

**БРАНШОВ КОЛЕКТИВЕН
ТРУДОВ ДОГОВОР**

ЗА РАБОТЕЩИТЕ В БРАНШ

**“ЦЕЛУЛОЗНО-ХАРТИЕНА
ПРОМИШЛЕНОСТ”**

ПРЕЗ 2016-2018 ГОДИНА

СОФИЯ, 2016 г.

Днес, 16.02.2016 г., Браншова камара на работодателите от “Целулозно-хартиената промишленост”, представлявана от ст.н.с. д-р инж. **КРАСИМИР САВОВ** – председател, за краткост **РАБОТОДАТЕЛ**, от една страна и представителните синдикални браншови организации на национално равнище: Федерация 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 на “Подкрепа”/, представлявана от **РОСИЦА МАРИНОВА** – председател – от друга страна, за краткост **СИНДИКАТИ**, в качеството си на равнопоставени страни, на основание на утвърдените с КТ принципи и условия за колективното трудово договаряне, актове и решения на Министерски съвет и Националния съвет за тристранно сътрудничество, сключиха настоящия Браншов колективен трудов договор за периода **01 април 2016 г. – 31 март 2018 г.**

I. ПРЕДСТАВИТЕЛСТВО

Чл. 1. ФСОГСДП към КНСБ и ФЛП на КТ “Подкрепа” представляват и защитават интересите на своите членове и на синдикалните организации в дружествата от бранша.

Чл. 2. Браншовата камара като страна по БКТД представлява работодателите и стопанските интереси на дружествата от бранша.

Чл. 3 /1/ Страните признават легитимността си при водене на преговорите и подписването на настоящия БКТД, както и правото на своите членове да подписват КТД в дружествата от бранша.

/2/ При започване на преговорите, страните удостоверяват легитимността:

- за Браншовата камара – удостоверение за актуално състояние;
- за ФЛП на КТ “Подкрепа” – удостоверение за легитимност;
- за ФСОГСДП – удостоверение за актуално състояние.

II. ЦЕЛ, ПРЕДМЕТ И ОБХВАТ НА БКТД

Чл. 4. БКТД урежда въпросите на трудовите и осигурителни отношения в бранша и въпроси неуредени с повелителни разпоредби на закона, като насочва усилията на страните към съгласуване на интересите за добронамерено решаване на възникналите спорове и предотвратяване на конфликтите.

Чл. 5. Предмет на Браншовия колективен трудов договор са:

- работна заплата, допълнителни трудови възнаграждения и обезщетения;
- трудова заетост, професионална квалификация и преквалификация;
- безопасност и здраве при работа.
- работно време, почивки и отпуски;
- социално развитие, подпомагане и обществено осигуряване;
- условия за синдикална дейност и социално партньорство;
- процедура за присъединяване към КТД в дружеството.

Чл. 6. Действието на БКТД се разпростира върху всички легитимни синдикални организации на ФСОГСДП и ФЛП на КТ “Подкрепа” и техните членове, както и за присъединилите се по определена процедура в КТД, регламентирана от страните по БКТД.

Той е задължителен за спазване от ръководствата на всички дружества от бранша, членове на Браншовата камара.

Чл. 7 /1/ Действието на БКТД, както и на КТД на ниво дружество продължава независимо от смяната на собствеността и промяната на субектите, изпълняващи функциите на работодатели или техни упълномощени представители.

/2/ В случаите на чл. 123 и чл. 123а от КТ, при наличието на два КТД, в сила е този, който е с по-благоприятни клаузи за членовете на синдикалните организации и той продължава своето действие до сключването на нов, но не повече от една година от датата на промяна на работодателя.

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

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

/2/ Работодателят не може да издава разпоредби и актове, както и да сключва индивидуални трудови договори с лицата по чл. 6 от настоящия Браншов колективен трудов договор, които противоречат на постигнатите договорености или са по-неблагоприятни за синдикалните членове, страна по договора.

Чл. 9. Неразделна част от КТД на дружествата от бранша са:

- Правилник за вътрешния трудов ред /ПВТР/;
- Вътрешни правила за работната заплата /ВПРЗ/;
- Списък на длъжностите, за които се полага допълнителен платен годишен отпуск, при условията на чл. 156, ал. 1, т. 1 и т. 2 от Кодекса на труда;
- Списък на длъжностите, за които се полагат специално работно облекло и лични предпазни средства;
- Списък на длъжностите, за които работници и служители ще 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.

III. РАБОТНА ЗАПЛАТА, ДОПЪЛНИТЕЛНИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ И ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

A. Работна заплата

Чл. 10. Редът за образуване на средствата за работна заплата в дружествата се установява с ВПРЗ съобразно формата на собственост и финансово-икономическото състояние.

Чл. 11 /1/ Страните се договориха за минимална месечна работна заплата за бранша не по-малко от 440 лв., минимална дневна заплата – 20,95 лв. и минимална часова заплата – 2,62 лв. при нормална продължителност на работното време.

/2/ Минималната работна заплата за бранша се актуализира с процента на нарастване на минималната работна заплата за страната.

/3/ Дружествата от бранша могат да договарят и по-високи минимални, месечни и часови заплати от договорените в този БКТД.

Чл. 12. Началната работна заплата по длъжности се определя, съобразно степента на образование и в съответствие с ВПРЗ на дружеството.

Чл. 13. Дружествата, в които финансово-икономическото им състояние не позволява да се договарят посочената в БКТД минимална месечна работна заплата и други доплащания, се допуска определянето на по-ниска такава, но не по-малка от установената за страната, за срок договорен със синдикатите.

Чл. 14. Определената в КТД на дружествата месечна работна заплата е база, въз основа на която се установяват работните заплати по длъжности и работни места. Техният размер се поставя в зависимост от образователното равнище, квалификацията, сложността, отговорността на труда, трудовия стаж и професионален опит, резултатите от труда и други изисквания посочени в колективните трудови договори и Вътрешните правила за работната заплата /ВПРЗ/.

Чл. 15. Работодателят не може да договаря по-благоприятни условия на заплащане от установените в КТД на работници и специалисти, за които договора няма действие.

Чл. 16. Страните се споразумяха за следното:

1. Работодателите от бранша са длъжни да осигурят условия за заработване на работната заплата по трудов договор.

2. Договорената индивидуална основна работна заплата е гарантирана при добросъвестно изпълнение на трудовите задължения от страна на работника или служителя и 100% изпълнение на зададения обем работа.

3. Персоналът от дружествата да получава през текущия месец при необходимост аванс в размер на част (до 50%) от индивидуалната месечна работна заплата по трудов договор, а окончателното плащане на индивидуалната брутна работна заплата да се извършва до 30-то число на следващия месец, в случай, че не е договорено друго в КТД на дружеството.

4. При финансови затруднения в дружеството работодателят изплаща на персонала авансово намалено месечно трудово възнаграждение, което не може да бъде по-малко от минималната месечна работна заплата за дружеството, след преговори със синдикатите.

5. Работната заплата се актуализира периодично, в зависимост от финансовото състояние на дружеството и инфлационната обстановка за съответния период.

6. Не се допуска определяне на работна заплата на новопостъпили работници и служители под договорената минимална месечна работна заплата за категорията персонал за бранша.

7. Не се допускат необосновани удръжки от заработената работна заплата.

Б. Допълнителни трудови възнаграждения

Чл. 17 /1/ Страните по БКТД се договориха за размерите на допълнителните трудови възнаграждения в бранша, както следва:

1. За всяка година придобит общ трудов стаж и професионален опит се заплаща не по-малко от 0,8 на сто от индивидуалното основно трудово възнаграждение по трудовия договор.

2. За всеки отработен нощен час или част от него се заплаща допълнително трудово възнаграждение в размер не по-малък от 30 на сто от минималната часова работна заплата за бранша.

3. Положеният извънреден труд се заплаща в размерите, посочени в чл. 262, ал. 1 от КТ или по договорено в КТД увеличение.

4. За времето, през което работникът или служителят е на разположение на работодателя и се намира извън територията на дружеството се заплаща допълнително възнаграждение за всеки час или част от него за извършена конкретна работа на територията на дружеството, в размер не по-малък от 30 на сто от минималната часова работна заплата за бранша.

5. При финансови възможности на дружеството, в рамките на календарната година за Рождество Христово, Великден, годишен отпуск и други, съгласувано със синдикатите, работодателят изплаща на работниците и служителите допълнително възнаграждение.

/2/ Всички неупоменати в предходната алинея допълнителни трудови възнаграждения се заплащат по реда и в размерите посочени в Кодекса на труда, Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, приета с ПМС № 4 от 2007 г., /обн. в ДВ бр. 9 от 2007 г., изм. и доп. ДВ бр. 11 от 2008 г. и бр. 10 и 67 от 2009 г./ и последвалите изменения и допълнения, както и в други законови и подзаконови актове.

/3/ Определянето на продължителността на трудовия стаж и професионалния опит, за които се изплаща допълнително трудово възнаграждение се извършва от работодателя на дружеството. 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.

/4/ Страните по КТД в дружеството могат да договорят и други допълнителни трудови възнаграждения, които имат специфичен за дейността характер, в рамките на наличните средства.

В. Обезщетения

Чл. 18. При изплащане на обезщетения по КТ в дружествата от бранша, страните се договориха за следното:

1. При уволнение поради закриване на дружеството или част от него, съкращаване на щата, намаляване обема на работа или спиране на работа за повече от 15 работни дни, работникът или служителят има право на обезщетение в размер на brutното му възнаграждение, през което е останал без работа, но не повече от два месеца.

2. При прекратяване на трудовото правоотношение поради болест /чл. 325, т.9 и чл.327, т.1/ работникът или служителят има право на обезщетение от работодателя в размер на brutното му трудово възнаграждение за срок от 2 месеца, ако има най-малко 5 години трудов стаж и през последните 5 години трудов стаж не е получил обезщетение на същото основание.

3. При прекратяване на трудовото правоотношение, след като работникът или служителят е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст независимо от

основанията за прекратяването, той има право на обезщетение в размер на брутното му трудово възнаграждение за срок от два месеца. Ако работникът или служителът е работил при същия работодател през последните десет години преди придобиване право на пенсия, обезщетението е в размер на 6 брутни месечни работни заплати, а при финансова възможност - 7 брутни месечни работни заплати.

4. Работник или служител, който се премества временно или постоянно на работа в друго населено място, не по негова молба, има право на обезщетения, съгласно чл.216 от КТ във връзка с промяната на условията на трудовия договор.

5. Избраният щатен синдикален председател при навършване на пенсионна възраст има право на обезщетение от работодателя съгласно чл. 222, ал. 3 от КТ.

6. Работникът или служителът, когато е бил възпрепятстван да се яви на работа поради природни или обществени бедствия има право на обезщетения в размер не по-малък от минималната работна заплата за бранша.

Чл. 19. Размерът на трудовото възнаграждение за единица изработка (разценка) не може да бъде по-малък от уговореното с основния трудов договор трудово възнаграждение.

IV. ТРУДОВА ЗАЕТОСТ, ПРОФЕСИОНАЛНА КВАЛИФИКАЦИЯ И ПРЕКВАЛИФИКАЦИЯ НА ПЕРСОНАЛА

Чл. 20. Страните се стремят да съхранят и развиват работната сила, да осигуряват максимална трудова заетост, да повишават квалификацията като създават възможности за това, да създават нови работни места.

Чл. 21 /1/ При подписване на индивидуалния трудов договор, работодателят предоставя екземпляр от него и длъжностна характеристика за заеманата длъжност на съответното лице. Запознава работника или служителя с КТД, ВПРЗ, ПВТР и други вътрешно-нормативни актове на дружеството.

/2/ Срочни трудови договори съгласно чл. 68, ал. 1 от Кодекса на труда могат да се сключват по изключение, като след изтичане на срока договорите се превръщат в безсрочни.

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

/4/ Работодателят не може да преобразува едностранно индивидуалният трудов договор за неопределено време в срочен трудов договор.

Чл. 22 /1/ Трудовите правоотношения с работниците и служителите не се прекратяват при смяна на работодателя и се уреждат съгласно чл. 123 и чл. 123а от КТ.

/2/ Приемането и преместването на работа на лица, подлежащи на специална закрила (непълнолетни, жени, майки и трудоустроени) става при спазване изискванията на КТ (чл. 301-320).

Чл. 23 /1/ Страните по КТД разработват пакет от защитни мерки за предотвратяване освобождаването на работна сила, в случаите, предвидени в § 1, т. 9 от Допълнителните разпоредби на КТ.

/2/ Страните се споразумяха при прекратяване на трудовите правоотношения с работници и служители в случаите на ал. 1, да започнат своевременно консултации със синдикатите, но не по-късно от 60 дни преди извършване на уволненията и да постигнат споразумения, с цел да се ограничат масовите уволнения и да се облекчат последиците от тях. За целта работодателят е длъжен да предостави своевременно писмена информация на синдикатите за:

1. Икономическото и финансово състояние на дружеството и перспективите за развитието му през следващия период, но не по-малък от 6 месеца.
2. Причините за необходимостта от уволнения.
3. Броят на предлаганите работници и служители за уволнение и основните икономически дейности, квалификационните групи и професии, към които се отнасят.
4. Броят на заетите от основните икономически дейности, квалификационните групи и професии в дружеството.
5. Принципите и критериите, по които ще се извършва уволнението на персонала.
6. Периодът през който трябва да се извършат уволненията.
7. Възможностите и задълженията на дружеството за пренасочване и преквалификация, както и за обезщетяване на освободените.

Чл. 24 /1/ Работодателите уведомяват съответното поделение на Агенцията по заетостта за предстоящите уволнения и проведените предварителни консултации със синдикатите и постигнатото споразумение с тях, но не по-късно от 45 дни преди датата на уволнението.

/2/ Работодателите предоставят 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 сформирването на екипи по чл. 25 ал. 1 от Закона за насърчаване на заетостта за изпълнение на изискванията, посочени в чл. 19 ал. 2 от Правилника за приложение на закона за насърчаване на заетостта.

/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. 25. Страните се споразумяха, при доказана необходимост от уволнение на персонала за всяко дружество, работодателят да спазва следните приоритети:

1. 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.
2. Да се назначават нови работници или служители, само когато няма кандидати от персонала на дружеството, отговарящи на изискванията за заемане на длъжността.

Чл. 26. Страните се споразумяха работодателите от бранша да:

1. Обявяват по подходящ начин свободните работни места и изискванията за тяхното заемане.

2. Определят работните места, подходящи за лица с намалена трудоспособност, съобразно изискванията на чл. 315 от КТ .

Чл. 27. Страните се споразумяха, че работодателите в дружествата от бранша могат да уволняват работници или служители, членове на синдикатите поради съкращаване на щата или намаляване обема на работа, само след предварително писмено съгласие на съответните синдикални органи в дружеството, съгласно чл. 333, ал. 4 от КТ.

Чл. 28 /1/ Страните се споразумяха, че работодателите от бранша при хипотезите на чл. 328, ал.1, т.т. 2, 3, 5, и 11, 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 през времето, докато заемат посочените по-горе изборни длъжности и до 7 месеца след освобождаването им, само след предварително писмено съгласие на ръководството ФСОГСДП или ФЛП на КТ “Подкрепа”.

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

Чл. 29. Работодателят при възможност осигурява необходимите материални, технически и финансови условия за професионална квалификация и преквалификация на работниците и служителите, членове на синдикатите, страна по договора и присъединилите се, като с двустранни договори се уточняват правата и задълженията на страните при обучение.

Чл. 30. Работодателите в дружествата, в изпълнение задълженията си по чл. 228а от КТ:

1. Създават съвети по професионална квалификация с участието на представители на работниците и служителите.
2. Работят по годишни програми за подържане и повишаване на професионалната квалификация и преквалификация на персонала.
3. Включват във вътрешните правила за работна заплата критерии за обвързване на знанията, уменията и компетентността на персонала с трудовото възнаграждение.

V. БЕЗОПАСНОСТ И ЗДРАВЕ ПРИ РАБОТА

Чл. 31. Осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд в дружествата от бранша е задължение на работодателите при спазване на Конституцията на Република България, Кодекса на труда, Закона за здравословни и безопасни условия на труд и свързаните с него подзаконовни нормативни актове. Работниците и служителите носят отговорност за строго спазване на установените правила за всяко работно място.

Чл. 32. Страните се споразумяха за следното :

1. Работодателите от бранша се задължават да осигуряват ресурси и да осъществяват необходимите организационно-технически, технологични и образователни проекти, с цел подобряване условията на труд, както и необходимите средства за

колективна и лична защита, работно и защитно облекло, съгласно изискванията на нормативните актове.

2. В дружествата от бранша ежегодно да се извършват замервания на определени работни места.

3. Всички разходи свързани с лечение на пострадалите работници и служители при злополука по време на работа, при изпълнение на служебните си задължения, но не по тяхна вина се поемат от дружеството.

4. Работодателите от бранша поемат задължението да извършват за сметка на дружеството изследвания на здравословното състояние на работниците и служителите, в зависимост от предписанията на службите по трудова медицина /СТМ/.

5. Работодателят е длъжен 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-малко от 3.00 лв. на ден на работник или служител, съгласно утвърдения списък.

6. В КТД на дружествата от бранша е целесъобразно да се конкретизират производствата и дейностите по длъжности и професии, които се застраховат за живот при временна нетрудоспособност, в случаите на общо заболяване и трудова злополука.

7. На работниците в нощните смени да се осигуряват за сметка на дружеството тонизиращи напитки – кафе, чай или други на стойност определена в КТД, но не по-малко от 0,20 лв. на час. Същите не могат да се компенсират с пари.

Чл. 33. На видно място в дружеството, респективно в цеха или друга производствена единица , да бъде поставено табло, на което са указани вредните продукти, с които се работи – кратка характеристика и възможни поражения при работа с тях, съгласно ЗЗБУТ.

Чл. 34 /1/ Синдикатите, чрез Комитетите и групите по условия на труд се задължават да участват активно в разработването на всички програми и предприемане на действия и мерки за подобряване условията на труд.

/2/ Синдикатите осъществяват контрол на поетите от работодателите от бранша задължения: за санитарно-битово и медицинско обслужване, снабдяване и осигуряване със специално облекло и лични предпазни средства, предоставяне на безплатна храна и противоотрови, провеждане на периодични медицински прегледи, засилена защита на непълнолетни, бременни жени и майки, осигуряване на работни места за трудоустроени и други задължения посочени в нормативната уредба и КТД.

/3/ За всички констатирани нарушения и неотстранени в съответния срок, синдикалните ръководства уведомяват писмено браншовите работодателски и синдикални структури и Инспекцията по труда.

/4/ Работодателят съвместно със здравните органи определя ежегодно длъжности и работни места, подходящи за заемане от бременни, кърмачки, трудоустроени и непълнолетни при спазване изискванията на Кодекса на труда.

Чл. 35. Представителите на работниците и служителите членове на Комитетите (групи) по условия на труд ползват защита за времето, през което изпълняват тази длъжност. Работодателят може да прекрати трудовия им договор само след писменото съгласие на синдикалната структура, в която представителя членува и съответната национална федерация (ФСОГСДП или ФЛП на КТ “Подкрепа”).

VI. РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ И ОТПУСКИ

Чл. 36. По отношение на работното време в дружествата от бранша, страните се споразумяха:

1. Продължителността и разпределението на работното време и почивките, начините на отчитането му, както и на непълното работно време, полагането на нощен и извънреден труд, в зависимост от конкретната дейност и условия на работа се определят с Правилник за вътрешния трудов ред /ПВТР/.

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

А. Работно време

Чл. 37 /1/ Дружествата от бранш “Целулозно-хартиена промишленост” работят на 5 дневна работна седмица и 8 часов работен ден.

- нормалната продължителност на седмичното работно време при 5 дневна работна седмица е до 40 часа;

- началният и крайният час на работния ден се определят в ПВТР на дружеството;

- намалено работно време се установява за работници и служители ненавършили 18 години;

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

/2/ Работодателят, след консултации със синдикалните ръководства може да установи за някои длъжности ненормиран работен ден. Списъкът на длъжностите, за които се установява ненормиран работен ден и размерът на ползвания допълнителен платен годишен отпуск се определя със заповед на работодателя.

Чл. 38 /1/ С цел гъвкавост при използване на работната сила, запазване на работни места и в зависимост от характера на производствения процес, с КТД в дружеството може да се договаря работа:

- за намалено работно време;

- за непълно работно време;

- за удължено работно време;

- почасова работа;

- плаващо работно време и други форми на работно време.

/2/ Преминаването към непълно работно време в предприятието или в негово звено става след като работодателят осъществи предварително писмено съгласуване със синдикатите, страна по КТД, съгласно чл. 138а от КТ и чл. 9 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските.

/3/ Продължителността, формата и разпределението на работното време се уреждат между страните по КТД и в ПВТР.

Б. Работа на смени

Чл. 39 /1/ В зависимост от характера на производствения процес и рационална организация на труда, може да се въведе работа на смени. Графикът на смените, тяхната продължителност, редуването на смените и другите условия се регламентират с разпоредбите на ПВТР.

/2/ Забранява се възлагането на работа през две последователни смени.

/3/ Работодателят може да утвърждава график на работни смени с максимална продължителност 12 часа, при сумирано изчисляване на работното време, като се спазват ограниченията, предвидени в чл. 142, ал. 3 и 4, чл. 152 и чл. 153 от КТ.

/4/ В производствени дейности, за които е установено намалено работно време или допълнителен отпуск за работа при вредни или опасни условия за труд, не се допуска работа на смени с удължена продължителност по предходната алинея.

/5/ По производствени причини работодателят може с писмен акт да удължава работното време, през едни работни дни и съответно да го намалява през други след съгласуване със синдикатите, съгласно чл. 136а от КТ.

В. Нощен труд

Чл. 40. За нощен труд се счита трудът положен между 22.00 и 6.00 часа. Нощният труд е забранен за лицата посочени в чл.140, ал. 4 от КТ.

Г. Престой

Чл. 41 /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 календарни дни.

/2/ Причините за престоая и продължителността му се регистрират официално в дневник.

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

Д. Извънреден труд

Чл. 42 /1/. Извънредният труд се полага съобразно изискванията на Кодекса на труда и се оформя с писмено разпореждане на работодателя за всеки отделен случай.

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

/3/ В случаите, когато извънредния труд предхожда редовния работен ден на работника или служителя се осигурява 12 часова почивка.

Е. Почивки

Чл. 43. Работното време се прекъсва с почивки, с цел осигуряване на устойчива работоспособност, съгласно Наредба №15 /31.05.1999г. на МЗ и МТСП (ДВ бр.54/1999 г.).

Чл. 44. Работодателят осигурява почивка за хранене в размер на не по-малко от 30 минути извън работното време.

Чл. 45. При производства с непрекъсваем процес времето за хранене се включва в работното време и е не по-малко от 30 минути.

Чл. 46. Междудневната и седмичните почивки се регламентират съгласно чл.152 и 153 от Кодекса на труда и ПВТР.

Ж. Отпуски

Чл. 47 /1/ Страните се споразумяха, че работници и служители от бранш “Целулозно-хартиена промишленост”, членове на синдикалните организации, страни по настоящия договор имат право на:

1. Основен платен годишен отпуск в размер не по-малко от 20 работни дни.
 - за работа в дружеството над 10 години – не по-малко от 21 работни дни;
 - за работа в дружеството над 20 години – не по-малко от 22 работни дни,независимо от режима на работа.
2. Допълнителният платен годишен отпуск в условията на чл.156, ал. 1, т.1 и 2 от Кодекса на труда е в размери:
 - за работа във вредни за здравето или специфични условия на труд – не по-малко от 5 работни дни;
 - за работа при ненормирано работно време – не по-малко от 5 работни дни.
3. Допълнителен платен годишен отпуск в условията на чл. 168 от КТ е в размери:
 - за работнички и служителки с две деца до 18 годишна възраст – 2 дни;
 - за работнички и служителки с три и повече деца до 18 годишна възраст – 4 дни.

/2/ Работодателят, съгласувано със синдикатите в дружеството, утвърждава списък на професиите и длъжностите имащи право на допълнителен платен годишен отпуск, съгласно действащата нормативна уредба.

Чл. 48. Работници и служители ненавършили 18 години и тези с определена група инвалидност, имат право на платен годишен отпуск в размер на не по-малко от 27 работни дни.

Чл. 49. Работодателят може да разреши неплатен отпуск само ако работника или служителя го поиска с писмена молба, при свободно изразена от негова страна воля.

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

VII. СОЦИАЛНО РАЗВИТИЕ, ПОДПОМАГАНЕ И ОБЩЕСТВЕНО ОСИГУРЯВАНЕ

Чл. 51. Работодателите от бранша се задължават да осигурят работниците и служителите за всички осигурителни и социални рискове, съгласно условията и ред установени от закона и да застраховат работниците и служителите за риск срещу злополука, пенсия или здравно осигуряване, като за целта се осигурят допълнителни средства.

Чл. 52 /1/ Работодателите от бранша в условията и изискванията на Закона за корпоративното и подоходно облагане и чл. 292-294 от Кодекса на труда да осигурят средства за социални мероприятия и подпомагане на работниците и служителите в дружествата през текущата година в размер не по-малко от 5 на сто от фонд работна заплата или на база, която ще се договаря в дружествата през годината.

/2/ Определените по предходната алинея средства се ползват по предварително съставена съвместно от работодателя и синдикатите и утвърдена от Общото събрание (събрание на пълномощниците) на дружеството план-сметка за:

1. Организиране на рационално столово хранене и поевтиняване на храната в дружеството.

2. Социално подпомагане на работници и служители, изпаднали в тежко материално и здравословно положение, при смърт на работници или членове на техните семейства.

3. Транспортно обслужване от местоживеенето до местоработата и обратно.

4. За подпомагане при ползване на платен отпуск.

5. Ваучери за храна при спазване изискванията на ЗКПО.

6.

/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. 53. Допълнителното задължително пенсионно осигуряване обхваща работещите в условията на втора категория труд, с цел да се обезпечи доход чрез предоставяне на допълнителна пенсия и осигуряване на възможност за ранно пенсиониране.

1. Допълнителното задължително пенсионно осигуряване се осъществява при условията и реда на дял втори от Кодекса за социалното осигуряване (КСО) въз основа договор на осигурените лица и лицензирано пенсионно-осигурително 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.

4. Размерът на осигурителните вноски, правата на осигурените и други въпроси свързани с допълнителното пенсионно осигуряване се регламентират в КСО.

5. Работодателят може да организира допълнително доброволно пенсионно осигуряване на работници и служители, необхванати от задължителното допълнително

пенсионно осигуряване, които са изявили воля за това (в писмена форма), до работодателя и пенсионното дружество.

6. Работодателят превежда за своя сметка за всички осигурени в дружеството работници и служители по предходната точка, месечна осигурителна вноска в размер до 40 лв. на човек.

Чл. 54 /1/ Дружествата могат да осигуряват работниците и служителите за допълнително социално и здравно осигуряване, компенсиращо загубите на доходите при следните осигурителни случаи: при временна нетрудоспособност, при трудоустрояване, при инвалидизиране, при безработица, при смърт и други.

/2/ То се осигурява чрез създаване на социални фондове на ниво бранш, от една страна чрез доброволни отчисления от печалбата на дружеството и чрез доброволни вноски от страна на работниците и служителите.

Чл. 55. Страните се споразумява, с цел повишаване сигурността на работниците и служителите, да съдействат за разширяване обхвата на солидарните сдружения чрез образуване на кредитни и болнични каси. Същите ще бъдат със статут на доброволни сдружения на работниците и служителите подпомагани технически от работодателите. Целите им са следните: кредитиране на членовете им, развитие на взаимопомощ сред членовете и подпомагане на членовете при наличие на остра материална нужда.

VIII. УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ И СОЦИАЛНО ПАРТНЬОРСТВО

Чл. 56 /1/ Синдикалната организация се легитимира пред работодателя с Препис-извлечение от протокол от учредително събрание, Препис-извлечение от протокол от отчетно-изборно събрание и Удостоверение за легитимност от Федерациите за признато членство.

/2/ При един и същ работодател не се допуска водене на преговори с повече от една синдикална организация към ФСОГСДП и ФЛП на КТ”Подкрепа”.

Чл. 57 /1/ Синдикатите участват в преговорите за подписване на КТД чрез изградена Комисия за колективно трудово договаряне, на паритетна основа.

/2/ Съвещанията на комисията с работодателя стават по искане на една от страните.

/3/ Всички обсъждани проблеми и решения от съвещанията се протоколират и се подписват от страните.

Чл. 58. Синдикалните организации в дружествата могат да провеждат събрания в работно време, не повече от 15 часа годишно, които се считат като действително работно време, след писмено уведомяване и съгласуване с работодателя 7 дни преди мероприятиято, без да се пречи на режима на работа.

Чл. 59. Работодателите не могат да ограничават или да оказват натиск върху синдикалните членове при осъществяване на техните права.

Чл. 60. Работодателите от бранша се задължават да създадат нормални условия за провеждане на синдикална дейност. За целта те предоставят за безвъзмездно ползване недвижимо и движимо имущество, други материални придобивки за осъществяване на синдикална дейност, както и изплащане на командировъчни при участие в синдикално обучение, мероприятия на ФСОГСДП и ФЛП на КТ “Подкрепа”.

Чл. 61 /1/ Страните се споразумяха, че 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 ФСОГСДП и ФЛП на КТ “Подкрепа” същите имат право на допълнителен платен отпуск по реда на чл.155 и заплащане по чл.177 от КТ извън договорения в предходната алинея, срещу представен документ за участие и предварително писмено уведомяване на работодателя от структурата – организатор.

Чл. 62 /1/ Щатните изборни синдикални дейци се считат в неплатен отпуск за времето, докато заемат съответната синдикална длъжност. След изтичане на неплатения отпуск те се възстановяват на длъжността, която са заемали преди избирането им или на друга длъжност в дружеството, съобразена с квалификацията им с тяхно съгласие.

/2/ Щатният синдикален член ползва всички договорености в КТД за съответното дружество.

Чл. 63. Страните се споразумяха, че трудовото правоотношение с членове на синдикалното ръководство (председател и секретари) на синдикалните организации не може да бъде едностранно изменено или прекратено от страна на работодателя, без предварително съгласие на съответния синдикален орган (УС на ФСОГСДП и ИС на ФЛП на КТ “Подкрепа”) определен по реда на чл.333, ал.3 от КТ.

Чл. 64. Работниците и служителите, членове на синдикалните организации в дружествата от бранша, на които им остават три години до пенсиониране и са работили не по-малко от 3 години в същото дружество, могат да бъдат уволнени при спазване на изискванията по чл.329 от КТ, след предварително писмено уведомяване на ръководството на синдикатите. Ако тези работници и служители бъдат освободени от работодателя, същият им заплаща обезщетение по чл.222, ал.1 от КТ в размер на две брутни работни заплати за първия месец след двумесечен срок на предизвестие. Ако тези работници и служители са работили при същия работодател през последните 10 години – не по-малко от три брутни работни заплати.

Чл. 65. Синдикатите имат право на своевременна, достоверна и разбираема информация за икономическото и финансовото състояние на дружеството, съгласно чл. 130 и чл. 130а от КТ, както и за трудовите и осигурителните отношения, в съответствие с изискванията на чл. 52, ал. 1, т. 2 “б” от КТ в писмена форма.

Чл. 66. Работодателят приема членския внос на синдикатите да се събира и превежда по ред и начин, определен от тях, в съответствие с Уставите им и КТ.

Чл. 67 /1/ Синдикалните организации поемат задълженията да участват активно в изясняването и решаването на възникналите индивидуални и колективни трудови спорове.

/2/ Възникналите трудови спорове се решават чрез преговори. В случай, че не се постигне съгласие в дружеството въпросът се отнася в Отрасловия съвет за тристранно сътрудничество “Целулозно-хартиена, дървообработваща и мебелна промишленост” към Министерство на икономиката, по ред и начин, определен с правилата му за работа. При непостигане на споразумение конфликта се решава по ЗУКТС.

Чл. 68. Синдикатите се задължават да не предприемат стачни действия по въпросите, които са включени в КТД и се изпълняват съобразно договореностите, както и да се въздържат от обявяване на стачни действия преди да са изчерпани другите средства за разрешаване на възникналите разногласия.

Чл. 69. Страните се споразумява структурната политика и смяната на собствеността на дружествата от бранша, да се извършва при спазване на следните основни принципи:

1. Преструктурирането и смяната на собствеността на дружествата да се осъществява при стриктно спазване на съществуващата законова и подзаконова уредба – чл. 130 и 130а от КТ, чл. 24 и 25 от Закона за насърчаване на заетостта, чл. 18 и 19 от Правилника за приложение на Закона за насърчаване на заетостта и Закона за гарантиране вземания на работниците и служителите при несъстоятелност на работодателя.
2. Работодателите да предоставят своевременно на синдикатите писмена информация по предстоящото преструктуриране и смяна на собствеността и организират запознаването и преквалификацията на персонала.
3. Социалните аспекти от горепосочените процеси да се обсъждат от работодателите и от синдикатите в дружествата, като на тази база те приемат програма за разрешаване на проблемите.
4. При закупуване на дружеството от многонационална компания, която има изграден свой работнически съвет, да се включат в състава му и членове на синдикалните ръководства от дружеството.

Чл. 70. 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.

Чл. 71 /1/ Страните се задължават да преговарят по предмета и съдържанието на БКТД и КТД в случаите на промяна на нормативната уредба или при съществени изменения на социално-икономическите условия по време на техните действия.

/2/ Преговорите започват в 15-дневен срок, след като една от страните е направила писмено искане за това.

/3/ Настъпилите изменения при постигнатите договорености на национално и местно равнище се отразяват в БКТД и КТД.

Чл. 72. В преговорите за изменение и допълнение на БКТД и КТД важат изискванията за информация и процедурите за социално партньорство.

Чл. 73. Контролът по изпълнение на БКТД и КТД се осъществява от органите по социално партньорство на браншово ниво и в дружеството.

Чл. 74. Изпълнението по договора се отчита периодично пред ръководствата на страните, които са го подписали, но не по-малко от веднъж на 6 месеца.

Чл. 75. Всяка една от страните може да поиска разглеждане на изпълнението на договора при констатирани от нея нарушения.

IX. ПРОЦЕДУРА ЗА ПРИСЪЕДИНЯВАНЕ КЪМ КТД В ДРУЖЕСТВАТА

Чл. 76. Страните се споразумяха за следния ред и начин за присъединяване към КТД в дружествата:

1. Подаването на писмено заявление от желаещите да се присъединят към КТД, съгласно чл. 57, ал. 2 от КТ трябва да бъде направено в 30-дневен срок от оповестяването на КТД, предвидено в чл. 58 от КТ. С оповестяването работодателят отправя предложение към работниците и служителите - нечленуващи в синдикатите, да приемат условията на КТД.

2. Същият срок тече и за новоназначени след подписването на КТД работници и служители, нечленуващи в СО считан от момента на възникване на трудовото им правоотношение с юридическото лице;

3. Подадените заявления с достоверна дата се завеждат в специален за целта дневник /прошнурован и пронумерован/ при условия и по ред, определени в КТД;

4. Страните по КТД се задължават да уведомят писмено всеки присъединил се с писмено заявление, както и длъжностните лица, имащи отношение към това, за правото му да ползува договореностите в КТД от месеца, следващ месеца на подаване на заявлението;

5. Присъединяването става с встъпителна парична вноска в размер, регламентиран в КТД.

6. Събраните суми по т. 5 се изразходват само по решение на синдикатите и присъединилите се в дружеството.

ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1. При промяна на работодателя, КТД в дружеството запазва своето действие.

§ 2. Този БКТД влиза в сила от 01.04.2016 г. и действа до 31.03.2018 г.

§ 3. Страните по договора се задължават в 15-дневен срок след подписването му да го представят за регистрация в ИА "ГИТ".

§ 4. Страните поемат общ ангажимент за осигуряване изпълнението на този БКТД.

§ 5. Страните се задължават да запознаят своите структури със съдържанието на този БКТД не по-късно от 15 дни след неговото регистрация.

§ 6. За времето на действие на този БКТД синдикатите поемат задължение да не предприемат ефективни стачни действия по условията на постигнатите договорености, освен в случаите на доказани нарушения или отказ за изменение по установения ред.

БКТД е подписан в четири еднакви екземпляра, всеки от които има силата на оригинал.

ЗА ФСОГСДП
КЪМ КНСБ

ПРЕДСЕДАТЕЛ:

/инж. П. Абрашев/

ЗА БРАНШОВА КАМАРА
НА ЦЕЛУЛОЗНО-ХАРТИЕНАТА
ПРОМИШЛЕНОСТ

ПРЕДСЕДАТЕЛ:

/ ст.н.с. д-р инж. Кр. Савов/

ЗА ФЛП НА КТ “ПОДКРЕПА”
ПРЕДСЕДАТЕЛ:

/Р. Маринова/