

МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА
ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ "ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА"
София 1000, бул."Княз Ал.Дондуков" № 3



ДО

Г-ЖА АННА ЗАИМОВА - КОНАКЧИЕВА
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА НПСССО
КЪМ КТ "ПОДКРЕПА"
УЛ. "АНГЕЛ КЪНЧЕВ" №2
ГР. СОФИЯ

61-00/0012
29.02.2008

ДО

Г-Н ЖИВКО ЧАКРАКЧИЕВ
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА УС НА
БНБКООД

ДО

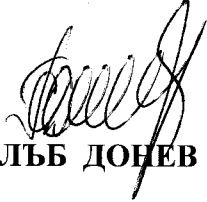
Г-Н БОЯН БОЯНОВ
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА УС НА
НАЛСИЧООД

ДО

Г-Н ВАСИЛ ВЕЛКОВ
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА УС НА
СФОС

Уведомяваме Ви, че представеният Браншови колективен трудов договор за работещите в частния охранителен сектор, е вписан в специалния регистър на ИА "ГИТ" под № 10 на 29.02.2008 г., съгласно чл. 53, ал. 3 от Кодекса на труда.

ИЗПЪЛНИТЕЛЕН ДИРЕКТОР:


ГЪЛЪБ ДОНЕВ

Гум

РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ
 ПОСЪВЕТУВАТЕЛНА СЪСЪВЕТ
 ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА

Дх. №. 61-00/ 0012
 София, 20.02.2008

До Из. Директор
 на
 ИА" Главна инспекция по труда "
 София

Уважаеми г-н Изпълнителен Директор,

На основание чл. 53, ал. 3 от КТ Ви предоставяме за вписване в регистър на инспекцията и за съхранение един екземпляр от Браншови Колективен трудов договор за работещите в частния охранителен сектор, подписан на 14.02.2008 от Анна Заимова председател на НПСССО към КТ"Подкрепа", Живко Чакракчиев председател на УС на БНБКОД, Боян Боянов председател на УС на НАЛСИЧОД и Васил Велков председател на УС на СФОС.

С уважение:

Анна Заимова
 председател на НПСССО към КТ"Подкрепа",

Боян Боянов
 председател на УС на НАЛСИЧОД

Живко Чакракчиев
 председател на УС на БНБКОД

Васил Велков
 председател на УС на СФОС.



**БРАНШОВИ КОЛЕКТИВЕН
ТРУДОВ ДОГОВОР
ЗА РАБОТЕЩИТЕ
В
ЧАСТНИЯ ОХРАНИТЕЛЕН СЕКТОР**

**14.02.2008г.
гр. София**

Внесен в спец. регистър на ИА „ГИТ“ на
29.02.2007г. мол №10.
С. имен: [signature]

ПРЕАМБЮЛ

Този браншови колективен трудов договор, покриващ работещите в частния охранителен сектор, е съобразен с текстовете на:

- Конституцията на Република България;
- Хартата за правата на човека;
- Европейската социална харта (ревизирана);
- конвенциите на Международната организация по труда (МОТ);
- действащото трудово законодателство в Република България;
- доброволните рамкови споразумения за параметрите на социалния диалог в частния охранителен сектор в Р. България, първото от които е подписано на 20 септември 2005 г., между *Националната браншова камара „Охранители и детективи“* (днес, Българска национална браншова камара „Охранители и детективи“ - БНБКОД) и *Професионалния съюз на служителите от сигурността и охраната* (днес, Национален професионален синдикат на служителите от сигурността и охраната);
- споразумението за започване на преговори за подписване на браншови колективен трудов договор в частния охранителен сектор от 11 декември 2006 г.

Част първа

Браншови организации на социалните партньори, които са страни по настоящия браншови колективен трудов договор.

Чл. 1. Страни по настоящия браншови колективен трудов договор, наричан по-долу ДОГОВОР са :

- **Национален професионален синдикат на служителите от сигурността и охраната (НПСССО)**, член на Конфедерацията на труда „Подкрепа“, със седалище и адрес на управление гр. София, ул. „Ангел Кънчев“ 2 , протокол за принадлежност към КТ „Подкрепа“ № 4 от 31.01.2006 г., БУЛСТАТ : 175021657, наричан по-долу СИНДИКАТ,

от една страна и от друга страна:

- **Българска национална браншова камара „Охранители и детективи” (БНБКОВ),** представителна организация на работодателите в частния охранителен сектор, член на Съюза за стопанска инициатива (ССИ) – регистрирана по ф.д. 2096/2007 на СГС, със седалище гр.София и адрес на управление гр. София, БУЛСТАТ: 175230429 .

- **Национална асоциация на лицата и сдруженията, извършващи частна охранителна дейност (НАЛСИЧОВ),** представителна организация на работодателите в частния охранителен сектор, член на Българския съюз на частни предприемачи „Възраждане” (БСЧП „Възраждане”) – регистрирана по ф.д. 12486/2001 на СГС, със седалище гр.София и адрес на управление гр. София, БУЛСТАТ: 130785554 .

- **Съюз на фирми за охрана и сигурност (СФОВ),** представителна организация на работодателите в частния охранителен сектор, член на Съюза за стопанска инициатива (ССИ) – регистрирана по ф.д. 10132/2003 на СГС, със седалище гр.София и адрес на управление гр. София, БУЛСТАТ: 1393899 .

Част втора

Цел

Чл. 2. Сключването на този Договор има за цел поддържането на социалния мир и партньорство в бранша, на основата на взаимно зачитане и съгласуване на интересите на наемните работници, членове на Синдиката от една страна и Работодателите от друга, с оглед на просперитета на предприятията от бранша и за предотвратяване на трудови и осигурителни конфликти и спорове. Стремешът на двете договарящи се страни е повишаването на репутацията на целия частен охранителен сектор.

Част трета

Предмет на Договора

Чл. 3. Настоящият Договор урежда трудовите и осигурителни отношения, които не са уредени с повелителни разпоредби на трудовото и осигурителното законодателство на Република България.

Част четвърта

Действие на браншовия колективен трудов договор

Чл. 4. Този Договор има действие спрямо:

- Работодателите, чиито предприятия членуват в браншовите работодателски организации – страни по този Договор; Работници, служители и работодатели,

- Други Работодатели и предприятия от бранша, съгласно условията на чл. 6, ал. 5 от този Договор и изричните предписания на Кодекса на труда.

Чл. 5. Работници и служители се присъединяват към сключените колективни трудови договори в предприятията, по силата на изричните предписания на Кодекса на труда, при условия и ред определени от колективния трудов договор на предприятието, като е допустимо в последния да е предвидено заплащане на солидарна вноска.

Чл. 6 (1) В случай на промяна на Работодателя на ниво предприятие, завареният колективен трудов договор в предприятието продължава да е в сила до подписването на нов такъв, но за не по-дълъг срок от една година от датата на промяна на работодателя.

(2) Промените в ръководните органи на браншовите работодателски организации, които са страна по браншовия колективен трудов договор, не се отразяват на действието му.

(3) Промените в мениджмънта на предприятията, членуващи в браншовите работодателски организации, които са страна по този Договор не се отразяват на действието на колективните трудови договори, сключени в тях.

(4) Страните по настоящия браншови колективен трудов договор се съгласяват, че той остава отворен за останалите представителни организации на социалните партньори в бранша. Срокът за заявяване на интерес за присъединяване на представителни синдикални и работодателски организации към браншовия колективен трудов договор е три месеца след подписването и регистрирането му в ИА „Главна инспекция по труда“. В този срок, желаещите да се присъединят организации, имат право да предложат изменения и допълнения в текста на браншовия колективен трудов договор, които задължително ще бъдат разгледани от организациите, които са страни по него до този момент. В случай, че се постигне съгласие по предложените изменения и допълнения, ще бъде подписан нов браншови колективен трудов договор.

(5) В случай, че се стигне до положението всички представителни организации на социалните партньори да подпишат браншовия колективен трудов договор, в едномесечен срок след подписването и регистрирането му в ИА „Главна инспекция по труда“, ще бъде изготвено общо искане до Министъра на труда и социалната политика за разпростирание на прилагането на браншовия колективен трудов договор върху всички предприятия от бранша, притежаващи лиценз за извършване на частна охранителна дейност.

Чл. 7 (1) Колективните трудови договори в отделните предприятия не могат да съдържат по – неблагоприятни условия от договорените в този Договор, за синдикалните членове и за присъединили се към него.

(2) В колективните трудови договори в предприятията не могат да се договарят условия, които противоречат на чл.16 от този Договор.

(3) Задълженията поети от Синдиката по този Договор са неразделна част от колективните трудови договори в отделните предприятия в частния охранителен сектор.

Чл. 8. Работодателят не може да допуска пряка или непряка дискриминация по отношение членовете на Синдиката, които са страна по Колективният трудов договор в предприятието при сключване на индивидуалните трудови договори.

Чл.9. Договореностите на национално равнище относно трудовите и осигурителните отношения, които са по – благоприятни за работниците и служителите, страна по Колективния трудов договор в предприятието, влизат в сила след преговори като част от него.

Част пета

Трудови отношения, заетост, квалификация, преквалификация и обезщетения

Чл.10. Не се смята за нарушаване на правата на работниците и служителите, ако Работодателите поискат информация за извършвана от тях търговска дейност, със сходен на предприятието предмет на дейност.

Чл.11. (1) Работодателят разработва длъжностни характеристики на работните места. Работодателят запознава с тях работниците и служителите по ред и начин, определени в колективните трудови договори на отделните предприятия и / или в правилниците за вътрешния ред.

(2) В колективните трудови договори в отделните предприятия се договаря видът на работните места, на които могат да бъдат използвани служителите и работници на непълен работен ден. Също така, там се договарят позициите, на които могат да бъдат назначавани хора на срочни трудови договори, както и дейностите, за които могат да се сключват договори за изработка.

(3) Поради особеностите на бранша, при договаряне на продължителността на изпитателния срок при назначаване на трудов договор с изпитателен срок по смисъла на член 68 от Кодекса на труда, ще се спазва принципа – “за по-ниско квалифицирана работа – по-продължителен изпитателен срок”.

Чл.12. При икономически затруднения, след писмено уведомяване на Синдиката, който е страна по настоящия договор, Работодателят може да установява едностранно непълно работно време по смисъла на чл. 138 ал. 2 от Кодекса на Труда - до 5 часа на ден, там където условията и организацията на работния процес позволяват това.

Чл.13. (1) При съкращаване на работни места, Работодателят информира и се консултира, в Органа за социално сътрудничество, със Синдикалните организации, страна по колективния трудов договор на предприятието, относно мотивите и необходимостта от съкращение, критериите за подбор, както и за възможностите за пренасочване и преквалификация.

(2) Редът и условията за осъществяване на процедурата по ал. 1 се установяват в Колективния трудов договор на отделното предприятие.

(3) В случаите на масови уволнения по смисъла на закона, Работодателите своевременно информират за намеренията си Синдикатите – страна по колективните трудови договори в предприятията и страните по този Договор.

Чл. 14. Страните поемат задължението да преговарят за създаването на браншов буферен доброволен фонд за обучение, квалификация, преквалификация, подбор и насочване на работната сила от бранша.

Чл. 15. Не могат да служат като мотив за прекратяване на трудови договори на работниците и служителите:

- Членство в Синдикална организация и участие в синдикална дейност;
- Оплаквания и възражения срещу правилността на наложени наказания на синдикален член и присъединилите се към Колективния трудов договор в предприятието;
- Участие в стачки и други синдикални протестни действия, разрешени от закона.

Чл.16. (1) Работодателят може да уволнява поради съкращаване на щата или при намаляване обема на работа, в случаите когато извършва подбор, работници и служители – членове на Синдикатите, страна по този Договор, само след предварителното съгласие на съответния синдикален орган в предприятието.

(2) Предварителното съгласие по предходната алинея не се иска за следните синдикални членове:

- Служителите от ръководството на предприятието, определени като такива с писмен акт на Работодателя след предварително консултиране със Синдикатите;

- Работници и служители, на които е наложено дисциплинарно наказание, което е в сила към момента на прекратяване на трудовото правоотношение;

- Работници и служители, на които е потърсена имуществена отговорност съгласно закона за вреди, причинени на Работодателя;

- 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 негативна атестация, съгласно системите за атестиране в предприятията;

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

(3) Синдикалните членове, ползващи закрилата по ал. 1, трябва да имат редовно членство в съответната Синдикална организация, най – малко три 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 Синдиката, страна по този Договор .

(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 мотивиран отговор на Синдиката до Работодателя е пет работни дни, освен ако в Колективния трудов договор на предприятието не е уговорено друго.

(5) В случай, че в срока по предходната алинея Работодателят не получи отговор или полученият отговор не е мотивиран, той може по своя преценка да уволни съответния работник или служител.

Чл. 17. (1) Работодателите осигуряват условия за професионална подготовка, повишаване на квалификацията и преквалификацията на работниците и служителите, за сметка на предприятието, респективно на национални и / или европейски фондове, с цел запазване на професионалния потенциал и квалификационно равнище по обсъдена със Синдикатите програма.

(2) Браншовите КТД в отделните предприятия трябва да осигуряват ангажирането на работодателите с постоянното поддържане и повишаване на квалификацията на служителите и работниците от бранша. От друга страна, колективните трудови договори в предприятията, трябва да гарантират пред работодателите, ангажимента и реалното участие на профсъюза при осъществяването на професионалното обучение и образование.

Чл.18. (1) При уволнение на работници и служители, страна по Колективния трудов договор на предприятието на основание чл. 328 ал.1 т. 1,2,3 и 4 и чл. 328 ал.2 от Кодекса на Труда, Работодателят дължи обезщетение по реда на чл. 222 ал. 1 и чл. 228 от Кодекса на Труда за срок от един месец, както следва:

- При трудов стаж до 10 години – по Кодекса на Труда;

- При трудов стаж над 10 години в предприятието – двукратния размер на индивидуалното брутно трудово възнаграждение.

(2) В случаите на чл. 138 ал. 2 от Кодекса на Труда, но за не повече от 5 часа работа дневно, обезщетенията по предходната алинея се изчисляват като при пълно работно време.

Чл. 19 (1) При прекратяване на трудовото правоотношение поради болест (чл. 325 т.9 и чл. 327 т.1 от Кодекса на Труда) работниците и служителите имат право на обезщетение от Работодателя по чл. 222 ал.2 от Кодекса на Труда в размер на брутното трудово възнаграждение за срок от 3 (три) месеца, ако имат 10 (десет) последователни години трудов стаж в предприятието.

(2) Обезщетението по ал. 1 не се дължи на работници и служители, които имат право на иск по чл. 200 от Кодекса на Труда.

Част шеста

Режим на труд и почивка

Чл. 20. В колективните трудови договори на ниво предприятие в частния охранителен сектор, трябва да се рамкират мерки за мотивацията на служителите. Работодателите и Синдикатът ще организират съвместно мероприятия, на които да се представя актуална информация за достиженията в областта на мотивацията на персонала. В колективните трудови договори в отделните предприятия, трябва да се маркират възможностите за въвеждане на иновационни подходи, като даването на бонуси на работници, които не са ползвали болнични или са ползвали минимален брой. Мярката трябва да бъде насочена, към насърчаването на собствената грижа за здравето от страна на

служителите и към поддържане на добра форма, а не към отказ от лечение при заболяване.

Чл. 21. Нормалната продължителност на седмичното работно време е до 40 (четиридесет) часа. Продължителността на един работен ден (работна смяна) е до 8 (осем) часа.

Чл. 22. Разпределението на работното време, сменността на работа, условията и реда за полагане на нощен и извънреден труд, както и графици за работа, се уреждат с актове на Работодателя или с Правилата за вътрешния трудов ред в предприятията.

Чл. 23. Минималните размери на основния платен годишен отпуск на работниците и служителите, страна по Договора, е както следва:

- при трудов стаж до 3 години – по Кодекса на Труда;
- при трудов стаж в предприятието от 3 до 5 години – 22 работни дни;
- при трудов стаж в предприятието над 5 години – 24 работни дни.

Чл. 24. Допълнителният платен годишен отпуск при условията на чл.156 т.1 от Кодекса на Труда за бранша е не по-малко от 6 (шест) работни дни.

Чл. 25. (1) Работничка или служителка с две или повече живи деца има право на платен отпуск по чл.168 от Кодекса на Труда. Размерът на допълнителния платен отпуск е с по един ден в повече, спрямо приетото в чл. 168 на Кодекса на труда, освен ако в колективните трудови договори в предприятията не е договорен по-голям брой.

(2) Правото на отпуск по чл. 168 от Кодекса на труда се разширява и за жените с едно живо дете, като те ползват един ден отпуск по-малко, в сравнение с договореното за работничките и служителките с две живи деца.

Част седма

Справедливо възнаграждение на труда

Чл. 26. (1) Механизмът за оценяване на резултатите от труда и начина за формиране на трудовото възнаграждение се определят в правилата за работна заплата на предприятието, в подготовката, на които участват и Синдикатите.

(2) Работодателят осигурява условия за заработване на работната заплата по индивидуален трудов договор, както и нейното изплащане, съгласно изискванията на закона.

Чл. 27. Месечното трудово възнаграждение се изплаща авансово и окончателно до пълният му размер до 30 число на следващия месец, доколкото в Колективният трудов договор на предприятието не е уговорено друго.

Чл. 28. При несъгласие с изготвената му индивидуална оценка за резултатите от труда, според съществуващите системи в предприятието, работникът или служителът има право да оспори оценката пред Органа за социално сътрудничество в предприятието, по ред и начин, определен с акт на Работодателя.

Чл. 29. (1) Основното месечно възнаграждение по трудово правоотношение в бранша при нормална продължителност на работното време не може да бъде по-малко от регламентираните минимални осигурителни прагове .

(2) Минималните осигурителни прагове, приети за икономическите дейности от бранша се приемат за минимални работни заплати.

(3) Разпоредбата на чл. 29. (2), влиза в сила в случай на разпростиране на браншовия колективен трудов договор върху целия бранш – частен охранителен сектор от страна на Министъра на труда и социалната политика.

(4) Минималните осигурителни прагове се договарят с анекси към браншовия колективен трудов договор, всяка година.

Чл.30. (1) Основните параметри на заплащане на труда се договарят в колективния трудов договор на предприятието.

(2) Работодателят разработва съвместно със Синдиката такива системи на заплащане на труда, в които да се степенуват работните места, според обективни критерии, да са посочени ясно принципите за индивидуална оценка, както и диференциация, осигуряваща мотивация за полагане на високопроизводителен труд.

Чл.31. (1) Работодателят информира и консултира със Синдиката финансовото и икономическо състояние на предприятието, което е от значение за трудовите и осигурителни отношения, в период не по – голям от 9 (девет) месеца.

(2) При достигане на годишна инфлация над 10 процента, Работодателят задължително договаря със Синдиката компенсаторни механизми при заплащането.

Чл.32. (1) При временен недостиг на средства за изплащане на работните заплати и при добросъвестно изпълнение на трудовите задължения, на работниците и служителите ежесечно се гарантира изплащането на трудово възнаграждение в размер на минималната работна заплата за страната, а при възможност – в размера определен в чл. 29 от Договора.

(2) Разликата до пълния размер на трудовото възнаграждение остава изискуема и се изплаща допълнително при първа възможност.

Чл.33. (1) Допълнителните трудови възнаграждения се изплащат на база основното трудово възнаграждение по индивидуален трудов договор както следва:

- За продължителна работа не по-малко от 0,6 % за всяка година трудов стаж и съответно 0,8 % за всяка година трудов стаж в предприятието.

(2) За отработеният извънреден труд във вредна среда се доплаща полагащото се възнаграждение за условия на труд, в зависимост от работното място, където е положен.

(3) 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 0,50 лв. на час.

Чл. 34. В колективните трудови договори в отделните предприятия се договаря допълнително трудово възнаграждение за работа при вредни за здравето условия на труд.

Чл. 35. (1) Положеният нощен труд се заплаща в размер не по-малък от 0,25 лева за всеки отработен нощен час.

(2) Разпоредбата на чл. 35. (1), влиза в сила в случай на разпространение на браншовия колективен трудов договор върху целия бранш – частен охранителен сектор от страна на Министъра на труда и социалната политика.

Чл. 36. (1) В браншовия КТД ще се договорят условията и възможностите, при които ще се приложи програма за работническо хранене с помощта на т. нар. “ваучери с висока степен на защита”. Работодателите ще поемат ангажимента да положат усилия да покрият изискванията за прилагане на ваучерите за храна, при които се ползват данъчни преференции. Работодателите и профсъюзът

съвместно, на ниво предприятие ще определят емитента на ваучери, с който да бъде сключен договор.

(2) В колективните трудови договори в отделните предприятия ще залегнат мерки за насърчаването на служители и работници, допринесли с предложенията си за подобряване на организацията на труда и на качеството на предлаганите услуги.

(3) В колективните трудови договори в отделните предприятия от бранша, страните могат да договарят и други допълнителни възнаграждения, в зависимост от специфичните условия по места.

Част осма

Осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд и закрила на човешките ресурси.

Чл. 37. (1) Работодателят се задължава да осигурява в предприятията здравословни и безопасни условия на труд.

(2) Работодателят и Синдикатите осъществяват контрол на факторите на работната и околната среда и съвместно се информират за резултатите.

(3) В отделните предприятия се създават комитети и групи по условията на труд в съответствие със Закона за здравословни и безопасни условия на труд.

(4) Работодателят и Синдикатът си сътрудничат при осъществяване на контрола върху спазването на оперативната и технологична дисциплина, недопускането на започване на работа след употреба на алкохол или в състояние на опиянение, поради употреба на други вещества с такова въздействие. Работодателят и Синдикатът си сътрудничат при контрола за недопускане на започване на работа в състояние на преумора или на сериозно заболяване.

(5) Синдикатът участва при оценката на качеството на обслужването, предоставяно от службите по трудова медицина.

Чл. 38. Работодателят, след консултации със Синдиката, застрахова за своя сметка работниците и служителите в предприятието, в зависимост от степента на риска на работните места или професии.

Чл.39. (1) Работодателят осигурява за сметка на предприятието подходящо униформено, работно и специално работно облекло, лични предпазни средства и други, съгласно нормативните изисквания.

(2) Качеството, видът и срокът на износване на униформеното, работното облекло и специалното работно облекло, обувки и лични предпазни средства се определят от Работодателя, след консултация със Синдиката.

(3) Предоставянето на специално работно облекло и лични предпазни средства се извършва не по – късно от 30 (тридесет) календарни дни след изтичане срока на износване.

(4) Срокът на износване на униформеното, работното и специалното работно облекло, обувки и лични предпазни средства, започва да тече от датата на предоставянето му.

(5) Синдикатът поема ангажимент за съдействие при осъществяването на контрол за носенето и използването на униформеното облекло и личните предпазни средства. Синдикатът организира разяснителна работа за осигуряване на отговорно отношение към фирменото униформено и / или работно облекло.

Чл. 40. (1) Работодателят осигурява за своя сметка средства за извършване на медицински профилактични прегледи на работниците и служителите, в съответствие с нормативните изисквания, и за неотложна медицинска помощ.

(2) Работодателят, съобразно с възможностите си, договаря в колективния трудов договор на предприятието, условията и организацията за медицинско обслужване на работниците и служителите.

Чл. 41. (1) Работодателят осигурява за своя сметка тонизиращи напитки, безплатна предпазна храна и други, съгласно нормативните изисквания.

(2) Редът и начинът за предоставянето на тонизиращи напитки, безплатна предпазна храна и други в предприятията, се определят от Работодателя в диалог със Синдиката.

Част девета

Социална политика и социални дейности в бранша

Чл. 42. Работодателят осигурява средства за социална дейност в предприятието в рамките на възможностите си.

Чл. 43. Страните се договарят социалната политика и дейности в бранша да обхващат най-малко следните направления:

- Подпомагане за продължително боледуване поради трудова злополука или професионална болест;

- Подпомагане на близките на починал при трудова злополука;

- Подпомагане при професионално заболяване, налагащото се санаториално-профилактично и балнеоложко лечение, както и при закупуването на скъпи лекарствени средства, освен в случаите, където това се осъществява безплатно, съгласно нормативната уредба;

- Подпомагане за осигуряване на пълноценен отдых и почивка, официални и професионални празници.

Чл. 44. Работодателят може при необходимост да осигури необходимите средства за закупуване на животоспасяващи лекарства и / или лечение в чужбина.

Чл. 45. По предложение на Синдикатите, страна по този Договор, Работодателят може да сключва договори за допълнително доброволно обществено осигуряване (пензионно, здравно, квалификационно и др.), на работниците и служителите.

Чл. 46. Синдикатът има право на информация по осъществяването на осигурителните правоотношения в предприятието.

Част десета

Социално сътрудничество и връзки с обществеността

Чл. 47. Страните регулират трудовите и социално-осигурителните отношения в бранша на основата на равноправния диалог и преговори.

Чл. 48. (1) Страните изграждат Браншови съвет за социално сътрудничество (БССС), който приема правила за своята работа, съобразени със закона и принципите приети на национално равнище.

(2) Работодателите и Синдикатът ще водят съвместна борба срещу субектите от сивата и черната икономика, представящи се за “охранители” и “специалисти по сигурността”.

Работодателите и Синдикатът ще обменят информация за всичко, свързано с възможности за:

- повишаване на технологичното ниво на услугите по сигурността, в това число въвеждане на принципни новости като антропометрия, физическа защита на информацията и други;

- партньорство с представители на по-напреднали в технологично и организационно отношение предприятия (чуждестранни и български);

- създаване на необходимите възможности, служители от бранша да получават четвърта степен на професионална квалификация – “организатор на охранителна дейност”;

- изобличаване на некоректни и противозаконни прояви на физически и юридически лица в бранша;

- за ограничаване на корупцията във всичките и форми и адреси, в това число – ограничаване на злоупотребите с власт на представители на държавната администрация.

(3) Работодателите и Синдикатът ще предприемат всички необходими мерки, за да представят пред обществеността мястото на фирмите от бранша и необходимостта от тяхното съществуване.

Работодателите и Синдикатът ще се противопоставят на всякакви фактори, които с действие или с бездействие допринасят за ерозията на обществения ред, на защитата на живота, здравето и собствеността на гражданите.

Работодателите и Синдикатът ще се противопоставят на злонамерени опити за злепоставяне на фирми от сектора на охранителните услуги и на целия бранш. Те ще се стремят да допринасят за прозрачността на охранителния бизнес в рамките на допустимото.

Част единадесета

Условия за синдикална дейност

Чл. 49. Работодателят гарантира правото и съдейства на Синдикатите, страна по настоящия Договор, за осъществяване на срещи с работниците и служителите в предприятията от бранша.

Чл. 50. (1) В съответствие с чл. 46 от Кодекса на труда, Работодателите осигуряват безвъзмездно материални условия за работата на Синдиката в рамките на конкретните условия в отделните предприятия.

(2) Работодателите могат да осигуряват финансови средства за осъществяване на синдикална дейност в отделните предприятия в бранша. Рамките на оказваната финансова помощ се договарят в колективните трудови договори в отделните предприятия. Работодателите и Синдикатът участват и в съвместни програми и проекти, за подпомагане на нормалното функциониране на профсъюзната дейност в предприятията и на браншово равнище.

(3) При възможност, Работодателите могат да осигуряват, със собствени средства, командироването на синдикални дейци за участие в международни синдикални мероприятия. След приключване на командировката същите предоставят информация за извършеното и финансов отчет.

Чл. 51. Работодателите осигуряват условия за участие на синдикалните членове в курсове, семинари и др. мероприятия, свързани с трудовото и социално законодателство, съгласно закона.

Чл. 52. (1) Работодателите осигуряват на Синдиката необходимата информация по предмета на социалното сътрудничество, в достатъчен обем, за пълноценно участие в социалния диалог, съгласно закона.

(2) Информацията по ал.1 се изисква писмено.

Чл. 53. (1) Работодателят осигурява участието на синдикални членове в официално заявени синдикални мероприятия след съгласуване между страните.

(2) Отпускът на синдикалните дейци по чл.159 от Кодекса на Труда не може да бъде по-малко от 52 (петдесет и два) часа за една календарна година.

Част дванадесета

Допълнителна разпоредба

§ 1. По смисъла на този Договор:

(1) Под “Синдикат” се разбират членовете на Националния професионален синдикат на служителите от сигурността и охраната (НПСССО) – член на КТ “Подкрепа”;

(2) Под “Работодатели” се разбират членовете на Българската национална браншова камара „Охранители и детективи” (БНБКОД), Националната асоциация на лицата и сдруженията, извършващи частна охранителна дейност (НАЛСИЧОД) и Съюзът на фирми за охрана и сигурност (СФОС).

(3) Под “Браншов съвет за социално сътрудничество” (БССС) се разбира бипартитен (двустранен) браншови орган за осъществяване на социално партньорство.

(4) Под “Орган за социално сътрудничество в предприятието” се разбира органът за осъществяване на бипартитното (двустранното) сътрудничество в отделното предприятие от бранша.

Част тринадесета

Преходни и заключителни разпоредби

§ 2. Настоящият Договор важи за срок от 2 (две) години и влиза в сила от 01.03.2008 г.

§ 3. (1) Настоящият Договор е изготвен в 5 (пет) еднакви екземпляра, по един за всяка от представителните организации на социалните партньори в бранша и за Главна инспекция по труда;

(2) В срок от 15 (петнадесет) дни от подписването на Договора, страните внасят съвместно писмено заявление в Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда”, за вписването му в специалния регистър. Към заявлението се прилага оригинален, подписан екземпляр от Договора.

§ 4. (1) Преговори за изменения и допълнения на клаузи от браншовия колективен трудов договор, могат да започнат по инициатива на всяка една от страните, както и при хипотезата на член 6, алинеи (4) и (5) от настоящия Договор.

(2) Ответната страна е задължена в 15-дневен срок след отправяне на поканата да започне преговори;

(3) Постигнатите договорености се оформят като допълнително споразумение към този Договор и стават неразделна част от него;

(4) Допълнителните споразумения по предходната точка се вписват по реда на § 3 ал.2;

(5) Договореностите в този Договор са задължителен минимум за предприятията от бранша.

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

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

§ 7. (1) Изпълнението на настоящия Договор се разглежда периодично в Браншовия Съвет по Социално Сътрудничество, но не по-малко от веднъж на 8 (осем) месеца;

(2) Изпълнението на Колективния трудов договор в предприятието се разглежда в Органа за социално сътрудничество на предприятието. Периодичността на отчитане се конкретизира в съответния колективен трудов договор на предприятието.

Страни подписали браншовия колективен трудов договор в частния охранителен сектор:

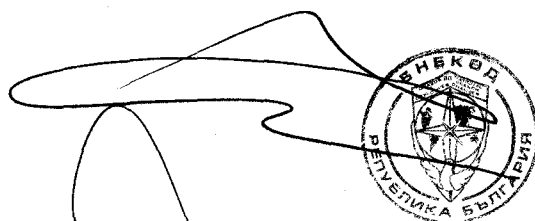
ЗА СИНДИКАТА:

Анна Заимова – Конакчиева
Председател на НПСССО



ЗА РАБОТОДАТЕЛИТЕ:

Живко Чакракчиев
Председател на УС на БНБКООД



Боян Боянов
Председател на УС на НАЛСИЧОД



Васил Велков
Председател на УС на СФОС

