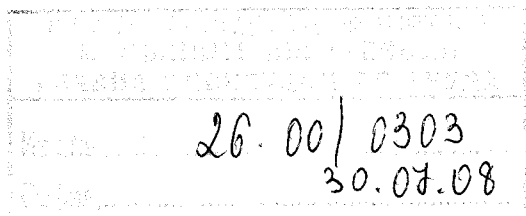


МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА
ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ "ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА"
София 1000, бул."Княз Ал.Дондуков" № 3



ДО
Г-Н АНГЕЛ ДИМИТРОВ
ИЗПЪЛНИТЕЛЕН ДИРЕКТОР НА
"БУЛГАРТАБАК - ХОЛДИНГ" АД
УЛ. "ГРАФ ИГНАТИЕВ" 62
ГР. СОФИЯ 1000

ДО
Г-Н ПЕТЪР ПАПУЧАРОВ
ИЗП. ДИРЕКТОР НА
"БЛАГОЕВГРАД - БТ" АД

ДО
Г-ЖА ЗЛАТОМИРА ДРАГАНСКА
ИЗП. ДИРЕКТОР НА
"ЦИГАРЕНА ФАБРИКА ПЛОВДИВ" АД

ДО
Г-Н ДИМИТЪР БОГДАНОВ
ИЗП. ДИРЕКТОР НА
"ПЛЕВЕН - БТ" АД

ДО
Г-Н МИЛЕН МИЛЧЕВ
ИЗП. ДИРЕКТОР НА
"СЛЪНЦЕ СТАРА ЗАГОРА -
ТАБАК" АД

ДО
Г-Н КРАСИМИР ПЕТРОВ
ИЗП. ДИРЕКТОР НА
"СОФИЯ - БТ" АД

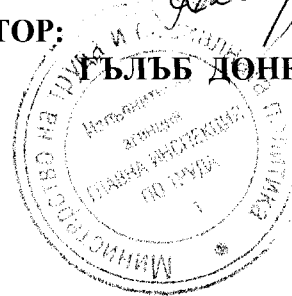
ДО
Г-Н НИКОЛА МИЛЕНКОВ
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА НС
НА ТЮТЮНОРАБОТНИЦИТЕ
КЪМ КНСБ

ДО
Г-Н ЮЛИ МАНОЙЛОВ
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА НС
ТЮТЮНЕВА ПРОМИШЛЕНОСТ
"ПОДКРЕПА"

Уведомяваме Ви, че представеният Браншов колективен трудов договор, подписан между изпълнителния директор на "Булгартабак - Холдинг" АД, изпълнителните директори на акционерните дружества от тютюневия бранш и НС на тютюноработниците – КНСБ, НС Тютюнева промишленост "Подкрепа", е вписан в специалния регистър на ИА "ГИТ", под № 25 на 28.07.2008 г., съгласно чл. 53, ал. 3 от Кодекса на труда.

ИЗПЪЛНИТЕЛЕН ДИРЕКТОР:

ГЪЛЪБ ДОНЕВ



Съгласувал:


За Директор Д "ТППО"

Гл. юрисконсулт – Н. Кирова

Изготвил:

Гл. инспектор – Р. Младенова

26-00/0303
23.07.08
"БУЛГАРТАБАК-ХОЛДИНГ" АД

**"БУЛГАРТАБАК**
ХОЛДИНГ" - АД София 1000
22.07.2008
Изм. № 12-00-22

ДО
ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ
"ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА"
гр. СОФИЯ 1000
бул. „Княз Ал. Дондуков” № 3

ЗАЯВЛЕНИЕ

Във връзка с чл.53, ал.3 и ал.4 от Кодекса на труда, заявяваме изричното ни желание като страни по приложения Браншов колективен трудов договор (БКТД), сключен на 05. 06. 2008г. между Изпълнителния директор на „Булгартабак-Холдинг”АД, изпълнителните директори на акционерните дружества от тютюневия бранш, от една страна и от друга Представителните синдикати, представлявани от Председателя на Независимия синдикат на тютюноработниците към КНСБ - Никола Миленков и Председателя на Национален синдикат тютюнева промишленост “Подкрепа” - Юли Манойлов, посочения БКТД да се впише в специалния регистър за Колективните трудови договори в Изпълнителната агенция “Главна инспекция по труда”.

Към настоящото заявление прилагаме оригинал от горепосочения Браншови колективен трудов договор от 05. 06. 2008г.

ЗА СИНДИКАТИ,

**ПРЕДСЕДАТЕЛ НА
НЕЗАВИСИМИЯ
СИНДИКАТ НА ТЮТЮНО-
РАБОТНИЦИТЕ КЪМ КНСБ:**



НИКОЛА МИЛЕНКОВ/

**ПРЕДСЕДАТЕЛ НА
НАЦИОНАЛЕН СИНДИКАТ
ТЮТЮНЕВА ПРОМИШЛЕНОСТ
“ПОДКРЕПА”**



ЛЮЛИ МАНОЙЛОВ/

ЗА РАБОТОДАТЕЛ,

**ИЗПЪЛНИТЕЛЕН ДИРЕКТОР
НА “БУЛГАРТАБАК-ХОЛДИНГ”АД:**



АНГЕЛ ДИМИТРОВ/

Димитров в спец. регистър на МТ „СМТ“ на 28.07, 2008 г.,
ноф. №25.

Изпълнител: *[Signature]*

БРАНШОВ КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

Днес, 05.06 2008 г. между група работодатели от шест
акционерни дружества от тютюневия бранш:

1. „Булгартабак-Холдинг“ АД, представлявано от Изпълнителния директор Ангел Димитров;
2. „Благоевград-БТ“ АД, представлявано от Изпълнителния директор Петър Папучаров;
3. „Цигарена фабрика-Пловдив“ АД, представлявано от Изпълнителния директор Златомира Драганска;
4. „Плевен-БТ“ АД, представлявано от Изпълнителния директор Димитър Богданов;
5. „Слънце Стара Загора-Табак“ АД, представлявано от Изпълнителния директор Милен Милчев;
6. „София-БТ“ АД, представлявано от Изпълнителния директор Красимир Петров

и

ПРЕДСТАВИТЕЛНИТЕ СИНДИКАТИ:

1. Независимия синдикат на тютюноработниците към КНСБ, представляван от Никола Миленков
2. Национален синдикат тютюнева промишленост „Подкрепа“, представляван от Юли Манойлов,

наричани за краткост по-долу ПРЕДСТАВИТЕЛНИ СИНДИКАТИ, от друга страна се сключи настоящия Браншов колективен трудов договор.

Раздел първи

ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл.1. Работодателят и Представителните синдикати взаимно признават правото си на страни по Браншовия колективен трудов договор и се задължават да спазват принципите на равнопоставеност и взаимно уважение.

Чл.2. Браншовият колективен трудов договор има за цел установяване и поддържане отношения на взаимен интерес между работодатели и работниците и служителите, добронамерено уреждане на спорове и предотвратяване на конфликти.

Чл.3. (1) С Браншовия колективен трудов договор се уреждат въпроси на трудовите и осигурителни отношения на работниците и служителите, членове на синдикалните организации от дружествата страни по настоящия договор, които не са уредени с повелителни разпоредби в Кодекса на труда, в закон или в друг нормативен акт.

(2) В отделните дружества се сключват колективни трудови договори между съответния Работодател и синдикати, които конкретизират настоящият договор и не могат да бъдат по-неблагоприятни за работниците и служителите, от договореното на браншово ниво.

(3) Представители на Представителните синдикати, страна по настоящия договор, участват в управителните органи на Фондация "Фонд за финансиране на социалните разходи от приватизацията на "Булгартабак-Холдинг"АД.

Чл.4. (1) Договорът се прилага за всички членове на синдикалните организации, страна по настоящия договор. Не се допуска никаква дискриминация в приложението на договора, основани на народност, произход, пол, раса, цвят на кожата, възраст, политически и религиозни убеждения, членуване в синдикални и други обществени организации и движения, семейно, обществено и материално положение и инвалидност.

(2) Работниците и служителите, които не членуват в синдикална организация, страна по договора могат да се присъединяват към сключения колективен трудов договор от техния Работодател с писмено заявление до него и до ръководствата на Представителните синдикати, страни по договора. Присъединилите се работници и служители към Колективния трудов договор заплащат еднократно за всяка календарна година 12 (дванадесет) на сто върху основната месечна работна заплата по трудов договор.

(3) При отсъствие на заявление и вноска работниците и служителите, нечленуващи в синдикалните организации - страни по настоящия договор, ползват правата предвидени в Кодекса на труда и други нормативни актове до момента на подаване на заявление и вноска по надлежния ред или индивидуално договаряне с Работодателя.

(4) След получаване на заявление и документ за платена вноска на сумата по ал.2, Работодателят се задължава в 7 (седем) дневен срок да разпреди на длъжностните лица спрямо присъединилите се работници и служители да прилага Колективния трудов договор.

(5) Събраните средства от присъединилите се към Колективния трудов договор се натрупват в специална банкова сметка и се изразходват за благотворителни цели по преценка на Комисията по съгласуване на интересите във всяко акционерно дружество.

Чл.5. Колективните трудови договори в дружествата, страни по настоящия договор, не могат да съдържат клаузи, които са по неблагоприятни за работниците и служители от установените в закона или Колективен трудов договор, с който Работодателят е обвързан.

Раздел втори

Трудова заетост

Чл.6. Работодателят се задължава да осигури на работниците и служителите нормални условия за изпълнение на работата по трудови правоотношения, за които се е уговорил.

Чл.7. (1) Към прекратяване на трудови правоотношения при условията на чл.328, ал.1, т.2, 3, 4, 5, 6, 11, ал.2 от Кодекса на труда се пристъпва след консултации между Работодателя и синдикатите, страни по Колективния трудов договор в акционерното дружество за ефективността от намаляване числеността на персонала.

(2) Четиринадесет дни преди прекратяване на трудовото правоотношение Работодателят предварително предоставя писмена информация на синдикалните ръководства относно:

1. Причини за предложените промени, нова организационно управленска структура и актуализирано щатно разписание към нея;

2. Брой на работниците и служителите, които ще бъдат засегнати от промяната;

3. Възможности за пренасочване на предложените за уволнение работници и служители;

4. Поименен списък на работниците и служителите, засегнати от тези промени при спазване на следните принципи и критерии за подбор:

4.1. С първа поредност и преди всички се освобождават работещи пенсионери, както и навършилите години за осигурителен стаж и възраст по чл.328, ал.1, т.10 от Кодекса на труда;

(3) Не се допуска назначаване на нови работници и служители на длъжности, засегнати от съкращенията, както и създаване на нови длъжности с идентична дейност.

(4) При разногласие между Работодателя и Представителните синдикати, страни по настоящия договор в акционерното дружество, спорните въпроси се отнасят за решаване в срок от 7 /седем/ работни дни на съвместна среща между ръководствата на "Булгартабак-Холдинг"АД и Представителните синдикати, страни по настоящия договор.

Чл.8. (1) При закриване на работни места Работодателят предприема мерки за пренасочване на освобождаваните работници и служители на незаетите работни места ако квалификацията им отговаря на изискванията за заеманата длъжност.

(2) В случаите на чл.7 от Браншовия колективен трудов договор, Работодателят се задължава да изготви препоръка за работа на освободените работници и служители, при поискване от същите, съгласно чл.130, ал.6 от Кодекса на труда.

(3) Работодателят сключва трудови договори с нови работници и служители, в случаите когато подлежащия на освобождаване персонал не отговаря на изискванията на незаетите работни места.

Чл.9. При равни други условия, освободените при условията на чл.328, ал.1, т.2, 3, 4, 11 и ал.2 от Кодекса на труда, работници и служители, членове на синдикалните организации страни по Колективния трудов договор в дружествата и присъединилите се към него към момента на освобождаването им се ползват с предимство при приемане на работа. Същото важи и за освободените поради приключване на манипулацията при откриване на новия сезон.

Чл.10. (1) Работодателят в акционерно дружество със сезонна дейност приема нови работници, когато:

1. производствената програма налага разкриване на нови работни места;

2. бивш работник или служител, кандидат за съответното работно място е доказал непригодност за изискванията на това работно място.

(2) Приемането на нови сезонни работници и служители се извършва по принципи и критерии, разработени от Работодателя и представени за сведение на Представителните синдикати.

Чл.11. (1) Щатните изборни синдикални дейци имат право на неплатен отпуск за времето, докато заемат съответната синдикална длъжност.

(2) Лице, което заема платена изборна длъжност като председател или секретар на синдикална организация, при освобождаване от нея се назначава на длъжността, заемана от него преди избирането. Ако тя е заета или съкратена, с негово съгласие се назначава на друга длъжност, съответстваща на квалификацията му, в същото акционерно дружество. Това не се отнася за случаите, когато лицето е освободено преди изтичане на мандата поради злоупотреби, финансови нарушения и уронване престижа на синдикалната организация, в която членува.

Чл.12. Към момента на приключване на приватизационна сделка или корпоративна сделка с продажба на пряко или опосредствено държавно участие, Работодателите се задължават да са изплатили на работниците и служителите всички дължими неизплатени трудови възнаграждения и обезщетения, както и полагаемите се към момента социални придобивки, договорени в Колективните трудови договори на съответните акционерни дружества.

Раздел трети

РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл.13. Минималната начална месечна работна заплата за бранша е в размер на 250 лева. Акционерните дружества от група "Булгартабак-Холдинг" с доказано финансово икономическо състояние и/или нормативни изисквания, които не позволяват прилагането на минимална начална месечна работна заплата в размер на 250 лв. договарят в Браншовата комисия за съгласуване на интересите и по-ниски размери на минимална начална месечна работна заплата.

Чл.14. Началните месечни работни заплати, диференцирани по категории персонал и длъжности са в размери посочени в приложение на всяко акционерно дружество, което е неразделна част от колективните трудови договори.

Чл.15. (1) Конкретният размер на основната заплата по трудов договор се формира на база началната заплата за съответната длъжност и

оценката на работника и служителя, съгласно системата за оценяване на работниците и служителите в акционерните дружества.

(2) Оценката се извършва от комисия, съставена от Работодателя, индивидуално за всеки работник и служител. При запознаване на работника и служителя с оценката присъства представител на синдикалната организация, в която членува ако работникът или служителят е поискал това.

Чл.16. Работните заплати по основен трудов договор в акционерните дружества не могат да бъдат по-ниски от работните заплати през предходния месец.

Чл.17. (1) Работната заплата се компенсира тримесечно с процента на инфлацията, обявен от Националния статистически институт за периода.

(2) Размерът на компенсацията се начислява върху основната заплата по трудов договор за съответния месец.

Чл.18. Формирането на окончателната индивидуална работна заплата се извършва тримесечно, съгласно нормативни актове.

Чл.19. Работната заплата се изплаща, както следва:

1. авансово;
 2. до 20-то число на текущия месец за предходния месец
- окончателно по индивидуалния трудов договор.

Раздел четвърти

ДОПЪЛНИТЕЛНИ И ДРУГИ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл.20. (1) Работниците и служителите получават допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит в размер на 1,6 на сто върху основното трудово възнаграждение, определено с индивидуалния трудов договор за всяка година придобит трудов стаж от 1-во число на следващия месец. Правото за получаване на това възнаграждение възниква при придобит трудов стаж и професионален опит не по-малък от една година. Конкретният срок се определя в колективния трудов договор на съответното дружество. Акционерните дружества от група "Булгартабак-Холдинг" с доказано финансово икономическо състояние и/или нормативни изисквания, които не позволяват прилагането на допълнителното месечно възнаграждение в размер на 1,6 на сто върху основното трудово възнаграждение, определено с индивидуалния трудов договор, договарят в Браншовата комисия за съгласуване

на интересите и по-нисък размер на допълнителното месечно възнаграждение, но не по-малко от 1,2 на сто.

(2) Размерът на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит се увеличава с договорения процент в Колективния трудов договор на дружеството за всяка следваща година придобит трудов стаж.

(3) За работници и служители, които към 01. 07. 2007 г. се намират в трудови правоотношения със съответното акционерно дружество от групата „Булгартабак-Холдинг“, както и в случаите на промяна на работодателя по чл.123 и 123а от Кодекса на труда, размерът на допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит не може да бъде по-малък от размера на допълнителното трудово възнаграждение за продължителна работа определено в процент и получавано в размер по реда на отменената Наредба за допълнителните и други трудови възнаграждения, приета с ПМС № 133 от 1993 г. и Кодекса на труда.

(4) За придобит трудов стаж и професионален опит се зачита стажът, признат по реда на Кодекса на труда за времето, през което работникът или служителят е работил и продължава да работи, както и при промяна на длъжността или професията в същото акционерно дружество.

(5) В случаите по чл.123 и 123а от Кодекса на труда при определянето на допълнителното възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит се зачита и времето, през което работникът или служителят е работил в съответното акционерно дружество от групата „Булгартабак-Холдинг“ преди промяната на Работодателя.

(6) При определяне продължителността на трудовия стаж и професионален опит, за които се изплаща допълнително трудово възнаграждение на новоприети работници и служители, след 01. 07. 2007г., Работодателят отчита и:

6.1. трудовия стаж на работника или служителя, придобит в друго предприятие по смисъла на § 1, т.2 от Допълнителните разпоредби на Кодекса на труда на същата работа, длъжност или професия; сходна работа, длъжност или професия и със същия характер работа, длъжност или професия;

6.2. времето, през което без трудово правоотношение лицата са упражнявали трудова дейност и/или професия, която е същата или сходна с работата по сключения трудов договор, и са били задължително осигурени за

всички осигурени социални рискове или за всички осигурени социални рискове без трудова злополука, професионална болест и безработица.

6.3. времето, през което без трудово правоотношение българските граждани или гражданите на държава членка, както и членовете на техните семейства са упражнявали трудова дейност и/или професия, на територията на държавите членки, която е същата или сходна с работата по сключения трудов договор в Република България, и са били задължително осигурени за всички осигурени социални рискове или за всички осигурени социални рискове без трудова злополука, професионална болест и безработица, съгласно законодателството на съответните държави.

(7) Необходимите документи за доказване на обстоятелствата по т.6.1., т.6.2. и т.6.3. са:

7.1. трудова книжка; обр. удостоверение № 30 и УП-3, служебна книжка и осигурителна книжка;

7.2. документи, съответстващи на параграф 2 от Допълнителните разпоредби в Постановление № 9 от 25. 01. 2008 г. за изменение и допълнение на Наредбата за структурата и организацията на работната заплата;

7.3. заверена длъжностна характеристика или служебна бележка от предишен/ни работодател/ли изясняващи характера на работата.

(8) Определенията за длъжност и професия се приемат съгласно т.5 от Методологичните бележки към Националната класификация на професиите и длъжностите в България (НКПД-2005 г.) както следва:

8.1. длъжност - съвкупност от функции, задачи и други изисквания към лицето като знания и умения за конкретен вид трудова дейност, изпълнявани на работно място.

8.2. професия - съвкупност от сходни знания и умения, придобити в резултат на обучение или трудов опит и определящи способността за реализация в определен вид трудова дейност.

8.3. наименованията на професиите и длъжностите могат да съвпадат в случаите, че изискванията като знания и умения, отнасящи се за дадена професия, съвпадат с тези на длъжността.

(9) Определянето на продължителността на трудовия стаж и професионален опит, за зачитане на същата, сходна или със същия характер на работа, длъжност или професия групирани и класифицирани според НКПД -2005 г.

върху основата на сходството на изпълняваните длъжности (по йерархични равнища) се извършва за всеки отделен случай за съответния период от трудовия стаж установен за съответните квалификационни нива, както следва:

9.1. за Ръководители - чрез документите по т.7.1. или т.7.2., на които лицето е изпълнявало ръководна длъжност с близки или еднакви функции и изисквания за конкретната трудова дейност, установени с документите по т.7.3.

9.2. за Аналитични специалисти - чрез документите по т.7.1. или т.7.2, които удостоверяват, че лицето е изпълнявало ръководна длъжност или длъжност, като аналитичен специалист с близки или еднакви функции и изискване за конкретна трудова дейност, установени с документи по т.7.3.

9.3. за Техници и други приложни специалисти - чрез документите по т.7.1. или т.7.2., които удостоверяват, че лицето е изпълнявало ръководна длъжност, длъжност като аналитичен или приложен специалист с близки или еднакви функции и изисквания за конкретната трудова дейност, установени с документите по т.7.3.

9.4. за Административен персонал - чрез документите по т.7.1. или т.7.2, които удостоверяват, че лицето е изпълнявало длъжност на приложен специалист или длъжност на административен персонал с близки или еднакви функции и изисквания за конкретната трудова дейност установени, с документите по т.7.3.

9.5. За Персонал, зает в услуги за населението, търговията и охраната - чрез документите по т.7.1. или т.7.2, които удостоверяват, че лицето е изпълнявало длъжности на персонал зает в услуги за населението, търговията и охраната с близки или еднакви функции и изисквания за конкретната трудова дейност, установени с документите по т.7.3.

9.6. За Квалифицирани работници в земеделието - чрез документите по т.7.1. или т.7.2, които удостоверяват, че лицето е изпълнявало длъжности на квалифициран работник в земеделието с близки или еднакви функции и изисквания за конкретната трудова дейност, установени с документите по т.7.3.

9.7. за Квалифицирани производствени работници и сродни на тях занаятчии - чрез документите по т.7.1. или т.7.2, които удостоверяват, че лицето е изпълнявало длъжности за квалифицирани производствени работници и сродни на тях занаятчии с близки или еднакви функции и изисквания за конкретната трудова дейност, установени с документите по т.7.3.

9.8. за Оператори на машини и съоръжения и работници по монтаж на изделия - чрез документите по т.7.1. или т.7.2, които удостоверяват, че лицето е

изпълнявало длъжности за оператори на машини и съоръжения и работници по монтаж на изделия с близки или еднакви функции и изисквания за конкретната трудова дейност, установени с документите по т.7.3.

9.9. за Професии, не изискващи специална квалификация - чрез документите по т.7.1. или т.7.2, които удостоверяват, че лицето е изпълнявало длъжности с близки или еднакви функции и изисквания за конкретната трудова дейност, установени с документите по т.7.3.

Чл.21. За всеки отработен нощен час или част от него между 22.00 и 6.00 ч. се заплаща допълнително трудово възнаграждение в размер не по-малко от 50 на сто от установената за дружеството минимална часова работна заплата.

Чл.22. (1) Положеният извънреден труд се заплаща с увеличение, не по-малко от:

1. 50 на сто - за работа през работни дни;
2. 75 на сто - за работа през почивни дни;
3. 100 на сто - за работа през дните на официалните празници;
4. 50 на сто - за работа при сумирано изчисляване на работното време.

(2) Увеличението по т.1, 2 и 4 на предходната алинея се изчислява върху основната заплата по трудов договор и допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит.

(3) Увеличението по ал.1, т.3 на този член се изчислява върху удвоения размер на основната заплата по трудов договор и допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит.

Чл.23. За извънреден труд, положен от работниците и служителите с ненормиран работен ден през дните на седмичната почивка и през дните на официалните празници се заплаща увеличение в размерите по чл. 22, ал.1, т.2, съответно т.3. от настоящия договор. Увеличението се изчислява в съответствие с чл.22, ал.2 и 3 от настоящия договор.

Чл.24. За работа по график през дните на официалните празници, на работника или служителя се заплаща удвоения размер на основната заплата по трудов договор и допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит.

Раздел пети
РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ
И ОТПУСКИ

Чл.25. (1) Продължителността на работното време в акционерните дружества е 8 часа дневно и 40 часа седмично. Работодателят осигурява на работника или служителя почивка за хранене от 30 минути. Почивката не се включва в работното време.

(2) Промените на работното време в условията на чл.136 и чл.138 от Кодекса на труда се извършват след предварителни консултации с Представителните синдикати.

(3) При удължаване на работния ден по чл.136а от Кодекса на труда работниците и служителите получават трудово възнаграждения за 8 часа.

(4) При намаляване на работното време вследствие компенсиране по чл.136а от Кодекса на труда работниците и служителите получават трудово възнаграждение за 8 часа.

Чл.26. Полагането на извънреден труд в основното производство се извършва след консултации с Представителните синдикати в дружеството.

Чл.27. (1) Размерът на основния платен годишен отпуск при трудов стаж най-малко осем месеца е както следва:

- | | |
|----------------------|----------------------------------|
| - до 10 години | - не по-малко от 20 работни дни; |
| - от 10 до 15 години | - не по-малко от 22 работни дни; |
| - над 15 години | - не по-малко от 24 работни дни. |

(2) Работниците и служителите със загубена работоспособност 50 и над 50 на сто имат право на платен годишен отпуск в размер на 30 работни дни.

Чл.28. Работничка или служителка с две живи деца до 18-годишна възраст имат право на 2 работни дни, а работничка или служителка с три или повече живи деца до 18-годишна възраст - на 4 работни дни платен отпуск за всяка календарна година. Този отпуск се ползва при условията на чл.168, ал.1 и 2 от Кодекса на труда и се заплаща по реда на чл.177 от Кодекса на труда.

Чл.29. При условията на чл.155, ал.2 от Кодекса на труда работникът или служителят има право на допълнителен платен годишен отпуск - за работа при специфични условия и рискове за живота и здравето, които не могат да бъдат отстранени или намалени, независимо от предприетите мерки не по-малко от 6 работни дни.

Чл.30. (1) При условията на чл.155, ал.2 от Кодекса на труда работникът или служителят има право на допълнителен платен годишен отпуск - за работа при ненормиран работен ден, не по-малко от 6 работни дни.

(2) За някои категории работници и служители, поради особения характер на работата им Работодателят съвместно с представителите на работниците и служителите и Представителните синдикати установят ненормиран работен ден. Работниците и служителите с ненормиран работен ден са длъжни при необходимост да изпълняват трудовите си задължения и след изтичане на редовното работно време. Конкретният размер на допълнителния платен годишен отпуск за ненормиран работен ден се определя от Работодателя след консултации с Представителните синдикати, но не по-малко от шест работни дни.

Чл.31. За времето на отпуските за изпълнение на граждански задължения - при встъпване в брак, при кръводаряване, при смърт на родител, дете, съпруг, брат, сестра и родител на другия съпруг или други роднини по права линия, Работодателят заплаща на работника или служителя възнаграждение, което се изчислява от полученото среднодневно брутно трудово възнаграждение за последния календарен месец, предхождащ ползуването на отпуска, при който работникът или служителят е отработил най-малко 10 работни дни.

Чл.32. (1) За осъществяване на синдикална дейност нещатаните членове на синдикалните ръководства и централните синдикални контролни комисии, както и нещатаните председатели на синдикалните секции в акционерното дружество имат право на платен отпуск в размер на 240 часа за една календарна година, за членовете на ръководствата на синдикалните секции в акционерното дружество - 120 часа за една календарна година. За членове на синдикални секции, привлечени като експерти при договаряне или възникнал трудов конфликт, както и за участниците в семинари, организирани от синдикалните организации - 40 часа за една календарна година.

(2) Времето и продължителността на използвания отпуск се отчитат в специална книга при Работодателя, като предварително се съгласуват с него.

Раздел шести

СОЦИАЛНА ДЕЙНОСТ И ОСИГУРЯВАНЕ

Чл.33. (1) Работодателят застрахова всички работници и служители в размер, съобразен с тежестта на производствения рисков фактор, гарантиращ при смърт по време на работа не по-малко от 2 000 (две хиляди) лева застрахователна сума. Конкретната сума се договаря в акционерните дружества.

(2) При смърт на работника или служителя по време на работа, ако същият не е застрахован Работодателят изплаща еднократна помощ на семейството му в размер на 3 000 (три хиляди) лева плюс помощта по чл.35, ал.2 от настоящия договор.

Чл.34. Работодателят може да сключи договор за допълнително доброволно пенсионно осигуряване на работниците и служителите по ред и условия, съгласувани в Комисията за съгласуване на интересите в акционерното дружество.

Чл.35. (1) Работодателят изплаща обезщетение за разликата между причинената вреда - неимуществена и имуществена, включително пропуснатата полза, и обезщетението и/или пенсията по общественото осигуряване, съгласно чл.200, ал.3 от Кодекса на труда.

(2) На семейство на починал работник или служител Работодателят изплаща еднократно помощ в размер не по-малък от пет средни брутни месечни работни заплати за дружеството, определени на база предходно тримесечие.

(3) За починал член от семейство на работещ в акционерното дружество Работодателят изплаща еднократна парична помощ в размер не по-малък от две средни брутни месечни работни заплати за дружеството, определени на база предходно тримесечие.

(4) Членове на семейството се определят, както следва:

1. по ал.2 - съгласно чл.11, ал.2 от Кодекса за социално осигуряване - съпругът (съпругата), децата и родителите.

2. по ал.3 - съгласно т.20 от параграф 1 от Допълнителната разпоредба на Закона за здравното осигуряване - "Членове на семейството" са съпруг, съпруга, деца до 18-годишна възраст, а ако продължават образованието си - до 26-годишна възраст, а ако са недееспособни или трайно нетрудоспособни - независимо от възрастта.

Чл.36. (1) При прекратяване на трудовото правоотношение по чл.325, т.9 от Кодекса на труда поради болест, довела до трайна неработоспособност (инвалидност), или по здравни противопоказания въз основа на заключение на

трудова-експертната лекарска комисия, работниците и служителите имат право на обезщетения съгласно критериите и размерите посочени в чл.38 от Браншовия колективен трудов договор, при условие че придобиват право на пенсия за осигурителен стаж и възраст по време на срока на трудоустрояването.

(2) При прекратяване на трудовото правоотношение по чл.325, т.9 и чл.327, т.1 от Кодекса на труда, извън случаите по ал.1, работникът или служителят има право на обезщетение от Работодателя в размер не по-малък от 300 на сто от brutното му трудово възнаграждение за срок от два месеца, ако има най-малко пет години трудов стаж и през последните пет години не е получавал обезщетение на същото основание.

Чл.37. (1) В колективния трудов договор на акционерните дружества се договарят според финансовите възможности, формите и размерите за социално подпомагане на работниците и служителите, както следва:

1. За подпомагане на платения годишен отпуск - не по-малко от една средна месечна работна заплата за дружеството, определена на база предходно тримесечие;

2. За Новогодишни подаръци на децата до 12 години - не по-малко от 20 на сто от началната работна заплата за акционерното дружество;

3. Други социални придобивки.

(2) Всеки работник и служител се подпомага за Новогодишните празници със сума в размер не по-малка от две минимални начални работни заплати за акционерното дружество.

Чл.38. (1) Във връзка с чл.222, ал.3 от Кодекса на труда при прекратяване на трудовото правоотношение, след като работникът и служителят е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст независимо от основанието за прекратяването, Работодателят изплаща обезщетение на работника и служителя, включително и на сезонните работници, работили при един и същ Работодател през последните години от трудовия му стаж в зависимост от последния приключен в трудовата книжка трудов стаж само в дружеството, което прекратява трудовото правоотношение, в размер на по едно брутно трудово възнаграждение за всяка отработана календарна година в дружеството.

(2) Обезщетенията по ал.1 над предвидените по Кодекса на труда се изплащат на работниците и служителите единствено в случаите на прекратяване на трудовото правоотношение в едномесечен срок от

първоначалното придобиване правото на пенсия за осигурителен стаж и възраст. Едномесечният срок не се прекъсва при ползване на законоустановен отпуск. Работниците или служителите придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст имат право на обезщетения по ал.1, ако трудовото правоотношение се прекрати до 5 работни дни от завръщането им на работа, в случаите когато едномесечният срок изтича по време на ползването на законоустановения отпуск.

(3) Обезщетенията по ал.1 над предвидените по Кодекса на труда не се изплащат на работници и служители придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, ако трудовото му правоотношение е прекратено на основание чл.331 от Кодекса на труда.

Чл.39. (1) Работодателят изплаща обезщетение в увеличен размер на работника или служителя при уволнение по чл.328, ал.1, т.1, 2, 3, 4, 5, 6, 11 и ал.2 от Кодекса на труда в зависимост от последния приключен в трудовата книжка трудов стаж само в дружеството, което прекратява трудовото правоотношение, в размер на по едно брутно трудово възнаграждение за всяка отработена календарна година в дружеството.

(2) Обезщетенията по ал.1 се изплащат на работника или служителя еднократно.

(3) Работници и служители работили при различни работодатели или при един и същ работодател с прекъсване в дружествата от група "Булгартабак-Холдинг" получават обезщетения по ал.1 на база общия трудов стаж в тези дружества, ако не са получавали на същото основание обезщетения по ал.1 и междуременно не са работили при работодател извън група "Булгартабак-Холдинг".

(4) Обезщетенията по ал.1 не се изплащат при уволнение по чл.328, ал.1, т.1, 2, 3, 4, 5, 6, 11 и ал.2 от Кодекса на труда, на работници или служители, които са придобили право на пенсия или са пенсионери, както и тези, които са получили обезщетения по чл.331 от КТ от Кодекса на труда в дружествата от група „Булгартабак-Холдинг“.

(5) Обезщетенията по чл.328, ал.1, т.1, 2, 3, 4, 5, 6, 11 и ал.2 от Кодекса на труда се изплащат на работника или служителя за времето, през което е останал без работа, но за не повече от един месец. Ако в този срок работникът или служителят е постъпил на работа с по-ниско трудово възнаграждение, той има право на разликата между полагащото се обезщетение по ал.1 и ал.3 и

полученото брутно трудово възнаграждение от работодателя, където е постъпил на работа за същия срок.

(6) При прекратяване на трудово правоотношение на работници и служители от групата на "Булгартабак-Холдинг", за които към датата на подписване на настоящия Браншов колективен трудов договор има отправени предизвестия, се прилагат разпоредбите на Браншовия колективен трудов договор, действал към датата на отправеното предизвестие и Колективния трудов договор по дружества.

(7) При прекратяване на трудовите правоотношения на работници и служители в „Слънце Стара Загора-Табак"АД и „Цигарена фабрика-Пловдив"АД на основание чл.328, ал.1, т.1, 2, 3, 4, 5, 6, 11 и ал.2 от Кодекса на труда Работодателят изплаща обезщетение в увеличен размер на работника или служителя в зависимост от последния приключен в трудовата книжка трудов стаж само в дружеството, което прекратява трудовото правоотношение, в размер на по 1,8 (едно цяло и осем десети) брутно трудово възнаграждение за всяка отработана календарна година в дружеството, но не повече от 36 (тридесет и шест) брутни трудови възнаграждения.

Обезщетенията по предходното изречение се изплащат на работника и служителя в срок до 60 (шестдесет) дни от датата на прекратяване на трудовия договор.

Чл.40. (1) За работниците и служителите, които нямат право на безплатна храна по нормативен акт, Работодателят осигурява поевтиняване на храната в стола не по-малко от 70 на сто.

(2) Командированите в други акционерни дружества ползват определеното в тях поевтиняване на храната.

Чл.41. Всички разходи свързани с подготовка, преговори и подписване на Браншов колективен трудов договор са за сметка на Работодателя.

Чл.42. Председателите на синдикалните организации, които са в неплатен годишен отпуск, в резултат на редовно проведен избор, за времето през което заемат изборната длъжност, същото се признава за работа при един и същ работодател и имат право при пенсиониране на обезщетения по чл.38 от настоящия договор, ако се пенсионира при Работодател, страна по този договор.

Раздел седми

З Д Р А В О С Л О В Н И И Б Е З О П А С Н И У С Л О В И Я Н А Т Р У Д

Чл.43. При осъществяване на задълженията си по Закона за здравословни и безопасни условия на труд работодателят трябва да осигури здравословни и безопасни условия на труд в еднаква степен на защита от производствени рискове на всички работници и служители независимо от времетраенето на договора и продължителността на работното време.

Чл.44. Работниците и служителите носят лична отговорност за строго спазване на инструкциите и установените правила за здравословни и безопасни условия на труд.

Чл.45. Страните се споразумяха да си сътрудничат в сферата на безопасността и хигиената на труда. На основание Закона за здравословни и безопасни условия на труд във всяко акционерно дружество се сформира Комитет или група по условия на труд. Той разглежда сигналите и оплакванията на работниците и служителите и прави предложения на мерки за ликвидиране на нарушенията, както и внася и предложение пред съответния Работодател за търсене на отговорност от виновните лица.

Чл.46. Работниците и служителите, работещи при вредни за здравето условия, получават за сметка на Работодателя безплатна храна и противоотрови, съгласно нормативните актове, както и специално работно облекло и лични предпазни средства.

Чл.47. При подобрени или влошени условия на труд Работодателят се задължава да изисква от оторизираните органи да се извършат замервания след което да се определят новите размери на доплащане за условия на труд. Замерванията да се извършат в работен режим при задължително присъствие на Представителните синдикати.

Раздел осми

ВЗАИМООТНОШЕНИЯ МЕЖДУ СТРАНИТЕ ПО ДОГОВОРА

Чл.48. Представителните синдикати не се намесват в работата на Работодателя при осъществяване на правомощията му, произтичащи от закона и този Браншов колективен трудов договор, поддържат предприеманите от него мерки за укрепване и развитие на акционерното дружество. Представителните синдикати правят предложения пред Работодателя за усъвършенстване

организацията на труда с оглед повишаване на ефективността и качеството на работата.

Чл.49. (1) При налагане на дисциплинарно наказание Работодателят предварително изслушва работникът или служителят и информира представител на синдиката, в който членува.

Чл.50. (1) Работодателят се задължава да създаде нормални условия за изпълнение на чл.406 от Кодекса на труда.

(2) Органите на синдикалните организации в акционерното дружество участвуват в подготовката на проекти на всички вътрешни правилници и наредби, които се отнасят до трудовите отношения, за което Работодателят задължително ги поканва.

Чл.51. (1) Работодателите в акционерните дружества поемат задължението своевременно да информират Представителните синдикати по най-важните и приоритетни въпроси на акционерните дружества.

(2) При разглеждане на социални въпроси на заседание на Съвета на директорите се поканват задължително Представителните синдикати в дружеството, страни по Колективния трудов договор.

Чл.52. При двусменен режим на работа Работодателят се задължава да разрешава до четири пъти в годината провеждане на синдикални събрания в рамките на работното време с времетраене до два часа.

Чл.53. Информацията и кореспонденцията между страните по договора се извършва писмено.

Чл.54. Разгласяването на Браншовия колективен трудов договор е право и задължение на страните по договора.

Раздел девети

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Чл.55. (1) Браншовият колективен трудов договор може да бъде изменян и допълван по всяко време по взаимно съгласие на страните, по реда на неговото сключване.

(2) Промените в този договор се уреждат между страните с допълнителни споразумения, които са неразделна част от същия.

Чл.56. Спорове, възникнали във връзка с прилагането на Браншовия колективен трудов договор, се решават чрез допълнителни преговори между

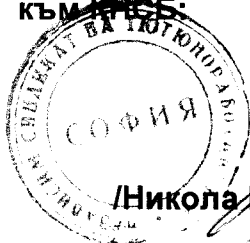
страните. При неизпълнение на задълженията страните предявяват иски пред съда.

Чл.57. Браншовият колективен трудов договор влиза в сила от 01 юли 2008 г. и важи до 30 юни 2010 г., а по отношение на дружествата „Слънце Стара Загора-Табак“АД и „Цигарена фабрика-Пловдив“АД до продажбата на притежаваното от „Булгартабак-Холдинг“АД акционерно участие в капитала им.

Чл.58. Настоящият договор се състави в четири екземпляра, по един за подписалите го страни и един за Главна инспекция по труда за вписване в регистъра.

ЗА СИНДИКАТИ,

Председател на
Независимия синдикат
на тютюноработниците
към ИРСС:



/Никола Миленков/

Председател на
Национален синдикат
тютюнева промишленост

„Подкрепа“:



/Юли Манойлов/

ЗА РАБОТОДАТЕЛ,

Изпълнителен директор
на „Булгартабак-Холдинг“АД:



/Ангел Димитров/

Изпълнителен директор
на „Благоевград-БТ“АД:



/Петър Папучаров/

Изпълнителен директор
на „Цигарена фабрика Пловдив“АД:

/Златомира Драганска/



Изпълнителен директор
на "Плевен-БТ" АД:


/Димитър Богданов/

Изпълнителен директор
на "Слънце Стара Загора-Табак" АД:


/Милен Милчев/



Изпълнителен директор
на "София-БТ" АД:


/Красимир Петров/

