

**БРАНШОВ КОЛЕКТИВЕН  
ТРУДОВ ДОГОВОР**

**“ДЪРВООБРАБОТВАЩА И МЕБЕЛНА  
ПРОМИШЛЕНОСТ”**

**2014-2016 г.**

Днес, 31.10.2014 г., на основание чл. 51 и чл. 51 б от Кодекса на труда, се сключи Браншовият колективен трудов договор /БКТД/ на заетите в дружествата от дървообработващата и мебелната промишленост между Браншова камара на дървообработващата и мебелната промишленост, за краткост РАБОТОДАТЕЛ, представлявана от **СТОЯН СТОЯНОВ** – председател, от една страна и представителните синдикални браншови организации на национално равнище: Федерацията на синдикалните организации от горското стопанство и дървопреработващата промишленост /ФСОГСДП/ към КНСБ, представлявана от инж. **ПЕТЪР АБРАШЕВ** – председател и Федерация Лека промишленост на КТ “Подкрепа” /ФЛП - “Подкрепа”/, представлявана от **КИРИЛ ПЕЙКОВ** - председател, за краткост СИНДИКАТИ, от друга страна.

## **I. ПРЕДСТАВИТЕЛСТВО**

Чл. 1. Синдикатите са представителни организации като страна по настоящия договор и в това си качество представляват и защитават интересите на своите членове обединени в синдикални организации с доказана легитимност в дружествата от дървообработващата и мебелната промишленост.

Чл. 2. Браншовата камара, като страна по БКТД представлява и защитава стопанските интереси на работодателите от дървообработващите и мебелните дружества.

Чл. 3 /1/ Страните признават легитимността си при воденето на преговори и подписването на настоящия Браншов колективен трудов договор и правото на своите членове да подписват колективен трудов договор /КТД/ в дружествата от бранша.

При започване на преговорите, те удостоверяват легитимността си, със следните писмени документи:

- за Браншовата камара – Решение за съдебна регистрация, удостоверение за актуално състояние и пълномощно за водене на преговори;
- за ФСОГСДП – Решение за съдебна регистрация, удостоверение за актуално състояние и пълномощно за водене на преговори;
- за ФЛП - “Подкрепа” – Удостоверение за представителност на национално равнище и пълномощно за водене на преговори;

/2/ Отношението между работодателите и синдикатите ще се развиват въз основа на нормативните актове, диалога и преговорите.

## **II. ЦЕЛ, ПРЕДМЕТ И ДЕЙСТВИЕ НА БРАНШОВИЯ КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР**

Чл. 4 /1/ Браншовият колективен трудов договор урежда въпросите на трудовите и осигурителните отношения в бранша и въпроси, неуредени с повелителни разпоредби на закона.

/2/ Страните по БКТД уреждат взаимоотношенията си чрез съгласуване на интересите и добронамерено решаване на възникнали спорове и предотвратяване на конфликти чрез консултации и преговори между работодатели и синдикални организации и подписване на колективни трудови договори и споразумения. Следят за тяхното изпълнение.

Чл. 5. Настоящият договор има силата на браншов нормативен акт, който урежда въпроси на трудовите и осигурителните отношения, отнасящи се до:

1. работна заплата, допълнителни трудови възнаграждения и обезщетения;
2. трудова заетост, професионална квалификация и преквалификация;
3. безопасност и здраве при работа;
4. работно време, почивки и отпуски;
5. социална дейност и обществено осигуряване;
6. условия за синдикална дейност и социално партньорство;
7. процедура за присъединяване към КТД в дружеството;

Чл. 6. /1/ Браншовият колективен трудов договор е задължителен за работодателите от дружествата, членуващи в Браншовата камара.

/2/ Действието на договора се простира за синдикалните организации, членове на ФСОГСДП и ФЛП "Подкрепа".

/3/ Договореностите в настоящия БКТД са задължителни и за работодатели, нечленуващи в Браншовата камара на дървообработващата и мебелната промишленост, в които има легитимни организации на синдикатите, страна по този договор.

Чл. 7 /1/ Настоящият договор, както и колективните трудови договори на ниво дружество продължават действието си, независимо от промяната на собствеността и субектите, изпълняващи функциите на работодатели или на техните упълномощени представители.

/2/ В случаите на чл. 123 и чл. 123а от КТ завареният КТД действа до сключването на нов, но за не повече от една година от датата на промяната на работодателя. При наличието на два КТД, в сила е този който е с по – благоприятни клаузи за членовете на синдикалните организации.

/3/ Постигнатите договорености на национално и браншово равнище са минимални и задължителни. Влизат в действие автоматично, ако са по – благоприятни за работниците и служителите, членове на синдикатите, страна по договора и са основа за изготвянето и подписването на КТД в дружествата от бранша.

Чл. 8 /1/ До подписването на собствен КТД, дружествата прилагат БКТД.

/2/ Работодателят не може да издава разпоредби и актове, както и да сключва индивидуални трудови договори, които противоречат на постигнатите договорености или са по - неблагоприятни за синдикалните членове, страна по договора и присъединилите се към него.

/3/ Договореностите, постигнати с КТД в дружествата, които противоречат на разпоредбите в настоящия договор или са по - неблагоприятни, са невалидни.

Чл. 9. Неразделна част от КТД във всяко дружество от бранша са:

- Правилата за вътрешния трудов ред/ПВТР/;
- Вътрешните правила за работната заплата/ВПРЗ/;
- Списък на длъжностите, за които се полагат специално работно облекло и лични предпазни средства;
- Списък на длъжностите, за които се полага допълнителен платен годишен отпуск, при условията на чл. 156, ал.1, т. 1 и 2 от КТ;
- Списък на длъжностите, за които работниците и служителите имат право на безплатна храна и/или добавки към нея;
- Списък на производства и дейности с опасни за здравето условия на труд;
- Списък на членовете на синдикалната организация, страна по договора.

Чл.10 /1/ Представителните организации на работниците и служителите и работодателите в дружествата изграждат Съвети за социално сътрудничество за регулиране на въпросите на трудовите отношения и споровете по КТД.

/2/ Страните приемат Правила за дейността на Съветите за социално сътрудничество, с които се определя начина на избиране и броя на представителите, реда за свикване и провеждане на заседанията и осигуряването на условия за неговата работа.

3/ Съветът за социално сътрудничество осъществява контрол по изпълнение на КТД в дружеството.

/4/ При несъгласие на страните с решение на Съвета за социално сътрудничество, всяка от спорещите страни може да отнесе въпроса до Отрасловия съвет за тристранно сътрудничество /ОСТС/ към Министерство на икономиката, енергетиката и туризма /МИЕТ/ или до съда.

### **III. РАБОТНА ЗАПЛАТА, ДОПЪЛНИТЕЛНИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ И ОБЕЗЩЕТЕНИЯ**

#### *A. РАБОТНА ЗАПЛАТА*

Чл. 11. Страните се договориха, размерът на средствата за работна заплата в дружествата от бранша може да се определя на всеки шест месеца. Редът за определяне на средствата за работна заплата в дружествата се установява с ВПРЗ , съобразно формата на собственост и финансово-икономическото състояние.

Чл. 12 /1/ Страните се договориха за минимална месечна работна заплата за бранш “Дървообработваща и мебелна промишленост” - не по-малко от 360 лв., минимална дневна в размер не по-малък от 17,14 лв., минимална часова – не по-малко от 2,14 лв. /при 8-часов работен ден/.

/2/ При промяна на минималната работна заплата за страната, договорената минимална работна заплата за бранша по ал. 1 се актуализира със сумата на нарастване на минималната работна заплата за страната и влиза в сила от датата на промяната.

Чл. 13. Във всяко дружество, при сключване или промяна на КТД, размерът на средствата за работна заплата може да се променя в съответствие с изменението на обема на производство. Договарянето по места следва да се извърши на база не по-ниска от достигнатото равнище на средната брутна работна заплата за дружеството по дейности и категории персонал.

Чл. 14/1/ При договаряне на работната заплата за диференциране, съобразно степента на образование се приемат като минимални следните коефициенти:

I-ва квалификационна степен	- 1,05
II-ра квалификационна степен	- 1,10
III-та квалификационна степен	- 1,15
Специалист	- 1,25
Бакалавър	- 1,30
Магистър	- 1,40

Посочените коефициенти се ползват, когато съответното работно място е с изискване за съответна степен на образование.

Притежаваното по-високо образование не е основание за ползуване на съответния коефициент, когато работното място е с изискване за по-ниско такова. В този случай се ползува коефициент за съответното образование, изискващо се за работното място.

/2/ При финансови затруднения, при които не могат да се изплатят работните заплати, работодателят, след подписване на споразумение със синдикатите осигурява не по-малко от установената за бранша минимална заплата, доплащания по КТ и други

актове на МС, като разликата остава дължима до края на отчетната година, заедно с полагаемите лихви. Тази мярка се прилага за целия личен състав на дружеството.

/3/ Трудовите норми се обсъждат със синдикалните организации, страни по договора. Те се определят и изменят само, когато има основание за това, водещо до усъвършенстване на производството и организацията на труда.

/4/ Размерът на трудовото възнаграждение за единица изработка /разценка/ не може да бъде по-малък от уговореното с основния трудов договор трудово възнаграждение.

/5/ При промени на основната работна заплата, работодателят привежда задължително разценките към договорената основна заплата за всички работници, работещи по трудови норми, в съответствие с установения за страната 8-часов работен ден /дневна, часова/.

/6/ Работната заплата се актуализира периодично, в зависимост от финансовото състояние на дружеството и инфлационната обстановка за съответния период, при осигуряване на условия за ежегоден минимален ръст спрямо предходната година.

/7/ Договорената с КТД основна заплата за работниците и служителите е гарантирана при изпълнение на трудовите задължения и зададения обем работа по количество и качество. Критериите по този показател за оценка се регламентират във Вътрешните правила за работната заплата на съответното дружество по работни места, длъжности и професии.

/8/ Работодателят осигурява условия за заработване на основната работна заплата по трудов договор, освен в случаите на извънредни, независещи от него причини и обстоятелства, за които е длъжен да информира работниците и служителите и обсъди със синдиката извънредни мерки.

/9/ Всеки представляван от синдикатите работник и служител се задължава да изпълнява поставените от работодателя задачи в срок и в съответствие с длъжностната му характеристика, опит, квалификация, както и да съдейства за изпълнение на задачите на цялата бригада или отдел, в който работи.

/10/ Работник или служител, който освен своята работа или длъжност, записана в длъжностната му характеристика изпълнява и други задължения и отговорности, следва да получава допълнително трудово възнаграждение, размерът на което се определя с Вътрешните правила за работната заплата в дружеството.

/11/ Не могат да бъдат договаряни индивидуални работни заплати по трудов договор, по-ниски от началните размери за съответните категории и длъжности персонал.

/12/ Работодателят не може да договаря по-благоприятни условия на заплащане от установените в КТД, на работници и специалисти, за които договора няма действие.

/13/ Изключения по ал. 11 и 12 се допускат при доказана необходимост само за високо квалифицирани специалисти.

Чл. 15. Месечното трудово възнаграждение на работниците и служителите се изплаща в пари авансово и окончателно, ако не е договорено друго в КТД, или не е установена друга по-подходяща форма, но не по-късно от 30-то число на следващия месец.

## *Б. ДОПЪЛНИТЕЛНИ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ*

Чл. 16 /1/ Страните, се договориха да се изплащат следните допълнителни възнаграждения:

1. За всеки отработен нощен час или част от него се изплаща допълнително трудово възнаграждение в размер не по-малък от 30 на сто от минималната часова заплата за бранша.
  2. За времето, през което работникът или служителят е на разположение на предприятието, извън неговата територия, се заплаща допълнително възнаграждение за всеки час или част от него в размер не по-малък от 25 на сто от определената му с трудовия договор часова заплата, а през националните празници – 50 на сто.
  3. Когато по производствена необходимост, за определено време се променят мястото и характера на работата, работникът или служителят запазва или получава по-благоприятното трудово възнаграждение.
  4. Положеният извънреден труд се заплаща в размерите, посочени в чл. 262, ал. 1 от КТ.
  5. Допълнителното трудово възнаграждение за членовете на синдикатите, страна по настоящия договор, и присъединилите се, за продължителна работа за професиите и длъжностите в бранша не може да бъде по-малко от 1,0 за всяка година трудов стаж.
  6. При финансови възможности на дружеството, в рамките на календарната година, за Рождество Христово, Великден, за годишен отпуск и др. /по избор/, съгласувано със синдикатите, работодателят изплаща на работниците и служителите допълнително възнаграждение.
- /2/ С Вътрешните правила за работна заплата може да се предвиди и допълнително материално стимулиране за годишни резултати.
- /3/ Всички неупоменати в предходните алинеи допълнителни и други трудови възнаграждения се заплащат по реда и в размерите, посочени в КТ, Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, приета с ПМС № 4 от 2007 г. / Дв бр. 9 от 2007 г/, както и в други законови и подзаконови актове.
- /4/ Определянето на продължителността на трудовия стаж и професионален опит, за които се изплаща допълнително трудово възнаграждение се извършва от работодателя. Въз основа на представените от работника или служителя документи, работодателят преценява дали лицето е извършвало същата, сходна или със същия характер работа в друго предприятие.
- /5/ С колективния трудов договор работодателите и синдикатите могат да договарят и други допълнителни възнаграждения, в зависимост от специфичните условия в дружеството.

## В. ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

Чл. 17. В случаите на масови уволнения, работодателят е длъжен да изплати на освободените работници и служители обезщетение в размер на четири брутни трудови възнаграждения, на базата на последния календарен месец, предхождащ уволнението.

Чл. 18 /1/ Работодаателят дължи обезщетение на работници и служители в размер на брутното им трудово възнаграждение при уволнение по чл. 328, ал. 1, т. 1, 2, 3 и 4 от Кодекса на труда за времето, през което са останали без работа, но не по-малко от един месец.

/2/ При уволнение на работници и служители, членове на синдикатите – страна по този договор, в случаите по предходната алинея, на които остават 3 години до навършване на възраст за съответната категория труд, по която е придобито правото на пенсия, работодателят изплаща обезщетение в размер на 2 брутни работни заплати, а

ако е работил последните 10 години при същия работодател – 6 брутни работни заплати.

/3/ Работникът или служителят, когато е бил възпрепятстван да се яви на работа, поради природни бедствия, има право на обезщетение в размер не по-малък от минималната работна заплата за бранша.

#### **IV. ТРУДОВА ЗАЕТОСТ, ПРОФЕСИОНАЛНА КВАЛИФИКАЦИЯ И ПРЕКВАЛИФИКАЦИЯ НА ПЕРСОНАЛА**

Чл. 19 /1/ При възникване и промяна в трудови правоотношения в дружествата, работодателите не трябва да допускат пряка или непряка дискриминация, привилегии или ограничения, основани на народност, произход, пол, сексуална ориентация, раса, цвят на кожата, възраст, политически и религиозни убеждения, членуване в синдикални и други обществени организации и движения, семейно и материално положение, наличие на психически или физически увреждания, различия в срока на договора и продължителността на работното време.

/2/ Работодателите не следва да изискват информация или да предприемат други действия, уронващи достойнството и ограничаващи личните свободи на работниците и служителите.

/3/ Правото на членство в синдикатите не може да се поставя като условие за наемане на работа или промяна в трудовото правоотношение.

Чл. 20 /1/ Трудовият договор се сключва в писмена форма. Екземпляр от него и длъжностна характеристика за заеманата длъжност се предоставят на лицето при постъпване на работа.

/2/ Лицето се запознава с КТД, ВПРЗ, ПВТР и други вътрешно нормативни актове – служебно, непосредствено след постъпването му на работа.

Чл. 21 /1/ Срочен трудов договор се сключва между страните съобразно КТ, само когато естеството на работа налага това.

/2/ Работодателят не може да превръща едностранно трудовия договор за неопределено време в срочен трудов договор.

/3/ Промени в индивидуалния трудов договор се правят само с писмено съгласие на страните.

Чл. 22. При промяна на работодателя трудовото правоотношение с работниците и служителите не се прекратяват и се уреждат съгласно чл.123 и 123а от КТ.

Чл. 23 /1/ Ръководствата на синдикалните организации участват в подготовката на проектите на ПВТР, ВПРЗ и всички вътрешни правилници и наредби, които се отнасят до трудовите отношения, за което работодателят задължително ги поканва;

/2/ Работодателят своевременно информира синдикалните организации при изменение на дейността, икономическото състояние и организацията на труда на дружеството.

Чл. 24. Страните се стремят да съхранят и развиват работната сила, да осигуряват максимална трудова заетост, да повишават квалификацията и създават нови работни места. Те разработват пакет от защитни мерки за предотвратяване освобождаването на работна сила над 4 процента от заетите във всяко дружество в резултат на структурни промени.

Чл. 25 /1/ При необходимост от съкращения в щата над 4 на сто от средно списъчния състав на дружеството, работодателя се задължава не по-късно от 60 дни

преди датата на извършването им да започне процедура за информиране и консултиране. Работодателят представя на синдикатите писмена информация за :

1. Икономическото и финансово състояние на дружеството и перспективите за развитието му през следващия период, но не по-малко от 6 месеца.
2. Причините за предстоящите уволнения.
3. Броя на предлаганите за уволнение работници и служители, общо за дружеството, както и основните икономически дейности, групи професии и длъжности, към които се отнасят.
4. Броят на заетите работници и служители от основните икономически дейности, групи професии и длъжности в предприятието.
5. Принципите и критериите, по които ще се извършва уволнението на персонала.
6. Периодът през който ще се извършат уволненията.
7. Възможностите и задълженията на дружеството за пренасочване и преквалификация.
8. Дължимите обезщетения, свързани с уволненията.

/2/ В случаите, когато работодателят има намерение да предприеме масови уволнения по чл. 130 а от КТ, независимо от обстоятелствата дали работодателят или друг правен субект е взел решението довело до масови уволнения, той е длъжен да представи на ръководствата на синдикалните организации предвидената писмена информация по ал. 1.

/3/ Консултациите със синдикатите трябва да започнат в седем дневен срок от датата на връчване на необходимата информация по ал. 1. Преговорите завършват с подписване на споразумение, с което се цели да се избегнат или ограничат масовите уволнения и да се смекчат последиците от тях. Редът и начинът за провеждане на консултациите се определят от работодателят и представители на синдикалните организации.

/4/ Работодателят може да пристъпи към изпълнение на правата си по КТ за съкращения, след подписване на споразумение със синдикатите.

Чл. 26 /1/ Работодателите уведомяват съответното поделение на Агенцията по заетостта за предстоящите масови уволнения и проведените предварителни консултации със синдикатите и постигнатото споразумение с тях, но не по-късно от 50 дни преди датата на уволнението.

/2/ Работодателите представят в съответната дирекция/бюро по труда заявка за потребността от обучение на персонала.

/3/ След уведомлението по ал.1, работодателите и синдикатите, заедно с представители от съответното поделение на Агенцията по заетостта и Общинската администрация, участват в сформирането на екипи съгласно изискванията на Закона за насърчаване на заетостта и правилника за неговото приложение.

/4/ Екипите по чл. 25, ал.1 от Закона за насърчаване на заетостта, действат през периода от подаване на уведомлението до приключване на уволненията.

Чл. 27. При доказана необходимост от уволнение на персонал за всяко дружество, работодателят спазва следните приоритети:

1. Да не се уволняват работници и служители в работоспособна възраст, ако има работни места заети от пенсионери или лица придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст;
2. Да не се уволняват работници и служители, които единствени осигуряват доход за издръжка на семействата си или чиито съпруг/а е регистриран като безработен, при равна квалификация;

3. Да се назначават нови работници или служители отвън, само когато няма кандидати от персонала на дружеството, отговарящи на изискванията за заемане на длъжността;

Чл. 28. Страните се споразумяха работодателите от бранша да:

1. Обявяват на видно място свободните работни места и изискванията за тяхното заемане.
2. Определят работните места, подходящи за лица с намалена работоспособност, но не по-малко от предвидените в Наредба № 8 от 1987г., след предварителното им съгласуване със синдикатите.
3. Приемат с предимство на работа при равни други условия бивши работници и служители на дружеството, на които едностранно са прекратени трудовите договори, но не по тяхна вина или работници, глава на семейство.

Чл. 29. Работодателите в дружествата, във връзка със задълженията им по чл. 228а от КТ:

1. създават Съвети по квалификация, с участие на представителите на работниците и служителите;
2. работят по годишни Програми за поддържане, повишаване на квалификацията и преквалификация на персонала.
3. осигуряват до 5 /пет/ работни дни допълнителен платен годишен отпуск за поддържане или придобиване на нови професионалните знания и умения и/или ключови компетентности. Отчитането на реално използвания целеви отпуск да става с оправдателен документ.
4. включват във ВПРЗ критерии за обвързване повишаването на знанията, уменията и компетентностите на персонала с трудовото възнаграждение;

Чл. 30 /1/ Работодателите в дружествата от бранша осигуряват необходимите материални, технически и финансови условия за професионална квалификация и преквалификация на работниците и служителите, членове на синдиката, страна по договора и присъединилите се.

/2/ Работодателите в дружествата осигуряват условия за професионална квалификация и преквалификация на пренасочени и новопостъпили работници и служители – членове на синдикатите и присъединилите се, както и в случаите на разкриване и закриване на отделни производства и дейности и временно преустановяване на работата, с цел запазване на професионалния потенциал в дружеството и поддържане квалификационното равнище на заетите.

/3/ Работодателите осигуряват условия за участие на работниците и служителите, членове на синдикатите и присъединилите се, страна по този договор в курсове и обучения, свързани с трудовото и социално законодателство и техните права в трудовите правоотношения.

## **V. БЕЗОПАСНОСТ И ЗДРАВЕ ПРИ РАБОТА**

Чл. 31 /1/ Работодателите се задължават да осигурят спазване на Закона за здравословни и безопасни условия на труд.

/2/ В колективните трудови договори на дружествата се конкретизират производствата и дейностите по длъжности и професии, които се застраховат.

/3/ В предприятията се разработват собствени правила за безопасна работа за специфични производства и дейности, както и за отделни машини, съоръжения и работни места. Тези правила не могат да противоречат на единните и отраслови правила и други общовалидни за страната документи по безопасност на труда.

/4/ С правилата по предходната алинея задължително се запознават работещите и се поставят за ползване на работните места.

/5/ В зависимост от изпълняваната работа и съществуващия професионален риск, работодателите организират провеждането на инструктаж, обучение и изпит по безопасността на труда на работещите в обем и периодичност, съгласно нормативните актове.

/6/ Инструктажите, обучението и изпитите по безопасността на труда се провеждат по време на работа, като разходите са за сметка на работодателя.

/7/ Синдикатите, чрез комитетите и групите по условия на труд се задължават да участват активно в разработването на всички програми и предприети действия и мерки за подобряване условията на труд.

/8/ Работодателите осигуряват на работниците и служителите обслужване от служби по трудова медицина.

Чл. 32 /1/ Работодателите осигуряват:

1. необходимите финансови и технически средства за спазване на нормите и изискванията за безопасни условия на труд.

2. специално работно облекло и лични предпазни средства по списък на длъжностите и не се допускат до работа работници и служители, които са без предвидените за вида работа защитни средства и специални работни облекла.

/2/. Работодателят е длъжен:

1. да осигурява безплатна храна и/или добавки към нея и други средства на заетите в производства, свързани с вредни за здравето условия или за работа при специфични условия и организация на труда на стойност не по-малка от 2,20 лв. на ден на работник или служител, съгласно утвърдения списък;

2. на работниците от нощната смяна да осигурява за сметка на дружеството тонизиращи напитки – кафе, чай или други на стойност, определена в КТД, но не по-малко от 1,10 лв. на човек на смяна. Същите не могат да се компенсират с пари (Наредба №11/21.12.2005 г., Дв бр.1 от 03.01.2006 г. за определяне условията и реда за осигуряване на безплатна храна и/или добавки към нея).

/3/ Във всяко дружество може да се осигуряват средства за безплатна храна извън предвидената в нормативните документи по споразумение между работодателя и синдикатите, на стойност 1,5 на сто от минималната работна заплата за бранша.

/4/ Работодателят, след обсъждане със синдикатите, одобрява списък и осигурява подходящо работно облекло за работниците и служителите.

Чл. 33 /1/ Работодателите осигуряват периодичен контрол и замервания на параметрите на работната среда най-малко на 2 години.

/2/ На база на съставените паспорти на работните места се определят източниците на вредности и се извършва оценка на характера и времето на действие на вредните фактори. Ежегодно се определят броя на работните места и работещите при условия на труд, неотговарящи на нормативните изисквания.

/3/ Работодателят, съвместно със здравните органи определя ежегодно длъжности и работни места, подходящи за заемане от трудоустроени, бременни, кърмачки и непълнолетни при спазване изискванията на глава XV от КТ.

Чл. 34 /1/ На видно място в дружеството, в цеховете или на работните места да има информация за вредните продукти, с които се работи, кратка характеристика и възможни поражения при неправилна работа с тях, съгласно ЗЗБУТ.

/2/ Синдикатите поемат задължението да съдействат на работодателите за провеждане на широка информационна кампания за разясняване вредните последици върху живота и здравето на заетите от неспазване на изискванията за безопасност и здраве при работа.

Чл. 35 /1/ Работодателите ежегодно провеждат безплатни профилактични медицински прегледи на работниците, а на тези категории работници, работещи в утежнени условия на труд, профилактичните медицински прегледи се провеждат на 6 месеца, като разходите се поемат от работодателя, а синдикатите се ангажират с обезпечаване на присъствие.

/2/ Работодателят осигурява периодични медицински прегледи за всички работници и служители.

/3/ Работодателят ежегодно прави анализ на трудовия травматизъм и професионалната заболяемост и съвместно със синдикатите да набелязва мерки за отстраняване на причините от неблагоприятните последици.

/4/ Резултатите от установените данни за безопасни условия на труд и анализ за трудовия травматизъм и професионалната заболяемост се разглеждат на общо /делегатско/ събрание на дружеството.

Чл. 36. Представителите на работниците и служителите, членове на Комитетите /Групите/ по условия на труд ползват защита за времето, през което изпълняват тези задължения. Работодателят може да прекрати трудовия им договор само след предварително писмено съгласие на съответната национална федерация /ФСОГСДП или ФЛП -“Подкрепа”/.

Чл. 37 /1/ Работникът има право да откаже или преустанови работа, когато възникне сериозна и непосредствена опасност за здравето или живота му, като незабавно уведоми в писмена форма прекия си ръководител и синдикалния лидер.

/2/ Всички разходи, свързани с лечението на пострадал по време на работа, при изпълнение на служебните си задължения, но не по негова вина, се поемат от дружеството, в случай че лицето не е застраховано.

## **VI. РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ И ОТПУСКИ**

Чл. 38 /1/ Разпределението на работното време, графици за работа на смени и почивки, условията и реда за полагане на нощен и извънреден труд, както и отчитането и изчисляването на работното време се урежда с ПВТР, който е неразделна част към КТД в дружеството.

/2/ Работодателят утвърждава Списък на длъжностите, реда и начина за отчитане на категориите персонал, за които се налага, предвид характера на работа, да дежурят или да бъдат на разположение през определено време от денонощието.

Чл. 39 /1/ Дружествата от бранш “Дървообработваща и мебелна промишленост “ работят на 5-дневна работна седмица и 8-часов работен ден.

1. нормалната продължителност на седмичното работно време при 5-дневна работна седмица е до 40 часа;
2. началният и крайният час на работния ден се определят в ПВТР;
3. намалено работно време се установява за работници и служители, отговарящи на изискванията на чл.137 от КТ.

/2/ Работодателите не могат едностранно да променят графика на работното време за повече от 10 дни. Наложителните изменения в това отношение се извършват съгласувано със синдикатите. Графикът се обявява две седмици предварително.

Чл. 40 /1/ Страните се договориха, че престой по смисъла на чл. 328 ал. 1 т. 4 от КТ е престоят в размер не по-малък от 20 работни дни.

/2/ Причините за престоя и продължителността му се регистрира в специален дневник.

/3/ Заплащането за времето на престоя се урежда съгласно КТ.

Чл. 41 /1/ С цел гъвкавост при използване на работната сила, запазване на работните места и в зависимост от производствения процес работодателите могат да одобряват различни видове работно време, като спазват изискванията на Кодекса на труда.

/2/ Преминването от един към друг вид работно време става след писмено съгласуване със синдикатите, страна по КТД.

/3/ Продължителността, видът и разпределението на работното време се уреждат между страните по договора, като се спазват изискванията на чл. 151, ал. 1 и чл. 152 и чл. 153 от КТ.

Чл. 42. Работодателят осигурява на работниците и служителите, които полагат нощен труд топла храна, ободряващи напитки и други облекчаващи условия за ефективна работа, съобразно изискванията на чл. 140 и чл. 140а от Кодекса на труда.

Чл. 43 /1/ Работодателят въвежда работа на смени по своя преценка, с оглед нуждите на производството и технологичните процеси. В Правилника за вътрешния трудов ред се определя периода и последователността при преминаване от една смяна в друга.

/2/ При работа на смени се разработват графици, съобразени с изискванията на чл. 141, ал. 4 от Кодекса на труда, с които навреме се запознават работниците и служителите.

Чл. 44. Удължаване на работното време, на основание чл. 136а от Кодекса на труда може да се осъществи само за работници и служители, които работят при подневно отчитане на работното време.

Чл. 45 /1/ Извънреден труд се полага съобразно изискванията на КТ и се оформя с писмено разпореждане на работодателя за всеки отделен случай.

/2/ Синдикалните ръководства в предприятията имат право на информация за полагането, отчитането и заплащането на извънредния труд.

/3/ На работника или служителя се осигурява 12-часова почивка, в случаите, когато извънредния труд предхожда редовен работен ден.

Чл. 46 /1/ Работното време се прекъсва с почивки, съгласно Наредба № 15/31.05.1999 г. на МЗ и МТСП за условията, реда и изискванията за разработване и въвеждане на физиологични режими на труд и почивка по време на работа /ДВ бр. 54 от 1999 г./. Регламентираните почивки се определят с ПВТР на дружеството.

/2/ Работодателят осигурява почивка за хранене в размер на не по-малко от 30 минути, извън работното време.

/3/ При непрекъсваем процес на работа, времето за хранене се включва в работното време и е не по-малко от 30 минути.

/4/ Междудневните и седмичните почивки се регламентират съгласно чл. 152 и 153 от Кодекса на труда и ПВТР.

Чл. 47. Страните се споразумяха, че размерът на основния платен годишен отпуск за работниците и служителите, страна по договора е не по-малко от 21 работни дни.

Чл. 48 /1/ При условията на чл. 156, ал.1, т. 1 и 2 от КТ, работниците и служителите имат право на допълнителен платен годишен отпуск:

1. за работа във вредни за здравето условия или за работа при специфични условия, не по-малко от 7 работни дни;
2. за работа при ненормирано работно време за специалисти 6 работни дни,

а за ръководители до 12 работни дни, регламентирани с ПВТР.

/2/ Работници и служители, членове на синдикатите, страна по договора и присъединилите се, със загубена работоспособност 50 и над 50 на сто, имат право на платен годишен отпуск в размер не по-малко от 28 работни дни.

/3/ Работодателят, съгласувано със синдикатите в дружеството, утвърждава Списък на професиите и длъжностите, имащи право на допълнителен платен годишен отпуск, съгласно действащата нормативна уредба.

Чл. 49. Работниците и служителите не могат да бъдат принуждавани да ползват неплатен отпуск.

Чл. 50. На работниците и служителите от едно и също семейство, работещи при общ работодател, се осигурява едновременно ползване на платения годишен отпуск, ако те желаят това.

Чл. 51. Страните се договориха, работничка или служителка, член на синдикатите, страна по договора с 2 живи деца до 18-годишна възраст да има право на допълнителен платен годишен отпуск в размер на 2 работни дни, с 3 и повече живи деца до 18-годишна възраст – на 4 работни дни платен отпуск за една календарна година.

Чл. 52 /1/ Работник или служител, член на синдикатите, който учи без откъсване от производството в средно или висше училище, има право на допълнителен платен отпуск в размер на 25 работни дни за всяка учебна година.

/2/ Алинея 1 се прилага, ако работникът или служителят е сключил договор с работодателя за работа в дружеството след завършване на образованието за период, уговорен между страните.

## **VII. СОЦИАЛНА ДЕЙНОСТ И ОБЩЕСТВЕНО ОСИГУРЯВАНЕ**

Чл. 53. Работодателите от бранша осигуряват работниците и служителите по професии и длъжности за всички осигурителни и социални рискове, по условия и ред установени от закона.

Чл. 54. Работодателите от бранша се ангажират да застраховат работниците и служителите за риск срещу злополука, за допълнителна пенсия и здравно осигуряване, като за целта се осигурят допълнителни средства.

Чл. 55 /1/ Работодателите от бранша в условията и изискванията на чл.292, 293 и 294 от Кодекса на труда да осигуряват средства за социални мероприятия и подпомагане на работниците и служителите в дружеството през текущата година в размер минимум 10 на сто от Фонд работна заплата, чиято база се договаря в дружествата през годината.

/2/ Определените по предходната алинея средства се използват по предварително съставена съвместно от работодателя и синдикатите и при приета с решение от Общото събрание (събрание на пълномощниците) на дружеството план-сметка за:

1. Организиране на рационално столово хранене и поевтиняване на храната в дружеството;
2. Разкриване и поддържане на търговски обекти за услуги на територията на дружеството;
3. Социално подпомагане на работници и служители, изпаднали в тежко материално и здравословно положение, при смърт на работници или членове на техните семейства;
4. Транспортно обслужване от местоживеенето до местоработата.

5. Поддържане и издръжка на собствена почивна база и договаряне на бази за почивка, спорт и туризъм;
6. За подпомагане при ползване на платен отпуск;
7. Валчерите за храна, при спазване изискванията на Закона за корпоративното и доходно облагане;

/3/ Средствата не могат да се ползват за други цели, освен за потребностите посочени в план-сметката по ал. 2.

/4/ Веднъж на 6 месеца работодателят съвместно със синдикатите отчитат изпълнението и разходването на средствата по утвърдената план-сметка за социални мероприятия и подпомагане.

Чл. 56. Задължителното допълнително пенсионно осигуряване се урежда съгласно действащата нормативна уредба.

Чл. 57. Допълнителното задължително пенсионно осигуряване обхваща работещите в условията на втора категория труд, с цел да се обезпечи доход чрез предоставяне на допълнителна пенсия.

1. Допълнителното задължително пенсионно осигуряване се осъществява при условията и реда на част втора от Кодекса за социално осигуряване (КСО) въз основа договор на осигурените лица с лицензирано пенсионноосигурително дружество за участие в универсални и/или професионални пенсионни фондове;
2. Допълнителното задължително пенсионно осигуряване се осъществява чрез схеми на капиталов принцип на базата дефинирани вноски за сметка на осигурителите;
3. Работещите при условията на втора категория труд, задължително се осигуряват в професионален фонд за пенсии за ранно пенсиониране независимо от възрастта;

## **VIII. УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ И СОЦИАЛНО ПАРТНЬОРСТВО**

Чл. 58. Страните регулират трудовите и осигурителните отношения в бранша и изпълнението на настоящия договор на основата на преговорите, равноправния диалог и социалното сътрудничество.

Чл. 59. Страните се споразумява в случаите на чл. 7а от КТ, общото събрание на дружеството да предоставя функциите по чл. 7а, ал.1 от КТ на определените от ръководствата на синдикатите представители на работниците и служителите.

Чл. 60. Синдикатите, подписали настоящия БКТД имат свободен достъп в дружествата от бранша за осъществяване на срещи с работодателите, работниците и служителите и със синдикалните дейци в изпълнение на техни синдикални цели и задачи.

Чл. 61 /1/ Правото на синдикална дейност в дружеството възниква от момента на сдружаването на работниците и служителите в синдикална организация – член на Федерация, подписала този БКТД. При един и същ работодател не се допуска водене на преговори с повече от една синдикална организация към КНСБ и КТ “Подкрепа”.

/2/ Синдикалната организация се легитимира пред работодателя с препис-извлечение от протокол от учредително или отчетно-изборно събрание и удостоверение за легитимност от съответната федерация.

Чл. 62 /1/ Работодателят предоставя безвъзмездно на синдикатите за ползване недвижимо имущество, движими вещи, оборудване, обзавеждане, средства за комуникации и други материални условия, необходими за синдикална дейност, както и изплаща командировъчни при участието им в синдикални обучения и мероприятия на синдикалните федерации, страна по договора.

/2/ Синдикатите в дружеството, след съгласуване с работодателя, имат право на достъп до информация, предмет на договореностите в КТД.

/3/ Синдикалните дейци в дружеството имат право на достъп до всички работни места за провеждане на срещи и разговори с работници и служители, след уведомяване на прекия ръководител.

/4/ Синдикатите в дружеството могат да провеждат събрания и срещи през работно време по своя инициатива или по инициатива на синдикалните органи, след съгласуване за времето и мястото с работодателя.

/5/ При провеждане на събрания в дружествата могат да участват, след надлежно акредитиране, членове на синдикални ръководства на регионално, отраслово и национално ниво, както и техни представители.

Чл. 63. Работодателят в дружеството възлага на упълномощено за целта лице събирането и превеждането на членския внос на синдикалните членове по ред и начин, определен на събирането на синдикалната организация.

Чл. 64 /1/ Във всяко дружество работодателите предоставят по силата на чл.159 от КТ допълнителен платен годишен отпуск за синдикални членове на централни, отраслови, браншови, териториални ръководства и на синдикални ръководства (председател и секретари) в дружествата в размер на 150 часа за една календарна година. Същият се заплаща по реда на чл.177 от КТ, срещу представен документ от структурата - организатор и служебна бележка за присъствие.

/2/ За участие на синдикални членове в мероприятия на КТ "Подкрепа", КНСБ, ФЛП - "Подкрепа" и ФСОГСДП-КНСБ същите имат право на допълнителен платен отпуск по реда на чл.159 и чл.177 от КТ извън договорения в предходната алинея, срещу предоставен документ за участие и предварително писмено уведомяване на работодателя от структурата – организатор.

Чл. 65 /1/ Страните се споразумяха, че работодателите от бранша при условията на чл.328, ал.1, т.т.2, 3, 4, 5, 11 и 12, както и на чл. 330, ал. 2, т. 6 от КТ ще прекратяват трудовите договори на работници и служители – членове на синдикалните ръководства в дружествата, териториални, отраслови или национални ръководни изборни синдикални органи, както и председатели на ревизионни комисии, стачни комитети и комисии по договаряне на КТД, през времето, докато заемат посочените по-горе изборни длъжности и до 9 месеца след прекратяване на мандата им, само след предварително писмено съгласие на ФСОГСДП-КНСБ или ФЛП - "Подкрепа".

/2/ При необходимост от уволнение по чл. 328 ал. 1 т. 6 от КТ на членовете на синдикалните ръководства се предлага друга, съответстваща на квалификацията им работа.

Чл. 66. Страните се споразумяха, че работодателите в дружествата от бранша могат да уволняват работници или служители, членове на синдикатите и присъединилите се поради съкращаване в щата или намаляване обема на работа след предварително съгласие на съответния синдикален орган в дружеството, в 14-дневен срок от постъпването на искането, съгласно чл. 333, ал. 4 от КТ.

Чл. 67. Синдикатите поемат задължението да съдействат за спазване на трудовото и социално законодателство и за подобряване на дисциплината в дружествата с цел увеличаване на конкурентноспособността на производството, което е гаранция за увеличаване на доходите на синдикалните членове. Те не защитават свои членове, за

които има неоспорими доказателства за нарушаване на трудовото законодателство, КТД и други подписани споразумения.

Чл. 68. Страните са единодушни, че при смяна на собствеността на дружествата от бранша следва да се спазват и гарантират:

1. Предмета на дейност и по-нататъшното развитие на дружествата;
2. Запазване броя на работните места и разработване на програма за нови такива;
3. Запазване равнището на достигнатата средна брутна работна заплата с тенденция към завишаването ѝ;
4. Запазване и увеличаване на социалните придобивки;
5. Правата на трудещите се да образуват синдикати и да членуват в тях, както и правото на работодателите да се организират;
6. Непрекъснато подобряване условията на труд, на работна среда чрез увеличаване на инвестициите за опазване и заздравяване на природната среда и екологично чисто производство;
7. Признаване на постигнатите договорености в БКТД и КТД в дружествата.

Чл. 69. По инициатива на всяка от страните по БКТД съвместно се обсъждат и внасят мотивирани предложения пред компетентните органи за решаване на значими проблеми на бранша, свързани със суровинната база, инвестиционната политика и развитие, финансово-кредитни, данъчни, пазарни и социални проблеми.

Чл. 70. Синдикатите имат право на своевременна, достоверна и разбираема информация по въпросите на трудовите и осигурителните отношения, за икономическото и финансовото състояние на дружеството: Баланс, Отчет на приходите и разходите, Структура, Щатно разписание по длъжности, Средна работна заплата по категории персонал и др., независимо от собствеността, съгласно изискванията на чл.52, ал.1, т. 2б и чл. 130 и от130а до 130г от КТ. Информацията да бъде предоставена в писмена форма и в 5 дневен срок от датата на поискване.

## **IX. ПРОЦЕДУРА ЗА ПРИСЪЕДИНЯВАНЕ КЪМ КТД В ДРУЖЕСТВАТА**

Чл. 71. Страните се споразумяха за следния ред и начин за присъединяване към КТД в дружествата на нечленуващи работници и служители в синдикатите, страна по този договор:

1. Подаване на писмено заявление до работодателя, страна по договора;
2. Заявленията се завеждат незабавно в специален дневник, който е на разположение на страните;
3. Работодателят и синдикатите, страни по договора се задължават да уведомят всеки присъединил се със заявление, както и длъжностните лица, имащи отношение, за правото му да ползва договореностите в КТД;
4. Постигнатите договорености в КТД важат за присъединилите се три месеца след датата на подаване на заявлението за присъединяване и внасяне на солидарна вноска по ред и начин, договорен в КТД.

## **X. ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ**

§ 1. Страните информират своите структури за хода на преговорите, за сключването на БКТД, предоставят им го след неговото подписване и съдействат за подписването на КТД в дружествата от бранша.

§ 2 Страните се задължават да преговарят по предмета и съдържанието на БКТД в случаите на промяна на нормативната и законова уредба или при съществени изменения на социално-икономическите условия по време на неговото действие в 30 дневен срок от настъпване на промяната при писмено искане на една от страните.

§ 3 Изменения и допълнения в БКТД се допускат след преговори, които започват в 15 дневен срок след отправяне на писмено искане на една от страните.

§ 4. Изпълнението на договореностите в този БКТД се контролира от ОСТС към МИЕТ.

§ 5. За времето на действие на договора синдикатите поемат задължението да не предприемат ефективни стачни действия по условията на постигнатите договорености, освен в случаите на констатирано нарушение и отказ за изменение по установения ред.

§ 6. Колективният трудов договор за бранш “Дървообработваща и мебелна промишленост” влиза в сила от 01.10.2014 г. Срокът на неговото действие е двугодишен -до 30.09.2016 г.

§ 7. Използваните в настоящия договор понятия са съгласно разпоредбите на Кодекса на труда.

§ 8. Страните се задължават да запознаят своите структури със съдържанието на този БКТД до 15 дни след неговото регистриране.

Колективният трудов договор за бранш “Дървообработваща и мебелна промишленост ” е подписан в четири екземпляра, с еднаква сила на действия за всяка една от страните и един за ИА “ГИТ”.

ФЕДЕРАЦИЯ ЛЕКА ПРОМИШЛЕНОСТ  
НА КТ “ПОДКРЕПА”  
ПРЕДСЕДАТЕЛ:

/К. Пейков/

ФСО ГОРСКО СТОПАНСТВО  
И ДЪРВОПРЕРАБОТВАЩА  
ПРОМИШЛЕНОСТ  
ПРЕДСЕДАТЕЛ:

/инж. П. Абрашев/

БРАНШОВА КАМАРА НА ДЪРВО-  
ОБРАБОТВАЩАТА И МЕБЕЛНАТА  
ПРОМИШЛЕНОСТ  
ПРЕДСЕДАТЕЛ:

/ Ст. Стоянов/