



МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА
ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ "ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА"
София 1000, бул. "Княз Ал. Дондуков" № 3



ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ "ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА"
№ 61-00/0022
10.07.2008

ДО

Г-Н СТ. КОЛЕВ
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА БЪЛГАРСКИ
БРАНШОВИ СЪЮЗ НА
ТРИКОТАЖНАТА ПРОМИШЛЕНОСТ
ПЛ. "МАКЕДОНИЯ" 1, ЕТ. 9, ОФИС 2
ГР. СОФИЯ

ДО

Г-Н Г. СТАНКОВ
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА ФНСО
ОТ ЛЕКАТА ПРОМИШЛЕНОСТ


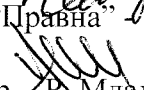
ДО

Г-Н К. ПЕЙКОВ
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА ФЛП
КЪМ КТ "ПОДКРЕПА"

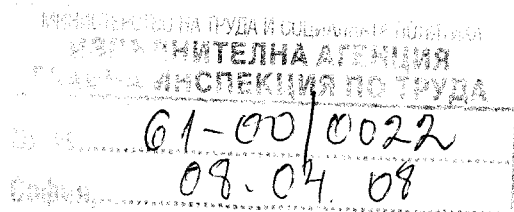
Уведомяваме Ви, че представеният Браншови колективен трудов договор за бранш "Трикотажна промишленост", е вписан в специалния регистър на ИА "ГИТ" под № 12 на 10.04.2008 г., съгласно чл. 53, ал. 3 от Кодекса на труда.

ИЗПЪЛНИТЕЛЕН ДИРЕКТОР:


ГЪЛЪБ ДОНЕВ

Съгласувал: 
Директор Д "Правна" - Т. Дичева
Изготвил: 
Гл. инспектор - Р. Младенова

ДО
НАЧАЛНИКА НА
ИЗПЪНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ
ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА



ЗАЯВЛЕНИЕ

ОТ БЪЛГАРСКИ БРАНШОВИ СЪЮЗ НА ТРИКОТАЖНАТА ПРОМИШЛЕНОСТ

ОТ ФЕДЕРАЦИЯ НА НЕЗАВИСИМИТЕ СИНДИКАЛНИ ОРГАНИЗАЦИИ ОТ ЛЕКАТА ПРОМИШЛЕНОСТ /ФНСОЛП/

ОТ ФЕДЕРАЦИЯ ЛЕКА ПРОМИШЛЕНОСТ НА КТ "ПОДКРЕПА"

УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН НАЧАЛНИК,

Приложено изпращаме Ви Браншови колективен трудов договор за БРАНШ "Трикотажна промишленост" за 2008 – 2010 г. за вписване в регистъра на основание чл. 53 ал. 4 от Кодекса на труда.

ЗА ФНСОЛП

ПРЕДСЕДАТЕЛ:

/Г. СТАНКОВ/

ЗА БЪЛГАРСКИ БРАНШОВ СЪЮЗ НА ТРИКОТАЖНАТА ПРОМИШЛЕНОСТ



/СТ. КОЛЕВ/

ЗА ФЛП НА КТ "ПОДКРЕПА"

ПРЕДСЕДАТЕЛ:

/К. ПЕЙКОВ/



На основа на настоящия БКТД се изразява волята на договарящите се страни:

- да запазят абсолютния трудов мир в бранш **трикотажна промишленост** и да създадат условия за бъдещо проспериране на този важен икономически бранш;

- да подобрят конструктивното и изпълнено с доверие сътрудничество между работодатели и работници, което е средство за засилване на сдруженията на работодателите;

- да изградят връзки между договарящите се организации в посока на доверие и общи действия.

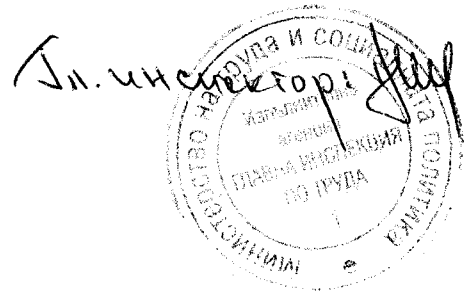
КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

ЗА РАБОТНИЦИТЕ И СЛУЖИТЕЛИТЕ

ОТ ТРИКОТАЖНАТА ПРОМИШЛЕННОСТ

2008 - 2010 година

Вмисан в след. решение на МН „ГЕТ“
на 10.04.2008г. под №12.



I. СТРАНИ И ПРЕДСТАВИТЕЛСТВО

Чл.1 Браншовият колективен договор за работниците и служителите от **Трикотажната промишленост** се сключи въз основа на чл.51/б/ от КТ, между **Български браншови съюз на Трикотажната промишленост и Федерация на независимите синдикални организации от леката промишленост - КНСБ /ФНСОЛП/ и Федерация Лека Промишленост на КТ“Подкрепа” /ФЛП/.**

Чл.2. ФНСОЛП - КНСБ и ФЛП на КТ ”Подкрепа” представляват и защитават интересите на своите членове от синдикалните организации в дружествата от бранша.

Чл.3. Браншовия съюз, като страна по БКТД представлява работодателите и стопанските интереси на дружествата от бранша.

Чл.4./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/ Страните удостоверяват легитимността си, съгласно изискванията на чл.36 и чл.49 от КТ, с писмен документ при започване на преговорите.

- за **Браншовия съюз** - съдебно решение за регистрация и удостоверение за актуално състояние към началото на преговорите
- за **ФНСОЛП - КНСБ** - съдебно решение за регистрация
- за **ФЛП на КТ ”Подкрепа”** - удостоверение за легитимност.

I. ЦЕЛ, ПРЕДМЕТ И ОБХВАТ НА БКТД

Чл.5. БКТД урежда въпросите на трудовите и осигурителни отношения в бранша и въпроси неуредени с повелителни разпоредби на закона, регламентира индивидуалните и колективни взаимоотношения между работодателите и работниците и служителите, както и правата и задълженията на договарящите се страни .

- Чл.6.** С БКТД страните се договориха по въпросите отнасящи се до:
- индустриални отношения и система на информация
 - трудови възнаграждения, производителност на труда, допълнителни трудови възнаграждения и обезщетения
 - трудови отношения, трудова заетост, квалификация и преквалификация
 - работно време, почивки и отпуски

- социална програма,обществено осигуряване и социално подпомагане.

- здравословни и безопасни условия на труд

Чл.7.БКТД е задължителен за спазване от ръководствата на всички дружества членове на Българския Браншови съюз на трикотажната промишленост, в които има синдикални организации, членове на Федерациите страни по договора.

Чл.8./1/ Действието на БКТД, както и на КТД на ниво дружество продължава, в условията и в съответствие на чл.55 от КТ.

/2/ Всички договорености, постигнати на национално равнище са в сила без изричното им записване в настоящия договор.

/3/ Договореностите в БКТД са минимални.

Чл.9. До подписване на собствен КТД дружествата и поделенията им прилагат БКТД.

III. ИНДУСТРИАЛНИ ОТНОШЕНИЯ И СИСТЕМА ЗА ИНФОРМАЦИЯ

A. Взаимоотношения между страните и условия за синдикална дейност

Чл.10. Взаимоотношенията между страните при изпълнението на този договор се основават на взаимно доверие и откровеност, недопустимост на действия, нарушаващи условията на договора и избягване на конфронтация,отговорност за изпълнение на поетите с този договор ангажменти.

/1/ Синдикалните организации се легитимират 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 на синдикалните организации.

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

Чл.11.Синдикатите участват в преговорите за подписване на КТД, чрез изградена Комисия за колективно трудово договаряне, на паритетна основа.

Чл.12./1/ Страните се споразумяха, работодателите, по силата на чл.159 от КТ да осигурят допълнителен платен годишен отпуск за синдикалисти,за членове на централни, отраслови, браншови и териториални ръководства и членове на синдикални ръководства в дружеството в размер на не по-малко от 100 часа общо за една календарна година. Същият се заплаща по реда на чл.177 от КТ.

/2/ За участие на синдикалните членове в мероприятия на централите на КНСБ, КТ “Подкрепа”,ФНСОЛП - КНСБ и ФЛП на КТ “ Подкрепа “,същите имат право на допълнителен платен отпуск по реда на чл.177 от КТ, извън договорения в предходната алинея, срещу представен документ за участие и предварително писмено уведомяване на работодателя от централата - организатор .

/3/ Работодателите осигуряват на представителите на синдикалните организации в дружествата от бранша, упълномощени да участват в колективните преговори, отпуск, по силата на чл.159 от КТ за времето през което са участвували в преговорите, извън този по ал.1, който се заплаща по реда на чл.177 от КТ

Чл.13./1/ Работодателите се задължават да създадат нормални условия за провеждане на синдикална дейност. За целта те предоставят за безвъзмездно ползуване недвижимо и движимо имущество, други материални придобивки за осъществяване на синдикална дейност, както и изплащане на командировъчни при възможност за участие в синдикални мероприятия на ФНСОЛП – КНСБ и ФЛП на КТ “Подкрепа”, което се договаря и в КТД на дружествата .

/2/ Работодателят осигурява възможност за събирането и превеждането на членския внос на синдикалните членове по ред и начин определен от събирането на синдикалните организации, договорен в КТД.

Чл.14./1/ Щатните изборни синдикални дейци се считат в неплатен отпуск за времето, докато заемат съответната синдикална длъжност, което се признава за работа при един и същ работодател . 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 и с тяхно съгласие.

/2/ Щатните синдикални дейци ползват всички договорености в КТД на съответното дружеството.

Чл.15./1/Страните се споразумяха, че трудовото правоотношение с членовете на ръководството /председател и секретари/ на синдикалните организации не може да бъде едностранно изменено или прекратено от страна на работодателя, без съгласие на съответния синдикален орган/ ИК на ФНСОЛП – КНСБ и ИС на ФЛП на КТ“Подкрепа”/, определен по реда на чл.333, ал.3 от КТ

/2/ Работниците и служителите членове на синдикалните организации в дружествата от бранша, на които им остават три години до пенсиониране, могат да бъдат уволнени, след съгласуване с ръководството на синдикатите.

Чл.16./1/ Синдикалните представители от бранша и в дружеството имат право: на достъп до всички работни места за провеждане на срещи и разговори с работниците и служителите, да изискват от работодателя обяснения и представяне на необходимите им сведения и документи; да се осведомяват от работниците и служителите по всички въпроси , касаещи спазването на трудовото законодателство.

/2/ Синдикалните организации в дружеството могат да провеждат събрания в работно време, не повече от 10 часа годишно, които се считат, като действително работно време, след писмено уведомяване и съгласуване с работодателя на мястото и времето на неговото провеждане .

Чл.17.Синдикатите имат право на пълна и обективна информация за целите на КТД по въпросите на :

- заетостта, трудовите и осигурителни отношения, - структура, щатно разписание, данни за изплатените, неизплатените и дължими работни заплати и обезщетения на персонала, средно списъчен състав по категории персонал, относителен дял на разходите за труд в производствените разходи, средна работна заплата по категории персонал и ръст спрямо периода предхождащ договарянето, заетост и стратегия на развитие, производствени перспективи.

- икономическото и финансовото състояние на дружеството - баланс, отчет за приходи и разходи, ръст на производството спрямо предходен период, равнище на производителността на труда за последната година , рентабилност .

- инвестиции за - образователни инициативи и професионална преквалификация, за създаване на здравословни и безопасни условия на труд/ работна среда, обучение, служба по трудова медицина/ екология .

Чл.18.Страните са единодушни, че при смяната на собствеността /собственика/ в дружествата от бранша следва да се гарантират :

1.Запазване предмета на дейност и по-нататъшното развитие на дружеството. Стриктно спазване на съществуващата законова и подзаконова уредба, информираност и прозрачност. Обсъждане на социалните аспекти съвместно със синдикатите, страна по КТД.

2.Запазване на трудовите правоотношения към момента на прехвърляне на собствеността .

3.Подобряване условията на труд, на работна среда, чрез увеличаване на инвестициите за опазване и заздравяване на природната среда и екологично чисто производство.

4.Признаване на постигнатите договорености в БКТД и с КТД в дружествата.

Чл.19.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.20. За осъществяване на целите на настоящия БКТД страните се споразумяха да взаимодействат с работодателски структури представени на национално и Европейско ниво /равнище/ с цел извеждане и поставяне на проблеми пред държавните органи и законодателни такива и използване на програми от присъединителните фондове.

Чл.21. В дружествата от многонационална компания, където има изграден Европейски работнически съвет по Директива 94/ 45, да включат в състава му синдикални представители.

Б. Права, задължения на страните

Чл.22./1/Страните се задължават да спазват правомощията произтичащи от действащите правни разпоредби, взаимно да се информират за подготвяните искания и намерения, които касаят интересите на другата страна, да подкрепят колективното договаряне с цел да се сключи КТД.

/2/Синдикатите не предприемат стачни действия, преди да са изчерпани всички мирни средства за решаване на възникнали конфликти, довели до социално напрежение в предприятието .По искане на всяка от страните могат да провеждат консултации и / или преговори за доброволно уреждане на колективния трудов спор.При непостигане на споразумение страните пристъпват към уреждането му по реда предвиден в ЗУКТС.

Чл.23.Страните се задължават да осигурят широка гласност на условията и изпълнението на БКТД и КТД.

Чл.24. Задължения на синдикатите:

1. Да спазват БКТД и подписания КТД.

2. Да упражняват контрол и въздействие за спазване на трудовото и социално законодателство.

3. Да не защитават свои членове, които нарушават КТ, КТД и други подписани споразумения

4. Да поемат ангажимент за толерантно партньорство при осъществяване на структурни реформи, да оказват съдействие в процеса на квалификация и преквалификация на персонала за постигане на по-висока производителност на труда и високо качество.

Чл. 25. Задължения на работодателя:

1. Да спазва БКТД

2. Да преговаря, подписва и спазва КТД

3. Ежегодно и законосъобразно да извършва обучение на членовете на комитетите и групите по условия на труд.

4. Да предоставя своевременно писмена информация за свободните работни места по длъжности при пълно и непълно работно време и изискванията за заемането им.

Чл. 26. Работодателят да информира синдикалните ръководства за взаимоотношенията на дружеството с други такива в рамките на холдингова структура, за взаимоотношенията си със структурите на работодателите от бранша в страната и в Европа.

Чл. 27. Страните се споразумяха да съгласуват проекти за финансиране от европейските фондове, за подобряване на технологията, екологията и работната среда, които да се предлагат на Правителството за включване, съгласно изискванията и правилата на ЕК.

Чл. 28. Браншовият съюз на работодателите да съдейства и подпомага за решаването на капиталови, инвестиционни, маркетингови и социални въпроси на своите членове.

Чл. 29. Браншовият съюз на работодателите да осъществява връзки и постоянен диалог с държавните органи и институции за поставяне и решаване на специфични проблеми на бранша.

Чл. 30. Органите на синдикалните организации своевременно да се информират за измененията на организационно - управленските структури, щатно разписание, ПВТР, функционалните длъжностни характеристики, ВПРЗ, промените в продължителността на работното време, намерения за масови уволнения и други, отнасящи се до трудовите и осигурителни отношения, развитие и перспективи на предприятието.

IV. ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ, ПРОИЗВОДИТЕЛНОСТ НА ТРУДА, ДОПЪЛНИТЕЛНИ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ И ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

Чл. 31. Редът и условията за образуване на средствата за работна заплата и механизмът за разпределението им, се установяват с ВПРЗ, след консултации и съгласуване със синдикатите. Относителният дял на средствата за работна заплата в общите разходи за дейността, не може да бъде по-малък от размера на предходната година.

Чл.32./1/ Страните се споразумяха, че минималната работна заплата в бранш "Трикотажна промишленост" е не по-малко от 110 % от МРЗ за страната 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/ При добросъвестно изпълнение на трудовите задълженията и 100 % изпълнение на реално зададения обем работа, минималната работна заплата за бранша е гарантирана.

Чл.33. Начални работни заплати по професии и длъжности се договарят в КТД на дружествата.

Чл.34./1/ Определената в КТД на дружествата начална месечна работна заплата е база, въз основа на която се установяват месечните работни заплати по длъжности и работни места.

Техният размер се поставя в зависимост от образователното равнище, квалификацията, сложността, отговорността на труда, трудовия стаж по специалността, резултати от труда, и други изисквания, посочени в колективните трудови договори и ВПРЗ.

/2/ Работодателят не може да договаря по-благоприятни условия на заплащане от установените в КТД на работници и служители, за които договора няма действие. Изключения се допускат при необходимост само за висококвалифицирани специалисти.

Чл.35. Основните работни заплати се определят на основата на оценка и степенуване на работните места и длъжности. Размерите и механизмите за формиране на основната работна заплата се договарят в КТД и се включват във ВПОРЗ.

А. Системи на заплащане

Чл.36/1/ Страните препоръчват в дружествата от бранша да се прилагат следните системи на заплащане на труда :

1. Пряка сделна система, сделно - премиална ,
2. Повременно-премиална система
3. Косвено повременна система
4. Почасово заплащане

/2/ Пряката сделна система на заплащане на труда се прилага за работниците от основното производство, чиято дейност е свързана пряко с производствения процес и може точно да се измери. Тя се прилага за професиите и специалностите в основните производствени звена на дружеството.

Сделно - премиалната система се прилага в дейностите и работните места , където преобладава ръчният труд и поради това , работниците със своята работа могат да влияят за постигане на по - голяма производителност на труда и същевременно да влияят и на постигането на други резултати свързани с изпълняваната работа. Чрез системата работниците се стимулират за произвеждане на по - големи количества изделия /продукция/ и обеми на работа.

/3/ Повременно - премиалната система на заплащане на труда се прилага за работниците от спомагателните дейности, които подпомагат и обслужват

основното производство.Тя се прилага и за служителите, както и за обслужващия персонал и охрана.

/4/ Косвено-повременната система на заплащане на труда се прилага за спомагателните работници и служители, за които е възприето да не се прилага ал.3.Техните възнаграждения се поставят в непосредствена зависимост, както от нарастването или намаляването на възнаграждението на основните работници, така и от изпълнението на определени икономически показатели по ред, установен във ВПРЗ на дружеството.

Чл.37. Страните се споразумяха за следното:

1.Работодателите от бранша са длъжни да осигурят условия за заработване на работната заплата по трудов договор, освен при извънредни обстоятелства независещи от работодателя.

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

3.Персоналът от дружеството получава през текущия месец аванс от индивидуалната месечна заплата по трудов договор, а окончателното плащане на индивидуалната брутна работна заплата да се извършва до 30-то число на следващия месец, съгласно договореното в КТД.

4.При финансово затруднение в дружеството, работодателят да изплаща на целия персонал, включително и на ръководството, намалено месечно трудово възнаграждение, което не може да бъде по-малко от 60 % от брутното трудово възнаграждение, но не по - малко от МРЗ за бранша. Разликата до пълния размер на брутното трудово възнаграждение остава изискуема по реда на чл. 245 от КТ, и се изплаща допълнително заедно със законната лихва в рамките на два месеца.

5. Работната заплата се актуализира два пъти в рамките на календарната година, при осигуряване на ръст спрямо предходния период достатъчен да компенсира процента на инфлацията по данни на НСИ, нарастването на личните осигурителни вноски и минимум 50 % от ръста на производителността на труда.

6.За постигнат ръст на производителността на труда над 2 %, спрямо предходния период да се изплащат допълнителни възнаграждения по ред и условия заложиени във ВПРЗ .

7.Не се допуска определяне на начална работна заплата на новопостъпили работници и служители под договорената минимална работна заплата за бранша.

Б.Допълнителни трудови възнаграждения

Чл.38/1/ Работодателят и синдикатите се договориха за размерите на допълнителните и други трудови възнаграждения в бранша , както следва :

1.За всяка година придобит трудов стаж и професионален опит се заплаща не по-малко от 1 % на сто от индивидуалната основна месечна заплата по трудов договор.

За сходен характер при определянето на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит,се признава и времето

на работа в предприятията от бранша на сходни или със същия характер работа, професии и длъжности, определени от работодателя във ВПРЗ .

2. За всеки отработен нощен час или част от него се заплаща допълнително трудово възнаграждение в размер не по-малък от 50 на сто от минималната часова работна заплата на дружеството.

3. Положеният извънреден труд се заплаща с увеличение в размерите, посочени в чл.262, ал.1 от КТ, завишен с не по-малко от 10 на сто.

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 в размер не по-малък от 30 на сто от минималната часова работна заплата на дружеството, а в национални празници 50 на сто.

/2/ Страните могат да уговорят и други допълнителни възнаграждения, които имат специфичен за дейността характер /Коледни, Великденски добавки/.

В. Обезщетения

Чл.39/1/ 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 дни работникът или служителят има право на обезщетение в размер на brutното му възнаграждение, увеличено с 30 на сто за времето, през което е останал без работа, но не повече от 45 дни.

2. При прекратяване на трудовото правоотношение поради болест, работникът или служителят има право на обезщетение в размер на brutното му трудово възнаграждение, увеличено с 30 на сто за срок от два месеца.

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 прекратяване, той има право на обезщетение в размер на 3-и brutни трудови възнаграждения за срок два месеца, а ако е работил в дружеството през последните 10 години преди придобиване право на пенсия, на обезщетение в размер на 7 brutни трудови възнаграждения за срок от 6 месеца.

4. При незаконно уволнение работникът или служителят има право на обезщетение в размер на удвоеното brutно трудово възнаграждение за времето, през което е останал без работа, но за не повече от 6 месеца.

5. Когато незаконно уволненият работник или служител бъде възстановен, но не бъде допуснат да изпълнява своите трудови задължения, работодателят и виновните длъжностни лица отговарят солидарно към лицето в размер на две brutни трудови възнаграждения до действителното му допускане на работа.

6. 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.

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

8.В случаите на прекратяване на трудовия договор по инициатива на работодателя / чл.331 от КТ/ се изплаща парично обезщетение в размер на 4 /четири/ брутни работни заплати .

/2/ Базата за изчисляване на обезщетенията по КТ и КТД за работа при непълно работно време /чл.138 /2/ от КТ е последното получено брутно трудово възнаграждение за работа при пълно работно време.

Чл.40./1/ Работодателите от бранша се задължават да организират разработването на вътрешни правила за работна заплата /ВПРЗ/ в дружествата,съвместно със синдикатите.В тях се доразвиват и конкретизират постигнатите в КТД договорености.

/2/ С ВПРЗ се уточняват механизми за определяне измененията на трудовите норми, както и системите за организация на заплащането и обвързването му с резултатите на труда – качество и производителност,съотношенията, динамиката,условията и реда за изменение на РЗ.

/3/ ВПРЗ, техните изменения и допълнения се разясняват пред колектива.

/4/ ВПРЗ са неразделна и задължителна част към КТД.

Чл.41.Трудовите норми се определят и изменят само, когато има основание за това /въвеждане на нови технологии, техника, с които се усъвършенства производството и организацията на труда./след обсъждане със синдикатите, страна по договора.

Чл.42. Размерът на трудовото възнаграждение за единица изработка /разценката/се уговаря между синдикатите и работодателя страни по КТД и не може да бъде по-малък от установената оценка на съответното работно място/ начална работна заплата/ .

V. ТРУДОВИ ОТНОШЕНИЯ, ТРУДОВА ЗАЕТОСТ, КВАЛИФИКАЦИЯ И ПРЕКВАЛИФИКАЦИЯ НА ПЕРСОНАЛА

Чл.43. Правото на членство в синдикатите не може да се поставя, като условие за наемане на работа или промяна на трудовото правоотношение с работниците и служителите.

Чл.44. Към КТД във всяко предприятие се прилагат:

- ПВТР; ВПРЗ

- списък на видовете работи извършвани при специфични условия и рискове за живота и здравето, за които се установява допълнителен платен годишен отпуск при условия на чл.156, т.1 и т.2 от КТ.

- списък на работните места, на които се полага специално работно облекло и лични предпазни средства;

- списък на работниците и служителите, на които се полага безплатна храна и/или добавки към нея за работа при специфичен характер и организация на труда, съгласуван със службата по трудова медицина,синдикатите и КУТ/ Групата по условия на труд /чл.285 ал.2 от КТ.

- списък на производствата и дейностите извършвани при специфични условия и рискове за живота и здравето, за които се установява намалено работно време /чл.137 ал.2 КТ .

- протокол за договореностите между работодателят и синдикатите за размера на трудовото възнаграждение за единица изработка /разценката/по видове изделия. - социална програма /план: –сметка/за разходите за социални мероприятия

Чл.45.Страните по договора разработват пакет от защитни мерки за предотвратяване освобождаването на работна сила над 5 процента от заетите в резултат на структурни промени.

Чл.46 Страните се споразумяха работодателите в бранша да инициират и провеждат консултации и съгласуване със синдикатите при предстоящи действия и мерки,които могат да доведат до извършване на масови уволнения. Консултациите за постигане на споразумение започват не по-късно от 50 дни преди предприемането на действия за масови уволнения. Работодателите са длъжни да предоставят на синдикатите писмена обосновка съдържаща 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 необходимостта от уволнения.

3.Броя на предлаганите за уволнение общо за дружеството, както и по звена, категории персонал и професии.

4.Принципите и критериите , за подбор при уволнението на персонала.

5.Възможностите и задълженията на дружеството за пренасочване и преквалификация, както и за обезщетяване на освободените.

Чл.47. В 7- дневен срок от предоставяне на информацията по предходния член се пристъпва към преговори за извършване на уволненията. Ако в 15-дневен срок не се постигане споразумение, страните упражняват правата си по Кодекса на труда и ЗУКТС.

Чл.48. Страните се споразумяха, при доказана необходимост от уволнение на персонала за всяко дружество, работодателят да има предвид 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 пълна пенсия за осигурителен стаж и възраст.

2.Да не се уволняват работници и служители, които единствени осигуряват доход за издръжка на семействата си или чийто съпруг/а/ е регистриран, като безработен, при равна квалификация.

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

4.Да 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.49. 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, след предварително

писмено съгласие на съответния синдикален орган в дружеството, до 7 - дневен срок от постъпването на искането.

Чл. 50. /1/ Страните се споразумяха, че работодателите от бранша при хипотезите на чл.328, ал.1, т.т.2,3,5,11, както и на чл.330, ал.2, т.6 от Кодекса на труда 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 6 месеца след освобождаването им, само след предварително писмено съгласие на ФЛП на КТ "ПОДКРЕПА" или ФНСОЛП - КНСБ.

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

Чл.51. Страните се споразумяха да се прилага правото за професионално обучение и квалификация по време на целия трудов стаж, съгласно решенията на Европейската комисия при спазването на следните принципи: продължителност минимум 2 % от годишното работно време или 5 работни дни; обучението да се извършва в работно време ,при невъзможност се осигурява компенсация на обучаваните по време на почивка ; безплатно за обучаваните работници и служители; персонално получаване на сертификат за обучението

Чл.52. Браншовият съюз ще положи усилия за създаване на браншови фондове за обучение и повишаване на квалификацията и преквалификацията на типичните професии от бранша, с цел повишаване производителността и качеството на труда. Фондовете се управляват от Браншовия съюз и се контролира от Надзорен съвет на паритетна основа .

VI . РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ И ОТПУСКИ

Чл.53. По отношение на работното време в дружествата от бранша страните се споразумяха:

1.Продължителността и разпределението на работното време и почивките, начините на отчитането, както и въвеждането на непълно и удължено работно време, полагането на нощен и извънреден труд, в зависимост от конкретната дейност и условия на работа се определят с Правилника за вътрешния трудов ред, след предварителна консултация със синдикатите страна по договора и в съответствие с КТ и подзаконовите нормативни актове.

А. Работно време

Чл.54. Дружествата от бранша работят на 5-дневна работна седмица и 8-часов работен ден. Нормалната продължителност на седмичното работно време при петдневна работна седмица е до 40 часа;

Чл.55. Въвеждането на удължено работно време /чл.136а от КТ/ става след предварителни консултации със синдикатите, страна по договора, на които се уточняват производствените причини наложили това, както и механизмите сроковете и начините на компенсиране и заплащане на труда. Регламентът уточняващ

въвеждането, съответно компенсирането на удължено работно време се оформя в протокол, който се прилага към специалната книга за отчитане .

Чл. 56. /1/ Работодателят може да въвежда непълно работно време /чл.138 а КТ при намаляване обема на работата , след предварително съгласуване със синдикатите страна по договора.

/2/ Продължителността на работното време не може да бъде по-малка от половината от законоустановеното работно време при подневно отчитане на работното време. Може да се уговаря работа на непълен работен ден , непълна работна седмица, почасова работа при сумирано изчисляване на работното време и др. форми за не повече от четири месеца в една календарна година.

/3/ Работодателите не могат едностранно да променят графика на работното време определен с Правилника за вътрешния трудов ред, който е неразделна част от КТД за повече от 10 дни. Наложителните промени се извършват съгласувано със синдикатите . Препоръчва се графикът да се обяви три дни предварително.

Б. Работа на смени

Чл.57./1/ В зависимост от характера на производствения процес и рационална организация на труда, може да се въвежда работа на смени. Графикът на смените, тяхната продължителност, редуването на смените и другите условия се регламентират в ПВТР в съответствие с нормативната уредба..

/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 (чл.142 от КТ), след консултации със синдикатите.

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

В. Престой

Чл.58 /1/ Страните се договориха, че престой по смисъла на чл.173, ал.4 от КТ е престоят в размер не по-малък от 6 /шест/ работни дни.

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

Г. Извънреден труд

Чл.59. Полагането на извънреден труд се извършва при строго спазване изискванията на КТ и Наредбата за работното време ,почивките и отпуските. Синдикалните ръководства в дружествата имат право на контрол и информация за полагането, отчитането и заплащането на извънредния труд за всеки отделен случай.

Д . Отпуски

Чл.60 Работниците и служителите от бранша имат право на :

1.Редовен платен годишен отпуск в размер на не по-малко от 2 /два/ работни дни над определения размер в КТ

2.Допълнителен платен годишен отпуск в условията на чл.156, т.т.1 и 2 от Кодекса на труда в размери :

- за работа във вредни за здравето или специфични условия на труд - не по-малко от 6 /шест/ работни дни

- за работа при ненормирано работно време - не по-малко от 6 /шест/ работни дни.

Чл.61. 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 28 /двадесет и осем / работни дни.

Чл.62.Работодателят съгласувано със синдикатите в дружеството утвърждават списък на професиите и длъжностите имащи право на допълнителен платен годишен отпуск, съгласно действащата нормативна уредба.

Чл.63./1/ Работодателят утвърждава график за ползване на платения годишен отпуск до 30 април на календарната година. Заплануването на отпуските става по предварително съгласуване между работодателя и работника до 31 март на календарната година. Редът на ползване, прекъсване и отлагане на платения годишен отпуск се съобразява с Кодекса на труда.

/2/ На работниците от едно и също семейство се осигурява едновременно ползване на платения годишен отпуск, ако те желаят това.

/3/ Когато платения годишен отпуск ще се ползва едновременно от цели производствени звена или от всички работници и служители в дружеството, работодателят уведомява за графика не по-късно от 31 март на календарната година.

/4/ Промени по графика за ползване се извършват след съгласуване със синдикатите.

/5/ Работодателят осигурява на работника и служителя ползването на платен отпуск за изпълнение на граждански и обществени задължения в съответствие с разпоредбите на чл.157 ал.1 т. 1 - 3 и чл. 177 от Кодекса на труда.

/6/ Работодателят осигурява целеви платен отпуск по чл.168 от КТ за майките с две и повече живи деца до 18 годишна възраст, съответно на 2 и 3 работни дни.

VII. СОЦИАЛНА ПРОГРАМА, ОБЩЕСТВЕНО ОСИГУРЯВАНЕ И СОЦИАЛНО ПОДПОМАГАНЕ

А. Социална програма

Чл.64./1/ Работодателите от бранша в условията и изискванията на чл.292, чл.293 и чл.294 от Кодекса на труда осигуряват средства за социални

мероприятия и подпомагане на работниците и служителите в дружеството през текущата година, в размер минимум 10 на сто от разчетените в разходите за дейността през годината средства за работна заплата.

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

1.организиране на рационално столово хранене и поевтиняване на храната в дружеството /ваучери за храна/

2.за подпомагане при ползване на платен отпуск

3.социално подпомагане на работници и служители, изпаднали в тежко материално и здравословно положение, при смърт на работници или членове на техните семейства,закупуване на лекарства ,санаториално лечение и др.

4.поевтиняване на транспортното обслужване от местоживеенето до местоработата

5.поддържане и издръжка на собствена почивна база и договаряне ползването на бази за почивка,спорт и туризъм

6.за доброволно пенсионно и здравно осигуряване

7.разкриване и поддържане на търговски обекти за услуги на територията на дружеството

8.за изплащане на парична помощ на работници и служители с деца в училищна възраст и посещаващи учебно заведение

/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.

Б. Обществено осигуряване

Чл.65./1/Работодателите от бранша се ангажират да застраховат работниците и служителите за риск срещу злополука и здравно осигуряване, като за целта се осигурят допълнителни средства.

/2/По предложение на синдикатите и на основание чл. 79 от Закона за допълнително доброволно пенсионно осигуряване, работодателят може да организира допълнително доброволно пенсионно осигуряване на работниците и служителите изявили воля за това, като осигурява за своя сметка месечни осигурителни вноски в размер не по-малък от 20 % от МРЗ за страната .

Чл.66.Работодателите се задължават да предоставят информация на работниците и служителите за тяхното задължително обществено осигуряване,в т.ч., относно навременността на внасяне на осигурителните вноски, и друга информация касаеща осигурените лица.

Чл.67.Синдикатите страна по договора участват при вземане на решения по чл.46 /1/ от КЗОО, относно лишаване от обезщетение по болест и при обжалване на болнични листове от страна на работодателят.

В. Работническа взаимопомощ

Чл.68.Страните се споразумяха, при възможност с цел повишаване сигурността на работниците и служителите, да съдействат за разширяване обхвата на солидарните сдружения, чрез образуване на кредитни и болнични каси, със статут на доброволни сдружения на работниците и служителите, подпомагани технически от работодателите.

Регламентирането начина на учредяване, управление, правата и задълженията на членовете на болничните /кредитните/ каси, отговорността им, начините на набиране и разпределение на средствата и др. под., се урежда с устройствени документи /устави/ на касите.

VIII . ЗДРАВΟΣЛОВНИ И БЕЗОПАСНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД

Чл.69.Страните се споразумяха за следното:

1.Работодателите от бранша се задължават да осигуряват ресурси и да осъществяват необходимите организационно - технически, технологични и образователни проекти и програми в т.ч. и за членовете на КУТ .

2.В дружествата от бранша периодично в съответствие с изискванията на нормативната база се извършват замервания на определени работни места, с цел своевременно актуализиране на картите за условия на труд , като за резултатите се уведомяват синдикатите страни по договора.

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

4.Работодателите се задължават да осигурят представителство на синдикатите страни по договора при разследване на трудови злополуки

5.Работодателите от бранша поемат задължението да извършват ежегодно за сметка на дружеството профилактични прегледи за здравословното състояние на работниците и служителите

6.Работодателят е длъжен :

- да осигури на своите работници и служители обслужване от служба по трудова медицина

- да изготвя ежегодно анализ на здравното състояние на работниците и служителите

- да разработи здравно - профилактична програма за подобряване на условията на труд и намаляване на производствения риск

- да осигурява безплатна храна и/или добавки към нея и други средства на заетите в производствата, свързани с вредни за здравето условия , или за работа при специфични условия и организация на труд,на стойност не по- малко от 3,50 лв. на ден на работник или служител ,съгласно утвърдения списък.Същите не могат да се компенсират с пари.

- да постави на видно място в дружеството,цеха или друга производствена единица табло, на което са оказани вредните продукти,с които се работи - кратка характеристика и възможни поражения при работа с тях

7. 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;

8. На работниците в нощни смени да се осигуряват за сметка на дружеството тонизиращи напитки - кафе, чай и др. на стойност, определена в КТД, но не по-малко от 1,50 лв. Същите не могат да се компенсират с пари.

9. Страните приемат, че 4 % от наличните работни места и длъжности се определят за заемане от трудоустроени лица с намалена работоспособност и лица с увреждания.

Чл.70./1/ Синдикатите, чрез комитетите и групите по условия на труд /КУТ/ 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 Изпълнителна агенция - "Главна инспекцията по труда".

Чл.71. 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 /ФЛП на КТ/ "ПОДКРЕПА" или ФНСОЛП - КНСБ/.

IX. ЗАДЪЛЖЕНИЯ НА СТРАНИТЕ ПРИ ДОГОВАРЯНЕ, ИЗМЕНЕНИЯ, ДОПЪЛНЕНИЯ И КОНТРОЛ НА БКТД

Чл.72. Страните информират своите структури за хода на преговорите, за сключването на БКТД, и съдействат за подписването на КТД в дружествата от бранша.

Чл.73./1/ 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.

/2/ При промяна на нормативната уредба преговорите започват в 15 (петнадесет) дневен срок от публикацията на нормативния акт.

/3/ При промяна на социално-икономическите условия преговорите започват в 15 (петнадесет) дневен срок при писмено искане на една от страните.

/4/ Изменения и допълнения на БКТД се допускат след преговори ,които започват в 15 дневен срок, след отправяне на писмено искане на една от страните

/5/ Настъпилите изменения и допълнения се отразяват в БКТД и КТД.

/6/ Ако преговорите не завършат в 30 дневен срок и договарящите страни не се договорят се пристъпва по процедурата в § 7 от преходните и заключителните разпоредби.

Чл.74. Страните се задължават в срок от 1 месец от подписването на БКТД да поискат от Министъра на труда и социалната политика разпространение на действието му върху всички дружества от бранша .

Чл.75. Контролът по изпълнение на БКТД и КТД се осъществява от комисиите по социално партньорство на браншово ниво и в дружеството.

Чл.76.Изпълнението по договора се отчита периодично пред ръководствата на страните, които са го подписали, но не по-малко от веднъж на 6 месеца.

Чл.77.Страните могат да поискат разглеждане на изпълнението на договора при констатиране от тях нарушения.

ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1. Този БКТД влиза в сила от **1 април 2008 г.** за срок от две години.

§ 2.Преговорите за сключване на нов БКТД започват не по-късно от 3 месеца преди изтичането на срока на действащият БКТД и приключват с подписване на нов не по-късно от крайния срок на действие на настоящия.

§ 3. Страните по договора се задължават в 30 - дневен срок след подписването му да го представят за регистрация в Изпълнителна агенция –“Главна инспекция по труда”

§ 4. Страните се задължават да запознаят своите структури със съдържанието на този БКТД не по-късно от 30 дни след неговото подписване

§ 5.Страните по договора поемат общ ангажимент за осигуряване изпълнението на този БКТД

§ 6. В КТД на дружествата да се договорят ред и условия /механизъм и процедура за единна регистрация и взаимно информиране при присъединяване със писмено заявление до страните по КТД , солидарна вноска, срокове и др. условия / за присъединяване на работниците и служителите, нечленувачи в синдикалните организации


§ 7. За решаване на възникнали спорове по договарянето, изменението и допълнението или изпълнението на клаузи от БКТД и КТД в дружествата от бранша, страните могат да внесат проблема за разглеждане в Отрасловия съвет за тристранно партньорство “ Лека промишленост “ към Министерството на икономиката или в Националният институт за помирение и арбитраж.

§ 8. Този БКТД е съобразен с всички конвенции на МОТ, ратифицирани от Република България, касаещи синдикалната свобода и колективното договаряне, забраната на принудителния труд, премахването на дискриминацията, работно време, седмична почивка, платен годишен отпуск, работна заплата, безопасни и здравословни условия на труд.

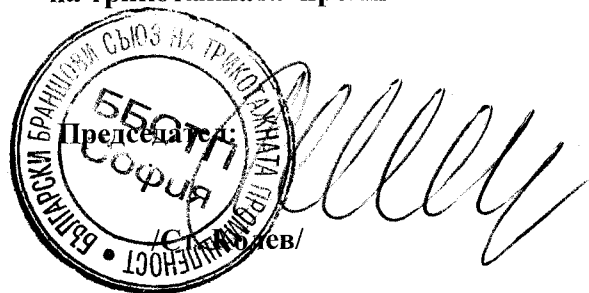
БКТД е подписан в четири еднакви екземпляра, всеки от които има силата на оригинал.

За ФНСОЛП - КНСБ

Председател:


/Л. Станков/

**За Български браншови съюз
на трикотажната промишленост**


Председател:
/С. Иванов/

За ФЛП на КТ "ПОДКРЕПА"

Председател:


/К. Пейков/