

“СОЛВЕЙ СОДИ” АД – гр. Девня

**КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ
ДОГОВОР**

2009 година

гр. Девня

КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

Днес, 16.12.2008 (шестнадесети декември две хиляди и осма година) в гр. Девня, между:

1. **“СОЛВЕЙ СОДИ” АД**, със седалище и адрес на управление гр. Девня, Промислена зона, ЕИК 813109388, представлявано от Изпълнителните директори ИВАН БОЧУКОВ и ДЕНИС САМСОН, наричано по-долу *Работодател* от една страна

и

2. **Независима синдикална организация в “Солвей Соди” АД при Национална федерация на труда “Химия и индустрия” – КНСБ**, представлявана от Председателя АТАНАС ГЕОРГИЕВ АТАНАСОВ, и

Синдикална организация в “Солвей Соди” АД към КТ “Подкрепа”, представлявана от Председателя НИКОЛАЙ СТЕФАНОВ СТЕФАНОВ,

действащи заедно от друга страна и наричани общо и за нуждите на настоящото споразумение *Синдикати*,

се сключи този Колективен трудов договор със следното съдържание:

Глава Първа

СТРАНИ И ПРЕДСТАВИТЕЛСТВО

Чл.1. Колективният трудов договор (КТД) за работещите в “Солвей Соди” АД се сключва между НСО в „Солвей Соди” АД при НФТ “Химия и индустрия” – КНСБ и СС на КТ „Подкрепа” при „Солвей Соди” АД, гр. Девня, от една страна, като представителни синдикални организации на работниците и служителите, и Работодателя от друга страна.

Чл.2. КТД урежда трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения, осигурителните отношения, социалното сътрудничество, както и въпросите на

жизненото равнище и условията за синдикална дейност в “Солвей Соди”, които не са уредени с императивни текстове в закона.

Чл.3. (1) КТД се прилага в рамките на дружеството спрямо всички членове на Синдикатите – страна по договора, а също така и спрямо присъединилите се с писмено заявление работници и служители, които не членуват в синдикалните организации – страна по този договор, при условия, съобразени с КТД на браншово ниво и този КТД.

(2) Към КТД се допуска индивидуално присъединяване на работници и служители. Колективно присъединяване към КТД не е допустимо.

(3) Присъединяването към КТД на предприятието на нечленуващите в синдикалните организации – страна по този договор, се извършва с писмено заявление по образец (**Приложение 1**) до Работодателя или до ръководството на синдикалните организации, страна по този договор.

(4) Заявлението се депозира не по-късно от 31.01.2009г – за работниците и служителите, чийто трудови правоотношения са възникнали преди влизането в сила на настоящия КТД, като тези, които отсъстват от работа по независещи от тях причини или ползват законоустановен отпуск повече от 14 дни през посочения период, следва да депозират заявления до 1 месец от завръщането си на работа.

(5) Заявлението за присъединяване за новопостъпили работници и служители (нечленуващи в синдикалните организации – страна по КТД) се депозира не по-късно от 1 месец от започване на работата.

(6) Постъпилите заявления се завеждат в регистър на присъединилите се към КТД, който се води от Работодателя.

(7) Страната, получила заявления за присъединяване, веднъж месечно писмено (на хартиен носител или по електронна поща) уведомява другата страна по КТД за броя и имената на присъединилите се работници и служители.

(8) Присъединяването е в сила от момента на влизане в сила на КТД – за работниците и служителите по ал. 4, и от момента на възникване на трудовото правоотношение – за работниците и служителите по ал. 5, при условие, че са спазени сроковете за подаване на заявлението.

(9) Страните приемат, че при всяко удължаване на срока на действието на КТД, лицата, които до момента са се присъединили, както и новоприетите лица /не членуващи в синдикалните организации – страна по КТД/, следва да подават заявление за присъединяване към продължения Договор.

(10) Присъединяването се оттегля по реда на ал. 3 от този член.

(11) За неприсъединилите се по установения ред работници и служители се прилагат разпоредбите на КТ и индивидуалното трудово договаряне.

Чл.4. (1) Синдикатите поемат задължението да съдействат на Работодателя при осъществяване на правомощията му, произтичащи от закона и от този КТД, свързани с управлението на персонала и социалните дейности в дружеството.

(2) Синдикатите се задължават да пазят в тайна информацията, предоставена им от Работодателя, определена като конфиденциална, като гарантират с това интересите на предприятието.

(3) Работодателят осигуряват на Синдикатите достъп до работните места на работниците и служителите.

(4) За времето на действие на договора Синдикатите ще се въздържат от ефективни стачни действия по условията на постигнатите договорености, освен в случаите на тяхно констатирано нарушение от съда.

Чл.5. С цел да се осуетят потенциални възможности за възникване на конфликти в предприятието, Работодателят няма право да се противопоставя, по какъвто и да било начин, работниците и служителите да упражняват своите права или да ползват социалните придобивки, както и да ги уволнява или да им налага дисциплинарни наказания, заради упражняване на синдикалните им права.

Чл.6. (1) Договорът продължава действието си независимо от промяната на субектите, страни по него.

(2) Този КТД обхваща договарянето между Работодател и Синдикати по следните въпроси:

1. Трудови отношения и трудова заетост.
2. Работно време, почивки и отпуски.
3. Заплащане на труда и обезщетения.
4. Здравословни и безопасни условия на труд.
5. Социална дейност
6. Социално сътрудничество и условия за синдикална дейност

Глава Втора

ТРУДОВИ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВА ЗАЕТОСТ

Чл.7. (1) Стратегията на Работодателя по осигуряване на трудова заетост се определя от целите и перспективите за развитие на дружеството и е насочена към подобряване производителността, условията и качествата на труда, развитието и повишаването на квалификацията на персонала.

(2) Въпросите по определяне на длъжностите, работните места и организацията на работата в предприятието са от компетенцията на Работодателя, като за тях същият своевременно информира Синдикатите.

(3) Условието и начина за заемане на определена длъжност се определят от Работодателя.

(4) Работодателят се задължава по подходящ начин да предоставя на работниците и служителите периодична информация за новоразкрити или овакантени работни места.

(5) Работодателят поощрява личната инициатива за професионално развитие на работниците и служителите, като им предоставя правото при равни други условия преимуществено да заемат вакантни длъжности в структурата на дружеството.

Чл.8. Работодателят определя работни места и длъжности за трудоустрояване на лица с намалена работоспособност като задължително включва представители на Синдикатите в Комисията по трудоустрояване.

Чл.9. (1) Работодателят информира Синдикатите за предстоящи структурни промени в дружеството.

(2) Работодателят взема решения за закриване на дейности, намаляване на обема на работа и структурни промени в дружеството, които водят до закриване на работни места, само след като разработи и утвърди нова структура и програма за заетостта.

(3) Във връзка с предстоящи структурни промени работодателят информира Синдикатите в съответствие с 130в и със съдържанието и в сроковете за предоставяне на информацията от негова страна, посочени в споразумението с представителите за информиране и консултиране на работниците и служителите, сключено на основание чл. 130г, ал. 1 КТ.

(4) Синдикатите трябва да представят своите становища в 15-дневен срок след получаване на материалите.

(5) Установените критерии, по които Работодателят извършва подбор при съкращаване в щата, закриване на част от предприятието или намаляване обема на работа са:

1. Квалификация на работника или служителя и
2. Качество на извършваната работа от работника или служителя.

(6) При прекратяване на трудовия договор на основание съкращаване в щата или намаляване обема на работа, за синдикалните членове се изисква предварително писмено съгласие от съответното синдикално ръководство.

(7) В случай на присъединил се към настоящия КТД работник или служител, се иска предварителното писмено съгласие на ръководството на най – многочислената синдикална организация, страна по този договор.

(8) Синдикатите се задължават:

1. Да спазват критериите за подбор, посочени в закона и в приложимите договорености.
2. В случай на отказ от тяхна страна за съкращение на даден работник или служител, да приемат алтернативното предложение на Работодателя с цел да бъде достигнат договорения брой за намаление на персонала, произтичащ от новата организационна структура.
3. Синдикатите дават отговор в срок от 15 дни.

(9) Ако Работодателят вземе решение да закрие дейност и да я предостави за изпълнение на външна фирма, той се задължава:

1. да информира Синдикатите за социалните условия, които ще бъдат поставени на външната фирма;
2. да покани Синдикатите да участват в преговорите с външната фирма при обсъждане на социалната част на договора.

(10) В случай, че Работодателят има намерение да извърши масово уволнение в предприятието, той трябва да информира писмено за това Синдикатите – страна по този КТД в срок най-малко от два месеца преди извършването на уволненията.

Чл.10. Новопостъпил работник или служител се назначава в съответствие с изискванията на съответната длъжност относно образование и квалификация.

Чл.11. (1) Страните по КТД се съгласяват Работодателят да осигури необходимите материали, технически и финансови условия за професионална квалификация и преквалификация на работниците и служителите в зависимост от потребностите и развитието на предприятието.

(2) Работодателят не е задължен да осигури работно място съобразно с придобита квалификация или преквалификация когато:

1. обучението не е по негово предложение или
2. обучението е по негово предложение, но няма свободна щатна бройка.

(3) При внедряване на нова техника и нови технологии, при промени в организацията на работата и други нововъведения, в зависимост от нуждите на дружеството Работодателят предлага на работниците и служителите да повишат квалификацията си или да се преквалифицират, като поема организирането и финансирането на процеса. Целта е запазване на професионалния потенциал в предприятието и поддържане квалификационно равнище на персонала.

(4) Редът, начина и условията за придобиване на квалификация, обучението и участието в курсовете се определя от правилник разработен от Работодателят, като се консултират със Синдикатите.

Глава Трета

РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ, ОТПУСКИ

Чл.12. (1) Размерът на основния платен годишен отпуск е минимум 22 работни дни и максимум 30 работни дни (**Приложение № 2**).

Чл.13. Работникът и служителят има право на допълнителен платен годишен отпуск с минимум 5 и максимум 6 работни дни, съгласно Наредба за определяне на видовете работи, за които се установява допълнителен платен годишен отпуск. (**Приложение № 2**).

Чл.14. Работници и служители с определена група инвалидност (степен на трайно намалена работоспособност) ползват платен годишен отпуск не по-малко от 30 работни дни.

Чл.15. На работници и служители, които работят в дружеството и са членове на едно семейство, се осигурява ползването на платен годишен отпуск едновременно, ако те изразяват такова желание.

Чл.16. (1) При кръводаряване се полагат 5 дни платен отпуск, от които 2 (два) работни дни по Кодекса на труда и 3 (три) работни дни по КТД.

(2) Двата работни дни по Кодекса на труда се полагат и се използват в деня на кръводаряването и един ден след него. Ако не го използва в законоустановените дни, съответния работник или служител губи правото на този вид отпуск.

(3) Трите работни дни по КТД се полагат и се използват в годината на кръводаряването, като при неизползването им в установения срок и след неговото изтичане, на работниците или служителите се изплаща обезщетение в размер, определен съгласно с чл. 177 КТ, и те губят правото на този вид отпуск.

(4) При организирано кръводаряване Работодателят осигурява транспорт за дарителите.

Чл.17. Работничка или служителка с две живи деца до 18-годишна възраст има право на 2 работни дни, а работничка или служителка с 3 или повече живи деца до 18-годишна възраст на 4 работни дни платен отпуск за всяка календарна година.

Глава Четвърта

ЗАПЛАЩАНЕ НА ТРУДА И ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

Чл.18. Минималните основни работни заплати на отделните категории работници и служители са посочени в този КТД. (**Приложение № 3**)

Чл.19. Новопостъпилите работници или служители се назначават с начална работна заплата, не по-ниска от посочената в съответната група. Те се оценяват при необходимост чрез изпит в срок до 6 м.

Чл.20. Заплащането на труда става по повременно-премиална система. По целесъобразност се допуска заплащане по трудови норми и разценки за определени групи работници. Равнището на индивидуалните заплати, достигнато към 01.01.2008 г. няма да бъде намалено.

Чл.21. (1) Работната заплата се договаря веднъж годишно и е предмет на отделно споразумение. При достигната инфлация над 10% за времето на действие на КТД Синдикатите имат право да поискат започване на преговори.

Чл.22. (1) Работодателят изплаща по една индивидуална брутна месечна работна заплата на всеки работещ в дружеството (**Тринадесета заплата**), пропорционално на отработения през годината период.

(2) Тринадесетата заплата се изплаща в края на годината и включва: основна работна заплата; допълнително възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит; допълнително възнаграждение за положен извънреден труд при сумирано изчисляване на работното време; допълнително възнаграждение за нощен труд.

Чл.23. При заместване, съгласно допълнително споразумение към трудов договор, заместващият има право на допълнително възнаграждение в размер до 30 % (тридесет на сто) от основната месечна работна заплата (ОМРЗ) на заместващия, но не повече от ОМРЗ на титуляра.

Чл.24. (1) Размерът на заплащането на нощния труд е 0,51 лв. на час.

(2) При условията на договаряне между Работодателя и Синдикатите, размерът на заплащането на нощния труд се увеличава ежегодно с процент, равен на процента на евентуално увеличение на средствата за работни заплати.

Чл.25. Допълнителното трудово възнаграждение за време на разположение е в размер на 25 % (двадесет и пет на сто) от часовата тарифна ставка.

Чл.26. Положеният извънреден труд се заплаща с увеличение върху основното трудово възнаграждение на работника или служителя, както следва:

1. 50 % - за работа през работни дни;
2. 75 % - за работа през почивни дни;
3. 150 % - за работа през дните на официалните празници за работници и служители, работещи при подневно изчисляване на работното време (дневна смяна);
4. 50 % - за работа при сумарно изчисляване на работното време /при 4 групов сменен график/.

Чл.27. На работници и служители с ненормиран работен ден се заплаща увеличение за извънреден труд, положен през дните на седмичната почивка и в празничните дни в размери, посочени в чл. 26.

Чл.28. Размерът на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит се определя в процент към основната работна заплата по индивидуалния трудов договор, съгласно изискванията на Наредбата за структурата и организацията на работната заплата и Вътрешните правила за работната заплата.

Чл.29. За трудов стаж при същия Работодател по смисъла на чл. 222, ал.3 от Кодекса на труда, се зачита стажът, придобит в “Солвей Соди” АД, в “Девен“ АД (ТЕЦ Девня ЕАД), “Девня Варовик“ АД (ЗДВ), “Провадсол“ АД („Геосол”), ЗКС, ЗС “К. Маркс”, ДФ “Полихим” и в заводи на “Солвей”, определени от Работодателя.

Чл.30. Трудовото възнаграждение се изплаща един път месечно, около 10-то число на месеца, следващ отчетния.

Чл.31. Броят на намаление на персонала, реда, начина на изплащане и размера на обезщетенията за 2009 г. са договорени в отделно споразумение.

Глава Пета

ЗДРАВΟΣЛОВНИ И БЕЗОПАСНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД

Чл.32. (1) Осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд в предприятието е задължение на Работодателя, а работниците и служителите носят отговорност за стриктното спазване на установените правила.

(2) Синдикатите, страна по КТД, следят и помагат за изпълнението на поетите от Работодателят задължения за: