



ДОСТОЕН ТРУД чрез синдикално сдружаване

НАРЪЧНИК



Innovation
Norway



Norway
grants

Iceland
Liechtenstein
Norway grants

ПРОЕКТ 2021/336371

ПОВИШАВАНЕ НА ОСВЕДОМЕНОСТТА ЗА ДОСТОЕН ТРУД
ЗА ПО-ДОБРЕ ФУНКЦИОНИРАЩА АДМИНИСТРАЦИЯ

с финансовата подкрепа на Норвежкия финансов механизъм
2014-2021, в рамките на 2014-2021

Social Dialogue Decent Work Programme

СЪДЪРЖАНИЕ:

ВЪВЕДЕНИЕ	1
ПРАВОТО НА СИНДИКАЛНО СДРУЖАВАНЕ – ГАРАНЦИЯ ЗА „ДОСТОЕН ТРУД“	3
СИНДИКАЛНОТО СДРУЖАВАНЕ В АДМИНИСТРАЦИЯТА	5
КАК ДА СЪЗДАДЕМ СИНДИКАЛНА ОРГАНИЗАЦИЯ?	7
ПРОВЕДЕТЕ УЧРЕДИТЕЛНО СЪБРАНИЕ	8
<i>Подготовка</i>	8
<i>Насрочване</i>	10
<i>Провеждане</i>	11
РЕГИСТРАЦИЯ НА СИНДИКАЛНАТА СЕКЦИЯ	15
УВЕДОМЯВАНЕ НА РАБОТОДАТЕЛЯ / ОРГАНА ПО НАЗНАЧАВАНЕ	16
КАК ЧРЕЗ СИНДИКАТА ДА ПОСТИГНЕМ ПО-ДОСТОЙНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД И КАК ТОЙ ОСИГУРЯВА ЗАЩИТА НА НАШИТЕ ПРАВА?	17
ТВОЯТ ГЛАС ЗА ДОСТОЕН ТРУД МОЖЕ ДА БЪДЕ ЧУТ	18
ДОСТОЕН ТРУД ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНО ДОГОВАРЯНЕ	20
УЧАСТИЕ В ПОДГОТОВКАТА НА ВЪТРЕШНИ АКТОВЕ НА РАБОТОДАТЕЛЯ / ОРГАНА ПО НАЗНАЧАВАНЕ	21
СИНДИКАТЪТ В ПРОЦЕСА ПО ОЦЕНЯВАНЕ НА СЛУЖИТЕЛИТЕ	24
УЧАСТИЕ НА СИНДИКАТА В ПРОЦЕДУРИ ПО ИНФОРМИРАНЕ И КОНСУЛТИРАНЕ	25
СИНДИКАЛНА КОЛЕКТИВНА ЗАЩИТА ЧРЕЗ ПРОТЕСТНИ И СТАЧНИ ДЕЙСТВИЯ	26
ЕКСПЕРТНО И КОНСУЛТАНТСКО ПОДПОМАГАНЕ И БЕЗПЛАТНА ПРАВНА ЗАЩИТА	27
СИНДИКАЛНО ОБУЧЕНИЕ	28
СИНДИКАЛНА СОЛИДАРНОСТ - БЕЗВЪЗМЕЗДНО ФИНАНСОВО ПОДПОМАГАНЕ	29
СИНДИКАТЪТ ДАВА ПОВЕЧЕ - ПРОГРАМА „СИНДИ БОНУС“	30

ВЪВЕДЕНИЕ

Морално-философските аспекти на понятието „достойнство“ от векове са обект на задълбочено научно изследване, но темата за „човешкото достойнство“ е също толкова водеща и за правото и политиката. Основни международни и европейски актове градят регулацията на човешките права около концепцията за човешкото достойнство. Преамбюлът на Всеобщата декларация за правата на човека започва с думите:

„Като взе предвид, че признаването на достойнството, присъщо на всички членове на човешкия род, на техните равни и неотменими права представлява основа на свободата, справедливостта и мира в света ...“

Дял I на Хартата на основните права на Европейския съюз е именуван „ДОСТОЙНСТВО“, а член 1 на Хартата гласи:

„Човешкото достойнство е ненакърнимо. То трябва да се зачита и защитава.“

Достойнството, наравно със свободата, се възприемат като най-висши, неотменими и естествено присъщи характеристики на всеки човешки индивид, правейки го личност. Освен като очакване и претенция за дължимо морално уважение, достойнството днес се схваща и като основание за **правно зачитане на определени гаранции и стандарти**, в рамките на които всеки човек следва да може да води своя пълноценен живот. В този смисъл, човешкото достойнство се осигурява и гарантира чрез регламентацията на цяла система от основни човешки права, сред които своето особено и значимо място в съвременния свят заема и **правото на достоен труд**.

В навечерието на новото хилядолетие, през 1999 г., Международната организация на труда представи програмата „Достоен труд“, целяща да обедини усилията на държавите-членки на организацията към нуждите и тенденциите на 21-ви век по отношение на обществените отношения и правната защита при полагането на труд. Днес, почти четвърт век след това, концепцията за Достоен труд присъства осезаемо в световния дневен ред, а в Европа стана неизменна част от документите, регламентиращи трудови и социални права на гражданите, както и от националните политики на всички държави-членки. Правото на Достоен труд бе припознато като водещо и основополагащо от Международната организация на профсъюзите и Европейската конфедерация на профсъюзите, а датата 7 октомври бе обявена и се отбелязва ежегодно в над 130 държави като Световен ден за Достоен труд.

Сред основните принципи, чието прилагане осигурява и гарантира достойни условия на труд, според ЕКП, са създаването на силна законодателна защита на работещите, закриването на временната заетост, създаването на благоприятна работна среда без рискове за живота и здравето, осигуряването на по-добър ба-

ланс между работата и личния живот, създаването на възможности за обучение и развитие на уменията и квалификацията през целия живот и далеч не на последно място - стимулирането на социалния диалог и колективното договаряне при активното участие на социалните партньори в реформите на пазара на труда.

Успехът на всички усилия за по-достойни условия на труд е немислим без повишаване **информираността** на работниците и служителите за техните права и механизмите за защитата им. Именно предоставянето на така нужната информираност сред работещите в държавната администрация е основна цел на Проект „Повишаване на осведомеността за достоен труд за по-добре функционираща администрация“. За постигането на тази цел е изготвен настоящия „Наръчник за достоен труд чрез синдикално сдружаване“, който имаме удоволствието да Ви представим, и който се надяваме да послужи като полезен помощник в нашата обща борба за по-добри и по-достойни условия на труд, постигането на които е възможно!

Наръчникът акцентира върху осведомеността на служителите относно синдикализацията и свързаните с нея основни форми и механизми за защита на трудовите и социални права, защото

ЗАЕДНО МОЖЕМ ПОВЕЧЕ!

ЗАЕДНО МОЖЕМ ВСИЧКО!

Кремена Атанасова

Синдикат на административните служители
„ПОДКРЕПА“

ПРАВОТО НА СИНДИКАЛНО СДРУЖАВАНЕ – ГАРАНЦИЯ ЗА „ДОСТОЕН ТРУД“

Десетилетия наред, хората на наемния труд водят борба за отстояване на своите права и защита на своите интереси. Много от постиженията на трудещите се днес се приемат като даденост, която съществува априори – право на трудово възнаграждение, 8 часов работен ден, право на почивки, право на платен отпуск, ограниченията при полагане на нощен и извънреден труд, допълнителното възнаграждение за нощен и извънреден труд, и т.н.

Защитата на правата на трудещите се в световен мащаб би било невъзможно без тяхното организирано обединяване. Осъзнаването на тази потребност от сдружаване на хората на труда за постигане на определени общи цели, извиква на дневен ред нуждата от изрично регламентиране и гарантиране на правото на синдикално сдружаване, което с времето се признава и утвърждава като едно от основните граждански и човешки права.

В множество международни актове е заложено признатото право на сдружаване на работниците и служителите:

ВСЕОБЩА ДЕКЛАРАЦИЯ ЗА ПРАВАТА НА ЧОВЕКА

„Чл.23 /4/ Всеки човек има право да учредява и да членува в професионални съюзи за защита на своите интереси.»

МЕЖДУНАРОДЕН ПАКТ НА ООН ЗА ИКОНОМИЧЕСКИ, СОЦИАЛНИ И КУЛТУРНИ ПРАВА

«Чл.8 /1/ Държавите – страни по този пакт се задължават да осигурят:
а/ правото на всяко лице да образува профсъюзи и да членува в профсъюз по свой избор за подпомагане и защита на икономическите си и социални интереси при единствено условие да спазва правилника на съответната организация. Никакви ограничения не могат да се налагат върху упражняването на това право, с изключение на тези, предвидени в закона и необходими в едно демократично общество в интерес на националната сигурност или обществения ред или за защита на правата и свободите на другите;»

МЕЖДУНАРОДЕН ПАКТ НА ООН ЗА ГРАЖДАНСКИ И ПОЛИТИЧЕСКИ ПРАВА

„Чл.22 /1/ Всяко лице има право на свободно сдружаване с други лица, включително и правото да образува и да членува в профсъюзи за защита на своите интереси.»

ЕВРОПЕЙСКА СОЦИАЛНА ХАРТА

«Чл.5 Всички работници и работодатели имат право на свободно сдружаване в национални или международни организации за защита на техните икономически и социални интереси.»

КОНВЕНЦИЯ № 87 НА МОТ за профсъюзната свобода и защитата на правото на организиране

КОНВЕНЦИЯ № 98 НА МОТ за прилагане на принципите на правото на организиране и на колективното договаряне, и т.н.

Общото между тези международни и европейски актове е, че признават **правото на всяко лице да образува и да членува в синдикална организация по свой избор за подпомагане и защита на социалните си интереси и възлагат на държавите задължението да осигурят и гарантират ефективното упражняване на това право.**

У нас правото на синдикално сдружаване е конституционно признато:

КОНСТИТУЦИЯ НА РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ:

«Чл.49 /1/ **Работниците и служителите имат право да се сдружават в синдикални организации и съюзи за защита на своите интереси в областта на труда и социалното осигуряване.»**

Независимо от икономическите и социални промени у нас, а и в целия глобализиращ се свят, правото на синдикално сдружаване остава едно от основните човешки права, а неговото свободно упражняване не е изгубило своята значимост.

Само с обединените усилия на работниците и служителите и с тяхната осъзната и организирана обща воля е възможна реална и противопоставима корпоративна защита на общите им интереси и постигане на все по-достойни условия на труд!



СИНДИКАЛНОТО СДРУЖАВАНЕ В АДМИНИСТРАЦИЯТА

Правото на синдикално сдружаване е доразвито в Кодекса на труда и в Закона за държавния служител.

КОДЕКС НА ТРУДА (КТ):

«Чл.4. /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.»

ЗАКОН ЗА ДЪРЖАВНИЯ СЛУЖИТЕЛ (ЗДСл):

«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.»

Доколкото в администрацията работят както служители по служебни правоотношения, уредени от Закона за държавния служител, така и заети по трудови правоотношения, уредени от Кодекса на труда, правото на синдикалното сдружаване е признато изрично като субективно право и за двете категории работещи. Различията в нормативната уредба, обаче, създават затруднения при реализирането на сдружаването на практика.

Когато се анализира детайлно уредбата на правото на синдикално сдружаване на заетите в държавната и местна администрация, могат да се констатират някои неудачни нормативни решения, които поставят под съмнение точното и пълно изпълнение на задължението на законодателя да се въздържа от ограничения на свободното и ефективно упражняване на правото на синдикално сдружаване. Чл.3 от Конвенция № 87 указва изрично, че «публичните власти трябва да се въздържат от каквато и да е намеса, която може да ограничи това право или да попречи на неговото законно упражняване». Както бе посочено, ЗДСл регламентира правото на синдикално сдружаване в чл.44, но **не създава достатъчно гаранции за свободното и ефективно осъществяване на синдикална дейност**. Изследване на САС «Подкрепа» показва, че:

⇒ съществува **неравнопоставено и създаващо ограничения** регламентирани на отношенията, свързани с правото на синдикално сдружаване на административните служители, както и нужда от прецизиране на текстовете на ЗДСл, регламентиращи статута на синдикалните организации в администрацията.

Текстът на чл.44, ал.2 от ЗДСл, според който «Синдикалните организации на държавните служители имат право да приемат свои устави и правила за работа, както и да избират свои органи и представители», употребява израза «синдикалните организации на държавните служители». Използването на словосъчетание често в практиката бива тълкувано като изискване за наличие на нарочни, отделни и специални организации на държавните служители, по подобие на синдикалните структури, изградени при въоръжените сили и МВР. Това

тълкуване е неприемливо и ограничаващо. Като загърбим изкушението да обсъждаме основателността на специалната уредба на правото на сдружаване в армията и полицията, трябва да посочим, че съществуващите ясно и категорично посочени ограничения за синдикалното членство там, биват оправдавани с особените функции на силовите ведомства и особения и специален режим на регламентация на отношенията на полагащите труд в тях. Подобни предпоставки за специална регламентация не съществуват по отношение на лицата, работещи по служебно правоотношение извън въпросните специални системи. В Закона за МВР, например, изрично се посочва, че «синдикалните организации, в които членуват държавни служители в МВР, нямат право да се присъединяват или да членуват в национални синдикални организации извън МВР». В ЗДСл липсва подобно ограничение и следователно, синдикалните организации, в които членуват държавни служители, **могат да членуват в национални синдикални организации**, каквато е и практиката у нас. Съществуващите предпоставки за нееднозначно тълкуване и практическо ограничаване на правото на синдикално сдружаване на служителите в администрацията изискват прецизиране на текстовете и уеднаквяването им с аналогичния правен режим в Кодекса на труда.

⇒ Законът за държавния служител се разминава съществено с разпоредбите на Кодекса на труда и по отношение на **регламентацията на юридическия статут** на синдикалните организации. Според Кодекса на труда, синдикалните организации и организациите на работодателите придобиват качеството на юридическо лице след вписването им в регистър на синдикални и работодателски организации към съответния окръжен съд по седалището им, а поделенията на вече вписана организация, придобиват качество на юридическо лице, съгласно устава и. ЗДСл не следва процедурните правила, описани в Кодекса на труда. Според чл.45, ал.1 от ЗДСл «синдикалните организации на държавните служители придобиват качеството на юридическо лице след вписването по реда, установен за вписване на сдруженията с нестопанска цел», като отликата с регламентацията в КТ е съществена.

⇒ Законът за държавния служител **не предвижда предварителна закрила срещу уволнение** за членовете на синдикалните ръководства, аналогично на съществуващата такава в чл.333, ал.3 от Кодекса на труда. Това е съществен пропуск, който определено препятства свободното упражняване на правото на синдикално сдружаване и активното реализиране на синдикални права, защото поставя под угроза съществуването на служебното правоотношение на служителите, които се ангажират със защитата на правата и интересите на своите колеги пред органа по назначаване.

⇒ **отпускът за осъществяване на синдикална дейност**, който може да ползва нещатаният председател на синдикална организация в съответната администрация е с фиксиран императивно максимален размер от 25 часа за календарна година, за разлика от същия вид отпуск, регламентиран в Кодекса на труда, където размерът се определя чрез колективно трудово договаряне, но не може да е по-малък от 25 часа годишно.

КАК ДА СЪЗДАДЕМ СИНДИКАЛНА ОРГАНИЗАЦИЯ?

Синдикална организация се създава по реда и правилата, регламентирани в Устава на съответния синдикат. При всички случаи, първата стъпка се свързва с решението за учредяване. Това решение се взема от група работници / служители – учредители на организацията в рамките на организирано и проведено от тях Учредително синдикално събрание.

За нуждите на по-нататъшните обяснения ще си служим с правилата, установени в Устава и устройствените документи на Конфедерация на труда «ПОДКРЕПА» и Устава на Синдикат на административните служители «ПОДКРЕПА».

КОНФЕДЕРАЦИЯ НА ТРУДА (КТ) „ПОДКРЕПА“ е една от двете представителни на национално равнище организации на работниците и служителите в Република България. КТ „ПОДКРЕПА“ притежава развита мрежа от отраслови, браншови и регионални структури. Синдикатът има богат консултантски и експертен опит в областта на колективното трудово договаряне, правната защита, управлението на конфликти, уреждането на колективни трудови спорове и т.н..

СИНДИКАТЪТ НА АДМИНИСТРАТИВНИТЕ СЛУЖИТЕЛИ (САС) „ПОДКРЕПА“ е пълноправен член на Конфедерация на труда „ПОДКРЕПА“ на основание на принципите на свободното конфедериране и в съответствие с Устава на КТ „Подкрепа“, във връзка с чл.49, ал.2 от Кодекса на труда. САС „Подкрепа“ е доброволен съюз на синдикални организации, изградени на професионален принцип.

Съгласно Устава на САС «Подкрепа», в организацията членуват държавни служители, както и работещи по трудови правоотношения в държавната администрация и други административни служители, обединени в синдикални секции, за защита на своите права по служебни или трудови правоотношения, професионални и социални интереси.

САС „ПОДКРЕПА“ е независим от държавните и административните органи, работодателите, политическите партии, обществените и религиозните организации и сдружения.



ПРОВЕДЕТЕ УЧРЕДИТЕЛНО СЪБРАНИЕ

Подготовка за учредително събрание:



Първа стъпка. Предполага се, че определен работник или служител или група работници и служители са поели инициативата за учредяване на синдикалната секция. Тези лица можем да наречем условно „инициатори”. Те са достигнали до вътрешното убеждение за необходимостта от упражняване на правото на синдикално сдружаване и са припознали в КОНФЕДЕРАЦИЯ НА ТРУДА „ПОДКРЕПА” и в частност в СИНДИКАТА НА АДМИНИСТРАТИВНИТЕ СЛУЖИТЕЛИ „ПОДКРЕПА” синдикалната организация, която отговоря на техните очаквания и нужди. Първото, което инициаторите следва да направят е да се запознаят с устройствените документи на синдиката (Устав на КТ „Подкрепа”, Устав на САС „Подкрепа”, Програма, Резолюции, Правилник за организацията и дейността на Синдикална секция на КТ „Подкрепа” и т.н.).

Сканирайте кода за да достигнете до
нужните
УСТРОЙСТВЕНИ ДОКУМЕНТИ
на КТ „Подкрепа“ и САС „Подкрепа“



Следващата стъпка е осигуряване на нужната гласност на инициативата за учредяване на синдикат. Необходимо е да се проведат разговори и обсъждане с други работници/служители и след намирането на достатъчно съмишленици, да се стигне до предприемането на конкретни действия за учредяване на синдикална секция. За този етап е изключително важно да се знае и спазва принципа за доброволност, защото **упражняването на правото на синдикално сдружаване е доброволен акт**. Необходимо да се достигне до формиране на ясно изразена собствена воля у всеки, който е решил да стане член на синдикална организация.



Препоръчително е още на фазата на подготовка, инициаторите да установят контакт с ръководството на САС „Подкрепа”, със съответния Синдикален регионален съюз (СРС) на КТ „Подкрепа” на територията на административната област, респективно Общинския синдикален съюз на КТ „Подкрепа” в съответната община. От там ще могат да получат допълнителна информация, както за устройствените документи и процедурата по учредяване на синдиката, така и по всички въпроси, провокирани от обсъждането на бъдещото членство в нашата синдикална организация.



При необходимост или при изявено от инициаторите желание САС „Подкрепа” може да окаже техническа помощ или друго съдействие във връзка с провеждането на Учредителното събрание, а така също и да се осигури присъствието на представител на САС „Подкрепа” при провеждане на самото събрание. С ръководството на Синдикат на административните служители „Подкрепа” можете да се свържете по всяко време.

Не се притеснявайте да задавате своите въпроси
и да търсите помощ и съдействие!

SCAN ME



Сканирайте кода за да достигнете до
данните за контакт и контактната ни
форма в нашия сайт!



ДОБРА ПРАКТИКА:

Само от началото на пандемията от Covid-19 до момента, въпреки затрудненията в директната комуникация и препятствията пред провеждането на групови мероприятия, нови 1369 служители в различни администрации са избрали да членуват в Синдиката на административните служители «Подкрепа», като са се обединили в 66 нови синдикални секции.

Насрочване на Учредителното събрание



- ◇ Учредителното събрание може да бъде насрочено и обявено с изрична Покана от организаторите.
- ◇ Обичайна практика е, насрочването на учредително събрание да става чрез устна обмяна на информация между работниците и служителите – учредители на Синдикалната секция.
- ◇ Важно е да се отбележи, че предварителното оповестяване и обявяване не е задължително. Възможно е и се приема, че работниците и служителите инцидентно на самото събрание са изразили и обективирали своята воля за упражняване правото на синдикално сдружаване.
- ◇ Много често учредяването на синдикална секция става без да се разгласява, предвид евентуалните и срещани в практиката действия на работодателите, целящи да осуетят възникването на синдикална организация на територията на управляваните от тях административни или стопански субекти.
- ◇ Изборът на време и място на провеждане нямат никакво правно значение. Учредително събрание може да се проведе по всяко време и на всяко място. Събранията често се провеждат извън територията на ведомството (предприятието, учреждението) и в извън работно време. Разбира се, няма пречка събранието да се проведе на територията на „предприятието” и в рамките на работното време, ако няма пречки за това.

Провеждане на Учредителното събрание

- ◇ Учредители на Синдикалната секция могат да бъдат само работници/служители при конкретен работодател.
- ◇ Според Устава на КТ "Подкрепа" и останалите устройствени актове, за възникване на синдикална секция е достатъчно наличието на не по-малко от **(3) трима учредители**.
- ◇ Няма предвиден максимален брой учредители.
- ◇ Може да се учреди синдикална организация навсякъде, където се полага труд по трудово или служебно правоотношение. Необходимо е да се уточни и подчертае, че няма значение нито правноорганизационната форма на работодателя (бюджетна организация, ведомство, търговско дружество, едноличен търговец, земеделска кооперация и т.н.), нито формата на собственост (частна, държавна, общинска).
- ◇ При един работодател може да се учреди само една синдикална секция на КТ "Подкрепа". Изключение правят случаите, когато при работодателя, предвид териториалната или функционална разсредоточеност, вече са учредени други синдикални секции на териториален или функционален принцип и същите са обединени във Фирмена синдикална организация (ФСО). В тези случаи, новата синдикална секция ще се присъедини като структурна единица към вече създадената при същия работодател Фирмена синдикална организация.



При откриване на учредителното събрание се **избира председател и протоколчик на събранието**. В зависимост от числеността на учредителите могат да бъдат избрани и преброители.



Избраният от събранието председателстващ обявява **дневния ред**. Дневният ред може да включва различни по съдържание точки за обсъждане и решаване, но с оглед същността и целта на учредителното събрание, минимално необходимото и задължително съдържание на дневния ред се състои в точка за вземане на **решение за учредяване** на синдикална секция и точка за **избор на ръководство** на синдикалната секция. Всички други предложения и приети точки за обсъждане могат да бъдат включени в дневния ред, но не обуславят акта на учредяване на организацията.



В рамките на обсъжданията по точка първа или като нарочна точка от дневния ред е препоръчително да се разгледат и обсъдят устройствените документи на Конфедерация на труда „Подкрепа”. След запознаването на учредителите с устройствените документи се пристъпва към обсъждане и **вземане на решение за учредяване на синдикалната секция.**

Решението следва да бъде взето единодушно. Предполага се, че лицата, които не са съгласни с учредяването, на практика не са учредители и просто присъстват на събранието. Ако такива лица присъстват, то те нямат право на глас при следващи гласувания и обсъждания по останалите точки от дневния ред.



След вземането на решение за учредяване, идва ред на вторият съществен елемент от фактическия състав на учредяването, а именно провеждането на избор на ръководство на синдикалната секция. Необходимо е на първо място да бъде избран председател на синдикалната секция. Естествено при избора учредителите следва да се водят от авторитета, организационните и лидерски качества на обсъжданите кандидати. Тук няма да се спираме върху палитрата от качества, които правят едно лице подходящо за заемането на такава изборна длъжност, а и в крайна сметка, върху самите учредители тежи ангажимента за избиране на подходящ, според техните разбирания и убеждения, лидер.



Освен председател, ръководството на синдикалната секция включва секретар(и), а при преценка на необходимостта от това, може да бъде избран и касиер (секретар-касиер). В зависимост от числеността на синдикалната секция, могат да бъдат избрани един или повече секретари, които да бъдат натоварени с определени функции в ръководството на организацията. Изборът на касиер е свързан с осигуряването на лице, което да се занимава с набирането и отчитането на членския внос, както и въобще с управлението и отчитането на паричните средства и бюджета на синдикалната секция. В случаите на учредяване на синдикални секции с малка численост е възможно съчетаването на длъжности и избиране на секретар-касиер, който едновременно изпълнява функциите на двете длъжности. Относно реда на провеждане на избора, няма пречка учредителното събрание да се произнесе по въпросите относно това явно или тайно да е гласуването, поотделно ли да се гласува за всяка една от длъжностите или да се предлага и избира анблок ръководен екип. Решенията за избор на синдикално ръководство се вземат с обикновено мнозинство.

На събранието се води протокол, в който се отбелязват всички осъществени действия, проведени гласувания и взети решения. Протоколът от учредителното събрание се разписва не само от Председателя и протоколчика, а и **от всички учредители.** Протоколът се съхранява в документацията на синдикалната секция, а копие от него се представя при регистрацията на секцията.

Образец на Протокол от проведено Учредително събрание

ПРОТОКОЛ
ОТ УЧРЕДИТЕЛНО СЪБРАНИЕ
на Синдикална секция на КТ "ПОДКРЕПА"
при

Днес, 20..... г., се проведе събрание на работници и служители
от
(организация, учреждение, фирма)
за учредяване на Синдикална секция на КТ "Подкрепа".

На събранието присъстваха следните работници и служители (учредители):

1.
длъжност
2.
длъжност
3.
длъжност
4.
длъжност
-

Единодушно (с мнозинство от гласа) за Председателстващ събранието бе избран
(а)

Единодушно (с мнозинство от гласа) за Протоколчик на събранието бе избран
(а)

Председателстващият събрание предложението предложи за обсъждане и гласуване следния
ДНЕВЕН РЕД:

1. Запознаване с Устава на Конфедерация на труда „Подкрепа“, запознаване с Устава на САС „Подкрепа“ и други устройствени документи. Обсъждане.
 2. Вземане на РЕШЕНИЕ за учредяване на синдикална организация в
(фирма, учреждение, организация) с принадлежност към Конфедерация на труда „ПОДКРЕПА“, Национален синдикат – Синдикат на административните служители „Подкрепа“, Синдикален регионален съюз – гр.
 3. Избор на синдикално ръководство.
- Предложеният дневен ред бе подложен на обсъждане и гласуване и бе приет от събранието с мнозинство от гласа.

По т.1 от дневния ред всички присъстващи се запознаха с устройствените документи на КТ "Подкрепа" и САС „Подкрепа“. След проведено обсъждане учредителите взеха следното
РЕШЕНИЕ № 1:
Всички учредители на Синдикалната секция се съгласяват с устройствените документи на КТ "Подкрепа" и приемат в действията си да се ръководят от техните разпоредби.

По т.2 от дневният ред събранието единодушно прие:

РЕШЕНИЕ № 2:

Считано от202... г. **учредява Синдикална секция на КТ "Подкрепа"** при (фирма, учреждение, организация) от (брой) членове. Синдикалната секция е с принадлежност към Национален синдикат – Синдикат на административните служители „Подкрепа“ и Синдикален регионален съюз на КТ "Подкрепа" – гр.

По т.3 от дневния ред бе дадена думата за предложения за численост и членове на синдикалното ръководство.

След направени обсъждания и проведено гласуване, с мнозинство от гласа, събранието реши, синдикалното ръководство да се състои от членове.

Предложени бяха следните членове на ръководството:

.....
След направени обсъждания и проведено гласуване с мнозинство от гласа „ЗА“, гласа „Против“ и гласа „Въздържал се“, събранието прие:

РЕШЕНИЕ № 3:

Избира за **председател** на Синдикалната секция:

.....
След направени обсъждания и проведено гласуване с мнозинство от гласа „ЗА“, гласа „Против“ и гласа „Въздържал се“, събранието прие:

РЕШЕНИЕ № 4:

Избира за **секретар(и)** на синдикалната секция:

.....
(Когато е приложимо) - След обсъждания и проведено гласуване с мнозинство от гласа „ЗА“, гласа „Против“ и гласа „Въздържал се“, събранието прие:

РЕШЕНИЕ № 5:

Избира за **секретар - касиер** на синдикалната секция:

Учредителното събрание упълномощи избраното синдикално ръководство да извърши всички действия по регистрация на синдикалната секция, съгласно Устава на КТ "Подкрепа", Устава на САС „Подкрепа“ и Правилника за организацията и дейността на синдикална секция на КТ „Подкрепа“.

Поради изчерпване на дневния ред събранието бе закрито.

Председателстващ
учредителното събрание:

Протоколчик:

.....

.....

УЧРЕДИТЕЛИ:

1. ЕГН, подпис
2. ЕГН, подпис
3. ЕГН, подпис
4. ЕГН, подпис

.....

РЕГИСТРАЦИЯ НА СИНДИКАЛНАТА СЕКЦИЯ

С провеждането на Учредителното събрание и от момента на вземането на решение за учредяване на практика ВЪЗНИКВА нова синдикална секция на КТ "ПОДКРЕПА". Учредената по посочения дотук ред синдикална секция няма статут на самостоятелно юридическо лице, съгласно устройствените документи на КТ „Подкрепа“. Тя има статут на поделение в структурата на синдиката и като такава трябва да бъде регистрирана по установения в Устава ред. В КТ „Подкрепа“ се прилага принципът на двойното членство на синдикалните секции—по териториална и по професионално (отраслова/браншова) принадлежност. Прилагайки този принцип, учредената синдикална секция се регистрира в съответния Синдикален регионален съюз на КТ "Подкрепа", на територията на който е учредена синдикалната секция от една страна, и в съответния национален синдикат/национална федерация - според отрасловата/браншова принадлежност – в случая – Национален синдикат – Синдикат на административните служители „Подкрепа“.

Производството по регистрация предполага подаването на:

- 1. Заявление за регистрация** до съответното СРС и САС „Подкрепа“. Секциите на територията на град София се регистрират само в САС „Подкрепа“.
Към Заявлението се прилагат:
- 2. Протокол от проведено учредително събрание;**
- 3. Попълнена Анкетна карта;**
- 4. Попълнена Адресна карта;**
- 5. Поименен списък на членовете на синдикалната секция.**

Сканирайте кода за да достигнете до
нужните
ОБРАЗЦИ НА ДОКУМЕНТИ



В отговор на подаденото Заявление се извършва Регистрация на синдикалната секция и се вписва новоучредената секция в Регистър. На новоучредената синдикална секция се издава Удостоверение за легитимност. С това удостоверение синдикалната секция се представя пред работодателя, като го уведомява за наличието на учредена и легитимна синдикална секция на КТ "Подкрепа".

УВЕДОМЯВАНЕ НА РАБОТОДАТЕЛЯ / ОРГАНА ПО НАЗНАЧАВАНЕ



- ⇒ Уведомяването на работодателя, респ. органа по назначаване за създаването на синдикална организация **не е задължително**, но практически е неизбежно действие, което трябва да се предприеме след учредяване на синдикалната секция.
- ⇒ Без да уведомите работодателя (органа по назначаване) не можете да легитимирате създадената синдикална структура и не можете да предприемете нито едно от действията и да реализирате нито едно от правомощията, които закона предоставя на синдиката като механизъм за колективна защита на правата на работещите. Липсата на уведомяване обезсмисля учредяването на синдикалната секция, затова обичайната практика включва официалното информиране на работодателя.
- ⇒ Писмото за уведомяване може да бъде изготвено и изпратено, както от ръководството на самата секция, така и от САС „ПОДКРЕПА” или съответния Синдикален регионален съюз на КТ „ПОДКЕРПА”, в който секцията членува по териториална принадлежност. Към уведомителното писмо се прилага издаденото след регистрацията Удостоверение за легитимност на синдикалната секция.
- ⇒ Чрез уведомяването новосъздадената синдикална секция и нейното ръководство се легитимират като равноправен социален партньор, който от този момент е страна в социалния диалог на ниво „предприятие“. От момента на легитимиране, всички членове на синдиката могат да предявят пред работодателя правата, които произтичат от синдикалното им членство, както и да се претендира прилагането на всички предвидени в закона процедури с участието на синдиката—колективно трудово договаряне, информиране и консултиране, участие в подготовката на вътрешни актове и т.н.

КАК ЧРЕЗ СИНДИКАТА ДА ПОСТИГНЕМ ПО-ДОСТОЙНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД И КАК ТОЙ ОСИГУРЯВА ЗАЩИТА НА НАШИТЕ ПРАВА?

Невъзможно е да се изброят детайлно всички механизми за постигане на по-достойни условия на труд, които се активират чрез синдикалното сдружаване, но примерното изброяване на основните включва:

- ⇒ Възможността гласът на работниците и служителите да се чуе още на етапа на формиране на политики и създаване на нормативни актове;
- ⇒ Възможността да се реализира колективно трудово договаряне;
- ⇒ Възможността за участие в подготовката на всички вътрешни нормативни актове на работодателя /органа по назначаване/, които касаят трудовите и социални права на работещите;
- ⇒ Възможността за участие в процеса на атестация на служителите;
- ⇒ Възможността за провеждане на процедури по информиране и консултиране;
- ⇒ Възможността за реализиране на организирана колективна защита чрез протести и стачни действия;
- ⇒ Възможността за получаване на безплатно експертно и консултантско подпомагане и безплатна правна защита на правата на синдикалните членове;
- ⇒ Възможността да получаваме знания, да обменяме опит и добри практики за защита на нашите права с колеги от други синдикални организации в страната и чужбина;
- ⇒ Възможността за солидарно синдикално подпомагане чрез предоставяне на безвъзмездна финансова помощ на синдикалните членове;
- ⇒ Възможността да се договорят колективно по-благоприятни условия и отстъпки при ползване на услуги и закупуване на стоки от членовете на синдиката.

ТВОЯТ ГЛАС ЗА ДОСТОЕН ТРУД МОЖЕ ДА БЪДЕ ЧУТ

Когато станат част от национално представителен синдикат, чрез него общата воля и колективното мнение на членовете му могат да достигнат до онези, които формират политики и участват в подготовката и приемането на нормативни актове.

Представителните синдикални организации участват в различни органи, пред които имат възможност да представят позицията на своите членове по различни въпроси от национално, отраслово (браншово) и местно значение.

- ⇒ На първо място това са **съветите за тристранно сътрудничество**:
- ◇ Национален съвет за тристранно сътрудничество;
 - ◇ Отраслови/браншови съвети за тристранно сътрудничество;
 - ◇ Общински съвети за тристранно сътрудничество.

Националният съвет за тристранно сътрудничество (НСТС) е орган за осъществяване на консултации и сътрудничество на национално равнище по въпросите на трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения, осигурителните отношения, както и по въпросите на жизненото равнище. При подготовката на нормативен акт по тези въпроси, той задължително следва да бъде внесен в НСТС, където представителите на Министерски съвет, работодателите и синдикатите обсъждат и дават мнение по представените проекти. Важно е да се знае, че в рамките на НСТС синдикатите могат да изразяват мнения и възражения, както и да правят предложения, но ролята на съвета е консултативна и нормативните актове могат да бъдат приети без да се отразят предложенията и/или възраженията на представителите на синдикатите.

Отрасловите, браншовите и общинските съвети за тристранно сътрудничество, наричани по-нататък "съветите", са органи за осъществяване на консултации и сътрудничество при уреждането на въпросите на трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения, осигурителните отношения и на жизненото равнище, които са специфични за съответния отрасъл, бранш и община.

- ⇒ Представителните синдикални организации участват в дейността на **Икономическия и социален съвет (ИСС)**, който е консултативен орган създаден за да изразява „волята на структурите на гражданското общество по икономическото и социалното развитие“. ИСС разработва и приема становища по:
- проекти на закони, национални програми и планове относно икономическото и социалното развитие;
 - актове на парламента относно икономическото и социалното развитие;
 - стратегически проблеми на икономическата и социалната политика;

ИСС може да организира дискусии и консултации с представители на законодателната и изпълнителната власт и структурите на гражданското общество по обществено значими въпроси на икономическото и социалното развитие.

- ⇒ Представители на национално представените организации на работниците и служителите участват в **Регионалните съвети за развитие**, които функционират в 6-те планови региона на страната и координират провеждането на държавната политика за регионално развитие в съответния регион за планиране.
- ⇒ В изпълнение на Закона за безопасни и здравословни условия на труд, представителните синдикати участват в **Съвети по условия на труд**: Национален, отраслови (браншови), Областни и Общински съвети по условия на труд. Въпреки че от тези съвети най-ефективно функционира единствено Националният съвет по условия на труд, именно чрез него, КТ „Подкрепа“ участва в процеса по координация, консултации и сътрудничество при разработването и осъществяването на политиката за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд на национално равнище.
- ⇒ В изпълнение на Закона за насърчаване на заетостта и Правилника за неговото прилагане, представителните синдикати участват в обсъждането на политиките по заетостта и безработицата чрез включването им в **Съветите за социално сътрудничество към дирекциите „Бюро по труда“**, както и в **Областните комисиони по заетост**, функциониращи към съответните областни управители.
- ⇒ Освен чрез участието в множество органи за тристранно сътрудничество, синдикатите по традиция активно участват при **обсъждания в комисиите на Народното събрание**, където изразяват становища по законопроекта, както и в провежданите **обществени обсъждания на нормативни актове**.



ДОБРА ПРАКТИКА

Дейността на САС „Подкрепа“ е съпроводена с активно изготвяне на анализи, становища, предложения и препоръки, вкл. във връзка с нормотворческия процес. Могат да бъдат посочени следните актуални примери за резултата от това:

- През 2019 г. Конституционният съд на РБългария отправи покана до САС „Подкрепа“ за представяне на Становище във връзка с Дело № 16 от 2018 г. относно противоконституционността на текстове от ЗДСл. Изготвеното Становище е публикувано на сайта на КС.
- През октомври 2020 г. САС „Подкрепа“ сезира Дирекция „Модернизация на администрацията“ при МС по повод на проблеми, констатирани при прилагането на ПМС № 240 от 31.08.2020 г. В резултат на отправените предложения, МС представи проект на ПМС. В придружаващия проекта Доклад, изрично бе посочено, че „предложението е постъпило чрез Синдиката на административните служители „Подкрепа““
- На 23.02.2021 г. САС „Подкрепа“ представи Становище във връзка с Проект на ПМС за изменение и допълнение на НА на МС. Голяма част от отправените в Становището предложения за корекции на проекта бяха приети и отразени в окончателния вариант на акта.

ДОСТОЕН ТРУД ЧРЕЗ КОЛЕКТИВНО ДОГОВАРЯНЕ

Колективното трудово договаряне безспорно е най-популярния и най-ефективен механизъм за социален диалог и постигане на по-достойни условия на труд. Резултатът от обединените усилия на работниците и служителите намира своя обективен израз именно в сключения от техния синдикат Колективен трудов договор (КТД).

Без създаване на синдикална организация сключването на колективен трудов договор е невъзможно!

Българското трудово законодателство предоставя само и единствено на синдикатите инициативата за колективно договаряне и възможността да представят работниците и служителите и да ги конституират като страна по КТД.

За съжаление, когато става въпрос за заетите в държавната администрация, възможността за ефективно използване на този най-важен инструмент за постигане на достоен труд е драстично обезличена. Колективното трудово договаряне не фигурира като процедура в Закона за държавния служител по отношение на служебните правоотношения на държавните служители. Близо четвърт век след влизането в сила на ЗДСл, публичните власти у нас лицемерно се обявяват като насърчители на социалния диалог, позиционират се и се афишират като гаранتي за правата на работещите, но само ако този диалог и тези права се реализират относно правоотношения извън държавната служба. САС “Подкрепа” ще продължи да настоява за нормативно регламентиране на колективното договаряне за държавните служители. Проведеното в изпълнение на проект “Повишаване на осведомеността за достоен труд за по-добре функционираща администрация” показва, че повече от половината от анкетираните служители, посочват че това е основен проблем за постигане на достоен труд.



ДОБРА ПРАКТИКА:

- ⇒ С края на пандемичната обстановка САС “Подкрепа” ще стартира регулярно провеждане на синдикални обучения на ръководствата на синдикални секции, като се планира по темата за колективно трудово договаряне да бъдат обучени лидерите на всички синдикални организации.
- ⇒ Във всички големи административни структури, в които има членове на КТ “Подкрепа” (с изключение на учредените през последните няколко месеца), има сключени и действащи колективни трудови договори.
- ⇒ Въпреки споменатата по-горе липса на правна възможност за сключване на колективни трудови договори за държавните служители, в почти всички големи административни структури са сключени Споразумения, уреждащи служебните правоотношения, с които споразумения нормативният вакуум се запълва частично.

УЧАСТИЕ В ПОДГОТОВКАТА НА ВЪТРЕШНИ АКТОВЕ НА РАБОТОДАТЕЛЯ / ОРГАНА ПО НАЗНАЧАВАНЕ

Българското законодателство регламентира и гарантира **правото** на работниците и служителите, чрез синдикалните организации, в които членуват, да участват в подготовката на проекти за вътрешни актове на предприятието (фирма, организация, администрация, ведомство). На това установено в полза на синдикатите право, съответства **задължението** на работодателя/органа по назначаване да покани ръководните органи на тези организации да участват в подготовката на съответния акт. Коментираното право на синдикатите е уредено в **чл.37 от Кодекса на труда** и в **чл.44, ал.3 от Закона за държавния служител**:
Чл.37 КТ:

„Органите на синдикалните организации в предприятието имат право да участват в подготовката на проектите на всички вътрешни правилници и наредби, които се отнасят до трудовите отношения, за което работодателят задължително ги поканва”

Чл.44, ал.3 от ЗДСл:

„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”.

Законът не предвижда конкретна форма за провеждане на процедурата, затова в практиката могат да се срещнат разнообразни варианти на реда и начина на реализиране на участието в подготовката на вътрешните актове. Препоръчваме подготовката, организацията и провеждането на тази процедура да се отразява задължително в писмени актове, поне що се отнася до документирането на действията на синдиката в тази процедура.

Обичайно участието на синдикатите в подготовката на вътрешните актове се реализира в следната последователност:



Работодателят/органът по назначаване отправя покана до органите на синдикалната организация да участват в подготовката на съответния вътрешен акт. Няма пречка работодателят да е възложил изпълнението на процедурата на служители от съответните звена (напр. Счетоводство, ЧР, Личен състав, ТРЗ и т.н.).

В поканата работодателят би трябвало да посочи какъв е акта, който ще се подготвя, кога и как ще се реализира съвместната работа със синдикалните организации (напр. заседания, работни срещи) и кой ще участва в подготовката на акта от страна на работодателя. Редно и логично би било, към поканата работодателят да приложи проект на съответния вътрешен акт, който ще се подготвя. Ако това

не се е случило, препоръчваме писмено да се изисква предоставянето на проекта на текстовете.



Предполага се, че работодателят е изготвил и предварително предоставил проект на акта, който да бъде подложен на обсъждане. Ръководството на синдикат следва да е направило допитване (устно, чрез анкета, чрез решение на синдикално събрание или по друг начин) до членовете на организацията, за да може при подготовката на акта да изрази автентичното мнение на представляваните от синдиката работници и служители.



Синдикалната организация изпраща отговор до работодателя / органа по назначаване. Органите на синдикалната организация се определят в техните устави. В отговора се посочват лицата, които ще участват в подготовката на акта. Обикновено това са председателят и секретарят на синдикалната организация, но тези права могат да бъдат делегирани и на други представители на синдиката (напр. експерти, консултанти, членове на синдикалния съвет, ако такъв е създаден и функционира, и т.н.). Няма пречка органите на синдикалните организации, от своя страна да предложат ред за осъществяване на процедурата, различаващ се от предложения от работодателя.



Идва ред на същинската подготовка на акта и участието на синдикатите в този процес. Няма предвидени в закона срокове за започване и приключване на процедурата, но няма пречка такива да бъдат договорени между страните при нейната подготовка. Същинското разработване на проекта на вътрешния акт на предприятието с участието на синдикатите, най-често става чрез провеждане на срещи и заседания на упълномощените за това лица и протича като обмен на мнения, предложения, становища, въпроси и отговори, до достигане на окончателния вариант на подготвяния акт.

Препоръчва се провеждането на работни срещи или заседания, за които да се изготвят и оформят протоколи, които да отразяват имената на участниците в процедурата, разискванията, предложенията и становищата им по подготвяния акт. Могат да бъдат водени отделни протоколи за всяко заседание (работна среща) и финален протокол, който отразява окончателното становище на страните. Именно под този протокол следва да поставят подписи участниците в процедурата, както и да изискват екземпляр или копие на протоколите, които да се архивират в документацията на организацията. В този случай, подписът само удостоверява достоверността на вписаното в протокола, а не е израз на съгласие и съгласувана с работодателя воля.



Често процедурата по участие на синдикатите в подготовката на вътрешни актове се именува “съгласуване”, което е не само неточно, но и юридически невярно. Законът регламентира за работодателя само и единствено задължението да **покани** синдикатите да **участват в подготовката** на съответния акт. При това си участие синдикатите са свобод-

ни да изразяват всякакви мнения и становища, включително и пълно несъгласие с конкретни текстове в подготвяния документ. Работодателят, на практика, по никакъв начин не е обвързан чрез тази процедура да се съобрази и да приеме или отчете предложенията или мнението на синдикатите, но е длъжен да им даде възможност да изразят позицията си в рамките на съвместната подготовка на акта.

Поради тази специфика на участието на синдикатите, препоръчваме да се преустанови честата практика, синдикалните представители да подписват под давлением на работодателя (органа по назначаване) самият акт, който се подготвя. Това не е удачно, защото, от една страна синдикатите не са “автори” на акта и само са поканени за участие в подготовката му, а от друга страна, “подписването” създава у членовете на организацията усещането и впечатлението за “съгласие”, потвърдено чрез подписа, а не отчита действително изразената от ръководството на синдиката воля и мнение във връзка с акта.



В крайна сметка, окончателното приемане на съответния акт става с **едностранно волеизявление** на работодателя. Всички вътрешни актове в този смисъл се явяват **едностранни актове на работодателя/органа по назначаване**, който обичайно ги утвърждава със своя Заповед. На синдикатите е предоставена възможността да участват в подготовката, като гаранция за това участие са разпоредбите на чл.37 от КТ и чл.44, ал.3 от ЗДСл, съответно задължението на работодателя да ги поканва за всеки конкретен случай.

Независимо, че става дума за едностранни актове, зависещи единствено от волята на работодателя, който ги утвърждава, неспазването на по-горе описаната процедура от страна на работодателя е нарушение на трудовото законодателство и като такова може да доведе до търсене на административно-наказателна отговорност. Затова в случаите, когато работодателят пренебрегва тази процедура и не ги поканва за участие, синдикатите имат право, а и следва да се възползват от предоставената им в чл.40б, ал.1 от КТ сигнална функция, като сезират съответната областна дирекция “Инспекция по труда”.

Въпреки липсата на разпоредба, която да задължава работодателя да се съобрази с изразените от синдикалните организации становища по повод подготовката на вътрешните актове, реализацията на правото на участие в подготовката на вътрешните актове има важно практическо значение. Предоставя се възможност, гарантирана от закона, работниците и служителите предварително да се запознаят с проектите на актовете и намеренията на работодателя, да обсъдят и консултират своята позиция със своите членове, да я изразят пред работодателя в рамките на процедурата и да искат това да се протоколира. В не малко случаи, именно предварителния преглед и изразеното становище предотвратяват утвърждаването на незаконосъобразни актове, чието последващо оспорване би било значително по-трудно и изискващо повече време и усилия.

СИНДИКАТЪТ В ПРОЦЕСА ПО ОЦЕНЯВАНЕ НА СЛУЖИТЕЛИТЕ

Достойното и справедливо заплащане е едно от най-осезаемите проявления на концепцията за достоен труд. А възнагражденията на служителите в административните структури са пряко обвързани с резултатите от процедурите по оценяване на изпълнението. От атестацията са зависими както механизмите за определяне на основните заплати, така и размерите на начисляваните и изплащани допълнителни възнаграждения за постигнати резултати.

Процедурата по оценяване на служителите е уредена детайлно в Наредба за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация (НУРОИСДА). Наличието на синдикално членство, предоставя на служителя една допълнителна възможност да получи подкрепа в процеса на оспорване на оценка, в случаите, когато същата е необективна и несправедлива.

Съгласно чл.3, ал.2 от НУРОИСДА, “оценяването на изпълнението на длъжността на всеки служител в държавната администрация се извършва от оценяващ ръководител под наблюдението и контрола на контролиращ ръководител и на синдикалната организация на работниците и служителите в администрацията”. Въпреки че в наредбата не са създадени достатъчно ефективни възможности за осъществяване на наблюдение и контрол, то наличието на синдикат в администрацията и членството в него, предоставят няколко допълнителни възможности за постигане на по-обективно и по-справедливо оценяване, запазващо достойнството на оценявания и съответстващо на действително постигнатите резултати.

- ⇒ В процеса по оценяване, служителят има право да подаде **писмено искане за становище от синдикалната организация**, в която членува;
- ⇒ **Упълномощено лице от синдикалната организация** на работниците и служителите в администрацията **има право да преглежда формуляра за оценка** на служител, ако той е негов член и е подал писмено искане за становище от синдикалната организация на работниците и служителите в администрацията;
- ⇒ В случай, че възразява срещу оценката, оценяваният служител има право да изпрати копие от възражението до синдикалната организация на работниците и служителите в административната структура, в която членува;
- ⇒ В случай на получено копие от възражение срещу оценка, синдикалната организация на работниците и служителите в административната структура може да даде становище в 3-дневен срок.



ДОБРА ПРАКТИКА:

Ежегодно десетки становища във връзка с възражения срещу несправедливо и необективно оценяване се изготвят от ръководствата на синдикални структури на САС “Подкрепа”, както и от самият Синдикат на административните служители. Изключително удовлетворени сме, когато след становище на синдиката, оценката се завишава, макар това да не се случва толкова често, колкото би ни се искало.

УЧАСТИЕ НА СИНДИКАТА В ПРОЦЕДУРИ ПО ИНФОРМИРАНЕ И КОНСУЛТИРАНЕ

Колективната защита на правата и интересите на работниците и служителите намира проявление и в регламентираното в закона участие на синдикатите в процедури по информиране и консултиране.

Кодексът на труда ясно и императивно регламентира задължение за работодателите да провеждат процедури по информиране и консултиране с представителите на работниците и служителите в конкретно посочени случаи, като в тези процедури специално място е отредено и за синдикалните организации като естествен представител на членуващите в тях работници и служители.

- ⇒ Работодателят е длъжен да предостави на синдикалните организации и на представителите на работниците и служителите по чл. 7 и 7а от КТ в предприятието изискващата се от закона информация, както и да проведе консултации с тях.
- ⇒ Синдикалните организации и представителите на работниците и служителите по чл. 7 и 7а от КТ са длъжни да запознаят работниците и служителите с получената от работодателя информация, както и да вземат предвид тяхното мнение при провеждане на консултациите .
- ⇒ С колективен трудов договор или със споразумение работодателят и представителите на работниците и служителите по чл. 7а от КТ могат да договорят и други практически мерки за информиране и консултиране на работниците и служителите освен посочените в закона .
- ⇒ Когато работодателят има намерение да предприеме масови уволнения, той е длъжен да започне консултации с представителите на синдикалните организации и на представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 от КТ своевременно, но не по-късно от 45 дни преди извършването им, и да положи усилия за постигане на споразумение с тях, за да се избегнат или ограничат масовите уволнения и да се смекчат последиците от тях. Редът и начинът за провеждане на консултациите се определят от работодателя, представителите на синдикалните организации и представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 от КТ.
- ⇒ Преди извършване на промяната по чл. 123, ал. 1 от КТ, работодателят прехвърлител и работодателят приобретател, а в случаите на чл. 123а, ал. 1 от КТ - старият и новият работодател, са длъжни да информират представителите на синдикалните организации и представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 от своите предприятия за конкретно изброени в закона обстоятелства.

За съжаление, Законът за държавния служител **не регламентира** подобни процедури и участие на синдикатите в тях.

СИНДИКАЛНА КОЛЕКТИВНА ЗАЩИТА ЧРЕЗ ПРОТЕСТНИ И СТАЧНИ ДЕЙСТВИЯ

Изчерпването на възможностите за постигане на достойни условия на труд чрез диалог и сътрудничество, извиква на дневен ред необходимостта от приемане на организирани протести, а не рядко и до ефективни стачни действия.

Провеждането на протести, митинги и шествия е присъща за синдикалните организации дейност. Макар и не толкова масови и емоционално ескалиращи като тези в други държави в Европа и по света, организирани от синдикатите митинги и шествия са единствените по рода си в България подобни масови прояви на работниците и служителите по проблеми, свързани със защитата на трудови и социални права. За съжаление, те не се радват на необходимото медийно внимание, а често са пренебрегвани и от самите работещи, които възприемат синдиката като нещо извън тях, което някак само трябва да реши проблемите, без личното участие на самите работници и служители.

Що се отнася до провеждането на стачни действия, следва да се уточни, че законът допуска възможността за провеждане на стачни действия и без стачкуващите да са организирани от синдикална организация, но практиката недвусмислено показва, че без експертната и логистична подкрепа на своя синдикат, работниците и служителите често попадат в хипотеза на незаконни действия с произтичащите от това негативни за стачкувалите правни последици, както дисциплинарни, така и имуществени. Самият закон презюмира, че по принцип в колективния трудов спор, работниците и служителите се представляват от своите синдикални организации, освен ако не са решили друго и не са упълномощили други органи и лица. Стачните действия са необходим и работещ инструмент за решаване на колективен трудов спор. Успешната стачка е добре организираната стачка, а добрата организация и законосъобразното провеждане изискват знания и опит, с които разполагат именно организациите на работниците и служителите.



ДОБРА ПРАКТИКА:

Синдикатът на административните служители „ПОДКРЕПА“ няма колебания да организира своите членове за участие в процедури по Закона за уреждане на колективните трудови

спорове в случаите, когато останалите средства за колективна защита на правата и интересите на работещите в администрацията са изчерпани. Само проведените в съвсем близко време стачни действия в редица административни структури красноречиво доказват тази решимост. Макар и предупредителни, ефективни стачни действия с преустановяване полагаането на труд последователно бяха проведени в Агенция за социално подпомагане, НЗОК и нейните териториални подразделения, Агенцията за геодезия, картография и кадастър и други по-малки като численост администрации. Всички тези организирани стачни действия, завършиха с успех, макар и понякога не напълно задоволителен.

СИНДИКАТЪТ ОСИГУРЯВА БЕЗПЛАТНО ЕКСПЕРТНО И КОНСУЛТАНСКО ПОДПОМАГАНЕ И БЕЗПЛАТНА ПРАВНА ЗАЩИТА

Когато се организират в синдикат, работниците и служителите не само се обединяват за постигане на по-достойни условия на труд. Те могат да разчитат в своята борба за достоен труд на експертния потенциал на избраната синдикална организация. САС „Подкрепа“ осигурява **експертно подпомагане и консултиране** на своите структури и на отделните си членове, още от момента на инициране на процедура по учредяване на синдикална секция. Предоставянето на устни и писмени консултации, изготвянето на образци на документи, становища, разяснения и други са ежедневен и постоянен ангажимент, който включва цяла палитра от разнообразни действия от експертното подпомагане при подготовката и провеждането на процедури по колективно договаряне, до консултантските услуги по индивидуални трудово-правни проблеми.



ДОБРА ПРАКТИКА:

Невъзможно е да се изброяват и коментират десетките индивидуални проблеми, по които наши членове ежедневно се обръщат към синдиката за консултация и експертно съдействие. Впечатляващи обаче са резултатите от намесата на синдикалните експерти при проблеми, които касаят големи групи работници и служители. Така, например, през 2020 г. след експертно становище на САС „Подкрепа“, в Агенция за социално подпомагане бяха отменени хиляди заповеди, в които се съдържаха разпореждане, че реализираното увеличение на заплатите на служителите е с временен характер за определен срок, а не трайна промяна в размера на основната заплата. Пак след експертна намеса на синдиката и отправяне на сигнал до ИА „ГИТ“ бе констатирано масово полагане на нерегламентиран извънреден труд в поделенията на Агенция по заетостта и същият бе заплатен на служителите.

Нуждата от експертно подпомагане често се **трансформира в потребност от осигуряване на правна защита** и процесуално представителство. Обезпечаването на правната защита на индивидуалните ни членове на територията на цялата страна изисква полагането на много усилия и ангажирането на сериозен финансов ресурс, който не винаги е във възможностите на синдиката.



ДОБРА ПРАКТИКА:

Опитът ни показва, че осигуряването на правна защита на членовете на синдиката е важен елемент от общия ангажимент за експертно подпомагане. САС „Подкрепа“ е в процес на изготвяне и приемане на нарочен Правилник, който ще регламентира ясно и детайлно реда и условията, при които ще се осигурява безплатно за нашите членове процесуално представителство по индивидуални трудови спорове.

СИНДИКАЛНО ОБУЧЕНИЕ

От наименованието на проект „Повишаване на осведомеността за достоен труд за по-добре функционираща администрация“ е видно, че възприемаме информираността на работниците и служителите като основна гаранция за техния успех в борбата им за ДОСТОЕН ТРУД, защото

ЗНАНИЕТО Е ЗАЩИТА!

Сдружаването в синдикална организация позволява придобиването и натрупването на знания и опит, както за правата, които имаме като работници и служители и като синдикат, така и за механизмите, които са ни предоставени за защита на тези наши права. Поради тази причина, обръщаме специално внимание на подготовката и провеждането на различни форми на синдикално обучение на нашите активисти и редови членове.

Ковид кризата даде сериозен тласък на използването на съвременните информационни технологии за провеждане на неприсъствени форуми, като така облекчи възможността за по-интензивно участие на нашите членове в повече и по-разнообразни събития както от национален, така и от международен характер.

Участието на работниците и служителите в различни форми на съвместна работа и синдикално обучение с техни колеги, освен нови знания, предоставя и уникалната възможност за осъществяване на контакти между синдикалисти и обмяната на опит и добри практики между тях за постиженията и резултатите в борбата за достоен труд.



ДОБРА ПРАКТИКА:

⇒ С края на пандемията от Covid-19 се поставя начало на процеса на трайно възстановяване на практиката по организиране и провеждане на синдикални обучения за синдикални активисти на САС „Подкрепа“. Организацията планира още през 2023 г. да бъдат проведени десетки обучителни мероприятия, по-голямата част от които в присъствена форма.

⇒ Само в рамките на проект „Повишаване на осведомеността за достоен труд за по-добре функционираща администрация“ е планирано провеждането на 12 обучения с участието на около 250 синдикални активисти от различни административни структури в цялата страна.

СОЛИДАРНО СИНДИКАЛНО ПОДПОМАГАНЕ ЧРЕЗ ПРЕДОСТАВЯНЕ НА БЕЗВЪЗМЕЗДНА ФИНАНСОВА ПОМОЩ

Синдикатът е най-вече организация от хора. Обединени от идеята за общи действия за по-добри и по-достойни условия на труд, те се превръщат в едно голямо семейство, в което споделят не само общите си професионални проблеми, но и своите чисто човешки радости и тегоби. Така, по естествен път се появява нагласата и желанието за допълнителна солидарност и съпричастие, за проявата на които синдикалната организация е естествена среда.

Нормално и логично е членовете на синдиката да очакват подкрепа от своите колеги и съмишленици, тогава когато имат нужда от нея, затова е често явление организирането на синдикалните ни членове в инициативи за подпомагане на техни колеги в трудни житейски ситуации.



ДОБРА ПРАКТИКА:

На 8 септември 2022 г., с Решение на Синдикалния съвет на САС „Подкрепа“ бе утвърден **Правилник за предоставяне на безвъзмездна финансова помощ** на членовете на синдиката.

Правилникът влезе в сила от 1 януари 2023 г. Считано от тази дата, всеки член на САС „Подкрепа“ може да заяви и получи синдикална безвъзмездна финансова помощ. Помощите се предоставят в следните случаи:

1. раждане на дете;
2. сключване на граждански брак;
3. продължително боледуване;
4. оперативно лечение и/или следоперативно възстановяване;
5. смърт на член на САС „Подкрепа“.

Условията за получаване на помощта и нейния размер са подробно разписани в Правилника за предоставяне на безвъзмездна финансова помощ на членовете на САС „Подкрепа“, който можете да откриете в раздел „Устройствени документи“ или като сканирате този код:



ЗАЕДНО ВЪВ ВСИЧКО!

СИНДИКАТЪТ ДАВА ПОВЕЧЕ - ПРОГРАМА “СИНДИ БОНУС”



Общите усилия за постигане на ДОСТОЕН ТРУД, не само не изключват, но и могат силно да подпомогнат стремежа ни към **ДОСТОЕН ЖИВОТ**.

Обединяването на голям брой работници и служители в синдикална организация, която има изградена и добре развита национална структура, позволява използването на този ресурс за постигане на допълнителни придобивки за членовете на синдиката. Нарастващата численост на членовете на синдикалната организация дава възможност да се договарят преференциални условия и цени при организиран групов отпих, при ползване на определени услуги и при закупуване на определени стоки.

Членството в синдиката може, освен да ни бъде от полза във връзка с отношенията на и по повод работното ни място, да се превърне в източник на допълнителни предимства като акумулира допълнителни ползи, като:

- ⇒ ползваме търговски отстъпки или
- ⇒ популяризираме и предоставим предлагана от нас в лично качество услуга сред колеги синдикалисти в цялата страна.



ДОБРА ПРАКТИКА:

През последните години, САС „Подкрепа“ имаше възможността да предостави на свои членове различни видове търговски отстъпки за услуги и стоки, договорени от други синдикални структури на Конфедерация на труда „Подкрепа“ или от ръководството на САС „Подкрепа“. Успешното прилагане на тези практики и положителният отзвук сред членовете ни, стана причина да започнем работа по систематизиране и регламентиране на тези възможности и обединяването им в нарочна

ПРОГРАМА „СИНДИ БОНУС“,

която след като бъде окончателно разработена, ще анонсираме и популяризираме сред своите членове.

**Decent Work Awareness-Raising,
for better Functioning Administration
(DWARFa)**



*Този наръчник е изготвен
със съдействието на адв. Мирослав Димитров - експерт на
Синдикат на административните служители „ПОДКРЕПА“.*

*Изготвянето на наръчника е реализирано по проект
„Повишаване на осведомеността за достоен труд
за по-добре функционираща администрация“,
съфинансиран от Норвежкия финансов механизъм
2014-2021*

*Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от
Синдикат на административните служители „ПОДКРЕПА“
и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ
отразява официалното становище на финансиращата организация.*

В ръцете си държите наръчник как да извоювате сами
достойни условия на труд и заплащане.

Той няма да Ви научи на "позитивно мислене", което по-скоро
оправдава пасивната роля на жертва, макар и усмихната.
Наръчникът дава насоки за активно действие!

Имаме право да се обединим в синдикат и да свалим мисловната
униформа на прислуга пред ръководителя, която ни е наложена и
сме приели!

Имаме право да договаряме по-добри условия,
а където нямаме - ще променим законодателството.
Заедно!

Имаме право да стачкуваме и го правим!

Държавният служител не е бюрократ и чиновник.
Държавният служител е носителят на стабилността и
устойчивостта на държавата!

**Да извоюваме уважението, което ни се полага,
като първо се осъзнаем като отбор
и започнем сами да уважаваме себе си!**

Ваня Григорова