

БРАНШОВ

КОЛЕКТИВЕН

ТРУДОВ ДОГОВОР

София
м. януари 2009 г.

Този Браншов колективен трудов договор се сключва на основание чл. 51б от Кодекса на труда на Република България.

Раздел първи

ПРЕДСТАВИТЕЛНИ ОРГАНИЗАЦИИ – СТРАНИ ПО НАСТОЯЩИЯ ДОГОВОР

Чл. 1. Страни по настоящия договор са :

Синдикална Федерация “Металици” - регистрирана по ф. д. № 17146/1993 г. на СГС, със седалище и адрес на управление гр. София, пл. Македония № 1, ет. 16, БУЛСТАТ: Ю 000681513, Удостоверение за принадлежност към КНСБ № 14, изх. № 43/14 от 29.07.2008 г.

и

Национална Федерация “Металургия” - регистрирана по ф.д. № 33166/1992 г. на СГС, със седалище и адрес на управление гр. София, ж.к. “Суша река”, ул. “Плакалница”, бл. 60, ет.3, БУЛСТАТ: 131206191, Удостоверение за принадлежност № 37, изх. № 00278/19.08.2008 г.

наричани по - долу за краткост "Синдикати" от една страна и от друга страна

Българска асоциация на металургичната индустрия - представителна организация на работодателите в бранша – регистрирана по ф.д.№ 7339/1992г. на СГС, със седалище гр. София, р - н “Красна поляна” и адрес на управлението гр. София 1309, бул.“Ал. Стамболийски”№ 205, БУЛСТАТ: Ю 831117358 и Пълномощно на Българска Стопанска Камара № 1 403 от 12.09.2008 г.

наричана по - долу за краткост "Работодател”.

Раздел втори

Цел и предмет на договора

- Чл. 2.** Сключването на този Договор има за цел уреждането на трудовите отношения на основата на добрите европейски практики, водещи до просперитет на предприятията и работещите в тях.
- Чл. 3.** Настоящият Договор урежда трудовите и осигурителни отношения и социалното партньорство в бранша, които не са уредени с повелителните разпоредби на трудовото и осигурителното законодателство на Република България.

Раздел трети

Действие на Браншовия Колективен Трудов Договор

- Чл. 4. ал. /1/** Този Договор има действие спрямо:
- т. 1.** Работници, служители и работодатели, които членуват в организациите – страни по този Договор;
 - т. 2.** Работници, служители и работодатели от другите предприятия от “КИД - 2008” – 24. Производство на основни метали, съответно от дейност 24.1 до 24.4, съгласно условията на ал. 2 на този член и чл. 51. б, ал. 4 от КТ.
- ал. /2/** Страните се договарят в срок до един месец от подписването на този Договор, да изготвят общо искане до Министъра на труда и социалната политика за разпространение прилагането на Договора съгласно чл. 4, ал. /1/, т. 2.
- Чл. 5.** Работници и служители се присъединяват към сключеният Колективен трудов договор в предприятията по силата на чл. 57, ал. 2 от КТ, след внасяне на вноска, определена като размер, условия и ред от КТД на предприятието.

Раздел четвърти

Трудови отношения и заетост

Чл. 6. /ал. 1/ Работодателите разработват и утвърждават длъжностни характеристики и запознават работниците и служителите с тях.

/ал. 2/ Работниците и служителите са длъжни да познават и изпълняват изискванията, трудовите функции и задължения, заложиени в длъжностната им характеристика, включително и тези, които са възникнали след нейната актуализация или промяна от страна на работодателя, за което работодателят ги уведомява.

/ал. 3/ Работниците и служителите са длъжни да познават и спазват етичните норми и принципи на поведение, залегнали в Браншовия професионален кодекс.

Чл. 7. Страните се договарят да координират усилията си и предприемат Взаимни мерки за въздействие върху пазара на труда и заетостта в бранша и регионите. За целта:

т.1. Да се обменя информация и да се инициират съвместни тематични проверки на ИА"ГИТ", относно скритата заетост и нарушения при наемането на работна ръка.

т.2. Да се разработват и приемат съвместни инициативи свързани с нелоялната конкуренция на пазара на труда, професионалното обучение в индустрията.

т.3. Да се взаимодействува при инициране на законодателни промени, свързани с адаптирането на образователната система към потребностите на пазара на труда.

т.4. Синдикатите да организират периодично проучване на пазара на труда, равнището на доходите и жизненото равнище на заетите в металургичната индустрия. Информацията се обменя между страните по договора.

т.5. Работодателите периодично да предоставят на Синдикатите информация за потребностите от работна сила в бранша.

т.6. Да си взаимодействуват относно публичното популяризиране на инвестициите в условията на труд, в информирането за свободни работни позиции и в насърчаването на трудовата мобилност.

т.7. Да се провеждат взаимни консултации и да се създаде обща политика по заетостта на хората с увреждания в бранша, като в тази връзка се инициират и законодателни промени.

Чл. 8. За осигуряване на устойчиво развитие и конкурентно способност на предприятията, страните се договориха:

т.1. Работодателите да осигуряват организационни и финансови условия за обучение и квалификация на работниците и служителите в съответствие с целите на бизнеса и програмите за развитие на предприятията.

т.2. Работниците и служителите непрекъснато да поддържат и развиват своята теоретична и практическа подготовка и квалификация в съответствие с препоръките и указанията на работодателя, заложените в длъжностната характеристика изисквания и изискванията към длъжността, определени с нормативни актове и действащите вътрешно фирмени актове на работодателя.

т.3. Синдикатите да участвуват активно с предложения и инициативи при разработването на програмите за развитие на човешките ресурси и оценката на ефекта от различните форми на обучение и квалификация.

т.4. Синдикатите да оказват обществена подкрепа на работодателите, да лобират и партнират за осигуряването и усвояването на външни източници (в т.ч. и структурните фондове на ЕС) за финансиране развитието на човешкия капитал в предприятията.

т.5. Да разработят съвместни проекти и лобират за промяна на нормативните актове, свързани със защита и намаляването на риска при инвестициите на работодателя в образованието, обучението и квалификацията.

Чл.9. /ал. 1/ Страните по настоящия Договор се договарят, че закрилата по чл.333, ал. 4 от Кодекса на труда за работниците и служителите, членове на Синдикатите – страна по този договор, се прилага само в случаите на подбор при уволнение на основание съкращаване на щата или намаляване обема на работата.

/ал. 2/ Страните по настоящия Договор се договарят, че закрилата по чл.333, ал. 4 от Кодекса на труда в случаите на подбор при уволнение

на основание съкращаване на щата или намаляване обема на работата, не се прилага за следните специфични случаи:

т.1. За служителите на предприятието, определени с писмен акт на Работодателя, след предварително консултиране със Синдикатите, страна по настоящия договор.

т.2. Работници и служители, на които е било наложено дисциплинарно наказание, което е в сила към момента на прекратяване на трудовото правоотношение.

т.3. Работници и служители, които са причинили имуществена вреда на работодателя по небрежност или по повод на неизпълнението на трудовите си задължения.

т.4. Работници и служители, които не изпълняват ефективно трудовите си задължения, за което са санкционирани съобразно действащите в предприятието правила за организация на труда и работната заплата, както и тези които имат незадоволителна оценка, съгласно системите за атестиране.

т.5. Работници и служители, които са нелоялни към работодателя по смисъла на чл. 126, т.9 от Кодекса на труда и с действията (бездействията) пречат на останалите да изпълняват трудовите си задължения.

/ал. 3/ Синдикалните членове, ползващи закрилата по ал. 1, трябва да имат редовно членство в съответната Синдикална организация, най – малко шест месеца, преди започване на съкращението. Редовността на членството се установява със служебна бележка и документ за редовно внесен членски внос, подписана от Председателя на Синдикалната организация, която е член на Федерация, страна по този Договор, или по друг ред установен в КТД на предприятието.

/ ал. 4/ Искането на предварително съгласие по ал. 1 се извършва в писмен акт на Работодателя до ръководството на съответната Синдикална организация на предприятието, в който се посочват мотивите за уволнение на всяко лице по отделно. Срокът за аргументиран отговор на Синдиката до Работодателя е пет работни дни, освен ако в Колективния трудов договор на предприятието не е уговорено друго.

/ ал. 5/ В случай, че в срока по предходната алинея Работодателят не получи отговор или полученият отговор не е аргументиран, съобразно приетите критерии за подбор, той може по своя преценка да уволни съответния работник или служител. Липсата на отговор в установения срок се приема за мълчаливо съгласие.

/ал. 6/ Договореностите по предходните алинеи не се прилагат за работниците и служителите, присъединили се към Колективния трудов договор на предприятието.

Чл.10. /ал. 1/ При прекратяване на трудовото правоотношение с работник или служител, на основание чл. 328, ал. 1 т. 1,2,3,4 от КТ, който има над 10 години трудов стаж в предприятието и след уволнението е останал над три месеца без работа, работодателят го подпомага с допълнително обезщетение, извън предвиденото по чл. 222, ал. 1 от КТ, в размер на една минимална заплата за бранша.

Работодаателят изплаща обезщетението в срок от 10 дни след представяне на необходимите документи, установяващи периода на оставане без работа.

/ал. 2/ Допълнително обезщетение от предходната алинея не се дължи ако работникът или служителят е оспорил уволнението пред съда.

/ал. 3/ Допълнителното обезщетение по ал. 1 не се дължи и в случаите на масово уволнение на § 1, т. 9 от ДР на КТ.

Чл. 11. /ал. 1/ При прекратяване на трудовото правоотношение с работник или служител на основание чл. 325 т. 9 от Кодекса на Труда, имащ над 10 (десет) последователни години трудов стаж в предприятието, работодателят го подпомага с допълнително обезщетение, извън предвиденото в чл. 222, ал. 2 от КТ. Обезщетението е в размер на една минимална работна заплата за бранша.

/ал. 2/ Обезщетението по ал. 1 не се дължи на работници и служители, които са оспорили законността на уволнението пред съда.

Чл. 12. /ал. 1/ При прекратяване на трудовото правоотношение по реда на чл.325, т. 1 и чл. 328, ал.1, т. 10 от КТ, при условие, че работникът или служителят е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, и има общ трудов стаж над 10 години, при същия работодател, при който се пенсионира, работодателят го подпомага с не по-малко от 500 лева.

/ал. 2/ Работникът или служителят няма право на помощта по ал. 1, ако се ползува с правото на обезщетение в размер на шест брутни заплати, съгласно чл. 222, ал. 3 от КТ.

Чл. 13. В случаите на чл. 218. ал. 1 от Кодекса на Труда, Работодаателят изплаща обезщетение в размер на 55 % от индивидуалното брутно

трудова възнаграждение, но не по – малко от 90 % от минималната работна заплата за страната.

Раздел пети

Режим на труд и почивка

- Чл. 14.** Работодателят въвежда физиологични режими на труд и почивка за отдых и възстановяване, съгласно нормативните изисквания. Почивките се включват в рамките на работния ден и се ползват съгласно изискванията на закона.
- Чл. 15.** Минималният размер на основният платен годишен отпуск на работниците и служителите, страна по Договора е 21 работни дни, ако това е договорено в КТД на предприятието.
- Чл. 16.** Работничка или служителка с две или повече живи деца има право на платен отпуск по чл. 168 от Кодекса на Труда.
- Чл. 17.** Синдикатите страна по Договора имат право на информация по отчитането на положения извънреден труд и при нарушения сигнализират първо Работодателя.

Раздел шести

Възнаграждение за труда

- Чл. 18.** Страните приемат ежегодно да разглеждат предложението от НСТС препоръчителен коефициент за ръста на работната заплата.
- Чл. 19.** /ал. 1/ Системите за оценяване на работните места и на работниците и служителите, както и начина за формиране на трудовото възнаграждение се определят и утвърждават от работодателя в правилата за работна заплата и други вътрешни актове на предприятието.
- /ал. 2/ Синдикатите в предприятията, страна по Договора, имат право да участвуват в подготовката на проектите на вътрешните актове, свързани с работната заплата, за което работодателят задължително ги поканва.

Чл. 20. Месечното трудово възнаграждение се изплаща авансово и окончателно до пълният му размер до 30 число на следващия месец, доколкото в Колективният трудов договор или във вътрешните правила за работната заплата на предприятието не е определено друго.

Чл. 21. /ал. 1/ Всеки работник има право на информация и справедлива оценка за своето трудово представяне.

/ал. 2/ При несъгласие с изготвената му индивидуална оценка за трудово представяне, според съществуващите системи в предприятието, работникът или служителят има право да оспори оценката, по ред и начин, определен с акт на Работодателя. В случаите на чл. 329 от КТ разпоредбата по предходното изречение не се прилага.

Чл. 22. /ал. 1/ Минималната работна заплата в бранша по трудово правоотношение при нормална продължителност на работното време е 350 (триста и петдесет) лева.

/ал. 2./ По-нисък размер на минимална работна заплата от договорения по ал. 1 може да се определи за отделно предприятие след вземане на решение от Браншовия съвет за социално сътрудничество за всеки конкретен случай.

/ал. 3/ Решението по предходната алинея Браншовия съвет за социално сътрудничество взема в двуседмичен срок от уведомлението на съответното предприятие.

Чл. 23. /ал. 1/ Основните и допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер, се договарят в трудовия договор между страните по трудово правоотношение.

/ал. 2/ Увеличението на основните трудови възнаграждения и размера на допълнителните трудови възнаграждения, се договарят в трудовия договор между страните по трудовото правоотношение и/или в КТД.

/ал. 3/ Начинът на определяне на критериите и показателите за допълнителните трудови възнаграждения над основната заплата, свързани с резултатите от труда, се определя от работодателя в правилата за работната заплата и/или в други фирмени актове.

/ал. 4/ В съответствие с нормативните актове, в КТД могат да се договарят и по-високи параметри на заплащане на труда от минимално установените за страната и бранша.

Чл. 24. /ал. 1/ В зависимост от своите компетенции, страните по Договора си предоставят информация, която е от съществено значение за трудовите и осигурителни отношения.

/ал. 2/ Страните се договарят да си взаимодействуват и лобират за намаляване на публичните задължения на фирмите от бранша /данъци, осигуровки и др./.

При освобождаване на средства в тази връзка, работодателите и синдикатите, страна по Договора, обсъждат възможностите за насочване на част от тях в развитието на човешкия капитал и в подобряване устойчивостта и качеството на живот на работната сила.

Чл. 25. При достигане на годишна инфлация над 8 %, по данни на Националния статистически институт, Работодателят задължително договаря със Синдикатите страна по Договора, компенсаторни механизми.

Чл. 26. /ал. 1/ Извънредният труд, положен в специфични условия на труд, се заплаща с увеличение над минималните размери по реда на чл. 262 от КТ, ако е договорено в индивидуалните трудови договори и /или в КТД на предприятието.

/ал. 2/ За времето, през което работника или служителя е на разположение на Работодателя и се намира извън територията на предприятието, на място уговорено между страните, се заплаща допълнително възнаграждение в размер не по-малък от 0,25 лева на един час.

Чл. 27. За всеки отработен нощен час или за част от него между 22.00 ч. и 06.00 ч., се заплаща допълнително трудово възнаграждение в размер не по-малък от 0,50 лева.

Чл. 28. В Колективният трудов договор на предприятието, страните могат да Договарят и други допълнителни възнаграждения, в зависимост от специфичните условия в предприятието.

Раздел седми

Здравословни и безопасни условия на труд. Закрила на работната сила

Чл. 29. Работниците и служителите в бранша са длъжни:

т.1. Да поддържат ред и хигиена на работното място, да опазват околната среда в съответствие с нормативните изисквания и дадените им инструкции.

т.2. Да познават и стриктно да спазват нормативните актове, правилата, изискванията и инструкциите за безопасни и здравословни условия на труд, техническите и технологичните изисквания, както и противопожарните и др. режими в предприятието, свързани с дейността, която извършват.

т.3. Да познават и използват правилно, в съответствие с изискванията, машините, апаратите, съоръженията, инструментите, опасните вещества и материали, транспортните средства и останалото фирмено оборудване.

т.4. Да използват правилно и винаги по време на работа, в съответствие с изискванията, предоставените им лични и колективни предпазни средства и специално работно облекло, да не ги отстраняват и изменят самоволно.

т.5. Да се явяват на работа в състояние, позволяващо им да изпълняват трудовите си задължения, да не употребяват алкохол и /или други упойващи вещества непосредствено преди и по време на работа.

т.6. Да съсредоточат напълно своето внимание върху трудовия процес, върху потенциалните рискови места и технологични операции и с действия и бездействия, да не създават рискове за живота и здравето на другите работници и служители, съзнателно или несъзнателно да не възпрепятствуват останалите да изпълняват задълженията си свързани с безопасността на труда, спазването на техническите и технологични изисквания, противопожарната безопасност и другите задължителни режими в предприятието.

т.7. Да проверяват изправността на работното оборудване и инструменти преди започване на работа, да работят с техника и специфични инструменти, за които притежават необходимата правоспособност, да информират незабавно работодателя или съответното длъжностно лице за всяка възникнала неизправност или рискова обстановка при работа.

т.8. Да съдействуват на работодателя и съответните длъжностни лица при изпълнението на мероприятия за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд и на предписанията, дадени от контролните органи.

т.9. Да се явяват на задължителните периодични медицински прегледи и да уведомяват своевременно медицинските лица, които ги осъществяват, за новопостъпили факти и обстоятелства от здравословно естество.

т.10. При сериозна и непосредствена опасност за живота и/или здравето да преустановят работа и незабавно да уведомят прекия си ръководител, като вземат възможните мерки, да не се допусне разпространение на опасността за живота и здравето на останалите работници и служители.

Чл. 30. Работодателите в бранша са длъжни:

т.1. Да осигуряват в предприятието здравословни и безопасни условия на труд в съответствие с нормативните изисквания.

т.2. Да изготвят регистър на съоръжения и дейности с повишена опасност в предприятието, подлежащи на периодичен контрол и организира провеждането на обучение на персонала, ангажиран с експлоатацията им.

т.3. Да изготвят оценка на професионалния риск и запознават работниците и служителите с нея.

т.4. Да приемат програми за намаляване и ограничаване на риска в работната среда и осигурява периодична информация на КУТ, на Синдикатите и на представителите на работниците и служителите за изпълнението на предприетите мерки.

т.5. Да осъществяват системен контрол:

(а) на факторите на работната и околната среда;

(б) на дейността на длъжностните лица по изпълнение на фирмените програми, мероприятия, предписания и оперативни задължения, свързани с безопасността и здравето при работа;

(в) на спазването на правилата за безопасни и здравословни условия на труд, както и останалите режими в предприятията.

Чл. 31. Синдикалните организации в бранша са длъжни:

т.1. Да създават условия за обществена, колективна нетърпимост към нарушенията на правилата и инструкциите по безопасност и здраве при работа.

т.2. При изпълнението на сигналната си функция, да информират своевременно работодателите за констатирани нарушения, нередности и потенциални рискове за живота и здравето на работниците и служителите.

т.3. При липса на реакция или забавена такава от работодателите, Синдикатите, страна по Договора, си упражняват правото на сигнална функция до контролните органи.

т.4. Да съдействуват на работодателите и да лобират пред съответните институции в осигуряването на алтернативни външни източници за финансиране на фирмени програми, обучения, методически материали и пр., свързани с безопасните и здравословни условия на труд.

т.5. Да отстояват интересите на предприятията в бранша, да съгласуват позициите си с работодателите и лобират при разработването на нормативни актове в областта на безопасните и здравословни условия на труд.

Чл. 32. Стойността на безплатната храна и/или добавките към нея при условията на чл. 285 от КТ не може да бъде по-малко от 4 /четири/ лева на ден за работник или служител.

Чл. 33. Страните по настоящия Договор се споразумяват да учредят съвместен Център за наблюдение и управление на риска при работа в металургичната индустрия. Центърът ще се ръководи на паритетен принцип на основата на съвместни проекти за подобряване условията на труд и безопасността и здравето при работа.

Раздел осми

Социална политика и дейности

- Чл. 34.** При определяне на приоритетите, дейностите и ресурсите за развитие на човешкия потенциал, Работодателите и Синдикатите, страна по този договор, взаимно се консултират.
- Чл. 35.** Работодателят осигурява средства за социална дейност в предприятието.
- Чл. 36.** Страните се договарят социалната политика и дейности в бранша да обхващат най-малко следните направления:
- т.1.** Подпомагане при продължително боледуване поради трудова злополука или професионална болест.
 - т.2.** Подпомагане на преките наследници на починал при трудова злополука.
 - т.3.** Подпомагане при професионално заболяване, налагащо санаториално-профилактично и балнеоложко лечение, както и при закупуването на скъпи лекарствени средства, освен в случаите, където това се осъществява безплатно, съгласно нормативната уредба.
 - т.4.** Подпомагане за осигуряване на пълноценен отдих и почивка и за професионални празници.
 - т.5.** Подпомагане при възможност за официални празници.
- Чл. 37.** Работодателят може при необходимост да осигури необходимите средства за закупуване на животоспасяващи лекарства и / или лечение в чужбина.
- Чл. 38.** Страните по настоящия договор се договарят да си сътрудничат в проучването на офертите и условията за допълнително доброволно пенсионно, здравно, квалификационно и др. осигуряване на работниците и служителите.
- Чл. 39.** При упражняване на сигналната си функция, Синдикатите страна по Договора имат право на информация по осъществяването на осигурителните правоотношения в предприятието.

Раздел девети

Социално сътрудничество

Чл.40. /ал. 1/ Страните по настоящия Договор се задължават да полагат максимални усилия за изграждане и поддържане на социален мир в предприятията от бранша.

/ал. 2/ Страните приемат, че регулирането на трудовите и осигурителни отношения в бранша се осъществява чрез равноправен диалог и преговори, основата, на които е взаимното зачитане и балансиране на интересите.

/ал. 3/ Страните се договарят да работят съвместно за недопускане на различни форми на пряка и непряка дискриминация при осъществяване на трудовите права и задължения в предприятията на бранша.

Чл. 41. Страните изграждат Браншови съвет за социално сътрудничество /БССС/, който приема правила за своята работа, съобразени със закона.

Чл. 42. Страните се задължават, в срок до края на 2009 г. да разработят и приемат, като неразделна част от настоящия КТД, Браншови професионален кодекс.

Чл. 43. Страните се договарят да се консултират, да обменят информация, да си взаимодействуват и с общи инициативи да отстояват съвместните си интереси в:

т.1. Създаването на подходящ инвестиционен климат и данъчна политика насочена към икономически растеж.

т.2. Развитието на конкурентноспособността и устойчивостта на предприятията.

т.3. Развитието на човешкия капитал, повишаването на квалификацията, на съпричастността, на социалната сигурност и доходите на работещите в бранша.

т.4. Интеграцията на професионалното образование с целите на бизнеса.

т.5. Усъвършенстването на трудовото законодателство и изграждането на европейски модели в индустриалните отношения.

Раздел десети

Отношения между страните при колективни трудови спорове

Чл. 44. /ал. 1/ Синдикатите се задължават да запазят социалният мир за периода на действие на КТД, като се въздържат от спорове и действия по смисъла на ЗУКТС, по въпроси, договорени в този договор и/или в КТД на предприятието.

/ал. 2/ Ангажимента по предходната алинея отпада в случаите, когато Работодателя не е изпълнил поети в КТД задължения.

Чл. 45. При възникване на колективен трудов спор, страните придържат отношенията и поведението си в съответствие със законите и постигнатите взаимни договорености, както и търсят пътища и средства за предимно доброволно уреждане на разногласията, по пътя на преговорите.

Чл. 46. /ал. 1/ Колективният трудов спор се счита за възникнал от деня на писменото предявяване на исканията към Работодателя, в които се посочват имената на упълномощените представители в преговорите.

/ал. 2/ Преговорите по възникнал колективен трудов спор започват след подписване на процедурно споразумение, което съдържа: график и времетраене на преговорите, брой представители, ангажименти за представяне на информация, форма на протоколиране, процедура за водене на дискусии и пр.

/ал. 3/ Преговорите по предходната алинея не могат да продължат повече от 5/ пет /дни.

/ал. 4/ Писменото уведомяване на Работодателя по чл. 11, ал. 3 от ЗУКТС, съдържа дата и час на началото на стачката, продължителност, списък с имена и телефони за контакти със стачния комитет.

/ал. 5/ Писменото споразумение, съгласно чл.14 от ЗУКТС съдържа:

т. 1. участъци и структурни звена в Дружеството, където няма да се допускат стачни действия, за да се гарантират изискванията на чл. 14, ал. 1, т. 1, т. 2 и т. 3 от ЗУКТС.

т. 2. мерки и условия, гарантиращи изпълнението на изискванията на чл.12, ал.2, чл. 13, ал.1, ал. 2 и чл. 15 от ЗУКТС.

/ал. 6/ Преговорите по предходната алинея не могат да продължат повече от 7/седем/ дни.

/ал. 7/ Работодателят се уведомява писмено не по-късно от 2/два/ дни преди провеждане на митинги, събирания, демонстрации и други разрешени от законите публични форми на протест.

Раздел единадесети

Условия за синдикална дейност

Чл. 47. /ал. 1/ Синдикалната дейност се осъществява в съответствие със законите в страната и при съблюдаване на вътрешно-фирмените правила и изисквания за трудовия ред, за безопасни и здравословни условия на труд, за противопожарна охрана и вътрешна сигурност.

/ал. 2/ В изпълнение на функциите си по чл. 406 от КТ, синдикалните органи уведомяват предварително, писмено работодателя за целите на проверката, обектите, които ще бъдат посетени и за резултатите от проучването. Посещаването на конкретни работни места става при съблюдаване изискванията по безопасност и здраве при работа и другите режими на сигурност в предприятието.

/ал. 3/ Преди да сигнализират контролните органи в съответствие с чл. 406, ал. 1 от КТ, Синдикатите, страна по Договора, уведомяват Работодателя за констатираните нарушения и изискват конкретни мерки за тяхното отстраняване.

Чл. 48. Методите и формите за допитване и проучване мнението и нагласите на работниците и служителите на територията на дружеството се съгласуват с Работодателя и се осъществяват от компетентни лица при съблюдаване изискванията на законите в страната.

Чл. 49. Начините за публично огласяване на синдикална информация на територията на предприятията от бранша се съгласуват с Работодателя по процедура договорена в Колективните трудови договори на предприятията.

Чл. 50. /ал. 1/ В съответствие с чл. 46 от Кодекса на Труда, Работодателят предоставя на Синдикатите страна по Договора безвъзмездно за

ползване движими и недвижими имоти, сгради, помещения, информационна и комуникационна техника и други материални условия, необходими за изпълнение на техните функции.

/ал. 2/ Работодателят може да осигурява финансови средства за синдикална дейност, договорена в Колективния трудов договор на предприятието, в съвместни програми и други.

/ал. 3/ Работодателят може да осигурява, със средства на предприятието, командироването на синдикални дейци за участие в международни синдикални мероприятия. След приключване на командировката, същите предоставят отчет.

Чл. 51. Представителността и легитимността на социалните партньори се удостоверява съгласно реда, предвиден в законодателството.

Чл. 52. /ал.1/ Работодателят осигурява възможните условия за участие на синдикалните членове в курсове, семинари и други мероприятия, свързани с трудовото и социално законодателство, съгласно закона.

/ал. 2/ Ако няма обективни пречки, Работодателят осигурява участието на синдикални членове в официално заявени мероприятия в страната, след предварително съгласуване между страните.

Чл. 53. Отпускът за синдикална дейност, в съответствие с условията на чл. 159, ал. 1, ал. 2, ал. 3, ал. 4 от КТ не може да бъде по-малко от 64/шесдесет и четири/ часа за една календарна година.

Чл. 54. /ал. 1/ При назначаване въз основа на избор щатните синдикални дейци имат право на неплатен отпуск от Работодателя за времето на своя мандат в предприятието. За целта те предоставят на Работодателя копие от трудовият си договор сключен със съответната синдикална организация.

/ал. 2/ Лицата по предходната алинея се ползват от всички права на синдикалните членове и присъединилите се към Колективния трудов договор в предприятието.

/ал. 3/ След приключване на мандата на лицата по ал. 1 и писмено заявление от тяхна страна, Работодателят се задължава да ги възстанови на заеманата преди избора длъжност, а ако тя е съкратена на друга длъжност, съобразно тяхната квалификация и образование.

Раздел дванадесети

Допълнителна разпоредба

§ 1. По смисъла на този Договор:

/ал. 1/ Под “Синдикати” се разбира членовете на Синдикална Федерация “Металици” – КНСБ и Национална Федерация “Металургия” – КТ “Подкрепа”.

/ал. 2/ Под “Работодател” се разбира членовете на Българска асоциация на металургичната индустрия, както и тези по чл. 51б, ал. 3 от Кодекса на труда.

/ал. 3/ Под “Браншов съвет за социално сътрудничество” (БССС) се разбира орган на бранша за осъществяване на социално сътрудничество.

/ал. 4/ Под “Орган за социално сътрудничество в предприятието” се разбира органът за осъществяване на двупартитното социално сътрудничество в предприятието.

Раздел тринадесети

Преходни и заключителни разпоредби

§ 2. Настоящият Договор се сключва за срок от 2 (две) години и влиза в сила от 20.01.2009 г.

§ 3. /ал.1/ Настоящият Договор се сключва в 5 (пет) еднакви екземпляра, по един за всяка от страните, за Главна инспекция по труда и за Министъра на Труда и Социалната Политика.

/ал.2/ В срок от 15 (петнадесет) дни от подписването на Договора всяка от страните се задължава да внесе писмено заявление в Главна инспекция по труда за вписването му в специалния регистър. Към заявлението се прилага подписан екземпляр от Договора.

§ 4. /ал.1/ Преговори за изменения и допълнения на клаузи по Договора могат да започнат по инициатива на всяка една от страните.

/ал. 2/ Ответната страна е задължена в 15-дневен срок след отправяне на поканата да започне преговори.

/ал. 3/ Постигнатите договорености се оформят като допълнително споразумение към този Договор и стават неразделна част от него.

/ал. 4/ Допълнителните споразумения по предходната точка се вписват по реда на § 3 ал. 2.

/ал. 5/ Колективните трудови договори в предприятията не могат да съдържат по - неблагоприятни клаузи за работниците и служителите от установените договорености в този Договор.

§ 5. При неизпълнения на клаузите от Договора всяка от страните може да отнесе въпроса до Браншовия Съвет за Социално Сътрудничество за вземане на решение и/или да действа съгласно трудовото законодателство.

§ 6. Разяснения по тълкуването и прилагането на Договора дава Браншовия Съвет за Социално Сътрудничество.

§ 7. Изпълнението на настоящия Договор се разглежда периодично в Браншовия Съвет за Социално Сътрудничество, но не по-малко от веднъж на 6 (шест) месеца.

§ 8. Работодателят е в забавя, ако не предостави настоящия Договор на Синдикатите в предприятието в 15-дневен срок от регистрирането му.

§ 9. Клаузи от настоящия Договор, които противоречат на нормативни актове, са недействителни.

Страни по Договора на Браши "Металургия"

ЗА СИНДИКАТИТЕ:

За СФ „Металици“
КНСБ (В. Ивачков)

ЗА РАБОТОДАТЕЛИТЕ:

За БАМТ
(А. Петров)

За НФ „Металургия“
КТ „Подкрепа“ (Д. Давлов)

