

АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

РАЗДЕЛ ПЪРВИ СТРАНИ И ПРЕДСТАВИТЕЛСТВО

Днес, 10.07.2009 г., в град София, между:

- 1. АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА** със седалище в град София, бул. „Княз Дондуков” № 3, представлявана от **РОСИЦА СТЕЛИЯНОВА** – Изпълнителен директор на АЗ, наричана в договора РАБОТОДАТЕЛ, от една страна, и от друга:
- 2. ФЕДЕРАЦИЯ НА НЕЗАВИСИМИТЕ СИНДИКАТИ В ДЪРЖАВНОТО УПРАВЛЕНИЕ И ОРГАНИЗАЦИИ /ФНСДУО/**, представлявана от **МАРИЯ ТЕМЕЛКОВА** – Председател на ФНСДУО и нейния основен член **СИНДИКАТА НА РАБОТЕЩИТЕ В СИСТЕМАТА НА АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА**, представляван от **ВЛАДИМИР ПЕТКОВ** – Председател, и
- 3. СИНДИКАТ НА АДМИНИСТРАТИВНИТЕ СЛУЖИТЕЛИ – „ПОДКРЕПА”**, представляван от **ЕФТИМ БОЮКЛИЕВ** – Председател на НСАС „ПОДКРЕПА”,

Последните две наричани в това споразумение СИНДИКАТИТЕ, **се сключи настоящия КТД** на основание чл.50 и чл.51 от Кодекса на труда за следното:

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл.1. Чрез Колективния трудов договор страните се задължават да спазват принципите на равнопоставеност и взаимно уважение при конструктивно партньорство, зачитане и съгласуване на интересите за предотвратяване на конфликти и гарантиране на социалната сигурност.

Чл.2. РАБОТОДАТЕЛЯТ признава за представител на синдикалните членове на КНСБ – Федерацията на независимите синдикати в държавното управление и организации, съгласно представеното Удостоверение № 05-31-32 от 24.02.2009 г. и на синдикалните членове на КТ „Подкрепа” в системата на АЗ – Националния синдикат на административните служители, въз основа на предоставеното Удостоверение № 10 / 31.03.2009 г.

II. ПРЕДМЕТ НА КОЛЕКТИВНИЯ ТРУДОВ ДОГОВОР. ПРИСЪЕДИНЯВАНЕ И ПРИЛОЖИМОСТ

Чл.3. С КТД се уреждат трудовите, осигурителните и социалните отношения, които не са регламентирани с повелителни разпоредби на Кодекса на труда (КТ) и действащите нормативни актове.

Чл.4. Приетите със закон или подзаконен нормативен акт по-благоприятни условия за членовете на СИНДИКАТИТЕ от сключените с КТД, автоматично влизат в действие като част от настоящия договор.



Чл.5. КТД се прилага за всички работници и служители, членове на СИНДИКАТИТЕ, страна по договора.

Чл.6. /1/ Към КТД могат да се присъединяват работници и служители от системата на АЗ, нечленуващи в СИНДИКАТИТЕ, като присъединяването е индивидуално, считано от момента, в който страната (работодателя или синдикалната организация), към която е отправено писменото заявление, уведоми другата страна по КТД за това и при условие, че предварително бъде заплатена присъединителна вноска в размер на 1 (един) процент от нетното трудово възнаграждение за периода от момента на присъединяването до края на действието на КТД. Присъединеният се работник или служител се ползва от договореностите по КТД пропорционално от момента на присъединяването.

/2/ Средствата от присъединителните вноски се набират в СО страна по договора по местоработата. Когато съществуват повече от една СО средствата се набират в организацията избрана от присъединения се към КТД.

/3/ В териториалните поделения /ТП/ на АЗ, в които няма СО се прилага КТД след присъединяване към него. В тези случаи заявлението и вноските по ал.1 се правят в синдикална организация по избор.

III. УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ

Чл.7. РАБОТОДАТЕЛЯТ съдейства на синдикалните организации, съгласно чл.46 от КТ, лично и чрез ръководителите на своите структурни звена като:

1. осигурява ползването на отпуск по реда на чл.159 от КТ в размер до 48 часа за членовете на синдикалните ръководства и до 96 часа само за членовете на централните ръководства на СИНДИКАТИТЕ, за една календарна година. За участие на избраните за делегати на национални конференции, общо събрание и конгреси на СИНДИКАТИТЕ се разрешава ползването на целеви допълнителен платен отпуск за дните на провеждането им;
2. осигурява според възможностите безвъзмездно ползване на помещение за осъществяване дейността на СИНДИКАТИТЕ;
3. след предварително съгласуване, предоставя условия за провеждане на синдикални мероприятия;
4. осигурява на синдикалните ръководства безвъзмездно ползване на телефон/факс с лимит до 250 таксови единици и на размножителна техника с лимит до 150 страници месечно, модемна и E-mail връзки в достатъчен обем, в рамките на утвърдената бюджетна сметка (разходен лимит) като тези лимити се вземат предвид при утвърждаване на разходните лимити на ТП;
5. осигурява ползването на информационната система на АЗ за синдикални съобщения след 16.00 часа;
6. осигурява достъп, а при възможност абонамент за един вестник по предложение на СО в рамките на утвърдената бюджетна сметка.

Чл.8. СИНДИКАТИТЕ се задължават:



1. своевременно да уведомяват писмено РАБОТОДАТЕЛЯ за ползването на отпуск по чл.159 от КТ и чл.7, т.1 от КТД;
2. след ползване на отпуск за участие в синдикални мероприятия, участвалите да представят документ до 2 работни дни;

Чл.9. /1/ СИНДИКАТИТЕ са длъжни да провеждат своите синдикални събрания и мероприятия в извънработно време и да не пречат дейността на АЗ.
/2/ По изключение СИНДИКАТИТЕ имат право да провеждат събрание до шест пъти годишно в работно време, съгласно условията на чл.7, т.3 от КТД.

IV. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ МЕЖДУ СТРАНИТЕ

Чл.10. /1/ Страните по КТД създават на паритетен принцип Съвет за социално сътрудничество /ССС/, а по ТП могат да създават Комисии за социално партньорство за подпомагане на изпълнението на КТД.
/2/ ССС и КСП осъществяват своята дейност, съгласно Правила, приети от страните по КТД (Приложение № 1).

Чл.11. /1/ Съветът за социално сътрудничество към АЗ обсъжда и дава мнение при уреждането на специфичните въпроси относно регулирането на трудовите, осигурителните и социалните отношения за системата на АЗ.
/2/ Страните се договарят, при изготвяне на вътрешните правилници, наредби и други документи, които се отнасят до трудови и социално-осигурителни отношения, да ги обсъждат съвместно съгласно чл.42 от КТ.

Чл.12. СИНДИКАТИТЕ се задължават:

1. да съдействат на РАБОТОДАТЕЛЯ при провеждане на взаимно съгласувани мерки, насочени към подобряване на организацията и ефективността на работа в системата на АЗ.
2. да осигуряват широка гласност за условията и изпълнението на КТД в системата на АЗ.
3. да упражняват синдикален контрол и съдействие за спазване на трудовото и социалното законодателство.
4. да участват в изясняването на възникнали трудови и социални спорове или фактори на напрежение, и да съдействат за тяхното разрешаване.

Чл.13. РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава:

1. да отчита изпълнението на КТД веднъж годишно пред членовете на ССС.
2. на основание чл.37 от КТ да поканва за участие представители на СИНДИКАТИТЕ при подготовка на проектите на вътрешни правилници и наредби, които се отнасят до трудовите отношения.
3. да предоставя на СИНДИКАТИТЕ информация за икономическото състояние (проект и утвърдена бюджетна сметка), която е от значение за сключването и изпълнението на КТД, съгласно чл.52 от КТ.

V. ТРУДОВА ЗАЕТОСТ, ПРОФЕСИОНАЛНО РАЗВИТИЕ И КВАЛИФИКАЦИЯ

ТРУДОВА ЗАЕТОСТ



Чл.14. /1/ Страните се споразумяха, подбора на персонала в системата на АЗ да бъде в съответствие с действащите Правила за подбор за заемане на длъжности в системата на АЗ.

/2/ При поискване от ръководството на СО в ТП, при провеждане на подбора и оценката на кандидатите за заемане на длъжност в системата на АЗ, като наблюдател да присъства представител на съответното национално синдикално сдружение или упълномощено от него лице, което не може да бъде член на СО в съответното ТП, провеждащо подбора.

Чл.15. При решение за съкращаване в щата, РАБОТОДАТЕЛЯТ не може да приема на работа външни служители до приключване на процеса по съкращение, с изключение на длъжности, за които има специфични изисквания за заемането им.

Чл.16. /1/ При промяна на условията, които водят до прекратяване на трудовото правоотношение в случаите на чл.328, ал.1, т.т. 2 и 3 от КТ в системата на АЗ, както и в случаите на чл. 130а от КТ, РАБОТОДАТЕЛЯТ предварително съгласува действията си със СИНДИКАТИТЕ, като се спазва следната процедура:

1.РАБОТОДАТЕЛЯТ представя на СИНДИКАТИТЕ:

а/ писмена обосновка за намаляване на числеността на персонала.

б/ нова численост на персонала по ТП.

в/ възможности за пренасочване на освободения персонал.

2. В 7 – дневен срок от получаване на информацията, СИНДИКАТИТЕ представят писмено становище на РАБОТОДАТЕЛЯ.

/2/ Преговорите могат да продължат до 14 дни, след получаване на становището на СИНДИКАТИТЕ. До приключване на преговорите РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава да не пристъпва към процедура за съкращение.

/3/ При непостигане на споразумение с РАБОТОДАТЕЛЯ, СИНДИКАТИТЕ пристъпват към процедурите, регламентирани в КТ и ЗУКТС.

/4/ При промяна на числеността на персонала в ТП, РАБОТОДАТЕЛЯТ предлага гъвкави форми за режим на наемане, с оглед съхраняване на специалистите в системата на АЗ.

Чл.17. При пристъпване към прекратяване на трудовите правоотношения в случаите на чл.328, ал.1, т.т. 2 и 3 от КТ, в рамките на договорената численост по предходния член, РАБОТОДАТЕЛЯТ спазва следните условия:

1. преустановява сключването на трудови договори с външни кандидати, освен чрез конкурс или след писмено съгласие на СИНДИКАТИТЕ.

2. не се сключват граждански договори за изпълнение на работа, присъща на съкратеното работно място.

Чл.18. При прилагане на чл.328, ал.1, т.т. 2 и 3 от КТ, РАБОТОДАТЕЛЯТ задължително извършва подбор на кадрите съгласно:

1. действащите Правила за оценка при съкращаване на щата предварително съгласувани със Синдиката.

Чл.19. Страните договарят срок за предизвестие при прекратяване на безсрочен договор по чл.328, ал.1, т.т. 2 и 3 КТ, както следва:



- до 10 години стаж в системата на АЗ – 45 дни;
- над 10 години стаж в системата на АЗ – 60 дни.

Чл.20. /1/ РАБОТОДАТЕЛЯТ може да уволни работник или служител поради съкращаване в щата или при намаляване обема на работата след предварителното съгласие на съответния синдикален орган.

/2/ При издаване на съгласие Работодателят внася всеки конкретен случай за разглеждане в Съвета за социално сътрудничество.

/3/ Синдикалният орган по ал.1 при повторното разглеждане на случая се съобразява с решението на Съвета за социално сътрудничество.

ПРОФЕСИОНАЛНО РАЗВИТИЕ И КВАЛИФИКАЦИЯ

Чл.21. РАБОТОДАТЕЛЯТ разработва Система за професионално развитие и квалификация на персонала и годишен план за квалификация, които предоставя на СИНДИКАТИТЕ.

Чл.22. РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява условия и поощрява професионалното развитие на служителите в ТП на АЗ.

VI. РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКА И ОТПУСКИ

РАБОТНО ВРЕМЕ. ПОЧИВКИ.

Чл.23. Разпределението на работното време, работните графици и отчитането на положения труд се регламентират в Правилник за вътрешния трудов ред /ПВТР/ за всяко ТП, изготвен и утвърден, съгласно Типов образец /Приложение № 2/.

Чл.24. /1/ Страните по КТД се споразумяват нормалната продължителност на работното време да бъде съобразно предвиденото в чл.136 от Кодекса на труда, а за работа при непълно работно време или при условията на ненормирано работно време, тези уговорени от страните по трудовото правоотношение обстоятелства да се вписват изрично в индивидуалния трудов договор.

/2/ Във връзка с прилагането на чл.138, ал.2 от Кодекса на труда, РАБОТОДАТЕЛЯТ предварително съгласува със СО, а там където няма такива, по реда на чл.7 от КТ, като за целта се подписва двустранен протокол.

Чл.25. РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява ползването на почивка за храна, в размер на не по-малко от 30 минути като същата се ползва от всички служители едновременно и на две технологични почивки (прекъсвания) от по 15 минути за служителите, при спазване на чл.151, ал.2 от КТ, ЧЛ.12 ОТ ззбут И Наредба № 15 от 31.05.1999 г. за условията, реда и изискванията за разработване и въвеждане на физиологични режими на труд и почивка по време на работа.

Чл.26. При искане на бременни, майки с деца до 10-годишно възраст или с дете – инвалид, което не е настанено в лечебно оздравително или климатично заведение, както и на трудоустроени, РАБОТОДАТЕЛЯТ сключва договор съгласно чл.138, ал.1 от КТ.



ОТПУСКИ

Чл.27. /1/ Страните се договарят размера на основния платен годишен отпуск по чл.155 от КТ да бъде, както следва:

- до 10 г. стаж в системата на АЗ – не по-малко от 22 работни дни;
- над 10 г. стаж в системата на АЗ – не по-малко от 23 дни.

/2/ Страните приемат, че ползването на платения годишен отпуск от работника/служителя може да бъде на повече от две части, когато негови лични потребности и желания налагат това, по взаимна договореност с РАБОТОДАТЕЛЯ.

Чл.28. Страните по КТД договарят минималният и максималният размер на дните за допълнителен платен годишен отпуск по чл. 156, ал.1, т.2 от КТ да бъде от 6 до 12 дни за отделните длъжности /работни места/. Списък на категориите работници и служители в ТП на АЗ, които имат право на допълнителен платен годишен отпуск е неразделна част от този КТД. /Приложение № 3/.

Чл.29. /1/ Всички останали отпуски се определят по реда за ползването на действащите нормативни актове.

/2/ За времето на отпуска по чл.157, ал.1, т.т. 1-3 от КТ на работника или служителя се изплаща възнаграждение в размер съгласно чл.177 от КТ.

Чл.30. Страните по КТД договарят работничките и служителките с две живи деца до 18 годишна възраст да ползват два работни дни, а тези с 3 или повече живи деца до 18 годишна възраст – 4 работни дни платен отпуск за всяка календарна година.

Чл.31. Ползването на отпуски от работници и служители в системата на АЗ се извършва при условията, определени в КТ, КТД и Правилника за вътрешния трудов ред на АЗ.

VII. ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ И ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

ОСНОВНИ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл.32. /1/ Условията и процедурите за изплащане на трудовите възнаграждения и обезщетенията се регламентират с Вътрешните правила за работна заплата /ВПРЗ/ и приложенията към тях /Приложение № 4/.

/2/ РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава предварително при промяна на условията по формиране, регулиране и разпределяне на средствата за РЗ, да уведоми СИНДИКАТИТЕ.

/3/ ВПРЗ се утвърждават от Изпълнителния директор на АЗ, след предварително съгласуване със СИНДИКАТИТЕ.

Чл.33. /1/ Индивидуалните размери на основните месечни работни заплати при пълно работно време не могат да бъдат по-ниски от началните основни месечни работни заплати за съответната длъжност в системата на АЗ.

/2/ Индивидуалните основни месечни работни заплати се договарят при спазване на реда и условията на действащата нормативна уредба за заплатите в бюджетните организации и дейности и ВПРЗ на АЗ.



ДОПЪЛНИТЕЛНИ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл.34. Страните по договора се споразумяват за определяне на следните допълнителни трудови възнаграждение, съгласно наредбата за структурата и организацията на работната заплата:

1. за придобит трудов стаж и професионален опит – в размер на 1 % (един процент) от индивидуалната основна месечна заплата за всяка година трудов стаж;
2. за всеки отработен нощен час или за част от него по чл.261 от КТ – в размер на 50 на сто от установената за страната минимална часова работна заплата за страната;
3. за по-висока лична квалификация на служител с научна степен „доктор”, която е свързана с изпълняваната работа, се заплаща допълнително месечно трудово възнаграждение в размер на 15 лв.;
4. за времето, през което работникът или служителят е на разположение на РАБОТОДАТЕЛЯ и се намира извън територията на предприятието в място уговорено между тях, се заплаща допълнително възнаграждение в размер не по-малък от 0.15 лв. за всеки час или за част от него.

ДОПЪЛНИТЕЛНО МАТЕРИАЛНО СТИМУЛИРАНЕ

Чл.35. На работниците и служителите от системата на АЗ се изплаща допълнително материално стимулиране, съгласно действащата нормативна уредба и ВПРЗ.

ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

Чл.36. Страните по КТД приемат, че брутно трудово възнаграждение, като база за определяне размера на обезщетенията по чл.228 от КТ е това, по последен трудов договор или допълнително споразумение към трудов договор на работника/служителя.

Чл.37. Страните по КТД договарят увеличени размери на обезщетения, както следва:

1. по чл.218 от КТ – в размер на 60 на сто от брутно трудово възнаграждение за времето, през което работникът/служителят е бил възпрепятстван да работи;
2. по чл.222, ал.1 от КТ – обезщетение в размер на брутно трудово възнаграждение, както следва:
 - до 10 години стаж в системата на АЗ – за срок от 60 дни;
 - над 10 години стаж в системата на АЗ – за срок от 75 дни.
3. по чл.222, ал.2 от КТ – увеличение с 20 на сто от брутно трудово възнаграждение за срок от два месеца;
4. по чл.222, ал.3 от КТ в размер на брутно трудово възнаграждение за срок от:
 - а/ седем месеца – при работа най-малко 10 години в системата;
 - б/ три месеца – при работа от 5 до 10 години в системата;
 - в/ два месеца – за всички останали случаи.



VIII. ЗАСТРАХОВАНЕ

Чл.38. /1/ Страните се договарят за допълнително доброволно пенсионно осигуряване на работниците и служителите за сметка на РАБОТОДАТЕЛЯ в размер най-малко на минимално изискуемия размер, определен от пенсионните дружества, при наличие на финансови средства.

/2/ Страните се договарят РАБОТОДАТЕЛЯТ да осигури необходимите средства и да извърши служебна застраховка злополука и групова рискова застраховка живот на работниците / служителите в АЗ.

/3/ Страните се споразумяват да проучат условията и възможностите за други видове застраховане на работниците и служителите. В случай на постигане на договореност, те се оформят с анекс към КТД.

/4/ При поискване от страна на служител – синдикален член, РАБОТОДАТЕЛЯТ да осигурява и извършва превеждане на отчисленията от трудови възнаграждения за погасяване на отпуснати кредити и/или дължими застрахователни премии по сключени застрахователни полици.

IX. СОЦИАЛНО-БИТОВО ОСИГУРЯВАНЕ И ПОДПОМАГАНЕ

Чл.39. /1/ РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава да осигури средства в размер до 3 %, но не по-малко от 2 % от начислените средства за работна заплата за формиране на фонд „СБКО”.

/2/ В зависимост от утвърдените средства за работна заплата, конкретният размер на СБКО се определя с анекс към КТД.

/3/ Редът за разпределение и ползване на средствата от фонд „СБКО” се определя от общите събрания на работниците и служителите по ТП на АЗ.

Чл.40. РАБОТОДАТЕЛЯТ заплаща за всеки календарен месец транспортните разходи на работниците и служителите в съответствие с нормативната уредба.

Чл.41. РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява средства за работно облекло на работниците и служителите съгласно чл.296, ал.1 от КТ и действащите подзаконовни нормативни актове. Размерът на тези средства се актуализира ежегодно и съгласува с МТСП и Министерство на финансите.

X. УСЛОВИЯ НА ТРУД

Чл.42. /1/ Страните по КТД се задължават съвместно да съдействат за обезпечаване на здравословни, безопасни и хигиенни условия на труд, като разходите за това се поемат от РАБОТОДАТЕЛЯ.

/2/ РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава за своя сметка да осигури профилактични медицински прегледи на работниците и служителите, съгласно нормативната уредба – ЗЗБУТ и подзаконовите нормативни актове по прелогането му.

Чл.43. РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава за своя сметка да осигурава имунизации против грип и хепатит на работниците и служителите в системата на АЗ, предвид условия на работа с рисковия контингент обслужване безработни лица.



Чл.44. Страните по КТД се задължават най-малко един път годишно да извършват анализ на състоянието на безопасността и условията на труд в системата на АЗ.

ХІ. СРОК НА ДЕЙСТВИЕ. УСЛОВИЯ ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И КОНТРОЛ ПО ИЗПЪЛНЕНИЕТО НА ДОГОВОРА

Чл.45 /1/ Настоящият КТД влиза в сила от 01.04.2009 г. и има действие до 31.03.2011 г.

/2/ Всяка от страните по КТД може да поиска неговото изменение или допълнение като другите страни са длъжни да започнат преговори до 15 дни след регистриране на писмена покана, придружена от материалите за предлаганите промени.

/3/ Изменения или допълнения на договора се извършват по реда на неговото приемане с подписване на споразумение (анекс), неразделна част от КТД.

Чл.46. Контролът по изпълнението на КТД се извършва от страните по него. При констатирани нарушения страната, към която са отправени сигналите за тях, се произнася пред другата страна в срок от 7 до 30 календарни дни.

Чл.47. Страните по КТД могат да търсят отговорност съобразно КТ.

Чл.49. Страните по КТД нямат право да предприемат действия в противоречие с постигнатите договорености.

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1. Условията по този КТД са задължителни за ТП на АЗ. В ТП, в които СИНДИКАТИТЕ – страна по настоящия договор нямат организации, условията по този договор нямат приложение и са валидни разпоредбите на Кодекса на труда.

§ 2. В случай на промяна на нормативната уредба, клаузи на този КТД, които й противоречат, автоматично отпадат.

§ 3. Страните по този договор се споразумяват съобразно чл.53, ал.3 и 4 от КТ в едномесечен срок след подписването на договора да заявят неговото вписване пред Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда”.

§ 4. Договореностите, свързани с работната заплата и другите допълнителни трудови възнаграждения се актуализират ежегодно.

§ 5. Териториалните поделения на Агенция по заетостта по смисъла на този КТД са Дирекции „Регионална служба по заетостта” и Дирекции „Бюро по труда” в страната съгласно Устройствения правилник на АЗ.



§ 6. Неразделна част от КТД са:

- Правила за дейността на ССС и КСП /Приложение № 1/;
- Типов образец за изготвяне на Правилник за вътрешния трудов ред /Приложение № 2/;
- Допълнителен отпуск по длъжности /работни места/ /Приложение № 3/;
- Вътрешни правила за РЗ /Приложение № 4/.

§ 7. Страните се задължават да запознават работниците и служителите в Териториалните поделения на РАБОТОДАТЕЛЯ с КТД и анексите към него.

§ 8. Настоящият договор се сключи в 4 еднакви екземпляра – по един за всяка от страните и един за ИА „Главна инспекция по труда”.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1 към чл.10, ал.2 КТД

ПРАВИЛА

за работа на Съвета за социално сътрудничество към Агенция по заетостта и Комисиите за социално партньорство към ТП на Агенция по заетостта

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл.1. Настоящите правила са разработени на основание чл.10, ал.2 от КТД, сключен между Агенция по заетостта и синдикатите.

Чл.2. Съветът за социално сътрудничество (ССС) към Агенция по заетостта и Комисиите за социално партньорство (КСП) към ТП са постоянно действащи органи, подпомагащи изпълнението на КТД и утвърждаващи социалния диалог, като основен принцип на взаимоотношения между работодателя и синдикатите.

II. ПРЕДМЕТ НА ДЕЙНОСТ:

Чл.3. Предмет на дейността на ССС са въпросите свързани с:

- работна сила – заетост;
- квалификация и преквалификация, работна заплата, доходи, социално осигуряване, колективни трудови спорове;
- състояние и развитие на Агенция по заетостта, условия на труд, работно време, отпуски, почивки, спазването на трудовото законодателство;
- изпълнението на КТД и повишаване ефективността на работа на системата.

Чл.4. ССС разглежда, изготвя и предлага становища по въпроси и проблеми съгласно чл.3.

Чл.5. ССС предлага механизми за решаване на възникнали трудови и социални конфликти.



Чл.6. Предмет на дейност на КСП са въпросите свързани с:

- квалификация – преквалификация;
- колективни трудови спорове; условия на труд; работно време; отпуски; почивки;
- спазване на трудовото законодателство, КТД и повишаване ефективността на работа на ТП.

Чл.7. КСП предлагат механизми за решаване на трудови и социални конфликти.

III. УСТРОЙСТВО И СЪСТАВ

Чл.8. ССС се състои от шест члена – по двама представители на Агенция по заетостта, НСАС и ФНСДУО.

(1) Членовете на ССС се определят и упълномощават :

- за Агенция по заетостта – от Изпълнителния директор на Агенция по заетостта;

- за Синдикатите – от Председателя на НСАС и ФНСДУО.

(2) Изпълнителният директор на Агенция по заетостта и председателите на НСАС и ФНСДУО могат да участват по право на заседанията на ССС.

Чл.9. Броят на участниците в КСП се определя в ТП по места.

IV. ОРГАНИЗАЦИЯ И ДЕЙНОСТ:

Чл.10. ССС провежда своите редовни заседания най-малко един път месечно. При необходимост могат да бъдат провеждани и извънредни заседания след мотивирано искане на една от страните по КТД.

На заседанията се води протокол, който се подписва от страните. Агенция по заетостта осигурява протоколита и размножаване на протоколите.

Чл.11. Заседанията на ССС се водят от председател, който се определя от квотата на работодателя.

Чл.12. Председателят:

(1) Свиква и ръководи заседанията.

(2) Осигурява всички необходими материали и ги представя на страните най-малко пет работни дни преди заседанието.

Чл.13. КСП провеждат своите заседания при необходимост след мотивирано искане на една от страните.

Чл.14. Заседанията на КСП се водят от председател, който се определя от квотата и ръководителя на ТП.

Чл.15. Председателят:

(1) свиква и ръководи заседанията

(2) осигурява всички необходими материали и ги предоставя на страните най-малко пет работни дни преди заседанието.



Автоматизирана система за съхраняване, обработка и анализ на КТД – при СРС КТ „Подкрепа” - Варна

Чл.16. ССС и КСП вземат решенията си с консенсус. Всички несъгласия се вписват в протоколите на заседанията.

Чл.17. Право на глас имат редовните членове на Съвета и Комисиите или техните заместници.

Чл.18. Вземите с консенсус решения на ССС и КСП се изпълняват от страните в рамките на техните правомощия.

V. ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Чл.19. Изменения и допълнения на Правилата за работа на ССС и КСП могат да се правят при постигнато съгласие на страните по КТД.

Чл.20. При необходимост страните имат право да привличат експерти, които участват в заседанията без право на глас.

Чл.21. При непостигане на консенсус по разглежданите въпроси и проблеми страните оформят протокол за несъгласие, и синдикатите могат да предприемат действия по Закона за уреждане на колективните трудови спорове.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3 към чл.28 от КТД

СПИСЪК

на длъжностите по трудово правоотношение в системата на Агенция по заетостта, изпълнявани при условията на ненормиран работен ден с право на допълнителен платен годишен отпуск по чл.156, ал.1, т.2 КТ

№	Длъжностно наименование	Минимален размер	Максимален размер
1	2	3	4
	Експертни длъжности изпълнителски функции		
1	Главен специалист	6	7
2	Старши специалист	6	7
3	Младши специалист	6	6
	Изпълнителни длъжности		
1	Шофьор	6	12
2	Шофьор – снабдител	6	12
3	Домакин	6	7