

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



КЛАСИФИКАЦИОНЕН КОД НА ДОКУМЕНТА	61-00/0030
ЦИФРОВИДЕН КОД НА ДОКУМЕНТА	
ЦИФРОВИДЕН КОД НА ДОКУМЕНТА	
Имя	
София	22.04.2008

ДО

Г-Н ВЕНИАМИН БОЖИНОВ
УПРАВИТЕЛ НА "СПЕЦИАЛИЗИРАНИ
УСЛУГИ НА АВТОМОБИЛИСТИТЕ В
БЪЛГАРИЯ – СЪЮЗ НА БЪЛГАРСКИТЕ
АВТОМОБИЛИСТИ" ЕООД
ПЛ. "ПОЗИТАНО" № 3
1090 - ГР. СОФИЯ

ДО

Г-ЖА СИЛВИЯ СТАЙКОВА
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА СИНДИКАТА НА
РАБОТЕЩИТЕ В СБА КЪМ ФНСДУО-
КНСБ

Уведомяваме Ви, че представеният общ колективен трудов договор за 2008 г., сключен между Управителя на "СУАБ – СБА" ЕООД и Синдиката на работещите в СБА към ФНСДУО - КНСБ, е вписан в специалния регистър на ИА "ГИТ" под № 15 на 21.04.2008 г., съгласно чл. 53, ал. 3 от Кодекса на труда.

ИЗПЪЛНИТЕЛЕН ДИРЕКТОР:


ГЪЛЪБ ДОНЕВ

ДК

**“СПЕЦИАЛИЗИРАНИ УСЛУГИ НА АВТОМОБИЛИСТИТЕ В БЪЛГАРИЯ –
СЪЮЗ НА БЪЛГАРСКИТЕ АВТОМОБИЛИСТИ” ЕООД
ФЕДЕРАЦИЯ НА НЕЗАВИСИМИТЕ СИНДИКАТИ ОТ ДЪРЖАВНОТО
УПРАВЛЕНИЕ И ОРГАНИЗАЦИИ – КНСБ
СИНДИКАТ НА РАБОТЕЩИТЕ В СЪЮЗА НА БЪЛГАРСКИТЕ
АВТОМОБИЛИСТИ**

Изх №...../.....2008 г.
Изх № 01-78/15.04.2008 г.

**ДО
ИЗПЪЛНИТЕЛНИЯ ДИРЕКТОР
НА ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ
“ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА” -
МТСП**

З А Я В Л Е Н И Е

ОТ УПРАВИТЕЛЯ НА “СПЕЦИАЛИЗИРАНИ УСЛУГИ НА
АВТОМОБИЛИСТИТЕ В БЪЛГАРИЯ – СЪЮЗ НА БЪЛГАРСКИТЕ
АВТОМОБИЛИСТИ” ЕООД
СИНДИКАТ НА РАБОТЕЩИТЕ В СЪЮЗА НА БЪЛГАРСКИТЕ
АВТОМОБИЛИСТИ - ФНСДУО

Относно: вписване на КТД (2008 г.)

Уважаеми г-н Изпълнителен директор,

Представяме Ви за вписване в Специалния регистър на ИА
“Главна инспекция по труда” и за съхранение официалния текст на
Колективен трудов договор – 2008 г., с три приложения, сключен
между Управителя на СУАБ – СБА ЕООД, от една страна и от друга –
Синдиката на работещите в СБА – ФНСДУО - КНСБ.

Приложение: съгласно текста

УПРАВИТЕЛ
НА СУАБ-СБА ЕООД:

(В. Божинов)

Председател на СРСБА:

(С. Стайкова)



КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

Днес 28.03.2008 година в гр. София ръководството на СУАБ-СБА- ЕООД гр. София, представлявано от ВЕНИАМИН КРЪСТЕВ БОЖИНОВ - управител, наричан по-нататък "работодател", и Синдиката на работещите в системата на Съюза на българските автомобилисти към Федерацията на независимите синдикати от държавното управление и организации - КНСБ /ФНСДУО-КНСБ, представлявана от Силвия Любенова Стайкова, наричана по-нататък "Синдикат", се подписа настоящият колективен трудов договор, както следва:

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл.1. Работодателят и Синдикатът се договориха с този колективен трудов договор /КТД/, да уредят трудовите и осигурителните отношения в СУАБ-СБА - ЕООД, които не са уредени с повелителни разпоредби на закона, както и съответните въпроси, свързани с тези отношения, като зачитат интересите на двете страни.

Чл.2 Чрез Колективния трудов договор /КТД/ страните приемат 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.3. Работодателят признава за представител на синдикалните членове Синдиката на работещите в системата на СБА към Федерацията на независимите синдикати от държавното управление и организации /ФНСДУО - КНСБ/.

II. ПРЕДМЕТ НА ДОГОВОРА

Чл.4/1/. С КТД се уреждат трудовите, осигурителните и социалните отношения, които не са регламентирани в повелителни разпоредби на Кодекса на труда и действащите нормативни актове, свързани с него.

/2/. Приетите с нормативен акт по-благоприятни условия за работниците и служителите автоматично стават част от настоящия КТД.

Чл.5/1/. КТД се прилага във всички клонове и звена от системата на СУАБ-СБА - ЕООД спрямо работниците и служителите, членове на Синдиката. Работниците и служителите, които не членуват в Синдиката, могат да се присъединят към сключения КТД само с писмено заявление /приложение № 1/ Заявлението се отправя до работодателя или ръководството на Синдиката и подлежи на вписване в регистъра на присъединилите се към КТД, който се води от страните по договора.

/2/. Присъединяването е индивидуално, считано от момента, в който страната /работодателя или синдикалната организация/, към която е оправено

писменото заявление, уведоми другата страна по КТД за това и при условие, че предварително еднократно бъде заплатена присъединителна вноска в размер на 50 лева. Присъединилия се работник или служител ползва договореностите по КТД пропорционално от момента на присъединяването. Средствата се ползват за социално-битово обслужване и за издръжка на сътрудничеството и процесите на колективното договаряне.

/3/. Всички изменения и допълнения на КТД са в сила и за присъединилите се към него.

/4/. Подалите заявление по ал.1 ползват правата по КТД след получаване на писмено уведомление за приемането му, като Синдиката издава удостоверение за присъединяването им /приложение № 2/.

/5/. Работодателят и Синдикатът приемат договореностите по настоящия КТД да се отнасят за всички работници и служители, присъединили се към него, без каквато и да е дискриминация въз основа на национален произход, възраст, пол и други ограничителни условия, които противоречат на Закона.

/6/. Страните по договора взаимно се информират и осъществяват контрол по спазване на горните условия.

Чл.6. С КТД се урежда договарянето между работодател и синдикат по следните въпроси:

1. синдикалната дейност и взаимоотношенията между страните по договора;
2. условия за постъпване на работа, трудова заетост, квалификация и преквалификация;
3. работно време, почивки и отпуски;
4. трудови и други възнаграждения и обезщетения;
5. безопасни и здравословни условия на труд;
6. обществено осигуряване и застраховки;
7. социално-битово и културно осигуряване;
8. участие на работниците и служителите в управлението;

Чл.7. Условията по индивидуалните трудови договори не могат да бъдат по-благоприятни от условията в колективния трудов договор.

Чл.8 /1/. Представителите на страните по КТД се увериха, че пълномощията на всеки представител - страна по КТД, са редовно издадени и законосъобразни.

/2/. В процедурите по сключването на настоящия КТД са изпълнени изискванията на чл. 52 от КТ.

III. УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ

Чл.9. Синдикатът свободно осъществява своята дейност в системата на дружеството. Работодателят не може да се намесва в дейността на Синдиката, която е от негова компетентност, съгласно законите, както и да

създава пречки и ограничения за синдикалното членуване на работниците и служителите.

Чл.10. Работодателят чрез ръководителите на своите структури съдейства на Синдиката съгласно чл.46 от КТ, като:

1. Предоставя безвъзмездно за ползване помещения и друго имущество, необходимо на Синдиката за неговата синдикална дейност и създава условия за нормална работа на Синдиката.

2. Осигурява ползването на отпуск по реда на чл.159 от КТ в размер до 25 часа за членовете на синдикалните ръководства и до 40 часа за членовете на централните ръководства на Синдиката, за една календарна година. Синдикалното ръководство предварително уведомява Работодателя за ползването на отпуската.

3. Осигурява условия и време, до два часа месечно, по предварителна заявка на синдикалното ръководство на всички синдикални членове за провеждане на събрания, обучение или други общи мероприятия на Синдиката във време, уговорено с работодателя.

4. Осигурява на Синдикалните ръководства безвъзмездно ползване на телефон/факс, размножителна техника, модемна и e-mail връзки в достатъчен обем в рамките на издръжката на съответната териториална структура на СУАБ-СБА – ЕООД

5. При възможност осигурява на Синдиката условия, включително и финансови за провеждане на заседания, конференции, семинари и други;

6. При необходимост командирова за своя сметка упълномощени синдикални членове, работещи в дружеството за решаване на колективни трудови спорове, предотвратяване на конфликти и други.

7 Осигурява необходимата информация по въпросите на трудовите и осигурителните отношения при поискване от Синдиката.

/2/. Синдикатът се задължава да участва в изясняването и решаването на възникнали социални, икономически, и трудовоправни конфликти в дружеството.

/3/. Синдикатът осигурява безплатна трудовоправна консултация на своите членове.

IV. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ МЕЖДУ СТРАНИТЕ

Чл.11/1/. Синдиката признава ролята на Работодателя в организацията и управлението на трудовия процес и не се намесва в неговата работа при упражняването на тези му права.

/2/. Синдиката участват при решаване на възникнали трудови спорове и в подготовката на проекти на вътрешни правилници и наредби, които се отнасят до трудовите и социално осигурителните отношения за което работодателят го поканва, съгласно чл.42 от КТ.

/3/. По искане на Работодателя Синдикатът му предоставя информация за действителния брой на членовете си.

Чл.12/1/. Работодателят поема задължението да съгласува предварително със синдиката свои решения и действия, които биха могли да доведат до възникването на колективни трудови спорове.

/2/. Работодателят предоставя на Синдиката своевременна достоверна и разбираема информация за финансово-икономическото състояние, необходима за сключване на КТД.

/3/. Работодателят обсъжда със Синдиката проблемите, свързани със социалното партньорство.

Чл.13 Синдикалното ръководство се задължава:

1. Да не се намесва в работата на Работодателя при осъществяване на правомощията му извън случаите произтичащи от закона;
2. Да съдейства на работодателя при провеждане на мерки, насочени към подобряване на организацията и ефективността на работата в СУАБ-СБА - ЕООД;
3. Да участва в изясняването на възникнали трудови, икономически и социални конфликти, или други поводи и причини на напрежение, и да съдействува за тяхното доброволно решаване с най-малки загуби за дружеството;
4. Да не предприема ефективни стачни действия преди да са изчерпани всички възможности и средства за доброволно уреждане на възникналите колективни трудови спорове;

Чл.14.С цел да се предотвратят потенциални възможности за възникване на трудови конфликти в дружеството Работодателят няма право:

1. Да се противопоставя работникът или служителят да упражнява своите права или да ползува социалните придобивки, както и да го уволнява или да му налага дисциплинарни наказания заради упражняването на социалните му права;

2. Да намалява заплащането или да изменя условията на труда по индивидуалния трудов договор, освен в случаите, предвидени в закона и КТД;

3. Да оказва натиск върху работник или служител за неблагоприятни изменения в трудовото правоотношение;

4. Да възлага работа на работници или служители, която не е в кръга на техните трудови задължения, освен в случаите, предвидени в КТД или в закона.

Чл.15/1/. За разглеждането и решаването на възникнали въпроси и проблеми по прилагането на КТД работодателя и синдиката създават Съвет за социално сътрудничество.

/2/. Съветът работи по правила приети от страните по КТД и са неразделна част от него.

Чл.16. Страните приемат да преговарят по предмета и съдържанието на КТД в случаите на промяна на нормативната и законова уредба или при съществени изменения на социално-икономическите условия по време на неговото действие.

V. УСЛОВИЯ ЗА ПОСТЪПВАНЕ НА РАБОТА, ТРУДОВА ЗАЕТОСТ, КВАЛИФИКАЦИЯ И ПРЕКВАЛИФИКАЦИЯ

Чл.17. Синдикатът участва при изготвяне или промяна на условията за заемане на определена длъжност /образование, квалификация, трудов стаж, възраст, конкурс и други/.

Чл.18. Работодателят осигурява условия за трудова заетост на персонала.

Чл.19. Работодателят може да вземе решение за закриване на дейности, намаляване обема на работата или други структурни промени в дружеството, които водят до закриване на работни места, за което съгласува действията си със Синдиката, като го информира за причините които налагат предприемането на действия, които водят до закриването /съкращаване/ на работни места. Страните обсъждат основателността и необходимостта от закриване на работни места и вземат решение по въпросите в рамките на 10-15 дни.

Чл.20./1/. При освобождаването на работници и служители поради частична ликвидация, съкращение в щата или намаляване обема на работа Работодателят може да се възползва от правото на подбор по реда на чл.329 от КТ, за което решение Работодателя предварително информира Синдиката.

/2/. Основните критерии, по които работодателят извършва подбор при частична ликвидация, съкращение в щата или намаляване обема на работа, са:

1. образование, квалификация и професионален опит;
2. интерес на дружеството от запазване на работника или служителя;
3. възможностите за развитие на работника или служителя;

Чл.21. Работодателят може да освобождава работници и служители по реда на чл.331 от КТ.

Чл.22. Страните се споразумяха за приемане на следните мерки за подобряване положението на съкратените работници или служители:

1. пренасочване по възможност на други работни места, като се провеждат курсове за квалификация и преквалификация за сметка на дружеството;
2. при разкриване на нови или овакантияване на съществуващи работни места, да се поканват съкратените, съобразно критериите за подбор, посочени в чл.19, ал.2 от този КТД.

Чл.23. Редът, начините и условията за придобиване на квалификация, обучението и участието в курсове се определя от приоритетите на развитие на дружеството като работодателя и синдиката обсъждат

направените за това предложения и на работниците и служителите и вземат съгласувано за това решение.

VI. РАБОТНО ВРЕМЕ , ПОЧИВКИ И ОТПУСКИ

Чл.24. Нормалната продължителност на работното време през деня е 8/осем/ часа и през седмицата 40 /четиридесет/ часа.

Чл.25. Всеки работник или служител в дружеството има право на гарантиран труд и пълен работен ден, освен ако в закон или КТД е предвидено друго.

Чл.26. Работниците и служителите, работещи при нормална продължителност на работното време, могат да използват режима на намалено работно време веднага след като за тях възникнат условията, предвидени в нормативните актове.

Чл.27. Работниците и служители на дружеството могат да работят при режим на непълно работно време. Преминаването от нормална продължителност на работното време към непълно работно време и обратно става с писмено искане на работника или служителя и никога против неговата воля. Заплащането на час не може да бъде по-ниско от това при пълен работен ден.

Чл.28/1/. Извънреден труд се полага по изключение само в предвидените от закона случаи.

/2/. В дружеството може да се полага нощен труд при условията, определени с нормативните актове, който се заплаща в размери, определени с този КТД и ВПРЗ.

/3/. Разпределението на работното време се установява в Правилника за вътрешния трудов ред.

Чл.29. След съкращения или при предстоящи съкращения допълнителен труд от работници и служители в дружеството, извън установеното за тях работно време, се допуска само след съгласуване със Синдиката - страна по договора.

Чл.30. Непрекъснатата междудневна почивка е не по-малко от 12 /дванадесет/ часа, а непрекъснатата седмична - не по-малко от 48 /четиридесет и осем/ часа.

Чл.31. /1/. Страните се договарят размерът на отпуските съгласно чл.156 а от КТ да бъде, както следва:

1. Основен платен годишен отпуск по чл.155 от Кт – не по-малък от 20 работни дни;
2. Допълнителен платен годишен отпуск по чл.156 от КТ – не по-малък от 5 работни дни.;

/2/. Правото на допълнителния отпуск по категории работници и служители в дружеството се определя със заповед на Работодателя.

Чл.32. Работниците и служителите със загубена работоспособност 50 и над 50 на сто, имащи право на платен годишен отпуск по чл.319 от КТ

размерът на отпуска да бъде не по-малък от 26 работни дни като в него се включва и основния платен годишен отпуск.

Чл.33. На работниците и служителите, които работят в предприятието и са членове на едно семейство, се осигурява ползването на платен годишен отпуск едновременно, ако те изявяват такова желание.

Чл.34. Ползването на платения годишен отпуск става по график, съгласуван със Синдиката.

Чл.35. При престой не по вина на работниците и служителите или по други причини Работодателят няма право да пуска работниците и служителите в неплатен отпуск, без тяхното лично писмено съгласие.

Чл.36/1/. работещите по трудово правоотношение жени с две живи деца до 18 годишна възраст имат право на два работни дни платен годишен отпуск, а тези с три или повече живи деца до 18 годишна възраст – на 4 работни дни платен годишен отпуск за всяка календарна година.

/2/. При встъпване в брак, кръводаряване, като и при смърт на родител, дете, съпруг, брат, сестра и родител на другия съпруг или други роднини по права линия на работника или служителя се изплаща дневното възнаграждение, което получава към момента на събитието за всеки ден по чл.157 КТ;

VII. ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ И ОБЕЩЕНИЯ

Чл.37. Работодателят и Синдикатът се споразумява минималната месечна и минималната часова работна заплата в дружеството, да бъдат в размери равни на минималните месечна и часова работни заплати за страната от датата на тяхното въвеждане със съответния нормативен акт - при нормална продължителност на работното време, съгласно разпоредбите на КТ.

Чл.38. Началните работни заплати на отделните категории работници и служители се разработват и конкретизират във Вътрешните правила за работната заплата на персонала от дружеството /ВПРЗ/, които са неразделна част от КТД.

Чл.39. Основното възнаграждение по трудов договор се формира на база началната работна заплата, коригирана с коефициент, определен съобразно критерии, посочени във ВПРЗ.

Чл.40. Индивидуалните месечни работни заплати на работниците и служителите се обвързват с показатели и нормативи, разработени във ВПРЗ.

Чл.41. Работник или служител, който освен своята работа или длъжност работи по вътрешно заместване, има право на допълнително възнаграждение в размер до 50 на сто от получаваното основно трудово възнаграждение на отсъстващия /замествания/.

Чл.42./1/. Положеният извънреден труд се заплаща с увеличението върху часовото основно трудово възнаграждение на работника или служителя, както следва:

1. 50 на сто за работа през работни дни;

2. 75 на сто за работа през почивни дни;
3. 100 на сто/за работа през празнични дни;
4. 50 на сто за работа при сумарно изчисляване на работното време.

/2/. Когато извънредният труд се полага между 22.00 часа и 6.00 часа, върху възнаграждението за извънреден труд, определено по реда на предходната алинея, се начислява и увеличението за нощен труд.

Чл.43. На работници и служители с ненормирано работно време се заплаща увеличение за извънреден труд, положен през дните на седмичната почивка и в празнични дни, в размери, посочени в чл.43 от настоящия КТД.

Чл.44./1/ Страните се договарят за определяне на следните допълнителни трудови възнаграждения, съгласно Наредбата за структурата и организацията на работната заплата:

1. за придобит трудов стаж и професионален опит – не по-малко от 0,6 на сто от индивидуалната основна месечна заплата за всяка година трудов стаж и не повече от един процент в зависимост от финансовите възможности на съответното структурно звено, като общия размер на увеличението се определя с индивидуалния трудов договор.

2. за всеки отработен нощен час или за част от него по чл.261 от КТ – в размер на не по-малко от 0,25 и не повече от 0,40 лв. за всеки отработен нощен час или за част от него като размера зависи от финансовите възможности на съответното структурно звено.

3. 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 трудово възнаграждение за всеки час или част от него в размер на не по-малко от 0,10 лв. като конкретния размер се договаря между работодателя и работника /служителя с допълнително споразумение подписано между тях.

/2/. Придобитият в друго предприятие, респ. организация трудов стаж се зачита изцяло за трудов стаж и професионален опит по смисъла на Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, ако той е придобит по трудово правоотношение.

Чл.45. Трудовото възнаграждение се изплаща на два пъти месечно през 15 /петнадесет/ дни.

Чл.46. Дружеството и неговите структурни звена могат да изплащат до една брутна месечна заплата по трудов договор за Рождество Христово и Великден, в рамките на средствата за работна заплата - за календарната година.

Чл.47. Целеви награди и премии се дават по ред и начин, определен с ВПРЗ.

Чл.48. Страните по КТД приемат, че брутното 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.49. Страните по КТД договарят за увеличени размери на обезщетения съгласно чл.228 от КТ, както следва:

1. по чл.218 от КТ – в размер на 60 на сто от brutното трудово възнаграждение за времето, през което работникът /служителят е бил възпрепятстван да работи, но не по-малко от 75 на сто от минималната работна заплата, установена за страната;

2. по чл.222, ал.1 от КТ – обезщетение в размер на brutното трудово възнаграждение за срок от един месец с 20 на сто увеличение при възможност на Работодателя;

3. по чл. 222 ал.2 от КТ – обезщетение в размер на brutното трудово възнаграждение за срок от два месеца с увеличение с 10 на сто при възможност на Работодателя.

4. по чл.222, ал.3 от КТ в размер на brutното трудово възнаграждение за срок от:

а/ шест месеца с увеличение с 10 на сто при възможност на Работодателя при работа най-малко 10 години в предприятието;

б/ два месеца с увеличение с 10 на сто при възможност на Работодателя – при работа от 5 до 10 години в предприятието;

в/ един месец – за всички останали случаи;

Чл.50. При командироване работникът или служителят получава пътни, дневни и квартирни пари по реда и условията на Наредбата за командировките в страната.

Чл.51. Други въпроси по заплащането на труда се уточняват в процеса на договарянето и се уреждат с ВПРЗ в рамките на разполагаемите средства за работна заплата.

VII. БЕЗОПАСНИ И ЗДРАВΟΣЛОВНИ УСЛОВИЯ НА ТРУДА

Чл.52/1/. Работодателят се задължава да осигури здравословни, безопасни и хигиенни условия на труд съгласно изискванията на Кодекса на труда, Закона за здравословни и безопасни условия на труд, другите нормативни актове свързани с прилагането на закона и Системата за управление на дейността в СУАБ-СБА - ЕООД по осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд от 2000 година.

/2/. Работодателят приема да осигури и санитарно-битово и медицинско обслужване на персонала от дружеството, като за целта предоставя необходимите средства и помещения.

/3/. Работодателят приема при финансова възможност всяка година да осигури един профилактичен медицински преглед на работниците и служителите, съгласно нормативната уредба – ЗЗБУТ и нормативните актове по прилагането му.

Чл.53 Работниците и служителите са длъжни да съдействуват активно за създаване на по-добри условия за тяхното здраве, хигиена и безопасността на труда, като спазват строго нормите, които важат в дружеството и могат да правят предложения пред работодателя по въпроси, които ги засягат.

Чл.54. Синдикатът се задължава да участва ефективно в разработването на всички програми и предприемане на действени мерки за подобряване условията на труд и осъществяване на непрекъснат контакт с членската маса по тези въпроси.

Чл.55. Синдикатът осъществява контрол на поетите от Работодателя задължения за: санитарно-битово и медицинско обслужване; снабдяване и осигуряване на специално облекло и лични предпазни средства; предоставяне на безплатна храна и противоотрови; провеждане на периодични медицински прегледи; засилена защита за непълнолетни, бременни жени и майки; осигуряване на работни места за трудоустроени и други задължения, посочени в нормативната уредба и в настоящия КТД.

Чл.56. Страните приемат ежегодно, поне веднъж да извършват анализ на състоянието и проблемите на безопасността и условията на труд в системата на дружеството

VIII. ОБЩЕСТВЕНО ОСИГУРЯВАНЕ И ЗАСТРАХОВАНЕ

Чл.57. Работодателят е длъжен да осигури всички работници и служители за всички осигурителни социални рискове, съгласно реда и условията, установени с КЗОО, закон, акт на Министерския съвет или настоящия КТД.

Чл.58. Страните се договарят да проучат и обсъдят възможностите за допълнително доброволно здравно и пенсионно осигуряване на работещите в дружеството и за тяхното застраховане по определен вид застраховка.

IX. СОЦИАЛНО-БИТОВО И КУЛТУРНО ОБСЛУЖВАНЕ В ДРУЖЕСТВОТО

Чл.59. Работодателят се задължава да осигури средства за социално-битово и културно обслужване в дружеството в размер на 10 % /десет на сто/ върху средствата за работна заплата /без начисленията за ДОО/.

/2/. Средствата по предходната алинея се ползват с равни права от всички работници и служители, независимо от тяхната синдикална принадлежност.

Чл.60. Синдикатът участва при разпределението на социалните придобивки, като своевременно информира работодателя за възникналите въпроси и конфликти.

Чл.61. За работещите по трудов договор в системата на дружеството при навършване на кръгли годишнини № 45, 50, 55, 60 години, както и при пенсиониране се полага еднократна парична или предметна награда в рамките на разполагаемите средства на съответното структурно звено в размери до 600 лева.

Чл.60. В случаите на трайна нетрудоспособност или скъпо струващо лечение се отпуска парична помощ в размер до 1000 лева на работещите по трудов договор, а при смърт на работещите по трудов договор на техните семейства се отпуска парична помощ в размер до 1000 лева. При скъпо струващо лечение на член от семейството или смърт на член от семейството на работещите по трудов договор се отпуска парична помощ в размер до 500 лв. Помощите се отпускат от съответното структурно звено в което работи нуждаещия се.

Чл.63. Когато на работещите по трудов договор работодателя не е организирано столово хранене, при възможност се осигуряват средства за храна за всеки работен ден. Размерът на средствата се определя между работодателя и Синдиката, като той е до 5,50 лева на човек на ден.

Чл.64./1/ При раждане на дете в семейство, в което единия от родителите работи по трудов договор в системата на дружеството се полага еднократна парична или предметна награда в размер до 600 лв.

/2/. При сключване на граждански брак на служител от системата на СБА да се изплаща сума в размер до 600 лева.

Чл.65. При финансова възможност, ръководителя на дружеството, клона или звеното, съгласувано със съответния ръководител на Синдиката приема:

- да наема база за дълготраен или краткотраен отдих, спорт и туризъм; за нуждите на работещите в съответната структура с цел възстановяване и укрепване на здравето;
- да закупува карти или организира транспортно обслужване за работещите от местоживеенето до местоработата и обратно;
- да закупува лекарства с профилактична цел при грипни епидемии;

Чл.66. В съответствие с приетата за дружеството Наредба за специалното и работното облекло, работодателя осигурява на работниците които отговарят на условията посоченото по-горе облекло.

X. УЧАСТИЕ НА РАБОТНИЦИТЕ И СЛУЖИТЕЛИТЕ В УПРАВЛЕНИЕТО НА ДРУЖЕСТВОТО, КЛОНОВЕТЕ И ЗВЕНАТА

Чл.67. Работодателят се задължава да подложи предварително на задълбочено обсъждане съвместно със синдиката всички въпроси, свързани със:

1. съществени структурни промени;
2. съществени промени в предмета на дейност;
3. въвеждане на нови технологии със значими социални последици /съкращения на работни места, неблагоприятни изменения в трудовите правоотношения и други подобни/;
4. приватизация;

Чл.68. Вътрешните нормативни документи /правилници и наредби/, които имат отношение към договореностите по настоящия КТД, ще се разработват и приемат на основата на широк диалог с работниците и служителите с активното участие на синдикалното ръководство. Тяхното популяризиране и разясняване ще се извършва съвместно от работодателя и синдиката. Работодателят ще предоставя своевременно на синдиката необходимата информация за обсъждане и подготвяне на тези вътрешнодружествени документи.

Чл.69. Действието на настоящия КТД продължава по отношение на работодател, работници и служители в СУАБ-СБА - ЕООД и при евентуална промяна в структурата /образуване на нови търговски дружества и клонове към тях/.

XI. СРОК НА ДЕЙСТВИЕ, УСЛОВИЯ ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И КОНТРОЛ ПО ИЗПЪЛНЕНИЕ НА КТД

Чл.70 /1/. Настоящият КТД влиза в сила от 01.04.2008 година и е със срок на действие 2 /две/ години.

/2/. Всяка от страните по КТД може да поиска неговото изменение или допълнение. За целта съответната страна представя писмена покана, придружена от материалите за предлаганите промени. До 15 дни след подаването на тази покана страните приемат да започнат преговори помежду си.

/3/. Изменения или допълнения на КТД се извършват по реда на неговото приемане с подписване на анекс, който е неразделна част от КТД.

Чл.71. Контролът по изпълнението на КТД се извършва от страните по него. При констатирани нарушения страната, към която са отправени сигналите за тях се произнася в срок от 7 до 14 календарни дни.

Чл.72. При неизпълнение на КТД, страните могат да търсят отговорност по съдебен път, съгласно Чл.59 от КТ.

Чл.73. Страните по КТД нямат право да предприемат действия в противоречие с постигнатите договорености. Всички административни разпореждания и синдикални трудови договори, които противоречат на КТД се считат за нищожни.

Чл.74. Страните се задължават да информират служителите в СУАБ-СБА с договора и анексите към него, както и да дават тълквания и разяснения по него.

Чл.75 За неуредените с този КТД въпроси се прилагат общите разпоредби на трудовото законодателство и другите нормативни актове по прилагането им.

Чл.76. Настоящият КТД се сключи в три еднакви екземпляра - по един за всяка от страните и един за ИАТ „Главна инспекция по труда“.

Неразделна част от този КТД са:

- Заявление за присъединяване към КТД;
- Удостоверение за присъединяване;
- Правила за работа на Съвета за социално сътрудничество и Комисии за социално партньорство;
- Вътрешни правила за работна заплата.

ДОГОВОРИЛИ СЕ СТРАНИ :

ЗА РАБОТОДАТЕЛ :

СУАБ-СБА - ЕООД

УПРАВИТЕЛ :

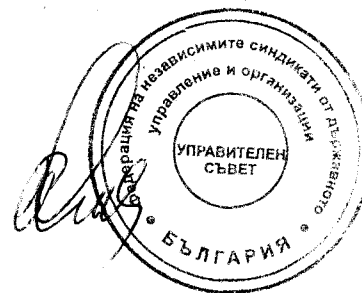
/В.Божинов/



ЗА СИНДИКАТА НА РАБОТЕЩИТЕ В
СБА:

ПРЕДСЕДАТЕЛ :

/С.Стайкова/



ДО

.....
(Работодател)
.....

ДО
ПРЕДСЕДАТЕЛЯ НА
СИНДИКАЛНАТА ОРГАНИЗАЦИЯ
НА.....
(Синдикат)

СТРАНА ПО КТД
При.....
Гр.

ЗАЯВЛЕНИЕ

От..... ЕГН
Работещ(а) на длъжност

УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН УПРАВИТЕЛ,
УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН ПРЕДСЕДАТЕЛ НА СИНДИКАЛНА
ОРГАНИЗАЦИЯ.....

..

Заявявам, че желая да се присъединя към КТД, сключен между
.....

...

и
.....

съгласно разпоредбите на чл. 57, ал. 2 от Кодекса на труда при спазване на реда и
условията, посочени в чл. 5 от КТД от (дата).

Декларирам, че съм съгласен (съгласна) да внеса присъединителната вноска
съгласно чл. 5 ал. 2 от КТД, за което прилагам удостоверение.

Дата:

Град:.....

ЗАЯВИТЕЛ: (подпис)
(фамилия)

УДОСТОВЕРЕНИЕ

Настоящето се дава на
служител на в уверение на това, че същият е
изпълнил условията по присъединяване към КТД, сключен между
....., съгласно чл. 5 от този КТД
за.....год. и може да ползва правата по него

Дата:.....
Град:.....

Председател на Синдикалната организация
при

.....
(фамилия)

.....
(подпис)

Приложение № 3

П Р А В И Л А

за работа на Съвета за социално сътрудничество
към СУАБ-СБА – ЕООД

и

Комисиите за социално партньорство
към подразделения на СУАБ-СБА – ЕООД

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл.1. Настоящите Правила са разработени на основание чл.15, ал.2 от КТД, сключен между СУАБ-СБА – ЕООД и Синдиката

Чл.2 Съветът за социално сътрудничество /ССС/ към СУАБ-СБА – ЕООД и Комисии за социално партньорство /КСП/ към подразделения на дружеството са 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 СССР и на КСП са въпросите свързани с прилагането на Колективния трудов договор сключен между СУАБ-СБА Синдиката.

Чл.4 СССР и КСП разглеждат, изготвят и предлагат становища по въпроси и проблеми предмет на КТД.

Чл.5 СССР и КСП предлагат механизми за решаване на възникнали трудови и социални конфликти.

III. УСТРОЙСТВО И СЪСТАВ

Чл.6. СССР се състои от четири члена – по двама представители на СУАБ-СБА – ЕООД и на синдиката на работещите в системата на Съюза на българските автомобилисти към ФНСДО – КНСБ.

/1/ Членовете на СССР се определят и упълномощават:

- за СУАБ-СБА – ЕООД – от неговия Управител;

- за Синдиката – от Председателя на Синдиката на работещите в системата на Съюза на българските автомобилисти към ФНСДУО – КНСБ.

/2/. Управителя на СУАБ-СБА – ЕООД и Председателя на Синдиката на работещите в системата на Съюза на българските автомобилисти към ФНСДУО-КНСБ могат да участват по право на заседанията на ССС.

Чл.7. Броят на участниците в КСП се определя в поделенията по места.

IV. ОРГАНИЗАЦИЯ И ДЕЙНОСТ

Чл.8. ССС провежда заседания при необходимост, но не по-малко от един път в годината.

На заседанията се води протокол, който се подписва от страните.

Чл.9. Заседанията на ССС се водят от председател, който се определя от квотата на Работодателя. Председателят определя протоколист измежду членовете на ССС за всяко заседание.

Чл.10. Председателят:

/1/. Свиква и ръководи заседанията.

/2/. Осигурява всички необходими материали и ги предоставя на страните най-малко пет работни дни преди заседанието.

Чл.11. КСП провеждат своите заседания при необходимост след мотивирано искане на една от страните.

Чл.12. Заседанията на КСП се водят от председател, който се определя от квотата на ръководителя на поделението.

Чл.13. Председателят:

/1/. Свиква и ръководи заседанията;

/2/. Осигурява всички необходими материали и ги предоставя на страните най-малко пет работни дни преди заседанието.

Чл.14. ССС и КСП вземат решенията си с консенсус. Всички несъгласия се вписват в протоколите на заседанията.

Чл.15. Право на глас имат редовните членове на Съвета и Комисиите или техните заместници.

Чл.16. Взетите решения на ССС и КСП се предлагат за изпълнение на всяка от страните в рамките на техните правомощия.

V. Заключение разпоредби

Чл.17. Изменения и допълнения на Правилата за работа на ССС и КСП могат да се правят при съгласие на страните от КТД.

Чл.18. При необходимост страните имат право да привличат експерти, които участват в заседанията без право на глас.