

КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР - 2011

Днес 01 март 2011г. в град Девня, между:

1. „РИМАКЕМ” ЕООД, представлявано от Управителите инж. Красимир Бербенков и инж. Марин Монеv, наричано за по-кратко в този договор „Работодател”, от една страна
и
2. Синдикалните организации в Дружеството:
Синдикална организация към КНСБ с председател инж. Росен Корелов
Синдикална организация към КТ „Подкрепа” с председател инж. Слави Славов, наричани за по-кратко в този договор „Синдикати” от друга страна се сключи настоящия **Колективен трудов договор** .

Преамбюл:

Съзнавайки отговорността си за развитието и просперитета на предприятието, за запазване, стабилизиране и увеличаване обхвата на дейността и като взеха предвид:

- социално-икономическите условия в страната
- състоянието на предприятието
- традицията на отношенията между работодателя и синдикатите
- добрите практики и европейския дух на сътрудничество

се сключи настоящия договор на база на колективните договорености и подписаните споразумения в предприятието.

Общи положения

Чл. 1. Предмет на настоящия договор са въпросите на трудовите и осигурителните отношения между работниците и служителите и работодателя, свързаните с тях доходи, трудова заетост, социално обслужване, подпомагане, социалното сътрудничество, условията на труд, както и други непосредствено свързани с тях отношения в предприятието, които не са уредени с повелителни норми в Кодекса на труда.

Чл. 2. /1/ Договорът, както и допълнителните споразумения към него, имат действие и се прилагат спрямо работниците и служителите от предприятието, **членуващи** в синдикалните организации, които са страна по него.

/2/ Спрямо работници и служители, които не членуват в синдикалните организации, страна по договора, той има действие, ако са спазени изискванията, предвидени в раздела от договора, уреждащ условията и реда за присъединяване.

Чл. 3. Двете страни по договора в еднаква степен съдействат за просперитета на „Римакем” ЕООД, чрез професионално изпълнение на служебните си задължения, при което работодателя приема риска да инвестира за своя сметка финансов ресурс за обезпечаване на дейността, а работниците и служителите споделят риска на работодателя, като приемат да изпълняват служебните си задължения добросъвестно и с грижата на добри професионалисти.

Синдикатите се ангажират да съдействат:

- за подобряване на трудовата дисциплина;
- за спазване на Правилника за вътрешния трудов ред и инструкциите за работните места;
- за подобряване условията на работа и културата на работните места;
- за заздравяване на микроклимата в отделните колективи;
- следят за правилното използване на територията на дружеството на личните предпазни средства;
- за запазване на доброто име и престиж на “Дружеството”;

Представители на синдикалните организации:

- уведомяват работодателя за предпоставки за възникване на условия за нарушаване на ритъма на работа, или предпоставки за допускане на аварии;
- активно участват в комитета по условия на труд, като разясняват на работниците начините за избягване на трудови злополуки и съдействат за повишаване на техническата грамотност за избягване на трудови злополуки;
- при всяко нарушение на изискванията съгласно инструкциите, воденето на технологичния процес и Правилата за безопасност на труда, виновните понасят съответните санкции, предвидени в Кодекса на труда и Правилника за вътрешния трудов ред и работните инструкции.

Работно време, почивки и отпуски

Чл. 4. Нормалната продължителност на работния ден в дружеството е 8 (осем) часа, а работната седмица е 40 (четиридесет) часа.

Разпределението на работното време, работните графици, вътрешно сменните почивки се регламентират в Правилника за вътрешния трудов ред (ПВТР).

Чл. 5. Удължаването на работното време се допуска по производствени причини, или авария само с писмена заповед от работодателя, до отстраняване на причината за удължаването му. Удълженото работно време ще се компенсира от работодателя по реда на чл.136а, ал. 4 от КТ. Работното време на сменните работници се удължава според сменните графици. Отчитането му се извършва по реда на чл.142 ал. 2 от КТ.

Чл. 6. Поради естеството на работата се допуска установяване на ненормиран работен ден за работници и служители на определени длъжности. Компенсирането им става по реда на чл.8 т./2/ от КТД.

Чл. 7. /1/ Работниците и служителите придобиват право на допълнителен платен годишен отпуск според продължителността на натрупания трудов стаж в Дружеството в следните размери:

- а) при трудов стаж в „Дружеството” над 5 години – един работен ден;
- б) при трудов стаж в “Дружеството” над 15 години - 2 работни дни;
- в) при трудов стаж в “Дружеството” над 20 години - 3 работни дни;

/2/ За трудов стаж в “Дружеството” по смисъла на настоящата точка се зачита трудовият стаж на работниците и служителите, работили на производствените площадки на „Завод за Азотни торове” и “Завод за Фосфорни торове”, както и трудовият стаж на работниците и служителите на “Брит” АД, - гр. Плевен, “Агрополихим” АД, гр. Девня, “Декафос” АД, гр. Девня, (до 28.04.2008 год.), ”Афер България” ЕООД, гр. Девня, които са работили на производствената площадка на “Агрополихим”АД.

/3/ Работниците и служителите, ненавършили 18 години, имат право на платен годишен отпуск в размер на 27 (двадесет и седем) работни дни, включително и за календарната година, през която навършват осемнадесет години.

Чл. 8. Страните по настоящия договор се споразумяха за следните видове и размери на допълнителен платен годишен отпуск:

/1/ за работа при специфични условия на труд, по чл. 156, ал. 1, т. 1 от КТ – 6 работни дни.

/2/ 6 /шест/ работни дни за работниците и служителите съгласно “Списък на категориите работници и служители, които имат право на платен допълнителен годишен отпуск за „ненормирано работно време”, съставен от работодателя.

Чл. 9. Работничките и служителките в предприятието имат право на отпуските предвидени по чл. 168 от КТ.

Чл. 10. Работниците и служителите в Дружеството имат право на отпуските предвидени по чл. 157 от КТ, като по т. 2 от ал. 1 от този член се ползват два дни допълнително над предвидените в КТ. Допълнителните дни се ползват съгласно

Графика за ползване на отпуските като допълнение към основния платен годишен отпуск и се заплащат по реда на чл. 177 от КТ.

Трудови възнаграждения и обезщетения.

Социална дейност.

Чл. 11. /1/ Страните по настоящия договор се споразумяват, че размерът на средствата за работна заплата на дружеството, не може да бъде такъв, че да създава проблеми, които могат да застрашат неговата стабилност.

/2/ Размерът на средствата за работна заплата следва да се договаря между страните при промяна на икономическите условия в страната.

Чл. 12. /1/ Организацията на заплащане на труда в Дружеството, основните месечни заплати на работниците и служителите, реда и процедурите за определянето и изменението им са регламентирани във Вътрешните правила за работната заплата.

Чл. 13. За постигнати добри производствени и финансови резултати при възможност се изплащат допълнителни възнаграждения, като считано от 01.02.2011 год. Работодателят увеличава основната работна заплата на всички работници съобразно отчетените производствени резултати и индивидуалния принос на всеки един работник или служител.

Чл. 14. Страните по настоящия договор се договарят за следните размери на допълнителни възнаграждения:

/1/ Допълнително възнаграждение за трудов стаж и професионален опит е съгласно Наредба за структура и организация на работната заплата от Министерски съвет с минимален размер от 0.6 на сто за всяка прослужена година.

/2/ За всеки отработен нощен час или част от него /по наредбата/ между 22.00 ч. и 6.00 ч. на работниците и служителите се заплаща допълнително трудово възнаграждение в размер на 0.45 лв./час.

/4/ За всеки час /или за част от него/ от времето, през което работник или служител се намира на разположение на работодателя извън предприятието, на място уговорено между страните, се заплаща допълнително трудово възнаграждение в размер на 0,22 лв./час..

/5/ Всички останали допълнителни възнаграждения /извънреден труд, условия, часове и др./ се изплащат при условията и в размерите, посочени в съответните нормативни актове./или подписани споразумения./

Чл. 15. За всяка календарна година, еднократно при ползване на полагаемия се платен годишен отпуск, Работодателят изплаща сума договорена със синдикатите на база постигнатите производствени и финансови резултати за подобряване на почивката на работниците и служителите.

Чл. 16. Страните по договора се споразумяха обезщетението по чл. 218 ал.1 от КТ да е 100 % от брутното възнаграждение на работника или служителя, а в случаите когато работникът или служителят е взел участие при спасителни работи на територията на дружеството обезщетението да бъде 150 % от брутното възнаграждение.

Чл. 17. Изплащането на трудовото възнаграждение се извършва от 18 до 25 число на месеца.

Чл. 18. Средствата от социалния фонд се ползват съгласно условията на правилника за отпускане на социални помощи.

Чл. 19. /1/ При прекратяване на трудово правоотношение по реда на чл. 331 от КТ се изплаща обезщетение не по малко от 5/Пет/ месечни брутни заплати.

/2/ При прекратяване на трудово правоотношение след като работникът или служителят е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст работодателят изплаща обезщетение съгласно чл. 222 ал. 3 от КТ.

За трудов стаж в “Дружеството” ще се зачита трудовият стаж на работниците и служителите, работили на производствените площадки на „Завод за Азотни торове” и “Завод за Фосфорни торове”, както и трудовият стаж на работниците и служителите на “Брит” АД, - гр. Плевен, “Агрополихим” АД, гр. Девня, “Декафос” АД (до 28.04.2008 год.), гр. Девня, ”Афер България” ЕООД, гр. Девня, които са работили на производствената площадка на “Агрополихим” АД.

Чл. 20. При прекратяване на трудово правоотношение поради предстоящо масово уволнение, работодателя може да уволни работник или служител поради съкращаване на щата или намаляване на обема на работа след предварителни консултации със Синдикатите относно социалните критерии при подбора.

Чл. 21. По чл. 130а. /КТ/ при предстоящо масово уволнение работодателя се ангажира да предостави предвидената в Кодекса на труда информация.

Чл. 22. Работодателя осигурява съобразно производствените нужди и осигурения бюджет условия и средства за повишаване на квалификацията на персонала.

Чл. 23. Работодателят след допълнителни консултации със Синдикатите може да осигури част от заплащането на медицинско обслужване на персонала към определено от Синдикатите здравно-осигурително дружество /фонд/.

Чл. 24. /1/ Размерът на социалните разходи на Работодателя се определят в началото на всяка календарна година.

/2/ Начинът на изразходване на средствата за социално-битово и културно обслужване е по реда на чл. 293 от КТ.

Условия за синдикална дейност

Чл. 26. Работодателят осигурява на Синдикатите помещения, техника и оборудване за осъществяване на дейността.

Чл. 27. Работодателят е съгласен - един ден след обяд седмично (с оглед на производствените задачи), без първия и последния ден от седмицата да бъде определен по желание на синдикатите - страна по договора, за синдикална дейност, като това време за нещатните синдикални дейци се заплаща по условията на трудовия им договор.

Чл. 28. За участие в обучения, семинари, конференции, конгреси от местен, регионален, областен и национален характер, Работодателят е съгласен да осигури условия за участие на нещатните членове на ръководни органи на

Синдикалните организации - страна по договора като им предоставя до 20 (двадесет) работни дни платен отпуск за всяка синдикална организация.

Чл. 29. Работници и служители, избрани на платени длъжности в ръководните и контролни органи на Синдикалните организации се считат в неплатен отпуск за времето, в което изпълняват платена изборна синдикална дейност, ако преди избора им са били в трудово правоотношение с Дружеството. Работодателят оформя искания неплатен отпуск след представяне на решение на колективния орган за управление на Синдиката. Работодателят гарантира на платените синдикалисти, след изтичане на мандата им, заеманите преди избора им работни места и длъжности. Времето на платена изборна синдикална работа не се счита за прекъсване на трудовия стаж при определяне на основната работна заплата.

При завръщане на старата длъжност или работно място, на лицата се определя основна заплата на съответната група.

Чл. 30. Работодателят се съгласява членския внос на синдикалните организации страни по договора да се събира по ведомост след представяне в писмен вид на съгласието на членовете им.

Преходни и заключителни разпоредби :

Чл. 31. Клаузите от този договор, могат да се предоговарят по искане на всяка от страните.

Чл. 32. Настоящият КТД влиза в сила от датата на подписването му и е в сила до сключването на нов, но не повече от две години.

Чл. 33. Страните се задължават в десет дневен срок след подписването му да го представят за регистрация в изпълнителната агенция Районна инспекция по труда.

Чл. 34. Страните се задължават да запознаят работниците и служителите със съдържанието на настоящия КТД не по-късно от 7 дни от неговото подписване.

Чл. 35. Присъединяването към настоящия КТД на работници и служители, които не са членове на синдикалните организации подписали договора, става чрез подаване на заявление за присъединяване по образец, което се завежда в специален регистър. Договорът има действие за присъединилите се от датата на вписването на заявлението им в регистъра за отчитане на присъединилите се. За присъединяване към КТД се определя присъединителна вноска в размер на 1% от brutната ежемесечна, работна заплата.

Присъединителната вноска се внася в сметката на социалния фонд.

Чл. 36. Работодателят има право едностранно да преустанови изпълнението на задълженията си по настоящия Договор в случаите на доказано дълготрайно влошаване на финансовото състояние на дружеството или престой на основните производствени инсталации на "Агрополихим" АД, продължил повече от три месеца.

Чл. 37. Този КТД е съобразен с действащото законодателство в Република България, както и с международните конвенции на МОТ.

Чл. 38. Неразделна част от този договор са приетите приложения и сключените допълнителни споразумения /анекси/.

Чл. 39. В случай на спорове между страните по договора същите ще бъдат решавани по пътя на диалога, чрез преговори и посредничество на Националния институт по помирение и арбитраж /НИПА/.

Колективният Трудов Договор е подписан в четири еднообразни екземпляра, всеки от които има силата на оригинал и влиза в сила от 01.03.2011 год.

За “Римакем” ЕООД

Управител:.....
/Красимир Бербенков/

Управител:.....
/Марин Монеv/

За Организацията на КНСБ:.....
/инж. Р. Корелов/

За Организацията на КТ “Подкрепа”.....
/инж. Сл. Славов/

ЗАЯВЛЕНИЕ

За присъединяване към КТД

Регистрационен №...../.....200...г.

ДО
УПРАВИТЕЛИТЕ
НА “РИМАКЕМ” ЕООД
ГР. ДЕВНЯ

ДО
ПРЕДСЕДАТЕЛИТЕ
НА СИНДИКАЛНИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ
СТРАНА ПО КТД

ЗАЯВЛЕНИЕ

От
ЕГН.....
Длъжност..... цех.....

Уважаеми господа Управители,
Уважаеми господа Председатели,

Заявявам че желая да се присъединя към КТД в “РИМАКЕМ” ЕООД при спазване на реда и условията посочени в него, съгласно разпоредбата на чл.57. ал. 2. от КТ.

Заявявам че съм съгласен/а/ да ми бъде удържана месечна присъединителна вноска в размер на 1 % от brutната ми месечна заплата.

.....200...г.
гр. Девня

Заявител:.....
/...../