

**БРАНШОВ КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР НА РАБОТЕЩИТЕ
В СИСТЕМАТА НА БАБХ**

I. СТРАНИ И ПРЕДСТАВИТЕЛСТВО

Днес, 21.05 2014 година, в гр. София, в съответствие с чл. 51б от Кодекса на труда (КТ) между:

БЪЛГАРСКА АГЕНЦИЯ ПО БЕЗОПАСНОСТ НА ХРАНИТЕ /БАБХ/, наричана в договора **“РАБОТОДАТЕЛ”**,

представявана от проф. Пламен Неделчев Моллов – Изпълнителен Директор,

от една страна,

и:

ФЕДЕРАЦИЯ НА НЕЗАВИСИМИТЕ СИНДИКАТИ ОТ ЗЕМЕДЕЛИЕТО КЪМ
КОНФЕДЕРАЦИЯ НА НЕЗАВИСИМИТЕ СИНДИКАТИ В БЪЛГАРИЯ,

представявана от д-р Емил Славев – Председател на БСС към КНСБ при БАБХ,

и

ФЕДЕРАЦИЯ "ЗЕМЕДЕЛИЕ И ГОРСКО СТОПАНСТВО" КЪМ КОНФЕДЕРАЦИЯ
НА ТРУДА „ПОДКРЕПА“,

представявана от д-р Румен Стрински – Председател на БСС към КТ“ПОДКРЕПА”
при БАБХ,

наричани по-нататък **“СИНДИКАТИ”**,

се сключи настоящия Браншови колективен трудов договор /БКТД/.

Клаузите на БКТД са съобразени с действащото законодателство в Република България,
имащо отношение към уредените с настоящия БКТД въпроси.

II. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл.1. Страните по настоящия договор декларират намерението си да изграждат и поддържат в БАБХ отношения между ръководството от една страна и работниците и служителите, наети по трудови правоотношения от друга, основаващи се на взаимно уважение и зачитане в името на общите интереси и просперитет на БАБХ, като гаранция за поддържането на добър жизнен стандарт на работещите в Агенцията.

Чл.2. Работодателят се задължава да не допуска под никаква форма дискриминация при осъществяване на трудовите права и задължения въз основа на критериите по чл. 8, ал.3 от КТ.

Чл.3. Страните се задължават да зачитат правата и интересите на другата страна, като декларират намерението си да спазват стриктно разпоредбите на закона и БКТД, да не ги заобикалят и накърняват добрите нрави.

Чл.4. Страните обединяват усилия за прилагане и изпълнение в срок политиките на БАБХ в съответствие с нормите на вътрешното, международно и общностно европейско право.

III. ПРЕДМЕТ НА ДЕЙСТВИЕ

Чл.5. (1) Браншовият колективен трудов договор урежда въпроси на трудовите и осигурителните отношения на работниците и служителите, които не са уредени с повелителни разпоредби на закона, с цел осигуряване на по-благоприятни условия на труд, уреждане на проблеми от взаимен интерес, предотвратяване на спорове и конфликти и не противоречат на законовите разпоредби, не ги заобикалят и не накърняват добрите нрави.

(2) С настоящия БКТД се договарят въпроси в областта на:

1. Заетост и професионална квалификация;
2. Работно време, почивки и отпуски;
3. Възнаграждения и обезщетения;
4. Условия на труд;
5. Социално – обслужване;
6. Условия на синдикална дейност;
7. Процедури по уреждане на възникнали спорове във връзка с изпълнението на БКТД.

Чл.6. Постигнатите договорености в настоящия договор, както и допълнителните споразумения и приложения към него са задължителни за всички териториални и специализирани структури на БАБХ.

Чл.7. Всички споразумения, постигнати на национално и отраслово ниво, ако са по-благоприятни за работниците и служителите от клаузите в настоящия БКТД, влизат в действие незабавно, без да е необходима изрична промяна на договора.

Чл.8. Настоящият БКТД продължава своето действие, независимо от промяната на лицата, представляващи работодателя.

Чл.9. (1) В БАБХ, териториалните звена и специализираните структури се изграждат съвети за социално сътрудничество, които следят изпълнението на БКТД и разрешават възникналите в тази връзка спорове.

(2) Редът и процедурата за образуване, свикване и работа на съветите за социално сътрудничество се определя с Приложение № 3, което е неразделна част от БКТД.

Чл.10. (1) Страните се споразумяха на ниво бранш да учредят фонд “Социален” при синдикалните организации. Средствата във фонда се формират от таксите на присъединилите се работници и служители към БКТД, дарения и др.

(2) Средствата от този фонд се изразходват за социално и здравно подпомагане на нуждаещи се работници и служители и отпускане на парични помощи по ред, изготвен от работна група, състояща се от по един представител на синдикатите и работодателя и одобрен от страните, подписали настоящия договор.

Чл.11. (1) Браншовият КТД има действие и се прилага за всички работници и служители, заети по трудови правоотношения, които са членове на синдикалните организации, страна по договора, както и по отношение на присъединилите се по реда на чл.57, ал.2 от КТ работници и служители.

(2) Работниците и служителите, които не членуват в синдикатите, страна по договора, могат да се присъединят към него при следните условия:

1. С писмено заявление до работодателя или ръководствата на синдикатите, страна по БКТД. Заявленията се подават лично, регистрират се в специален регистър и се съхраняват в „ Човешки ресурси“ - Приложение № 1, което е неразделна част от БКТД.

2. С внасяне на такса, в размер на 10% от основната си работна заплата за всяка година от действието на договора, внесена във фонд “Социален“. След внасяне на таксата, присъединилите се ползват клаузите на БКТД.

Чл.12. Работодателят се задължава:

1. Съгласно чл. 37 от КТ, да кани писмено представителите на синдикалните организации в системата на БАБХ, да участват в подготовката на проектите на всички вътрешни правилници и наредби, които се отнасят до трудовите отношения.

2. На провежданите съвещания на национално и регионално равнище да кани за участие председателите на синдикатите или техни упълномощени представители, когато на същите се обсъждат въпроси, отнасящи се до предмета на този договор.

Чл.13. Работодателят съгласува предварително със синдикатите свои решения и действия в социалната област, които биха могли да доведат до възникване на напрежение и колективни трудови спорове с цел предотвратяването им.

IV. ТРУДОВА ЗАЕТОСТ, ПРОФЕСИОНАЛНО РАЗВИТИЕ И КВАЛИФИКАЦИЯ

Чл.14. Страните по настоящия БКТД се споразумяха, че запазването на заетостта и работните места в БАБХ е приоритетна цел, за чието реализиране те ще работят в рамките на своите пълномощия. Ръководството на БАБХ съгласува с представителите на синдикатите структурните промени в БАБХ.

Чл.15. При извършване на промяна в случаите по чл.123 от КТ, на основание 130б от КТ, работодателят се задължава да уведоми синдикатите за възможни правни, икономически и социални последици, касаещи работниците и служителите най-малко два месеца преди извършване на промяната.

Чл.16. (1) В случай на масово уволнение по чл.130а от КТ, работодателят е длъжен в срок не по-късно от 45 дни преди извършването му да започне консултации с представителите на синдикалните организации, страни по договора и да положи усилия за постигане на споразумение с тях, за да избегне или ограничи масовото уволнение и да се облекчат последиците от него.

(2) Работодателят предоставя писмена информация на синдикатите за:

1. Причините за предстоящото уволнение;
2. Броя на работниците и служителите, които ще бъдат уволнени, основните икономически дейности, квалификационни групи, длъжности и професии, към които се отнасят;
3. Броя на заетите работници и служители от основните икономически дейности, групи професии и длъжности в предприятието;

4. Конкретните показатели за прилагане на подбор по чл.329 от КТ на работниците и служителите, които ще бъдат уволнени;

5. Периода, през който ще се извърши уволнението;

6. Дължимите обезщетения, свързани с уволненията.

(3) Синдикатите се задължават, в срок не повече от 7 дни след представяне на информацията, да представят становище по промените и евентуално да предложат алтернативни решения.

(4) Критериите за подбора при уволняване на работници и служители се консултират със синдикалните организации, страна по този договор.

Чл.17. (1) При намаляване на работните места, работодателят предварително съгласува действията си със синдикатите, като им представя писмено:

1. Обосновка за необходимостта от намаляване на числеността;

2. Новата численост на структурните звена;

3. Възможности за пренасочване на освободения персонал.

(2) В случаите на структурни промени, съгласно нормативни актове, водещи до закриване на дейности, съкращаване в щата и намаляване обема на работата, съответно прекратяване на трудовите правоотношения, работодателят се задължава в срок не по-късно от 45 дни от началото на уволнението да проведе консултации с представителите на синдикалните организации за постигане на споразумение.

(3) В срока по предходната алинея, работодателят представя на синдикатите:

1. писмена обосновка за намаляване на числеността на персонала;

2. нова численост на персонала по поделенията на БАБХ;

3. възможности за пренасочване на освободения персонал.

Чл.18. (1) В случай на прекратяване на трудовите договори по чл.328, ал.1, т.2 и 3 от КТ за целите на подбора работодателят се задължава да спазва следните изисквания:

1. При равна квалификация да не съкращава работници и служители, които единствени осигуряват доход за издръжка на семейството си или чиито съпруг/а/ е регистриран/а/ в Бюрото по труда като безработен;

2. При равна квалификация да не съкращава работници и служители в трудоспособна възраст, ако има работни места, заети от пенсионери или навършили осигурителен стаж и възраст за пенсиониране;

3. При равна квалификация да не съкращава работници и служители, на които остава една година до придобиване на осигурителен стаж и възраст за пенсиониране;

