (ILO) for the introduction of extrajudicial methods for collective labour disputes (CLD) resolution. Following a Decree No 71/26.03.2003 by the Council of Ministers for changes and amendments to the Statutory Rules of the Ministry of Labour and Social Policy (MLSP) the National Institute for Conciliation and Arbitration was established as a secondary administrator of budget appropriations subordinated to the Minister of Labour and Social Policy.

NICA's functions result from the CLDSA and the Informing and Consulting Workers and Employees in Multina-

ране и консултиране с работниците и служителите в многонационални предприятия, групи предприятия и европейски дружества, както и от Кодекса на труда. Те се основават на международно правната уредба и особено на чл. 6 от Европейската социалната харта (ревизирана) на Съвета на Европа, ратифицирана от България, с която е регламентирано правото на сключване на колективни трудови договори, като договарящите страни се задължават да съдействат за провеждането на съвместни консултации между работниците и работодателите; да съдействат за създаването на механизъм за доброволни преговори с цел условията на работа да се определят с колективни трудови договори; да съдействат за създаването и използването на подходящи процедури за помирение и доброволен арбитраж. В същия текст се признава и правото на стачка, като се спазват задълженията, които биха могли да произтичат от сключени преди това договори.

НИПА е изграден на трипартитен принцип. Неговата численост и структурата се уреждат с Правилник за устройството и дейността на Националния институт за помирение и арбитраж. Ръководни органи на института са Надзорен съвет и директор. В Надзорния съвет участват представители на държавата, на представителните организации на работниците и служителите, и на работодателите. Директорът осъществява оперативното ръководство на НИПА и го представлява. Той ръководи, координира и контролира цялостната дейност на института съобразно нормативно установените пълномощия. Директорът е член на Надзорния съвет по право.

МИСИЯ

НИПА осигурява провеждането на обективни, безпристрастни и конфиденциални процедури по посредничество и арбитраж при уреждане на колективни трудови спорове.

tional Enterprises, Groups of Enterprises and European Companies Act, as well as the Labour Code. These documents are based on international regulations and, more specifically, Article 6 of the European Social Charter (revised) of the Council of Europe, which is ratified by Bulgaria and which regulates the right to collective agreements with the following precepts: the negotiating parties are obliged to cooperate in joint consultations between employees and employers; to cooperate in the creation of a mechanism for voluntary negotiations for collective agreements on working conditions; to cooperate in the development and application of appropriate conciliation and voluntary arbitration procedures. The same texts guarantee the right to strike provided the parties respect the obligations under effective agreements and contracts.

NICA is built on the principle of tripartism. Its organizational structure and number of employees are set forth in the Regulations for the Structure and Activities of the National Institute for Conciliation and Arbitration. The institute is governed by a Supervisory Board and Director. The members of the Supervisory Board are representatives of the state, official employers' and workers' and employees' organizations. The Director is in charge of operational activities and represents the Institute. The Director manages, coordinates and controls all activities of NICA in accordance with respective regulations. By law the Director is a member of the Supervisory Board.

MISSION

NICA provides objective, neutral, and confidential conciliation and arbitration procedures for CLD resolution.

НИПА предлага възможност за ефективно и бързо съдействие за уреждане на КТС чрез използване на потенциала на своите висококвалифицирани посредници и арбитри.

НИПА подпомага държавните органи и социалните партньори чрез предоставяне на информация от създадените бази с данни за колективните трудови договори (КТД) и колективни трудови спорове (КТС), както и чрез разработваните анализи въз основа на информацията от тях.

НИПА разработва програми за обучение и осигурява качествено и продължаващо обучение на посредниците и арбитрите на Института, като поддържа публична информация за тяхната професионална подготовка.

НИПА осъществява сътрудничество с български и международни институции и организации във връзка с дейността на института, проучва и предлага за реализация добрата чуждестранна практика в областта на уреждането на колективните трудови спорове в диалог със социалните партньори.

НИПА съдейства на всички заинтересовани страни в областта на:

- превенцията на колективните трудови спорове;
- усъвършенстването на колективното трудово договаряне;
- доброволното уреждане на колективните трудови спорове;
- прилагането на добрите европейски практики в областта на уреждане на КТС.

ВИЗИЯ

В основата на индустриалните отношения стои общия интерес на социалните партньори да се създават условия и предпоставки за нормална работа и за нормално функциониране на производството. Те характеризират взаимодействието между правител-

NICA offers the potential for efficient and swift CLD settlement facilitated by its highly trained and experienced conciliators and arbitrators.

NICA provides assistance to state institutions and the social partners through information and database collection of collective labour disputes (CLD) and collective agreements (CA) and through analyses based on that information.

NICA develops high quality continuous training programs for its conciliators and arbitrators and maintains a public record of their professional qualifications and experience.

NICA cooperates with Bulgarian and international institutions and organizations in relations to its activities, researches and proposes the implementation of foreign best practices in the field of collective labour disputes resolution in a continuous dialogue with the social partners.

NICA provides assistance to all interested parties and stakeholders in the field of:

- collective labour disputes prevention;
- improvements in collective bargaining (CB) practices;
- voluntary settlement of collective labour disputes;
- European best practices application for CLD resolution.

VISION

Industrial relations are based on the common interest of the social partners to create the conditions for a normal working environment and proper production processes. They are also the basis for cooperation between the government, trade unions

ството, синдикатите и работодателите по повод уреждане на трудовите правоотношения.

Националният институт за помирение и арбитраж (НИПА) е трипартитен орган, чиято основна задача е да подкрепя развитието на ефективния двустранен социален диалог чрез анализи на сключените колективни трудови договори и чрез прилагане на процедури по посредничество и арбитраж.

През 2017 г. НИПА да бъде трипартитна институция, ползваща се с доверието на работодатели, и работници и служители, както и на техните организации на всички равнища, за ефективно уреждане на колективните трудови спорове и предоставяне на достоверна, надеждна и безпристрастна информация за колективното трудово договаряне в Република България.

ОСНОВНИ ПРИНЦИПИ НА ДЕЙНОСТ

Колективното трудово договаряне играе ключова роля в индустриалните отношения във всички държави-членки на ЕС, въпреки че националните системи се различават значително по отношение на нивото, покритието, съдържанието и характера на колективното договаряне. То се определя като основна форма за регулиране на трудовите и осигурителните отношения и средство за разрешаване на различни конфликти в областта на трудовите отношения по пътя на преговори и взаимни отстъпки.

Основен принцип, характеризиращ модерните индустриални отношения, е съгласуване на интересите на техните субекти. Това може да бъде постигнато чрез консултации и преговори, където колективното трудово договаряне е база и начин за постигане на удовлетворителни за заинтересованите страни резултати и законодателно въвеждане на нови процедури за помиряване при

and employers in settling labour relations.

The National Institute for Arbitration and Conciliation (NICA) is a tripartite body whose main imperative is promoting the development of effective bipartite social dialogue for collective labour disputes resolution through voluntary conciliation and arbitration procedures, as well as providing support for the collective bargaining process through analysing signed collective agreements.

It is imperative that by 2017 NICA earn the trust of employers and employees and their organizations at all levels as a tripartite institution that is highly efficient in collective labour disputes resolution and in providing trustworthy, truthful and impartial information about collective bargaining in the Republic of Bulgaria.

FUNDAMENTAL WORK PRINCIPLES

Collective bargaining is instrumental in industrial relations in all EU member-states, although national systems vary in terms of level, scope, substance and nature of collective bargaining. It is considered a main instrument for regulating employment and social security relations and for resolving various labour disputes through negotiation and mutual concessions.

A fundamental principle of modern industrial relations is the alignment of all participants' interests. Consultations and negotiations are the routes to achieving this goal and collective bargaining is the instrument for guaranteeing outcomes that are satisfactory to all parties concerned and for creating new regulatory mechanisms for collective labour disputes conciliation. NICA

възникване на трудови спорове. НИПА, изпълнявайки основните си функции, ще изгражда своя административен капацитет и индивидуална компетентност на служителите в посока на качествено, ефективно, безпристрастно участие в предоставянето на квалифицирана помощ при уреждане на колективни трудови спорове, както и в информационното подсигуряване на развитието на диалога и преговорния процес между социалните партньори.

В своята дейност Националният институт за помирение и арбитраж съблюдава следните основни принципи:

- достъпност;
- отвореност към нуждите на социалните партньори;
- отговорност;
- професионализъм;
- бързина;
- ефективност;
- конфиденциалност;
- партньорство;
- уважение към външното мнение.

СТРАТЕГИЧЕСКА ЦЕЛ НА НИПА:

Стратегическата цел на НИПА е развитие на възможностите на НИПА за съдействие на социалните партньори, на работодателите и на работниците и служителите за предотвратяване и ограничаване на колективните трудови конфликти, разрешаване на колективните трудови спорове и усъвършенстване на колективното трудово договаряне.

Стратегическата цел на НИПА е подчинена на стратегическите цели залегнали в актуализирания стратегически план на МТСП 2013-2017 г. в областта на политиката на трудовите отношения е развитието на индустриалните отношения.

Стратегическите приоритети за развитие на политиката в областта на ограничаване и предотвратяване на колективните трудови конфликти са:

will conduct its activities with a view to a continuous development of its administrative capacity and the individual competences of its employees in order to provide efficient and impartial assistance of the highest quality in collective labour disputes settlement, as well as information for promoting dialogue and negotiation practices between the social partners.

The National Institute for Conciliation and Arbitration is guided by the following principles in its activities:

- accessibility;
- openness to the needs of the social partners;
- accountability;
- professionalism;
- swiftness;
- efficiency;
- confidentiality;
- partnership;
- respect to the opinions of others.

NICA'S STRATEGIC GOAL

NICA's strategic goal is the development of the Institute's capabilities to provide assistance to the social partners, employers and employees in collective labour disputes prevention and containment, collective labour disputes resolution and collective bargaining improvements.

NICA's strategic goal is aligned to the strategic goals set forth in the Updated Strategic Plan of the MLSP (2013-2017) in the field of labour relations policies and industrial relations development.

The strategic priorities in policy development in the field of collective labour disputes containment and prevention are:

- Прилагане на извънсъдебни способи за уреждане на колективни трудови спорове за постигане на взаимно приемливи решения между работници и служители, и работодатели;
- Използване на пълния капацитет на изградените бази данни за колективни трудови договори и колективни трудови спорове с цел осигуряване на информация и анализи за подпомагане на страните в процеса на колективно трудово договаряне и уреждането на колективни трудови спорове.

ОПЕРАТИВНИ ЦЕЛИ

1. Развитие на ролята, мястото и функциите на НИПА в процеса на доброволното уреждане на колективните трудови спорове (КТС).
2. Разширяване на сътрудничеството на НИПА с международни организации и сродни европейски институции чрез изпълнение на съвместни проекти.
3. Повишаване на ефективността от сътрудничеството между НИПА и социалните партньори.
4. Развитие на координацията и взаимното сътрудничество с държавните институции и органи с компетентност в областта на трудовите отношения.
5. Осигуряване на адекватна, надеждна и пълна информация за колективните трудови договори (КТД) в Република България.
6. Изграждане на ефективно действаща система за получаване, осъвременяване и анализиране на информация за КТС в Република България.
7. Повишаване информираността на социалните партньори и обществото за резултатите от дейността на НИПА.
8. Развитие на административния капацитет на служителите на НИПА и повишаване знанията и уменията на посредниците и арбитрите към НИПА.

- Application of extrajudicial methods for collective labour disputes settlement promoting mutually acceptable solutions to employers and employees;
- Utilizing the full potential of available databases on collective agreements and collective labour disputes in order to provide information and analyses to assist the parties and stakeholders in the process of collective agreements negotiations and collective labour disputes resolution.

OPERATIONAL OBJECTIVES

1. Development of NICA's role, place and functions in the CLD settlement process.
2. Expanding NICA's cooperation with international organizations and European institutions working in the field through joint projects.
3. Improving cooperation efficiency between NICA and the social partners.
4. Expanding cooperation and coordination with state institutions and bodies working in the sphere of labour relations.
5. Providing exhaustive and reliable information about collective agreements in the Republic of Bulgaria.
6. Development of an efficient system for collecting, updating and analysing information about collective labour disputes in the Republic of Bulgaria.
7. Raising the social partners' and public awareness of the results of NICA's activities.
8. Development of the administrative capacity of NICA's employees and furthering the skills and competences of NICA's conciliators and arbitrators.

ИНДИКАТОРИ ЗА ИЗМЕРВАНЕ НА НАПРЕДЪКА ПО ИЗПЪЛНЕНИЕ НА ЦЕЛИТЕ

Показател	Дефиниция	Източник на данните	Външни фактори, които могат да въздействат върху изпълнението на целите
Постъпили в НИПА искания за посредничество със съдействието на НИПА при уреждане на колективен трудов спор (КТС)	Измерва търсенето на посредничество от НИПА при уреждане на колективни трудови спорове.	Информационните системи и деловодната система на НИПА за осигуряване на функциите, вменени с нормативната уредба – КТ, ЗУКТС, Правилник за устройството и дейността на НИПА	ЗУКТС предоставя възможност, при това на първо място, на страните да уредят КТС чрез непосредствени преговори помежду си, или със съдействието на синдикални и/или работодателски организации. Съгласно ЗУКТС посредничество от НИПА е доброволно - осъществява се по волята на страните в колективен трудов спор. Необходимо е да се идентифицират и съгласуват със социалните партньори промени в нормативната уредба с цел повишаване на използването на посредничеството като инструмент при разрешаване на КТС и превенция на трудови конфликти (ефективни стачни действия).
Уредени колективни трудови спорове (КТС) от общия брой постъпили искания в НИПА за уреждане на КТС чрез процедура по посредничество.	Измерва ефективността на откритите процедури по посредничество за уреждане на колективни трудови спорове, осъществявани от НИПА.	Информационните системи на НИПА за осигуряване на функциите, вменени с нормативната уредба – КТ, ЗУКТС, Правилник за устройството и дейността на НИПА	Възникване на КТС по въпроси, които не зависят от възможностите, волята и желанието за постигане на споразумение между страните по спора.
Постъпили в НИПА искания за доброволен арбитраж по КТС по реда на чл.5 и следващите от ЗУКТС от общия брой регистрирани в НИПА КТС.	Измерва търсенето на доброволен арбитраж от НИПА при уреждане на колективни трудови спорове.	Информационните системи и деловодната система на НИПА за осигуряване на функциите, вменени с нормативната уредба – КТ, ЗУКТС, Правилник за устройството и дейността на НИПА	Минимално необходимите дейности се договарят за предприятия или организации, в които прекъсването на работата по причина на ефективна стачка може да нанесе щети върху здравето, сигурността и имуществото на гражданите или обществото като цяло. В практиката на НИПА е установено, че в около 40% от случаите страните по КТС сами стигат до споразумение за минимално необходимите дейности.

PERFORMANCE INDICATORS TO MEASURE PROGRESS TOWARD GOALS AND OBJECTIVES

Indicator	Definition	Data source	External factors influencing progress toward goals and objectives
Requests submitted to NICA for conciliation by the Institute in CLD resolution.	Measures demand for conciliation by NICA in CLD resolution.	NICA's information and document-processing systems used to carry out the functions prescribed by law – the Labour Code, CLDSA, Regulations for the Structure and Activities of the National Institute for Conciliation And Arbitration.	A main precept under the CLDSA is encouraging the parties, before they resort to other approaches, to resolve the CLD through direct negotiations with each other and/or with the help of trade unions and/or employers' organizations. Under the CLDSA conciliation by NICA is voluntary – it is carried out if requested by the parties to a CLD. It is necessary to identify and coordinate with the social partners changes to the regulatory framework to promote the use of conciliation as a tool for resolving CLD and preventing labour conflicts (active strikes).
Number of CLD resolved against the total number of requests to NICA for CLD conciliation.	Measures effectiveness of conciliation procedures by NICA for CLD resolution.	NICA's information systems used to carry out the functions prescribed by law – the Labour Code, CLDSA, Regulations for the Structure and Activities of the National Institute for Conciliation And Arbitration.	Collective labour disputes over issues that are independent of the parties' capabilities, wishes and will to reach agreement.
Number of requests to NICA for voluntary arbitration of CLD under Articles 5 and beyond of the CLDSA against the total number of CLD registered at NICA.	Measures demand for voluntary arbitration by NICA of CLD.	NICA's information and document-processing systems used to carry out the functions prescribed by law – the Labour Code, CLDSA, Regulations for the Structure and Activities of the National Institute for Conciliation And Arbitration.	The minimum number of activities is negotiated for enterprises or organizations where disruptions in the working process during a strike may induce harm to individual or public health, security and property. NICA's practice shows that in nearly 40% of the cases the parties to a CLD reach agreement on their own about the minimum number of activities.

Показател	Дефиниция	Източник на данните	Външни фактори, които могат да въздействат върху изпълнението на целите
Среден период от време за възникване на нов колективен трудов спор по същата или тясно свързана причина след арбитражно решение.	Измерва ефективността на арбитража от НИПА при уреждане на колективни трудови спорове.	Правно-информационни системи, използвани от НИПА. Практика на съдилищата в страната. Информационните системи и деловодната система на НИПА.	Чрез информационната система на НИПА за колективни трудови спорове е установено, че КТС в едни и същи предприятия преобладават. Съвеждането на показателя ще може да се оцени доколко устойчиво е разрешен спора между страните чрез арбитраж.
Брой действащи колективни трудови договори (КТД), анализирани по равнища на договаряне, икономически сектори, отрасли и браншове на националната икономика, области и общини, собственост, големина на предприятията, брой обхванати от действието наети лица	Измерва динамиката на сключените колективни трудови договори (КТД).	Информацията е достъпна в публикуваните от НИПА доклади и анализи на поддържаната база данни за КТД.	Осигуряване на устойчиви източници на информация за КТД изисква нормативни промени за въвеждане на електронно вписване на КТД, съпроводено с деклариране на определен набор от данни, които да позволят по-точни и прецизни оценки за състоянието на колективното трудово договаряне и обхвата на КТД.
Брой регистрирани колективни трудови спорове (КТС) през съответната година, разпределени по вид на действието (стачка или протест), брой участвали наети лица, брой включени предприятия, причини, икономически сектор, териториално покритие, продължителност, начин на уреждане и резултат от спора.	Измерва динамиката на възникналите колективни трудови спорове (КТС) през съответната година като резултат от ефективността на индустриалните отношения в страната.	Регистър на колективните трудови спорове в Република България	В настоящата база данни за КТС липсват прецизни количествени измерители, които да позволяват сравнения, в т.ч – в международен план относно: брой загубени работни дни, брой участвали работници по икономически дейности на 1000 заети.

Indicator	Definition	Data source	External factors influencing progress toward goals and objectives
Average period between an arbitration award and a new CLD with an identical or similar background.	Measures effectiveness of arbitration by NICA of CLD.	Legal information systems used by NICA. Court practices in Bulgaria. NICA's information and document-processing systems.	Analysis of NICA's information system indicates prevalence of CLD in the same enterprises. Introduction of the indicator can help evaluate the sustainability of arbitration awards.
Number of signed collective agreements (CA) analysed by levels of negotiated outcomes, economic sectors, industries and branches of the national economy, regions and municipalities, ownership, scale of enterprises, number of employees affected by the agreements.	Measures the dynamics of enacted CA.	Information is available in reports and analysis by NICA of supported CA database.	The development of a sustainable information source on CA requires legislative changes to introduce electronic registration of CA, which entails declaration of certain data to allow more precise evaluations of the state and scope of collective bargaining.
Number of registered CLD during a calendar year classified by type of action (strike or protest), number of participating employees, number of participating enterprises, grounds, economic sector, territorial coverage, duration, means for dispute resolution and outcome.	Measures the dynamics of annual CLD depending on the efficiency of industrial relations in the country.	A registry of collective labour disputes in the Republic of Bulgaria.	The current CLD database lacks precise qualitative indicators for making comparisons – local and international – such as number of lost working days, number of participants according to economic activities per 1000 employees.

СТРАТЕГИЧЕСКИ АНАЛИЗ

Един от основните приоритети в актуализирания стратегически план на МТСП в областта на политиката на трудовите отношения е развитието на индустриалните отношения. В областта на уреждането на колективни трудови спорове Националният институт за помирение и арбитраж (НИПА) има за цел да съдейства за предотвратяване и ограничаване на колективните трудови конфликти, разрешаване на колективните трудови спорове и усъвършенстване на колективното трудово договаряне.

Основната дейност на НИПА е посредничеството и арбитражът при уреждане на колективните трудови спорове.

Посредничеството от НИПА е процедура, която се провежда с участието на независимо лице – посредник, включен в списъка на посредниците към НИПА, който се утвърждава от Надзорния съвет на Института и се обнародва в Държавен вестник. Актуалният списък на посредниците е публикуван на интернет-страница на НИПА – <http://www.nipa.bg/?q=bg/node/289>. Участието на посредника има една единствена цел – да подпомогне спорещите страни да постигнат споразумение за неговото уреждане помежду си, и се изразява в помощ на спорещите страни за пълно и обективно изясняване на спорните въпроси и постигане на взаимно приемливо решение. Процедурата е свободна. Установен е само 14-дневен срок за приключване на спора. Той може да бъде удължен по взаимно съгласие на страните.

Арбитражът към НИПА е способ за уреждане на колективния трудов спор чрез активното участие на арбитражен орган. Актуалният списък на арбитражите е публикуван на интернет-страница на НИПА – <http://www.nipa.bg/?q=bg/node/291>. Арбитражът е доброволен,

STRATEGIC ANALYSIS

One of the key priorities in the Updated Strategic Plan of the MLSP in the field of labour relations policies is promotion and expansion of industrial relations. In the field of CLD resolution the goal before the National Institute for Conciliation and Arbitration is providing assistance in CLD prevention and containment, CLD settlement and improvements in collective bargaining.

NICA's main activities are conciliation and arbitration in CLD settlement.

Conciliation by NICA is a procedure carried out by an independent third party – a professional from NICA's list of conciliators, approved by the Institute's Supervisory Board and promulgated in the State Gazette. The current list of conciliators is published on NICA's website (<http://www.nipa.bg/?q=bg/node/289>). The conciliator has one goal only – that of helping the disputing parties to reach agreement and resolve the dispute on their own by assisting the stakeholders in clarifying fully and comprehensively the issues and finding a mutually acceptable solution. The procedure is free of charge. The only prescription is resolving the conflict within a 14-day period, which may be extended with the mutual consent of the parties.

Arbitration by NICA is a means for CLD resolution with the active involvement of an arbitration body. The current list of arbitrators can be accessed on NICA's website (<http://www.nipa.bg/?q=bg/node/291>). The arbitration procedure is voluntary when requested

когато се провежда по волята на страните по спора. Задължителният трудов арбитраж се провежда само в един случай. Той е предвиден в чл.14, ал.3 ЗУКТС - когато работодателят и работниците и служителите не могат да постигнат споразумение за осъществяване на минимално необходимите дейности по време на стачка. Арбитражното производство се образува по общо искане на страните по спора, изразено писмено. Производството се развива в открито заседание с призоваване на страните. Спорът трябва да бъде решен най-много в две заседания с разстояние помежду им до 7 дни, освен ако страните са определили друг срок.

Идентифицирани са потребности на страните по колективен трудов спор за промяна на нормативната уредба с цел въвеждане на безплатни процедури по посредничество. Очаква се ползите за спорещите страни да бъдат значителни. Процедурите за уреждане на колективни трудови спорове чрез извънсъдебните способности посредничество и арбитраж са предвидени като функции на НИПА в чл.4, ал.1 от ЗУКТС. В същия законов текст е предвидено, че посредничество и арбитраж може да бъде осъществявано и от синдикални и работодателски организации. По-долу са представени специфичните цели на двете процедури, провеждани от НИПА:

Целта на посредничеството по конкретен колективен спор е постигане на споразумение между страните за уреждане на спора. Освен с подписване на споразумение между спорещите страни, посредничеството може да приключи и с общата воля на страните да започнат арбитражна процедура по реда на чл.5 и следващите от ЗУКТС.

Целта на арбитражното производство е разглеждане и разрешаване на спора чрез решение от Арбитражния орган, което е окончателно и задължително за страните по спора.

by the parties. Compulsory labour arbitration is carried out in one instance only stipulated in Article 14, par. 3 of the CLDSA – when the employer and employees cannot reach agreement about the minimum number of activities during a strike. An arbitration procedure is initiated at the written request by both disputing parties. The parties are subpoenaed to a public hearing. The dispute is to be resolved within two hearings at a maximum, separated by up to 7 days, unless the parties agree on a different period.

It has been verified that a regulatory introduction of free conciliation procedures will greatly benefit all disputing parties. Article 4, par. 1 of the CLDSA provides NICA with a mandate for such extrajudicial methods for CLD resolution as arbitration and conciliation. Under the same act conciliation and arbitration can be carried out by trade unions and employers' organizations. The specific objectives of the two procedures provided by NICA are as follows:

The purpose of conciliation of a specific collective dispute is to encourage the parties to reach agreement and resolve the conflict. Conciliation may end with a written agreement or with the express wish by the disputing parties to initiate an arbitration procedure under Article 5 – and following articles – of the CLDSA.

The purpose of arbitration is reviewing and resolving the dispute with an award by the arbitration body, which is final and binding for the parties.

Посредникът, за разлика от арбитра, не решава или урежда спора по същество, а съдейства на страните да сближат позициите си и сами да постигнат споразумение за доброволно уреждане на колективния трудов спор, чрез взаимни отстъпки, компромиси и зачитане на интересите им.

Към настоящия момент процедурите посредничество и арбитраж, осъществявани от НИПА, са платени от страните по спора. Съгласно препоръките на Международната организация на труда (МОТ) в ЗУКТС е регламентирано, че всяка от страните по колективен трудов спор може да отправи искане към НИПА за посредничество или арбитраж за уреждане на спора.

Арбитражът се осъществява по взаимно съгласие между страните, с изключение на арбитражът по чл.14, ал.3 от ЗУКТС, когато той е задължително условие за определяне на минимално необходими дейности в случай на стачка, ако страните не са постигнали споразумение помежду си.

Някои от предложенията за усъвършенстване на законовата регламентация на процедурите по посредничество и арбитраж, обсъдени със експертите на социалните партньори, са:

НИПА да оказва съдействие за уреждане на спора чрез изцяло безплатни или частично безплатни процедури по посредничество;

Разграничаване на начините за уреждане на КТС чрез извънсъдебни процедури като за разрешаване на спорове за интереси се прилагат процедури на посредничество, а за разрешаването на спорове за права се прилага арбитражно производство;

Включване на раздел за уреждане на КТС в подписаните КТД;

Въвеждане на задължение за страните по КТС да уведомяват НИПА за възникнали колективни трудови спорове и да регистрират обявяването и провеждането на стачки;

Unlike the arbitrator, the conciliator cannot resolve the dispute. The conciliator assists the parties in aligning their positions and reaching a voluntary agreement to resolve the CLD through mutual concessions, compromises, and respect for the other party's interests.

Currently, arbitration and conciliation procedures carried out by NICA are paid for by the disputing parties. Following recommendations by the International Labour Organization (ILO) the CLDSA provides each of the disputing parties with the option to request conciliation or arbitration of a collective labour dispute by NICA.

Arbitration is carried out by mutual consent of the parties, except for cases under Article 14, par. 3 of the CLDSA, when the parties fail to agree on the minimum number of activities during a strike and arbitration is compulsory.

Below are proposal for improvements to the regulatory framework for arbitration and conciliation procedures discussed with the social partners:

NICA should provide assistance for dispute resolution through partially or fully free conciliation procedures;

Differentiating between extrajudicial methods for CLD resolution: disputes over interests through conciliation and disputes over rights through arbitration;

Including a CLD resolution clause in CA.

The parties to a CLD should be legally obliged to notify NICA of the dispute and to register strikes.

Изграждане на информационна система за КТС и КТД към НИПА, които да осигуряват публично достъпна информация и анализи, които да послужат на социалните партньори при преговорите за сключване на КТД, и на основата на добри практики да играят ролята на проактивно средство за превенция на възникването на КТС в страната.

Необходимостта от въвеждане на безплатни процедури по посредничество към НИПА произтича от анализ на причините за възникнали колективни трудови спорове, анализ на проведените процедури по посредничество и арбитраж от НИПА, преглед на международната практика и нормативната уредба в тази сфера.

На първо място анализът показва, че като най-честа причина за възникване на колективни трудови спорове се явява несъгласието на работодателя да преговаря за сключването на колективен трудов договор.

На второ място анализът на проведените процедури по посредничество и арбитраж от НИПА показва, че процедури са инициирани от страните едва в 14% от случаите на регистрирани колективни трудови спорове в страната до 2014 г. Общият брой осъществени производства по арбитраж е 15, а общият брой осъществени процедури на посредничество е 5, като други 6 процедури на посредничество са по искане само на едната страна, но не са били приети от другата страна.

В базата данни на НИПА са отразени възникнали колективни трудови спорове в:

2010 г.: 48 предприятия и 7 сектора;
2011 г.: 42 предприятия и 4 сектора;
2012 г.: 24 предприятия и 4 сектора;
2013 г.: 38 предприятия и 7 сектора;
2014 г.: 94 предприятия и 7 сектора;

Тези данни се отнасят до колективни трудови спорове, които са преминали

Development of an information system for CLD and CA at NICA, to provide public access to information and analyses which can help the social partners when negotiating CA and which can be used as best practices to prevent proactively CLD in Bulgaria.

Analyses of the reasons for CLD and the conciliation and arbitration procedures by NICA, as well as of international practices and regulations in the field, clearly define the need for free conciliation procedures by NICA.

First, the analyses clearly show that the most common reason for a CLD is refusal by the employer to negotiate a collective agreement.

Second, the analysis of conciliation and arbitration by NICA shows that such procedures are initiated by the parties in a mere 14% of CLD registered in Bulgaria in 2014. The total number of arbitration hearings is 15, while the total number of conciliation procedures is 5. Another 6 requests for conciliation procedures by one of the parties were rejected by the other party.

The following information about CLD is from NICA's database:

2010: 48 enterprises and 7 sectors;
2011: 42 enterprises and 4 sectors;
2012: 24 enterprises and 4 sectors;
2013: 38 enterprises and 7 sectors;
2014: 94 enterprises and 7 sectors;

The data cover collective labour disputes beyond the phase of direct ne-

фазата на непосредствени преговори между страните, и страните са обявили своето несъгласие по спорните въпроси, и за чието уреждане/разрешаване са предприети действия - организирани протести и/или стачки. Като правило в тези случаи на колективни трудови спорове (КТС) е използвана възможността да се уреди колективния трудов спор на равнище предприятие със съдействието на синдикални и работодателски организации. В около половината случаи на КСС са организирани протестни и/или стачни действия. Приблизителният брой на наетите работници и служители в предприятията, обявили наличие на КТС е между 5 и 12 хил. лица годишно.

На трето място анализът на международната практика, извършен от НИПА показва, че в част от 25-те страни-членки на ЕС (преди присъединяването на България и Румъния към ЕС) процедурите на посредничество и арбитраж са безплатни или частично финансирани от държавния бюджет или социални фондове. Така например, в четири държави те са изцяло безплатни, а в седем държави са частично финансирани разноските за провеждане на процедурата. Въз основа на проучването е установено, че в 14 от държавите процедурите се заплащат изцяло от страните по колективния трудов спор, каквато е практиката и у нас.

На четвърто място, оценките на експерти показват, че по-подходящ способ за преодоляване на несъгласията между страните по колективен трудов спор, свързан с установяване на бъдещи права, какъвто е колективният трудов договор, са процедурите на посредничество от НИПА, които имат за цел постигането на споразумение между спорещите страни чрез взаимни отстъпки, компромиси и зачитане на интересите им. Друг проблем, свързан с ангажимента на НИПА да подкрепя развитието на ефектив-

gotiations between the parties – the parties failed to reach agreement on the issues and resorted to other means such as protests and/or strikes. As a rule, in such CLD, the option to resolve the issues in the enterprise with the help of trade unions and employers' organizations was exercised. In nearly half the cases there were protests and/or strikes. The approximate number of employees in enterprises with CLD was between 5000 and 12 000.

Third, the analysis of international practices conducted by NICA shows that in some of the 25 EU member-states (before the accession of Bulgaria and Romania) arbitration and conciliation procedures were free or partially financed by the state budget or social funds. More specifically, the procedures are completely free in 4 countries, while 7 member-states partially cover the costs of the procedures. The analysis shows that in 14 countries procedures are paid in full by the parties to the collective labour dispute as is the case in Bulgaria.

Fourth, expert evaluations clearly indicate that disagreements between parties to a collective labour dispute over future rights – namely, a collective agreement, are best settled through conciliation by NICA, which aims at helping the parties to resolve their differences through mutual concessions, compromises and respect for their interests. Another problem hindering NICA's commitment to promoting effective bipartite social dialogue is the narrower legislative definition of arbitration as a means to resolve disputes

ния двустранен социален диалог е по-тясното дефиниране в нормативната уредба на арбитража като способ за решаване на спорове по изпълнението на колективен трудов договор (спорове за права).

Сред най-важните задачи, които изпълнява НИПА е събирането, съхраняването и анализа на данни за колективното трудово договаряне и възникналите колективни трудови спорове на ниво предприятие. Колективното трудово договаряне играе ключова роля в индустриалните отношения във всички държави-членки на ЕС, въпреки че националните системи се различават значително по отношение на нивото, покритието, съдържанието и характера на колективното договаряне. То се определя като основна форма за договорно регулиране на трудовите и осигурителните отношения и едновременно с това резултат от разрешаване на колективни трудови спорове в областта на трудовите отношения по пътя на преговори и взаимни отстъпки.

Основен принцип, характеризиращ модерните индустриални отношения, е съгласуване на интересите на техните субекти. Това се постига чрез консултации и преговори, където колективното трудово договаряне е база и начин за постигане на удовлетворителни за заинтересованите страни резултати и спазване на законодателни или договорни процедури за разрешаване на възникнали колективни трудови спорове.

Като допълващи основната дейност на НИПА с Правилника за устройството и дейността на НИПА са възложени дейности с информационно-аналитичен характер - да събира, съхранява и анализира данни за колективното трудово договаряне и възникналите колективни трудови спорове на ниво предприятие, да подготвя посредниците и арбитражите, като провежда обу-

over a CA implementation (disputes over rights).

One of the most important tasks before NICA is collecting, processing, storing, and analysing data on CA and CLD at enterprise level. Collective bargaining is key to industrial relations in all EU member-states, although national systems differ greatly in terms or level, scope, subject matter and nature of collective bargaining. Collective agreements are the main form of contractual regulation of labour and social insurance relations and are the result of collective labour disputes successfully resolved through negotiations and mutual concessions.

The main principle of modern industrial relations is alignment of all participants' interests. This is achieved through consultations and negotiations in which collective bargaining is the fundamental instrument for mutually beneficial outcomes for all stakeholders and for enforcing legal and contractual procedures for collective labour disputes resolution.

Under the Regulations for the Structure and Activities of the National Institute for Conciliation and Arbitration there are additional information-processing and analytical functions such as collection, storage and analysis of data on collective bargaining and collective labour disputes at enterprise level, as well as preparation for conciliators and arbitrators through continu-

чения за тяхното професионално усъвършенстване.

Основни партньори на НИПА в изграждането и усъвършенстването на информационните системи за КТД и КТС се явяват институциите на пазара на труда – ИА „ГИТ“ и АЗ, като са идентифицирани възможности за задълбочаване на сътрудничеството. Други държавни органи, с които може да се установи бъдещо сътрудничество в изпълнение на информационните функции и ролята на НИПА за предотвратяване на трудови конфликти са Националният статистически институт и съдът.

Освен анализите на КТД ежедневно се извършва проучване и се събира информация от електронни информационни източници за наличие на колективни трудови спорове и стачки в предприятия, икономически дейности и отрасли. Информацията се отразява в базата данни на НИПА за възникнали колективни трудови спорове.

В последните години на икономическа криза социалните партньори в страната демонстрират нараснала загриженост относно социалната сигурност за работещите. Като доказателство за това може да послужи факта, че колективното трудово договаряне в страната съдържа редица елементи от антикризисни мерки в отговор на икономическите предизвикателства. В условията на криза социалните партньори активно използват възможностите на колективното трудово договаряне за запазване на работната сила. Освен това се наблюдава тенденция за увеличаване на броя на колективните трудови договори в годините на икономическа криза. През 2014 г. (до 30.09.) броят на сключени договори и анексите към тях е нараснал над три пъти спрямо 31.12.2011 г., което е свидетелство за усилията на работодатели и синдикати за подобряване на диалога помежду им.

ous professional training and development.

The main partners to NICA in the development of CA and CLD information systems are the labour market institutions – the General Labour Inspectorate Executive Agency and the Employment Agency. Opportunities for deeper cooperation have already been identified. The National Statistical Institute and courts are the other state bodies that can help NICA in the future to fulfil its information-processing functions.

Apart from CA analyses, research and data collection from electronic sources are carried out on a daily basis to identify CLD and strikes in enterprises, economic activities and industries. The information about on-going CLD is registered in NICA's database.

In the last few years of economic disruptions the social partners have grown increasingly concerned about employees' and workers' social stability. This is underlined by the fact that collective agreements in Bulgaria have incorporated a number of anti-crisis measures in response to new economic challenges. In these times of crisis the social partners are actively employing collective agreements as a tool to preserve the workforce. In addition, the number of collective agreements has been observed to increase in crisis years. In 2014 (by September 30th), the number of agreements and annexes increased over 3 times compared to the period up to December 31st 2013 – a clear indication of attempts by employers and trade unions to improve dialogue.

Анализ на силните и слабите страни, предизвикателствата и възможностите (SWOT анализ)

СИЛНИ СТРАНИ:

НИПА е изграден въз основа на приетата от България, като страна членка на Европейския съюз, обща рамка на европейския социален модел, като се акцентира върху активизиране на социалния диалог и въвеждане на извънсъдебните способности за уреждане на колективни трудови спорове.

НИПА се явява носител на нови функции, задачи и начин на действие в областта на развитието на социалния диалог и трудовите отношения.

Натрупан е опит в областта на:

- прилагане на извънсъдебните способности за уреждане на КТС;
- поддържане на бази данни за КТД и КТС и анализиране им;
- изготвяне на предложения за промяна в нормативната уредба, свързана с уреждането на КТС;
- превенция на трудови конфликти и подпомагане на процеса на колективно трудово договаряне;
- между институционално взаимодействие и сътрудничеството;
- организиране на съвместни със социалните партньори, кръгли маси, обсъждания и дискусии в областта на използването на извънсъдебните способности за уреждане на колективни трудови спорове и колективното договаряне;
- разработване, участие и изпълнение на проекти, вкл. с международни партньори и институции.

НИПА има ясно дефинирани цели и задачи, като изпълнител на програма „Предотвратяване и ограничаване на колективни трудови конфликти“, част от политиката на МТСП в областта на трудовите отношения.

Strengths, weaknesses, opportunities, threats (SWOT analysis)

STRENGTHS:

NICA was created on the basis of the common framework of the European social model, passed by Bulgaria after accession to the EU. The main focus is on promoting social dialogue and introduction of extrajudicial methods for CLD resolution.

NICA is an institution with new functions, goals and objectives, and mechanisms for promoting social dialogue and labour relations.

NICA's employees have gained valuable experience in the field of:

- extrajudicial methods for CLD resolution;
- support and analysis of CA and CLD databases;
- drafting proposals for amendments to the regulatory framework of CLD resolution;
- labour disputes prevention and support for the collective bargaining process;
- interinstitutional coordination and cooperation;
- organizing, together with the social partners, round tables and discussions of extrajudicial methods for CLD resolution and CA negotiation;
- project preparation, participation and implementation – with local as well as international partners and institutions.

Goals and objectives are clearly defined. NICA's chief responsibility is execution of the "CLD Prevention and Containment" Programme, which is part of the MLSP's policies in the field of labour relations.

СЛАБИ СТРАНИ:

Съществуват законови празноти и непълноти, особено по отношение на процедурата по посредничество;

Посредниците към НИПА не се възприемат като независими, а се асоциират с организациите, които са ги номинирали, което създава предпоставка за въздържане от използването на процедура по посредничество от НИПА;

Не е налице подходящ механизъм за заплащане на посредниците и арбитрите за осъществяваната от тях дейност;

ВЪЗМОЖНОСТИ:

Националният институт за помирение и арбитраж да се превърне в институция съдействаща за развитие на индустриалните отношения в Република България като:

- осигурява компетентна, независима, безпристрастна и конфиденциална процедура за помирение, посредничество и арбитраж при ограничаване и предотвратяването на колективните трудови конфликти;
 - подпомага процеса на колективното трудово договаряне.
-

Националният институт за помирение и арбитраж да се превърне в институция, която обобщава и предоставя примери за добра наша и чуждестранна практика за водене на преговори по КТД и уреждане на КТС.

Със съдействието на социалните партньори да се инициира промяна в законодателството и нормативната уредба за предоставяне на безплатни процедури от НИПА – посредничество и арбитраж на страните по КТС.

Осъществяване на информационно-аналитична дейност в областта на колективното трудово договаряне и уреждането на колективните трудови спорове съвместно със социалните партньори.

WEAKNESSES:

Legislative gaps and inconsistencies, affecting conciliation procedures in particular.

Conciliators at NICA are not considered independent and are associated more with the organizations that nominate them, and, as a result, the parties are less inclined to seek conciliation by NICA.

Lack of appropriate remuneration mechanism for conciliators and arbitrators.

OPPORTUNITIES:

The National Institute for Arbitration and Conciliation can become an institution promoting industrial relations in the Republic of Bulgaria, by:

- providing high-quality, independent, impartial and confidential arbitration, conciliation and mediation procedures for collective labour disputes containment and prevention;
 - supporting the collective bargaining process.
-

The National Institute for Arbitration and Conciliation can become an institution that analyses and prepares examples of best local and foreign practices in CA negotiations and CLD resolution.

Amendments need to be initiated, with the help of the social partners, to update the legal and regulatory framework, so that NICA can provide free conciliation and arbitration procedures for CLD resolution.

Information and data analysis of CA negotiations and CLD resolution in cooperation with the social partners.

Обновяване и разширяване на функциите и структурата на института след въвеждане на информационна система за КТД и КТС.

Създаване на контакти и осъществяване на трайно сътрудничество с международни и сродни европейски институции.

Укрепване на административния капацитет на НИПА, чрез разработване на проекти по оперативни програми на България, финансирани от Европейски фондове и други

ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА:

Затруднения при осигуряването на устойчиви източници на актуални данни за процесите на колективното трудово договаряне и възникващите колективни трудови спорове.

Недостатъчна ангажираност на социалните партньори в сътрудничеството с НИПА.

Затруднения при използването на извънсъдебните способности за уреждане на КТС, поради задължението страните по спора да финансират процедурите – посредничество и арбитраж.

Липсата на законова регламентация относно поддържането на информационна система за КТД в НИПА и задължение на института за анализ на КТД, подпомагащ социалните партньори.

Недостатъчен финансов ресурс за провеждане на проучвания и изследвания в областта на колективното трудово договаряне и уреждането на КТС, с цел подпомагане политиките на МТСП в областта на социалния диалог.

Недостатъчен брой, обхват и честота на обученията на посредници и арбитри към НИПА, както и на служителите на института.

Недостатъчен финансов ресурс за провеждане на информационни кампании в медиите за популяризиране на дейността на НИПА и предимствата на извънсъдебните способности за уреждане на КТС.

Introduction of a CA and CLD information system to update and expand the Institute's functions and structure.

Establishing contact and long-term cooperation with European and international sister organizations.

Strengthening the Institute's administrative capacity through project development and implementation under operational programmes for Bulgaria financed by European and other funds.

THREATS:

Lack of sustainable data sources of collective bargaining and CLD processes.

Lack of serious commitment by the social partners to cooperate with NICA.

Difficulties in implementing extrajudicial methods for CLD resolution due to the fact that the disputing parties are obliged to pay for the arbitration and conciliation procedures.

Lack of a legal mandate for the NICA to maintain and analyse a CA database to assist the social partners.

Lack of adequate financial resources to conduct studies in the field of collective bargaining and CLD resolution in order to support social dialogue policies by the MLSP.

Insufficient number of regular, wide-range trainings for conciliators, arbitrators and employees of the Institute.

Lack of funds to conduct information campaigns in the media to popularize the activities of the Institute and the benefits of extrajudicial methods for CLD resolution.

АНАЛИЗ НА НОРМАТИВНАТА И ОРГАНИЗАЦИОННАТА СРЕДА. ПЛАНИРАНИ ЗАКОНОДАТЕЛНИ ПРОМЕНИ.

Нормативна среда

С ратифицирането на Европейската социална харта, България по силата на чл.6, т.3 се задължава да съдейства за създаването и използването на подходящи процедури за помирение и доброволен арбитраж за решаване на трудовите спорове. Този ангажимент е реализиран с приемането на Закона за изменение и допълнение на Закона за уреждане на колективните трудови спорове ДВ. бр.25 от 16 Март 2001 г.

Понятието колективен трудов спор е в основата на цялата правна уредба на ЗУКТС. Съгласно чл.1, ал.1 от ЗУКТС, колективните трудови спорове са споровете между работници и служители и работодатели по „въпроси на трудовете и осигурителни отношения и на жизненото равнище“. В чл.50 от Конституцията на Р.България се признава правото на стачка на работниците и служителите „за защита на своите колективни икономически и социални интереси“. Правото на стачка е продължение на възникнал колективен трудов спор, когато същият не е уреден доброволно.

Ако страните не постигнат съгласие помежду си за уреждане на възникнал колективен трудов спор, всяка от тях може да потърси съдействие чрез посредничество и/или доброволен арбитраж от синдикални и работодателски организации и/или от Националния институт за помирение и арбитраж (чл.4, ал.1 ЗУКТС). Всеки един от тези способи за мирно уреждане на спора не е задължителен за страните, т.е. това е доброволна процедура. Тя може да бъде използвана само ако някоя от страните желае това.

В чл.4 от ЗУКТС са регламентирани два способа за уреждане на колектив-

ANALYSIS OF THE REGULATORY AND ORGANIZATIONAL ENVIRONMENT. PLANNED LEGISLATIVE INITIATIVES.

Regulatory environment

Under Article 6, item 3 of the European Social Charter ratified by Bulgaria, the state is obliged to cooperate in the creation and implementation of relevant conciliation and arbitration procedures for collective labour disputes resolution. Bulgaria's commitment was fulfilled with the Amendment and Supplement Act to the Collective Labour Disputes Settlement Act, promulgated in the State Gazette, issue 25, March 16th 2001.

The notion of a collective labour dispute is at the basis of the entire CLDSA. Under Article 1, par. 1 of the CLDSA, collective labour disputes are "disputes between workers and employers concerning labour and social security relations, as well as living standard issues." Article 50 of the Constitution of the Republic of Bulgaria recognizes the right of employees and workers to strike "to protect their collective economic and social interests." The right to strike is a continuation of an on-going collective labour dispute, which the parties have failed to resolve voluntarily.

If they fail to reach agreement to settle the collective labour dispute, each of the parties may seek assistance through conciliation and/or voluntary arbitration by trade unions and employers' organizations and/or the National Institute for Conciliation and Arbitration (Article 4, par. 1 of the CLDSA). These methods for peaceful dispute resolution are not compulsory – this is a voluntary procedure that can be used only if one of the parties so wishes.

Article 4 of the CLDSA provides for 2 specific methods for collective labour

ните трудови спорове, които са специфични и често прилагани в практиката на други държави.

А) Посредничество

След промените в ЗУКТС през 2001 г. Надзорният съвет на НИПА приема правила за осъществяване на посредничеството и арбитража. Така при непостигане на споразумение или в случаите, когато някоя от страните откаже да преговаря, заедно или поотделно, те могат да потърсят съдействие за уреждане на спора чрез посредничество и/или доброволен арбитраж от синдикални и работодателски организации и/или от Националния институт за помирение и арбитраж.

Процедура по посредничество може да бъде иницирана в следните два случая:

- когато има колективен трудов спор, по който не е постигнато споразумение чрез непосредствени преговори между страните по спора, или
- когато една от страните е отказала участие в преговорите.

В посочените случаи страните, заедно или поотделно, могат да поискат от НИПА да съдейства за уреждане на спора чрез процедурата по посредничество.

Процедурата за посредничество се осъществява от посредник от списъка по чл. 4а, ал. 7, т. 5 и е уредена с Правила за осъществяване на посредничество и арбитраж за уреждане на колективни трудови спорове от НИПА, които са приети на заседание на НС на НИПА на 20.02.2003 г., доп. с решение на НС от заседание на 28.09.2004 г. и от заседание на 31.03.2010 г., изм. с решение на НС на заседание на 08.05.2012 г

Б) Арбитраж

Арбитражът е процедура, в която трето лице – арбитражен орган (арбитър, арбитражна комисия), е компетентен да разгледа и разреши спо-

disputes resolution that are commonly implemented in different countries.

A) Conciliation

After changes to the CLDSA in 2001 the Supervisory Board of the National Institute for Conciliation and Arbitration approves rules for conciliation and arbitration procedures. So when the parties fail to reach agreement or one of them refuses to negotiate, one or both of them can seek assistance to resolve the dispute through conciliation and/or voluntary arbitration by trade unions and employers' organizations and/or the National Institute for Conciliation and Arbitration.

A conciliation procedure may be initiated in the following two instances:

- when the parties to a collective labour dispute fail to reach agreement through direct negotiations, or
- when one of the parties refuses to negotiate.

In these two scenarios the parties – together or individually – may request the National Institute for Conciliation and Arbitration to help resolve the dispute through a conciliation procedure.

The conciliation procedure is carried out by a conciliator from a list of competent professionals under Article 4a, par. 7, item 5, and is regulated by the Rules for Mediation and Arbitration for the Settlement of Collective Labour Disputes of the National Institute for Conciliation and Arbitration, passed by the Supervisory Board of NICA on February 20th 2003, supplemented with decrees by the SB on September 28th 2004 and March 31st 2010, and amended with a decree by the SB on May 8th 2012.

B) Arbitration

Arbitration is a procedure in which a third party – and arbitration body (an arbitrator, an arbitration commission) – has a mandate to review and resolve

ра чрез постановяване на решение, с което се урежда колективният трудов спор. Ако решението е по правен спор и се отнася до права и задължения на страните, то наподобява на съдебното решение. Решението е задължително и окончателно за страните по спора. В хипотезата, когато се отнася до спорове за интереси (икономически спорове), решението замества несъстоялите се преговори.

Действащата правна уредба на трудовия арбитраж се съдържа в чл. 4 - 9 и § 1 от Допълнителни и заключителни разпоредби на ЗУКТС. Изрична е разпоредбата на чл.16, т.5 от ЗУКТС. Тя не допуска прилагане на установения в този закон ред за решаване на индивидуални трудови спорове. Следователно, по аргумент за противното – арбитражът е приложим само по колективни трудови спорове.

Стратегическият анализ показва, че е налице съгласие между социалните партньори относно необходимостта от усъвършенстване на законовата уредба регламентираща уреждането на колективните трудови спорове. Прецизирането на уредбата предполага ясно дефиниране на процедурата по посредничество, функциите на посредниците и засилване ролята на Националния институт за помирение и арбитраж при този способ за уреждане на спора, чрез предоставяне на безплатна или частично безплатна процедура по посредничество. Идентифицирана е необходимостта от законово регламентиране на функцията на НИПА, заложен в актуализираната Стратегия на Министерството на труда и социална политика 2013 – 2017 за събирането, съхраняването и анализа на данни за колективното трудово договаряне и възникналите колективни трудови спорове на ниво предприятие.

the dispute with an arbitration award which settles the collective labour dispute. If it concerns a legal dispute over rights and obligations, the award resembles a court decision. The award is final and binding to the parties. In case of disputes over interests (economic disputes), the decision is a substitute for failed negotiations.

Currently, labour arbitration is governed by Articles 4-9 and § 1 of the Supplementary and Concluding Provisions of the CLDSA. Under the imperative provision of Article 16, item 5 of the CLDSA, individual labour disputes may not be resolved under the provisions of the Act. Therefore, the opposite argument holds true – arbitration is applicable in collective labour disputes only.

The strategic analysis shows agreement between the social partners about the need for improvements to the regulatory framework of CLD resolution. What is needed are more precise definitions of the conciliation procedure and the functions of conciliators, as well as reinforcement of the role of the National Institute for Conciliation and Arbitration in the process by providing a free or partially free conciliation procedure. The framework needs to be expanded to regulate NICA's functions – as set forth in the Updated Strategy of the MLSP for 2013-2017 – concerning the collection, storage and analysis of CB and CLD databases at enterprise levels.

ОРГАНИЗАЦИОННО И ИНСТИТУЦИОНАЛНО РАЗВИТИЕ

Стратегически насоки за развитие.

ПОЛИТИКИ	СТРАТЕГИЧЕСКИ НАСОКИ	СТРАТЕГИЧЕСКИ ПРИОРИТЕТИ
Политика в областта на уреждането на колективните трудови спорове	Разширяване на прилагането на извънсъдебните способи за уреждане на колективни трудови спорове за постигане на взаимно приемливи решения между работници и служители, и работодатели;	Съдействие на страните за уреждане на колективните трудови спорове чрез посредничество
		Ефективно използване на арбитражната процедура за уреждането на колективните спорове
Политика в областта на изграждането на институционалния капацитет на НИПА	Повишаване на административния и институционален капацитет на НИПА	Използване на пълния капацитет на изградените бази данни за колективни трудови договори и колективни трудови спорове с цел осигуряване на информация и анализи за подпомагане на страните в процеса на колективно трудово договаряне и уреждането на колективни трудови спорове.
		Повишаване на капацитета на НИПА за изпълнение на нормативно установените му функции.

ORGANIZATIONAL AND INSTITUTIONAL DEVELOPMENT

Directions for strategic development.

POLICIES	DIRECTIONS FOR STRATEGIC DEVELOPMENT	STRATEGIC PRIORITIES
Policies for CLD resolution	Expanding implementation of extrajudicial methods for CLD resolution to promote mutually acceptable solutions to employees and employers;	Providing conciliation assistance to parties to resolve CLD
		Efficient implementation of arbitration procedures to resolve CLD
Policies for the development of NICA's institutional capacity	Enhancing NICA's administrative and institutional capacity	Utilizing the full potential of developed CA and CLD databases in order to provide information and analyses to support the parties in the process of collective bargaining and CLD resolution.
		Expanding NICA's capacity to fulfil its functions as stipulated by the law.

СТРАТЕГИЧЕСКИ ЗАДАЧИ ЗА РАЗВИТИЕ

Стратегическите задачи за развитие на Националния институт за помирение и арбитраж са подчинени на функциите заложенi в Закона за уреждане на колективните трудови спорове, актуализираната Стратегия за развитие на Министерството на труда и социалната политика 2013-2017 и стратегическите цели за развитие на НИПА.

Стратегическа задача	Очаквани резултати
Анализ на нормативната уредба на процедурите за посредничество и арбитраж при уреждане на колективни трудови спорове в България и на действащата практика.	Развитие и усъвършенстване на извънсъдебните способности за уреждане на колективни трудови спорове.
Изготвяне на предложения за промени в законовата и подзаконова нормативна уредба.	Развитие и усъвършенстване на извънсъдебните способности за уреждане на колективни трудови спорове.
Изграждане на ефективно действаща система за получаване, осъвременяване и анализиране на информация за колективните трудови спорове в България	Осигуряване на информация и анализи за подпомагане на страните в процеса на колективно трудово договаряне и уреждането на колективни трудови спорове
Осигуряване на статистически данни за показатели на сектори, браншове, общини и предприятия във връзка с базата данни за колективни трудови договори (КТД).	Осигуряване на информация и анализи за подпомагане на страните в процеса на колективно трудово договаряне и уреждането на колективни трудови спорове

STRATEGIC DEVELOPMENT GOALS

The strategic development goals before NICA are aligned with the functions stipulated in the CLDSA, the Updated Development Strategy of the MLSP (2013-2017) and NICA's strategic development goals and objectives.

Strategic development goals	Expected outcomes
Analysis of the regulatory framework of arbitration and conciliation procedures for CLD resolution and of current practices in Bulgaria.	Development of extra-judicial methods for CLD resolution.
Preparing proposals for legislative and regulatory changes.	Development of extra-judicial methods for CLD resolution.
Development of an efficient system for collecting, updating and analysing information about CLD in Bulgaria.	Providing information and analyses to support the parties in the collective bargaining and collective labour disputes resolution processes.
Providing statistical information on such indicators as sectors, branches, municipalities and enterprises in relation to CA database management.	Providing information and analyses to support the parties in CA negotiations and CLD resolution.

Финансово осигуряване на дейността на НИПА

Националният институт за помирение и арбитраж е второстепенен разпоредител с бюджетни кредити към министъра на труда и социалната политика. Издръжката на института се формира от бюджетни средства и от собствени приходи.

Източниците на собствени приходи са:

1. от национални и международни програми;
2. от отпечатване и разпространение на материали, свързани с дейността на института;
3. от информационно обслужване;
4. от провеждане на курсове и семинари;
5. от дарения;
6. други.

Стратегията за финансово осигуряване на дейността на Националния институт за помирение и арбитраж, в рамките на стратегическия период, е съобразена с бюджетната политика на Министерството на труда и социалната политика, възможностите за реализация на проекти, усилващи капацитета и развитието на между институционалното сътрудничество с оглед реализирането на стратегическите цели и задачи.

Управление и контрол на рисковете.

Стратегията за управление на риска в Националния институт за помирение и арбитраж /НИПА/ е основен документ, с който се определя рамката за прилагане на унифициран подход в управлението на оперативната дейност на института, чрез използване на интегрирано и ефективно управление на рисковете.

Financing NICA's activities

The National Institute for Conciliation and Arbitration functions as a secondary administrator of budget appropriations subordinated to the Minister of Labour and Social Policy. The Institute's activities are financed by the budget and its own income sources.

Own income sources are:

1. National and international programmes;
2. Printing and distribution of materials about the Institute's activities;
3. Providing information services;
4. Training courses and seminars;
5. Donations;
6. Other.

The funds provision strategy for the activities of the National Institute for Conciliation and Arbitration within the strategically defined period is aligned with budgetary policies of the Ministry of Labour and Social Policy, project opportunities for capacity enhancement and development of interinstitutional cooperation to fulfil strategic goals and objectives.

Risk control and management.

The risk management strategy of the National Institute for Conciliation and Arbitration (NICA) is a fundamental document that defines the framework of a unified approach in managing operational activities of the Institute through efficient integrated risk management.

Основната цел е постигане на ефективност и полезност на процеса по управление на риска с прилагането на единен модел, както и съгласувани действия за ръководство и контрол при идентифициране, оценяване, наблюдение и ограничаване на негативното въздействие на установени съществени рискове за системата на НИПА.

Стратегията за управление на риска в НИПА (2013-2014 г.) е разработена в изпълнение на изискванията на Закона за финансово управление и контрол в публичния сектор (ЗФУКПС).

The main purpose is to provide efficiency and value in the risk management process through the implementation of a unified model as well as coordinated control and management actions for identifying, evaluating, observing and containing the negative influences of serious risks to the Institute's system.

The risk management strategy of NICA (2013 – 2014) was developed in accordance with the provisions of the Public Sector Financial Management and Control Act.

ПРЕПОРЪКА № 92 ЗА ДОБРОВОЛНОТО ПОМИРЕНИЕ И ДОБРОВОЛНИЯ АРБИТРАЖ

Преамбюл

Генералната конференция на Международната организация на труда, свикана в Женева от Административния съвет на Международното бюро на труда на 6 юни 1951 г. на своята Тридесет и четвърта сесия,

след като реши да приеме различни предложения относно доброволното помирение и доброволния арбитраж, които е точка пета от дневния ред на сесията,

след като уточни, че тези предложения трябва да бъдат под формата на препоръка, която да бъде прилагана от заинтересованите страни или държавните органи, в зависимост от националните условия,

прие на двадесет и деветия ден от месец юни 1951 г. следния текст, който ще се нарича Препоръка за доброволното помирение и доброволния арбитраж, 1951 г.

I. Доброволно помирение

1. С цел да съдейства за предотвратяването и разрешаването на трудовите спорове между работодателите и работниците е необходимо да се създаде орган за доброволно помирение, съответстващ на националните условия.

2. В случаите, при които органът за доброволно помирение включва съвместно участие на представители на работодатели и на работници, техният брой трябва да бъде равен.

3. (1) Процедурата трябва да бъде безплатна и оперативна; сроковете, които могат да бъдат установени с на-

R092 - VOLUNTARY CONCILIATION AND ARBITRATION RECOMMENDATION, 1951 (NO. 92)

Preamble

The General Conference of the International Labour Organisation, Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Thirty-fourth Session on 6 June 1951, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to voluntary conciliation and arbitration, which is included in the fifth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation designed to be implemented by the parties concerned or by the public authorities as may be appropriate under national conditions,

adopts this twenty-ninth day of June of the year one thousand nine hundred and fifty-one, the following Recommendation, which may be cited as the Voluntary Conciliation and Arbitration Recommendation, 1951.

I. Voluntary Conciliation

1. Voluntary conciliation machinery, appropriate to national conditions, should be made available to assist in the prevention and settlement of industrial disputes between employers and workers.

2. Where voluntary conciliation machinery is constituted on a joint basis, it should include equal representation of employers and workers.

3. (1) The procedure should be free of charge and expeditious; such time limits for the proceedings as may be

ционалното законодателство, следва да се определят предварително и да бъдат сведени до минимум.

(2) Следва да се приемат правни норми, които да регламентират, че процедурата може да започне по инициатива на всяка от участващите в спора страни или служебно – от органите по доброволното помирение.

4. В случаите, при които процедурата за помирение е започнала по съгласие на всички заинтересовани страни, последните трябва да бъдат насърчавани да се въздържат от стачни действия или локаут, докато се водят преговорите.

5. Всички споразумения, постигнати от страните в хода или в резултат на преговорите по помирение, се съставят в писмена форма и имат силата на договори, сключени по обичайния ред.

II. Доброволен арбитраж

6. Ако по съгласие на всички заинтересовани страни спорът е отнесен за окончателно разрешаване от арбитражен орган, то страните трябва да бъдат насърчавани да се въздържат от стачни действия или локаут по време на арбитражната процедура и да признаят арбитражното решение.

III. Общи положения

7. Нито един от текстовете на настоящата Препоръка не може да се тълкува като ограничаващ по какъвто и да е начин правото на стачка.

prescribed by national laws or regulations should be fixed in advance and kept to a minimum.

(2) Provision should be made to enable the procedure to be set in motion, either on the initiative of any of the parties to the dispute or ex officio by the voluntary conciliation authority.

4. If a dispute has been submitted to conciliation procedure with the consent of all the parties concerned, the latter should be encouraged to abstain from strikes and lockouts while conciliation is in progress.

5. All agreements which the parties may reach during conciliation procedure or as a result thereof should be drawn up in writing and be regarded as equivalent to agreements concluded in the usual manner.

II. Voluntary Arbitration

6. If a dispute has been submitted to arbitration for final settlement with the consent of all parties concerned, the latter should be encouraged to abstain from strikes and lockouts while the arbitration is in progress and to accept the arbitration award.

III. General

7. No provision of this Recommendation may be interpreted as limiting, in any way whatsoever, the right to strike.

ХАРТА НА ОСНОВНИТЕ ПРАВА НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ

(Извлечение)

Обн. С ОВ. бр. 83 от 30 Март 2010 г.
2010/C 83/02
2012/C 326/02

...

Право на колективни преговори и действия

Член 28. В съответствие с правото на Съюза и с националните законодателства и практики работниците и работодателите, или съответните им организации, имат правото да преговарят и да сключват колективни договори на съответните равнища, както и да предприемат колективни действия за защита на техните интереси, включително стачка, в случай на конфликт на интереси.

...

CHARTER OF FUNDAMENTAL RIGHTS OF THE EUROPEAN UNION (Extracts)

(2010/C 83/02)

...

Right of collective bargaining and action

Art. 28. Workers and employers, or their respective organisations, have, in accordance with Union law and national laws and practices, the right to negotiate and conclude collective agreements at the appropriate levels and, in cases of conflicts of interest, to take collective action to defend their interests, including strike action.

...

**ЕВРОПЕЙСКА
СОЦИАЛНА ХАРТА
(Извлечение)**

Обн. ДВ. бр. 43 от 4 Май 2001 г.

...

**Право на сключване на колективни
трудови договори**

Член 6

За да се осигури ефективното упражняване на правото на сключване на колективни трудови договори, договарящите страни се задължават:

1. да съдействат за провеждането на съвместни консултации между работниците и работодателите;

2. да съдействат, когато това е необходимо и подходящо, за създаването на механизъм за доброволни преговори между работодателите или организации на работодатели и организации на работниците с цел условията за наемане на работа да се определят с колективни трудови договори;

3. да съдействат за създаването и използването на подходящи процедури за помирение и доброволен арбитраж за решаване на трудовите спорове; и признават:

4. правото на работниците и на работодателите на колективни действия в случай на конфликт на интересите, включително и правото на стачка, като се спазват задълженията, които биха могли да произтичат от сключените преди това колективни договори.

...

**EUROPEAN
SOCIAL CHARTER
(Extracts)**

...

**The right to bargain
collectively**

Art. 6

With a view to ensuring the effective exercise of the right to bargain collectively, the Contracting Parties undertake:

1. to promote joint consultation between workers and employers;

2. to promote, where necessary and appropriate, machinery for voluntary negotiations between employers or employers' organisations and workers' organisations, with a view to the regulation of terms and conditions of employment by means of collective agreements;

3. to promote the establishment and use of appropriate machinery for conciliation and voluntary arbitration for the settlement of labour disputes; and recognise:

4. the right of workers and employers to collective action in cases of conflicts of interest, including the right to strike, subject to obligations that might arise out of collective agreements previously entered into.

...

София 1618
ул. „Боряна“ №59, бл. 215А, ап.1
Тел.: +359 (02) 425 3750
Факс: +359 (02) 425 3760
e-mail: nipa@nipa.bg

Sofia 1618, Bulgaria
59 Boryana Str., Bl. 215A, Fl. 1
Phone: +359 2 425 3750
Fax: +359 2 425 3760
e-mail: nipa@nipa.bg

www.nipa.bg