

КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР ЗА БРАНШ “ТУРИЗЪМ”

Днес 12.04. 2010 г. в гр. София в съответствие с чл. 51”б” от Кодекса на труда и постигнатите договорености за социално сътрудничество на национално равнище,

Българската туристическа камара – представителна организация на Работодателите от една страна и Синдикатът по туризъм в България, Независимата синдикална федерация на търговията, кооперациите, туризма, кредита и общественото обслужване към КНСБ и Националната федерация “Търговия, услуги, контролни органи и туризъм” – КТ “Подкрепа” от друга страна, сключиха настоящия браншов колективен трудов договор за уреждане на основни положения от трудовите и осигурителните отношения на работещите в туризма.

Като се съобразяват с:

- конвенциите на Международната организация на труда за условията на труда в хотелите и ресторантите;
- двустранните спогодби в областта на туристическата дейност;
- стратегията в областта на националната реклама и структурната реформа в туризма;
- постигнатите договорености между работодателите и синдикалните организации чрез колективното трудово договаряне в предприятията;
- необходимостта от постигането на общо приложими стандарти за развитието на туристическата дейност,

страните се договориха:

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. Настоящият КТД служи като основа за гарантиране на социалния мир в туристическите дружества и техните структурни звена, чрез водене на преговори и сключване на колективни трудови договори.

Чл. 2. В процеса на сътрудничество ще се спазват следните основни принципи:

- *партньорство* при взаимно зачитане на интересите;
- *отговорност* за изпълнение на поетите задължения;

- *съгласуваност* на усилията и действията;

- *прозрачност* на процеса на социалния диалог за постигане на консенсус.

Чл. 3. /1/ Синдикатите се задължават да сътрудничат активно и да подкрепят Българската туристическа камара за отстояване на интереси както в страната, така и в чужбина.

/2/ Българската туристическа камара се задължава да съдейства за ненакърняване на синдикалните и трудовите права на работещите в туристическите дружества и техните структурни звена, за предотвратяване на всички форми на пряка и непряка дискриминация, на физически и психически тормоз.

Чл. 4. /1/ Настоящият КТД има пряко действие спрямо работодателите и синдикатите, членове на структурите—страни по договора.

/2/ Работниците и служителите, които не са членове на синдикатите, страна по КТД в дружествата, могат да се присъединят към клаузите му чрез попълване на писмено заявление до страните. Заявлението за присъединяване се прилага към личното трудово дело на работника или служителя.

/3/ Работниците и служителите, присъединили се към КТД, не се ползват от клаузите в договора, свързани с разпределянето на средствата на синдикатите за помощи, почивки, социални мероприятия и др.

/4/ В КТД на дружествата могат да се договарят условия за присъединяване – заплащане на такси, различни срокове на действие на клаузите, условия за начални дати за присъединяване и др.

Чл. 5. Предложения за изменение в клаузите на КТД могат да се правят в писмена форма от всяка от страните по реда на неговото сключване.

Чл. 6. Синдикатите на равнище “предприятие” се легитимират чрез официално издаден документ от съответната представителна синдикална организация.

II. ТРУДОВО ПРАВООТНОШЕНИЕ

Чл. 7. Работодателите в бранш “Туризм” сключват и изменят трудовите договори на работещите в съответствие с изискванията на Кодекса на труда, Наредбата за категоризация на заведенията за подслон и заведенията за хранене, Националния класификатор на професиите и длъжностите и др. нормативни актове, включващи проблематиката на туристическата дейност.

Чл. 8. Работодателите в дружествата определят и включват в КТД длъжностите и работните места, характеризиращи се с временни, сезонни или краткотрайни работи и дейности, изискващи сключване на срочни трудови договори.

Чл. 9. /1/ Работодателите представят на Синдикатите – страна по КТД, необходимата информация при:

- Всички случаи, налагащи изменение на трудовите правоотношения с работници и служители, членове на синдикатите;
- Случаи на възникване на необходимост за извършване на уволнения на над 5% от работещите в дружеството.

/2/ Редът и начинът на прилагане на ал. /1/ се уточнява в съответните КТД, като се спазват процедурите по чл. 130 и чл.130 "а" и "б" от КТ.

Чл. 9 (3) При влошена обстановка в отделните дружества и звена, засегнати от кризата, да се подпишат споразумения със синдикатите за конкретни действия, обхващащи следните параметри:

- да се използват възможностите по чл. 120 от КТ за възлагане на друга работа на работниците и служителите в рамките на същото или друго предприятие;
- при необходимост да се излиза в неплатен отпуск на работещите в засегнатите дейности, като при отпуск над 30 дни да им се изплащат помощи от средствата на предприятието;
- да се приеме временно замразяване на заплатите на определено равнище, ако алтернативата е съкращаване на работни места;
- при неотменима необходимост от намаляване числеността на персонала, да се пристъпва след писмено споразумение със синдикатите към изпращане по групи на работници и служители на трудовата борса и назначаването им след определен период отново на работа в дружеството.

Чл. 10. Работодателите поканват за участие синдикатите—страна по КТД за подготовката на проектите на всички вътрешно фирмени правилници и наредби, които се отнасят до трудовите, социалните и осигурителните отношения в дружеството.

Чл. 11. Страните по КТД се споразумяват, че се приемат с предимство на работа при равни други условия бивши работници на предприятието, на които едностранно са прекратени трудовите договори през последните три години, не по тяхна вина.

III. РАБОТНО ВРЕМЕ И ПОЧИВКИ

Чл. 12. /1/ Работната седмица в бранш "Туризъм" е петдневна с нормална продължителност на работното време до 40 часа.

/2/ Работодателите могат да удължават работното време през едни работни дни и да го компенсират през други, след консултации със синдикатите, или при други условия, договаряни между страните в КТД.

/3/ Работодателите задължително установяват с Правилника за вътрешния трудов ред:

- задължителното работно време по длъжности;

- длъжностите, които в щата на дружеството ще работят на ненормиран работен ден;
- сумирано изчисляване на работното време след съгласуване между страните по КТД;
- броя и начина на редуване на работните смени;
- документите, които имат поверителен характер за дружеството, както и реда и начина за тяхното ползване от работниците и служителите.

Чл. 12. /4/ Всички изменения в режима на работното време се приемат след съгласуване със синдикатите.

Чл. 13. /1/ Размерът на платените годишни отпуски се договаря в КТД на дружествата, като се договарят по-високи размери за продължителна работа във фирмата над 5 години – не по-малко от 2 допълнителни дни.

/2/ Работничките и служителките с две и повече живи деца до 18 годишна възраст имат право на целеви платен годишен отпуск съгласно чл.168,ал.1 от КТ за всяка календарна година:

- за 2 деца – 2/два/ работни дни;
- за 3 и повече деца – 4/четири/ работни дни.

/3/ Размерът на платения отпуск за синдикална дейност по реда на чл. 159 от КТ се уточнява между страните по КТД, но не по-малко от 40 /четиридесет/ часа за една календарна година.

IV. ТРУДОВО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ

Чл. 14. /1/ 1. Работната заплата на работниците и служителите по трудов договор се определя на базата на оценката за работното място (длъжността), съобразно с образователното равнище, квалификацията, сложността и отговорността на труда. Крайният ѝ размер се поставя в пряка зависимост от производителността и качеството на труда, като конкретните им измерители се определят с вътрешната нормативна уредба за всяко звено, длъжност, работно място.

2. В КТД на дружествата се определят начални работни заплати по професии и длъжности, като размерът им не може да бъде по-малък от определените минимални осигурителни прагове за бранш „Туризм“, както и от посочените размери в Приложение 1.

/2/ Нарастването на средствата за работни заплати се определя ежегодно, съобразно приетата икономическа и финансова програма на дружествата.

При промени в данъчните и осигурителните закони, водещи до намаляване на нетното възнаграждение на работещите, за компенсиране на намалението, заплатите се преизчисляват.

/3/ Размерът на допълнителното възнаграждение за трудов стаж и професионален опит е минимум 0,7 на сто за всяка година. При трудов стаж над 5 години във фирмата, допълнителното възнаграждение е минимум 0.9 на сто за всяка година.

За сходен характер на работата, при определяне на допълнителното възнаграждение по смисъла на чл. 12, ал. 5 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, се признава времето на работа в бранш "Туризм", независимо от длъжността, както и времето на работа на сходни длъжности във всички дейности и отрасли. Кои длъжности и професии са "сходни" определят самите дружества във вътрешните си правила за работна заплата.

/4/ Размерът на останалите видове допълнителни възнаграждения и обезщетения се определят с КТД на дружествата.

V. СОЦИАЛНО-БИТОВО И КУЛТУРНО ОБСЛУЖВАНЕ

Чл. 15. Работодателите осигуряват на работниците и служителите безплатно работно и униформено облекло по критерии, разработени от тях, съгласно нормативната уредба и възприетите стандарти на обслужване в дружеството.

Чл. 16. Размерът на средствата за социално-битово и културно обслужване се определя със споразумение между работодателя и синдикатите като неразделна част от КТД.

Чл. 17. Работодателите могат да:

/1/ Изграждат и поддържат работнически общежития и жилища, които се разпределят по критерии, установени в КТД на дружеството.

/2/ Включват за обслужване от социалните фондове семействата и децата на работещите в съответствие с договореностите между страните по КТД по места.

/3/ Осигуряват транспортно обслужване на персонала от местожиене до месторабота и обратно по ред и начин, утвърден от работодателя.

/4/ Осигуряват столово хранене на работниците и служителите за своя сметка по определено дневно и седмично меню.

Чл. 18. Всички допълнителни разходи за социални мероприятия се договарят по видове, размери и начини на изплащане и ползване в КТД.

Чл. 19. Работодателите се задължават да организират повишаване на квалификацията на работниците и служителите в съответствие със специфичните стандарти на обслужване.

Чл. 20. Работодателите извършват ежегодно законополагащите се застраховки и осигуровки за заетия персонал, като уведомяват синдикатите-страна по КТД за видовете, размерите и адресатите, в които се извършва застраховането и осигуряването на работещите.

Чл. 21. След преценка на финансовите възможности Работодателите могат да правят вноски за допълнително доброволно пенсионно осигуряване на работниците и служителите в дружествата.

Чл. 22. Професионалният празник на работещите в бранш "Туризм" е 27 септември.

VI. ЗДРАВΟΣЛОВНИ И БЕЗОПАСНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД

Чл. 23. Работодателите изграждат комитети по условията на труд, съгласно Закона и съдействат за тяхната ефективна работа и дейно участие в програмата по охрана на труда.

Чл. 24. В съответствие с чл. 19 от ЗЗБУТ работодателите 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.

Чл. 25. Работодателите се ангажират да уведомят синдикатите за посещенията на инспектори от Службата за хигиена и охрана на труда.

Чл. 26. Синдикатите оказват съдействие за решаване на проблемите, свързани с безопасните и здравословни условия на труд.

Чл. 27. За осигуряване и поддържане на здравословни и безопасни условия на труд и в съответствие с чл. 25 от Закона за здравословни и безопасни условия на труд, работодателите сключват договори със служби по трудова медицина.

VII. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ МЕЖДУ СТРАНИТЕ И УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ

Чл. 28. Работодателите осигуряват на синдикатите безвъзмездно необходимите условия за осъществяване на дейността им.

Чл. 29. Страните по КТД в предприятията се договарят за реда и начина за събиране на синдикалния членски внос.

VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1. Настоящият Колективен трудов договор влиза в сила от 01.04.2010 г. и важи до 31.03.2012 г.

§ 2. Страните по настоящия КТД:

/1/ Осъществяват своите взаимоотношения при спазване на принципите на равнопоставеност, коректност и независимост, както и при спазване на законовата и нормативната уредба в страната;

/2/ Насърчават работодателите и синдикатите при прилагане на клаузите на настоящия КТД;

/3/ Решават възникналите трудови спорове чрез диалог, преговори и подписване на споразумения и анекси към настоящия КТД.

§ 3. Настоящият КТД е съставен в 5 /пет/ еднообразни екземпляра, по един за всяка от страните и един за Изпълнителна агенция “Главна инспекция по труда” при МТСП за регистрация.

БЪЛГАРСКА ТУРИСТИЧЕСКА
КАМАРА

ПРЕДСЕДАТЕЛ:




доц. д-р по ик. Цв. Тончев



СИНДИКАТ ПО ТУРИЗЪМ
В БЪЛГАРИЯ - КНСБ

ПРЕДСЕДАТЕЛ:



Т. Джилянова

НСФ НА ТЪРГОВИЯТА, КООПЕРАЦИИТЕ,
ТУРИЗМА, КРЕДИТА И
ОБЩЕСТВЕНТО ОБСЛУЖВАНЕ

ПРЕДСЕДАТЕЛ:



НФ “ТЪРГОВИЯ, УСЛУГИ,
КОНТРОЛНИ ОРГАНИ И
ТУРИЗЪМ” КЪМ
КТ “ПОДКРЕПА”

ПРЕДСЕДАТЕЛ:



Н. Христова

