



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“ 2007-2013  
АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА  
ИНВЕСТИРА ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕТО

ПРОЕКТ „СИГУРНОСТ ЧРЕЗ ЗАКОНА, ГЪВКАВОСТ ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ“  
ПРОЕКТЪТ СЕ ОСЪЩЕСТВЯВА ОТ КОНФЕДЕРАЦИЯ НА НЕЗАВИСИМИТЕ СИНДИКАТИ В БЪЛГАРИЯ С  
ФИНАНСОВАТА ПОМОЩ НА ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“ 2007-2013,  
СЪФИНАНСИРАН ОТ ЕВРОПЕЙСКИ СОЦИАЛЕН ФОНД И РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ  
ПО ДОГОВОР NO BG051-PO 001-2.1.03



ЕВРОПЕЙСКИ СОЦИАЛЕН ФОНД

# Предмет и обхват на системата и процедурата за информиране и консултиране



КОНФЕДЕРАЦИЯ НА НЕЗАВИСИМИТЕ  
СИНДИКАТИ В БЪЛГАРИЯ



БЪЛГАРСКА СТОПАНСКА КАМАРА  
СЪЮЗ НА БЪЛГАРСКИЯ БИЗНЕС

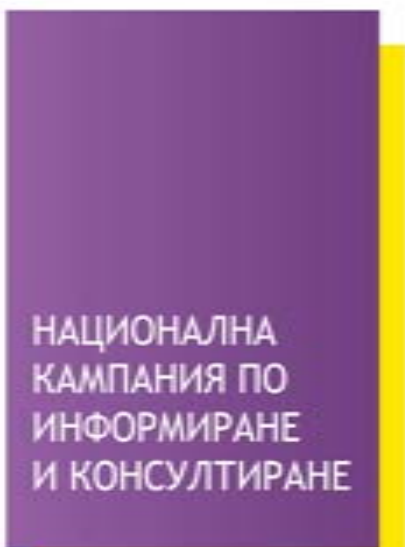
Организира Конфедерация на независимите синдикати в България в партньорство с Българска стопанска камара – Съюз на българския бизнес

Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. КНСБ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенция по заетостта.

**Същността на процедурата се състои**

*- от една страна:* в задължение на работодателя за **предоставяне на избраните представители** на работниците и служителите на **определен кръг информация** и

*- от друга страна:* той има задължение да проведе с тези представители **консултации по въпроси от предоставената им информация.**



■ Системата е резултат на синхронизираното през 2006 г. българско законодателство в съответствие с Директива 2002/14 ЕС за въвеждане на обща рамка по информиране и консултиране на работниците и служителите

■ *Характерното е, че избраните представи-тели по информиране и консултиране на работниците и служителите в предприя-тието осъществяват дейност само по определен им от закона информационен обхват!*

**Работодателят е задължен да предоставя информация на избраните представители в 4 предметни области:**

- а) последните и предстоящите изменения в **дейността и икономическото състояние** на предприятието;
- б) положението, структурата и очакваното развитие на **заетостта** и предвиждани мерки в случаи на заплаха за заетостта;
- в) **броя на работниците/служителите**, изпратени от предприятие, което осигурява временна работа, или за намерения за ползване на такива;
- г) възможните съществени промени в **организацията на труда**, в т.ч. при въвеждане на надомна работа и работа от разстояние

## Предмет на консултирането

• Законът задължава работодателя след предоставяне на информацията да проведе **консултации** с избраните представители в 3 от предметните области:

б) за развитието на **заетостта**, вкл. мерки при заплахата за нея;

в) за **броя на работниците/служителите**, изпратени от предприятие за временна работа, или за намерения за ползване на такива;

г) възможните съществени промени в **организацията на труда**, в т.ч. при въвеждане на надомна работа и работа от разстояние



## Особености при предоставяне на информация



НАЦИОНАЛНА  
КАМПАНИЯ ПО  
ИНФОРМИРАНЕ  
И КОНСУЛТИРАНЕ

[www.rights.knsb-bg.org](http://www.rights.knsb-bg.org)

- Ако разгласяването на информацията може да увреди законните интереси на работодателя – той я предоставя с **изискване за поверителност**.
- Представителите *нямат право да разгласяват* поверител-но предоставената им информация и *да я ползват за своя сметка или за сметка на трети лица*.
- Ако тази информация може сериозно да навреди на предприятието или на работодателя – възможно е той да откаже предоставянето и.
- При отказ или спор във връзка с предоставянето ѝ, се търси *съдействие от Националния институт за посредничество и арбитраж*.
- При неопазване на предоставена им информация, представителите отговарят за вредите, които са причинени на работодателя.

## Срокове за информиране и консултиране

• **Страните се споразумяват** за съдържанието на информацията и сроковете за предоставянето и, както и за сроковете и предмета на консултациите.

• Ако те не постигнат споразумение:

- **информацията** за промени в: дейността се предоставя в срока за съставяне на счетоводните отчети; заетостта – не по-късно от 1 месец преди предприемането на действия; организацията на труда - не по-късно от 1 месец преди промените;

- **консултациите** се провеждат до 2 седмици след предоставяне на информацията.

► *Ако работодателят не предостави информацията в тези срокове – тя се изисква писмено, а ако откаже – може да се сигнализира ИА"ГИТ"*

## Примерна информация

*Справки, данни и анализи относно:*

### 1. Дейността и икономическото състояние

- Номенклатурата и обема на **производството**
- Използване на **производствените мощности**
- Състав, структура и динамика на **паричните приходи и на паричните разходи**
- Използване на **човешките ресурси**
- Равнище на прилаганата **технология**
- Обем, структура и изпълнение на **договори и поръчки**
- Производителност на труда на 1 зает
- Предстоящи **намерения за обновяване, разширяване, внедряване на новости или ограничаване и отпадане на дейности.**



## 2. По заетостта

### **Организационно-управленска структура:**

ликвидиране, окрупняване, преразпределение и създаване на нови звена, респ. промени в числеността - увеличаване или намаляване на броя наетите лица; предстоящи съкращения с мотивирани причини, съвместяване на функции и отговорности и др.;

- **Структура и численост на персонала** – по дейности, квалификация и производствени звена, на пълно и непълно работно време, граждански договори и т.н.;
- Приоритетно ползване на външни услуги.
- Мерки при **заплаха за заетостта** и намерения за приемане на **съпътстващи социални програми**.

### **3. Информация за изпратения персонал от предприятие, което осигурява временна работа**

**1. Общ брой на изпратените работници и служители** – той не може да бъде повече от 30 на сто от работещите в предприятието работници и служители.

**2. Намерения за ползване на работници и служители от предприятие, което осигурява временна работа** – кога, в кои производствени звена, колко и на кои длъжности, с каква квалификация и т.н.

## 4. Организацията на труда (ОТ)

- Реорганизация на производствено-технологични процеси: създаване, закриване, промяна на машини, производства, съоръжения, технологии водещи до промени в организацията на работа: колективна или ин-дивид. форма на ОТ, оценка и групиране на работното място, възлагане и отчитане на извършената работа и пр.
- Преструктуриране на задачи и функции - по звена...
- Намерения за въвеждане на надомна и работа от разстояние и свързани с това промени в ОТ
- Промени в организацията на работното време.
- Организация на работната заплата: системи, стимули, структура, промени в трудови и производств. норми и разценки, в оценка на резултатите от труда и пр.
- Социално развитие и политики

Законът изисква от работодателя да спазва три важни изисквания при предоставянето на информацията за икономическото и финансовото състояние :

- **Да бъде предоставена своевременно, т.е. в определен срок;**
- **Да бъде достоверна;**
- **Да се предоставя на разбираем, достъпен език.**

От получената от работодателя информация, представителите трябва да съумеят да си дават отговор на въпросите:

**Как се развива предприятието?** Положително или отрицателно? *Или пък се създава комбинация от положителни и отрицателни резултати?*

**Каква е оценката на заеманото място на пазара и сред конкуренцията?** За да се оцени неговата конкурентноспособност?

**Кои са краткосрочните (за следващата 1 г.), средносрочните (за следващите 2 г.) и дългосрочните цели на развитие на предприятието?**



## Нормативна уредба:

**Кодекс на труда - чл. 130в, чл. 130г.**

***Във връзка* с чл. 7г.; чл. 107р, ал. 2 КТ; чл. 130 КТ.**