

КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

ЗА ОБЩИНСКИТЕ, КООПЕРАТИВНИТЕ И ЧАСТНИТЕ ФИРМИ И ПРЕДПРИЯТИЯ И ДРУГИ ОРГАНИЗАЦИИ В ИКОНОМИЧЕСКА ДЕЙНОСТ "Т Ъ Р Г О В И Я" ЗА 2012 – 2013 ГОДИНА

РАЗДЕЛ I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. Днес, 05.04.2012 г. се сключи настоящият колективен трудов договор. Той се приема и подписва в съответствие с Конституцията на Република България, Международната харта за правата на човека, ратифицираните международни трудови конвенции, Европейската социална харта, Кодекса на труда и със законите на страната.

Чл. 2. Страни по договора са: Съюзът на търговците в България и националните отраслови синдикални федерации към КНСБ и КТ "Подкрепа".

Чл. 3. В договора се регламентират и конкретизират взаимоотношенията между страните, представляващи работниците и работодателите по въпросите на трудовите, социалните и осигурителните отношения, приватизацията и реструктурирането на търговските фирми и предприятия и други проблеми на социалното сътрудничество в духа на европейските стандарти, принципи и правила.

Чл. 4. (1) Настоящият договор служи като основа за гарантиране на социалния мир чрез водене на преговори и сключването и изпълнението на колективни трудови договори в предприятията, в т.ч. и във вече приватизираните предприятия.

(2) Страните по договора изразяват волята си да спазват и следните принципи на социално сътрудничество: **партньорство** при взаимно зачитане на интересите; **отговорност** за изпълнение на поетите ангажменти; **съгласуваност** на усилията и действията; **прозрачност** на процеса на социален диалог за постигане на консенсус.

(3) В предприятията и фирмите не се допуска пряка или непряка дискриминация, привилегии или ограничения, 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.

Чл. 5. Действието на настоящия договор, както и на колективния трудов договор на ниво предприятие (фирма) продължава независимо от смяната на собствеността и промяната на субектите, изпълняващи функциите на работодатели или техни упълномощени представители.

Чл. 6.(1) Работниците и служителите, които не са членове на синдикатите, страна по КТД в предприятията и фирмите, могат да се присъединяват към клаузите му чрез попълване на писмено заявление до страните.

(2) В КТД на предприятията могат да се предвиждат условия за присъединяване, съответстващи на чл.57, ал.2 от КТ/заплащане на присъединителни такси, различни срокове на действие на клаузите, условия за начални дати за присъединяване и др./

РАЗДЕЛ II. ТРУДОВА ЗАЕТОСТ И ПРОФЕСИОНАЛНА КВАЛИФИКАЦИЯ

Чл. 7. (1) Проблемите на трудовата и професионална квалификация са обща грижа и отговорност на работодателите и синдикатите в предприятията (фирмите).

(2) Работодателят в сътрудничество със синдикатите разработват и приемат ежегодни програми за квалификация и обучение на работещите по длъжности, професии и работни места. В програмите задължително се обхващат жените, завръщащи се след продължителен отпуск поради бременност, раждане и майчинство. Обучението и квалификацията са неразделна част от трудовия процес.

(3) При закриване, разкриване или промяна на статута на работни места се създават подходящи условия за квалификация и преквалификация на персонала, засегнат от промените.

Чл. 8.(1) При разработване на КТД в предприятията и фирмите да се включат клаузи за съвместни действия за запазване на работните места и свеждане до минимум освобождаването на работна сила, съобразно с финансовите и икономически възможности. Работодателят представя на синдикатите за съгласуване проекто-структура по длъжности и длъжностни характеристики, отдели, направления, звена, обвързана с програма "Трудова заетост".

(2) В предприятията и фирмите, засегнати от кризата, да се подпишат споразумения между работодателите и синдикатите за следните конкретни мерки:

■ повишаване на производителността на труда и ефективността на работата на всяко работно място;

■ конкретни мерки за запазване на работните места чрез постоянни действия, като:

- възлагане на друга работа в същото или друго предприятие/фирма/, при спазване на чл.120 от КТ;
- намаляване за определен период на продължителността на работното време;
- разработване на графици и схеми за излизане в неплатен отпуск;
- временно замразяване на заплатите.

(3) Страните приемат за необходимо в предприятията и фирмите да се изградят системи за информиране и консултиране, съгласно чл. 7 „а” от КТ, като се определи кръгът от въпросите, предмет на информации и консултации, съгласно чл. 130 „в” от КТ, и се подпишат споразумения по чл. 130 „г” за начина на функционирането им.

Чл. 9. В периода на действие на настоящия КТД еднократни съкращения в предприятията в рамките на една календарна година на над 10 на сто от броя на работниците и служителите могат да се извършват след съгласуване със синдикатите, подписали настоящия КТД.

Чл. 10. Работодателят може да прекрати трудов договор на основание на чл. 328, ал. 1, т.т. 4, 5, 6, 11 и 12 от КТ след съгласуване с основната синдикална организация, в която членува работникът или служителят.

Чл. 11. Работодателят може да уволни работник, поради съкращаване на щата (чл. 328, ал. 1, т. 2 КТ) или при намаляване на обема на работата (чл. 328, ал. 1, т. 3 КТ) след предварително съгласие на синдикалния комитет (ръководство).

Чл. 12. При необходимост от съкращаване на щата, съвместно със синдикатите се провеждат преговори за определяне на точни критерии и показатели за извършване на подбор.

РАЗДЕЛ III. РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл. 13. (1) Минималната месечна работна заплата в предприятията и фирмите съответства на минималната работна заплата за страната и се прилага само в случаите по чл. 245 от КТ.

(2) За начални работни заплати по длъжности и професии се приемат утвърдените за съответната година минимални осигурителни прагове за търговията.

(3) Средствата за работни заплати се определят ежегодно, съобразно производствено-икономическата и финансова програма на предприятието.

При промени в данъчните и осигурителни закони, водещи до намаляване на нетното възнаграждение на работещите, се начисляват и изплащат компенсации.

Чл. 14. Страните по този КТД, при наличие на осигурени целеви средства, приемат допълнителните и други трудови възнаграждения на работниците и служителите да се определят, както следва:

1. Размерът на допълнителното възнаграждение за трудов стаж и професионален опит е 0,7 на сто за всяка година, а при липса на средства се прилага установеният с нормативната уредба размер.
За сходен характер на работата по смисъла на чл.12, ал.5 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата се признава времето на работа в предприятия и обекти на търговията и услугите, независимо от длъжността, както и времето на работа на сходни длъжности във всички дейности и отрасли.
Кои длъжности и професии са сходни определят самите предприятия във вътрешните си правила.
2. За всеки отработен нощен час или част от него – се заплаща допълнително възнаграждение за нощен труд не по-малко от 30 на сто от минималната часова работна заплата за страната.
3. За условия на труд, отклоняващи се от нормалните, и на базата на комплексна оценка в предприятията, на основание чл.13 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата се изплащат допълнителни трудови възнаграждения в размери, определени за всеки конкретен случай.
4. Положеният извънреден труд в предприятието се заплаща с увеличение в размерите, посочени в чл. 262, ал. 1 от КТ. При възможност в КТД на предприятията се договарят и по-високи размери.
5. Страните по КТД в предприятията могат да договарят и други специфични за дейността допълнителни и други трудови възнаграждения, за които са осигурени целеви средства от изпълнението на печалбата или други източници.

Чл. 15. (1) Работната заплата на работниците и служителите по трудов договор се определя на базата на оценката за работното място /длъжността/, съобразно образователното равнище, квалификацията, сложността и отговорността на труда, като крайният ѝ размер се поставя в пряка зависимост от производителността и качеството на труда и други показатели, съгласно вътрешната нормативна уредба. Мъжете и жените получават еднакво заплащане за еднакъв труд.

(2) Работната заплата на работниците и служителите и средствата за нея се индексират ежегодно с процента на инфлацията, в съответствие с нормативните документи.

Чл. 16. (1) Договорената работна заплата се гарантира при добросъвестно изпълнение на трудовите задължения и изпълнение на възложения вид и обем работа.

(2) В случаите, когато се налага изплащане на минимално трудово възнаграждение по реда на чл. 245 от Кодекса на труда, поради влошено

финансово състояние на фирмата (предприятието), то следва да се извършва за целия списъчен състав, включително и за ръководството.

Чл. 17.(1) При наличие на средства, в КТД на предприятията/фирмите/, могат да се залагат клаузи за изплащане в увеличен размер на предвидените видове обезщетения в КТ.

(2) При прекратяване, независимо от основанието (с изключение на дисциплинарно уволнение), на трудовия договор с работник или служител, на който му остават 2 години до пенсия, се изплаща допълнително обезщетение, освен предвидените в КТ, в размер до 2 брутни заплати.

(3) При преминаване към непълно работно време на работниците и служителите, при наличие на средства, се изплаща добавка, гарантираща общо възнаграждение в размер, не по-нисък от минималната работна заплата, а при излизане в неплатен отпуск се изплащат помощи.

Чл. 18. Изпълнението на нормите за труд гарантира при нормална работа пълният размер на трудовото възнаграждение по трудов договор.

Чл. 19. Сумата по средствата за работна заплата и размерът на индивидуалните работни заплати на работниците и служителите се определят с правилата за работна заплата на предприятията (фирмите).

РАЗДЕЛ IV. РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ И ОТПУСКИ

Чл. 20. Страните по договора се споразумяха, че продължителността на работното време, графици на редуване на смените, почивките, контролът и отчитането на работното време се определят съгласно Правилника за вътрешния трудов ред на предприятието (фирмата), който се утвърждава след обсъждане със синдикатите, страни по КТД.

Чл. 21. Всички изменения в режима на работното време – въвеждане на сумирано изчисляване (чл. 142, ал. 2 от КТ), удължаване (чл. 136а от КТ), въвеждане на непълно работно време (чл. 138 от КТ), както и заплащането на труда в тези случаи се обсъждат и приемат съвместно със синдикатите, след предварителна обосновка от страна на работодателя.

Чл. 22. Страните по договора се споразумяха размерът на основния платен годишен отпуск за работниците и служителите да бъде в рамките на предвидения в КТ. При наличие на финансови възможности в КТД могат да се договарят и по-високи размери на платен годишен отпуск.

Чл. 23. Допълнителен платен годишен отпуск се осигурява и при продължителен стаж във фирмата.

Чл. 24. Длъжностите, за които поради особения характер на работата може да се установява ненормиран работен ден, на основание чл. 139, ал. 4 от КТ, както и допълнителният отпуск в тези случаи по чл. 156, т. 2 от КТ, се уточняват в предприятията, съвместно със синдикатите, но не по-малко от 6 работни дни, при осигурени цели средства.

Чл. 25. Допълнителният платен годишен отпуск за работа при вредни за здравето условия или за работа при специфични условия по чл. 156, т. 1 от КТ е

най-малко 6 работни дни. Конкретният му размер за видовете длъжности и работни места се уточнява в КТД на предприятията.

Чл. 26. На основание чл. 168 ал.1 от КТ, работничките и служителките с две и повече живи деца до 18 годишна възраст имат право на целеви платен годишен отпуск за всяка календарна година:

- за две деца – 2/два/ работни дни,
- за три и повече деца – 4/четири/ работни дни.

РАЗДЕЛ V. ПРЕСТРУКТУРИРАНЕ НА ПРОИЗВОДСТВОТО И ПРИВАТИЗАЦИЯ

Чл. 27. Страните се споразумяха структурната политика и приватизацията на предприятията да се договаря и извършва при спазване от всяка от тях на следните принципи:

1. Стриктно спазване на съществуващата законова и подзаконова уредба, информираност и прозрачност.
2. Социалните аспекти при тези процеси да се обсъждат от работодателите и синдикатите в предприятията.
3. Полагане на усилия за определен срок след приватизацията за запазване броя на работните места и разработване на програма за разкриване на нови.
4. Запазване и нарастване равнището на достигнатата средна производителност на труда и брутна работна заплата, в съотношение в полза на производителността на труда.
5. Набелязване на срочни мерки за осигуряване на целеви средства за запазване и увеличаване на социалните придобивки.

РАЗДЕЛ VI. ЗДРАВΟΣЛОВНИ И БЕЗОПАСНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД

Чл. 28. Съгласно Закона за здравословни и безопасни условия на труд работодателите:

а/ изграждат комитети по условията на труд и съдействат за тяхната ефективна работа и дейно участие за изпълнението на програмата по охрана на труда;

б/ в съответствие с чл. 19 от Закона, предоставят на синдикатите необходимата информация за рисковете за здравето и безопасността, както и мерките, които се предприемат за отстраняване, намаляване или контролиране на тези рискове;

в/ уведомяват синдикатите за посещенията на инспектори от Службата за хигиена и охрана на труда.

Чл. 29. Синдикатите съдействат при изготвянето на оценката на риска и подпомагат дейността на комитетите по условия на труд, като осъществяват

контрол по изпълнение на програмата по ЗБУТ. Изпълняват сигнални функции при установяване на нарушения, включително за снабдяването и използването на работното облекло, личните предпазни средства, санитарно-битовото обслужване и др.

РАЗДЕЛ VII. СОЦИАЛНО-БИТОВО И КУЛТУРНО ОБСЛУЖВАНЕ

Чл. 30. (1) Работодателят осигурява средства за социални мероприятия, като в КТД се фиксира сумата, съобразена с финансовите възможности на предприятието (фирмата) и действащата нормативна уредба.

(2) Определените средства се получават от всички работници и служители с равни права.

(3) Средствата за социални мероприятия се разпределят и ползват по съвместно изготвена от страните по КТД програма, определена по направления – за здравно обслужване, поевтиняване на храната, осигуряване на почивна база, социално подпомагане, културни и спортни мероприятия, доброволно пенсионно осигуряване и други.

(4) Договорените в КТД социални придобивки, се ползват от работниците и от работодателите.

РАЗДЕЛ VIII. УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ

Чл. 31. (1) Работодателят създава условия за осъществяване на синдикална дейност, като предоставя безвъзмездно за ползване помещения, оборудване, обзавеждане, материали и други средства, договорени с КТД, съгласно чл. 46 от КТ.

(2) При осигурени средства в резултат на проведени съвместни инициативи със синдикатите, работодателите могат да осигуряват финансиране на командировъчни и други разходи на синдикални активисти за участие в обучения, срещи и други синдикални инициативи.

Чл. 32. Работодателят осигурява на нещатните председатели на синдикални ръководства в предприятията платен отпуск за осъществяване на синдикална дейност за договорен между страните срок, но не по-малко от 30 часа за 1 календарна година.

Чл. 33. Работодателите не създават пречки за събиране и отчитане на синдикалния членски внос по ред и начин определен на събрание на синдикалната организация.

РАЗДЕЛ IX. РЕШАВАНЕ НА КОЛЕКТИВНИ СПОРОВЕ ВЪВ ФИРМАТА (ПРЕДПРИЯТИЕТО)

Чл. 34. Страните приемат, че са необходими максимални съвместни усилия за запазване на социалния мир. Възникналите трудови спорове в предприятието да се решават чрез преговори, в следната последователност:

- чрез преговори между страните по КТД в предприятието;
- чрез преговори между страните по КТД в предприятието с участието на страните по този договор.

Чл. 35. При неизпълнение на колективния трудов договор, както и при други индивидуални и колективни трудови спорове и конфликти, страните отнасят спора за решаване от Доброволния трудов арбитраж към Асоциацията за доброволен трудов арбитраж, организиран от Българската стопанска камара, КНСБ и КТ "Подкрепа". Решаването на спора по този ред не изключва възможността той да бъде отнесен пред друг арбитраж и (или) пред съда.

РАЗДЕЛ X. ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Чл. 36. При възникване на извънредни обстоятелства страните се договарят за внасяне на необходимите промени и в този договор.

Чл. 37. Постигнатите договорености в този договор се считат за минимално задължение за договарящите се страни при сключване на КТД в предприятията.

Чл. 38. (1) Страните по настоящия договор организират системен контрол за спазване на постигнатите договорености и решават възникналите проблеми чрез конструктивен диалог.

(2) По предложение на всяка една от страните, подписали договора, те се събират, най-късно в 7-дневен срок, за преговори и решаване на възникнали проблеми.

Чл. 39. Страните по този договор:

- приемат, че настъпили промени в споразуменията по колективното договаряне на национално равнище, се отразяват автоматично;
- поемат ангажимента да го разпространят във всички предприятия от отрасъл "Търговия";
- си сътрудничат за решаване на възникнали въпроси и проблеми по предмета на дейността на предприятията, като търсят съдействието на ведомствените, областните, общинските ръководства и ръководствата на предприятията.

Чл. 40. (1) Този договор влиза в сила от **01.01.2012 г.** и е валиден до **31.12.2013 г.**

(2) Договорът може да се променя по взаимно съгласие на страните, по реда на неговото сключване.

(3) Настоящият договор се сключва в 4 еднообразни екземпляра, по един за всяка от подписалите го страни и един за Главна инспекция по труда.

ЗА РАБОТОДАТЕЛИТЕ:

СЪЮЗ НА ТЪРГОВЦИТЕ
В БЪЛГАРИЯ
ПРЕДСЕДАТЕЛ:



ЗА СИНДИКАТИТЕ:

НСФ НА ТЪРГОВИЯТА, КОО-
ПЕРАЦИИТЕ, ТУРИЗМА, КРЕ-
ДИТА И ОБЩЕСТВЕННОТО
ОБСЛУЖВАНЕ



/Н. Михова/

НФ "ТЪРГОВИЯ, УСЛУГИ,
КОНТРОЛНИ ОРГАНИ И
ТУРИЗЪМ" КЪМ КТ
"ПОДКРЕПА"



/Н. Христова/