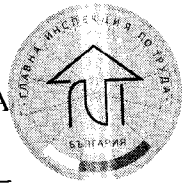




МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА
ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ "ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА"
 София 1000, бул. "Княз Ал. Дондуков" № 3




| | |
|---|----------|
| МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА | |
| ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ | |
| ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА | |
| Изх. № | 2417 |
| Дата | 19.02.09 |

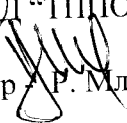
ДО
Г-ЖА ПОЛИТИМИ ПАУНОВА
ИЗПЪЛНИТЕЛЕН ДИРЕКТОР
НА БЪЛГАРСКА АСОЦИАЦИЯ
НА МЕТАЛУРГИЧНАТА
ИНДУСТРИЯ
БУЛ. "АЛ. СТАМБОЛИЙСКИ" 205
ГР. СОФИЯ 1309

ДО
Г-Н ЛЮДМИЛ ПАВЛОВ
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА
НАЦИОНАЛНА ФЕДЕРАЦИЯ
„МЕТАЛУРГИЯ“
ПРИ КТ „ПОДКРЕПА“
Ж.К. „СУХА РЕКА“, УЛ.
„ПЛАКАЛНИЦА“, БЛ. 60, ЕТ. 3
ГР. СОФИЯ

ДО
ИНЖ. ВАСИЛ ЯНАЧКОВ
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА
СИНДИКАЛНА ФЕДЕРАЦИЯ
„МЕТАЛИЦИ“
ПРИ КНСБ
ПЛ. "МАКЕДОНИЯ" 1, ЕТ. 16
ГР. СОФИЯ

Уведомяваме Ви, че представеният Браншов колективен трудов договор за работещите в бранш „Металургия“, подписан на 20.01.2009 г., е вписан в специалния регистър на ИА "ГИТ" на 18.02.2009 г. под № 3, съгласно чл. 53, ал.3 от Кодекса на труда.

ИЗПЪЛНИТЕЛЕН ДИРЕКТОР: 
ГЪЛЪБ ДОНЕВ

Съгласувал:
 За Директор Д "ТППО" – Е. Белоречка
 Изготвил:
 Гл. инспектор Р. Младенова 

| | |
|---|----------|
| МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА | |
| ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ | |
| ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА | |
| Вх.№..... | 1635 |
| София,..... | 06 02 09 |

ДО
ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ
“ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА”

**ЗАЯВЛЕНИЕ ЗА ВПИСВАНЕ НА БРАНШОВ КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ
ДОГОВОР**

От

Синдикална Федерация “Металици” при КНСБ, представлявана от инж. Васил Яначков – председател

Национална Федерация “Металургия” при КТ “Подкрепа”, представлявана от Людмил Павлов – председател

и

Българска асоциация на металургичната индустрия при БСК, с изпълнителен директор Политими Паунова

Молим, на основание чл. 53 ал.3 и 4 от Кодекса на труда, да впишете в регистъра Браншов колективен трудов договор, сключен на 20.01.2009г. в град София, между Синдикална Федерация “Металици” при КНСБ, Национална Федерация “Металургия” при КТ “Подкрепа”, представляващи работниците и служителите, членуващи в двата синдиката и Българската асоциация на металургичната индустрия при БСК, представляваща работодателите в бранша. Браншовият колективен трудов договор важи за срок от 2 /две/ години и влиза в сила от 03.11.2008г..

Приложение:

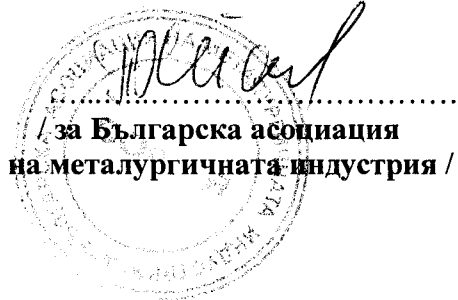
Текст на Колективен трудов договор / в оригинал /

С уважение:

.....
/ за СФ “Металици”

.....
/ за НФ “Металургия”

.....
/ за Българска асоциация
на металургичната индустрия /



БРАНШОВ
КОЛЕКТИВЕН
ТРУДОВ ДОГОВОР

София

Вписан в след. регистър на АФ "БУТ" на 18.02.2009 г.
мод № 3. Директор!
Този Браншов колективен трудов договор се сключва на основание
чл. 516 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. "Суха 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. № 7339/1992 г. 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 разпростиране 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 конкурентноспособност 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.

Работодателят 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, Работодателят изплаща обезщетение в размер на 55 % от индивидуалното брутно трудово възнаграждение, но не по – малко от 90 % от минималната работна заплата за страната.

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 уведомяването 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 ношен 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 03.11.2008 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 Бранш "Металургия"

ЗА СИНДИКАТИТЕ:

ЗА РАБОТОДАТЕЛИТЕ:

За СФ „Металици“
КНСБ (В. Яначков)

За БАМИ:
(А. Петров)

За НФ „Металургия“
КТ „Подкрепа“ (Л. Павлов)

