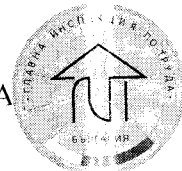


МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА  
ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ "ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА"  
София 1000, бул. "Княз Ал. Дондуков" № 3



МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА	
Изх. №	2373
София	18.02.2009г.

ДО

Д-Р ИНЖ. Л. ЦОЦОРКОВ,  
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА БЪЛГАРСКА  
МИННО-ГЕОЛОЖКА КАМАРА  
БУЛ. „СТАМБОЛИЙСКИ” 205  
ГР. СОФИЯ 1309

ДО

ИНЖ. П. ТОКМАКЧИЕВ,  
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА ФЕДЕРАЦИЯ НА  
НЕЗЕВИСИМИТЕ СИНДИКАТИ НА  
МИНЬОРИТЕ – КНСБ  
УЛ. „ВРАНЯ” № 32  
ГР. СОФИЯ 1233

ДО

ИНЖ. ВЛ. ТОПАЛОВ,  
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА СМФ -  
“ПОДКРЕПА”  
БУЛ. „ДРАГАН ЦАНКОВ” 35  
ГР. СОФИЯ 1125

Уведомяваме Ви, че представеният Отраслов /браншов/ Колективен трудов договор за работещите в отрасъл “Поучване, добив и преработка на минерални суровини”, подписан на 30.01.2009 г., е вписан в специалния регистър на ИА “ГИТ” на 18.02.2009 г. под № 4, 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

БЪЛГАРСКА МИННО-ГЕОЛОЖКА КАМАРА  
гр. София 1309, бул. "Стамболовски" № 205, тел.: 822 93 73

ФЕДЕРАЦИЯ НА НЕЗАВИСИМИТЕ СИНДИКАТИ НА МИНЬОРИТЕ – КНСБ  
гр. София 1233, ул. "Враня" № 32; тел. 931 04 00, e-mail: [fnsм@sblіne.net](mailto:fnsм@sblіne.net)

СМФ "ПОДКРЕПА"  
гр. София 1125, бул. "Драган Цанков" № 35; тел.: 871 39 99

№ 7/05.02.09г.

МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА	
ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ	
ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА	
Вх.№	1641
Дата	06 02 09

УВАЖАЕМИ Г-Н ДОНЕВ,

ДО  
Г-Н ГЪЛЪБ ДОНЕВ,  
ИЗП. ДИРЕКТОР  
НА ИА "ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА"

В съответствие с изискванията на чл. 53, ал. 3 и 4 от КТ, Ви изпращаме за вписване в специалния регистър на Агенцията Отраслов /браншов/ колективен трудов договор за отрасъл "Проучване, добив и преработка на минерални суровини", подписан на 30.01.2009 г.

**Приложение** : Отраслов /браншов/ колективен трудов договор и електронния му образ.

ЗА БМГК:



и.к. П. Цоцорков/

ЗА СИНДИКАТИТЕ

ФНСМ-КНСБ

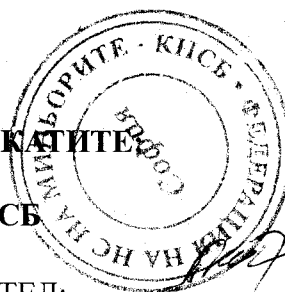
ПРЕДСЕДАТЕЛ:

/П. Токмакчиев/

СМФ "ПОДКРЕПА"

ПРЕДСЕДАТЕЛ:

/Вл. Топалов/



**ОТРАСЛОВ /БРАНШОВ/  
КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР**

**ОТРАСЪЛ "ПРОУЧВАНЕ, ДОБИВ И ПРЕРАБОТКА  
НА МИНЕРАЛНИ СУРОВИНИ"**

**София – 2009 година**

Вписан в спец. регистър на УА "СУТ" на  
18.02.2009 г. под № 4.  
Директор: [подпис]

## СТРАНИ И ПРЕДСТАВИТЕЛСТВО

### ЧЛЕН 1

Настоящият отраслов /браншов/ колективен трудов договор, отбелязан за краткост ОКТД, се сключи между:

От страна на синдикатите:

а. Федерацията на независимите синдикати на миньорите - КНСБ /ФНСМ-КНСБ/;

б. Синдикална миньорска федерация "Подкрепа"- /СМФ "Подкрепа"/.

От страна на работодателите:

Българска минно-геоложка камара.

### ЧЛЕН 2

Страните признават легитимността си като представителни организации в отрасъла /бранша/ при воденето на преговорите и подписването на настоящия ОКТД и правото на своите членове да сключват колективни трудови договори /КТД/ в търговските дружества от отрасъла при представяне на следните документи:

За работодателя: Протокол от Съвета на директорите за избор на изпълнителен директор, Протокол от Съвета на директорите за упълномощаване за водене на преговори, Решение за съдебна регистрация на дружеството, Удостоверение за представителност на организацията на национално равнище;

За синдикатите: Удостоверение за съдебна регистрация на съответната централа, Пълномощно за водене на преговори, Удостоверение за представителност на организацията на национално равнище.

### ЧЛЕН 3

/1/ Този договор има силата на отраслов нормативен акт, който урежда въпросите на трудовите и осигурителни отношения - доходите, трудовата заетост, социалното обслужване, условията на труд, социалното партньорство и всички други въпроси, които не са уредени с повелителни разпоредби на закона.

/2/ Клаузите на договора не противоречат на КТ и на другите действащи закони и подзаконови нормативни документи.

## ПРИЛОЖИМОСТ НА ОКТД

### ЧЛЕН 4

/1/ Настоящият договор е приложим само за работниците и служителите - членове на синдикатите - страна по договора, и работодателите в дружествата, членове на Българска минно-геоложка камара от геолого-проучването, добива и преработката на всички видове енергийни ресурси, минерални, рудни и нерудни суровини, добива и преработката на каолинови и кварцови пясъци, добива и преработката на нефт и газ, скално-облицовъчни материали, добива на инертни материали, минното и тунелно строителство, обслужващите отрасли специализирани ремонтни, транспортни, научно - изследователски, проектантски и други институти и предприятия.

/2/ Този договор е задължителен за дружествата, занимаващи се с дейности по предходната алинея, независимо от формата на собственост.

### ЧЛЕН 5

/1/ Синдикатите - страна по този договор, на ниво търговско дружество изготвят и представят на работодателя своя проект за единен КТД.

/2/ Страните по този договор на ниво търговско дружество подписват единен КТД.

/3/ При възникнали разногласия между работодателите и синдикатите страна по КТД в търговските дружества, същите незабавно уведомяват своите централи и отнасят въпроса за решаване в комисията по договарянето на настоящия ОКТД.

/4/ КТД в търговските дружества не могат да съдържат клаузи, които са по-неблагоприятни за работниците и служителите от установените с настоящия ОКТД.

/5/ Действието на този ОКТД, както и действието на КТД в търговските дружества, продължава независимо от промяна на субектите, изпълняващи функциите на работодателите или техни представители, а също така и при настъпили структурни промени при условията на чл. 55 от КТ.

/6/ Страните се задължават да си сътрудничат и съдействат при воденето на преговори и сключването на КТД в търговските дружества.

/7/ Преговорите за подписване на нови ОКТД и КТД в дружествата следва да приключат в рамките на постигнатите договорености, преди изтичане срока на старите договори.

#### **ЧЛЕН 6**

Всички договорености, постигнати на национално и браншово равнище, са в сила за страните по настоящия договор.

#### **ЧЛЕН 7**

/1/ Присъединяването към КТД в търговските дружества на не членуващите в синдикалните организации, страни по договора, работници и служители, се извършва по реда на чл. 57 от КТ със заявление до двете страни по КТД.

/2/ Условиата за присъединяване са:

а. попълнено и подписано заявление-декларация по образец, приложение към ОКТД;

б. ежемесечно внасяне в целева сметка на търговското дружество на парична вноска в размер на 1 % от нетното месечно трудово възнаграждение през целия период на действие на съответния КТД в дружеството.

/3/ Набраните средства по предходната алинея се изразходват за социални и милосърдни цели със съвместното решение на страните по КТД.

### **ЗАДЪЛЖЕНИЯ НА СТРАНИТЕ**

#### **ЧЛЕН 8**

/1/ Работодателите от търговските дружества се задължават предварително да информират, обсъждат и консултират със синдикатите, страни по настоящия договор, своите действия, свързани с последни и предстоящи промени в дейността, икономическото състояние и организацията на труда, водещи до промени в заетостта на предприятията в т.ч. масови уволнения, промени на работодателя, както и на други решения, които могат да доведат до възникване на социални напрежения и конфликти,

свързани с трудовите и осигурителни отношения, засягащи интересите на колектива или част от него.

/2/ Целта на провежданите обсъждания и консултации е постигането на споразумение между страните по КТД в търговските дружества с оглед намаляване на негативните социални последици, произтичащи от промените в дейността на дружествата.

#### **ЧЛЕН 9**

Страните по настоящият договор се задължават да следят за всяка поява на дискриминация изразена във фактически, словесен или по друг начин, която има за цел или резултат накърняване достойнството на лицето и създаване на враждебна, обидна или застрашителна среда, както и други признаци по чл. 4, ал. 1 от Закона за защита от дискриминация.

#### **ЧЛЕН 10**

/1/ Работодателите представят при поискване на синдикатите - страна по настоящия договор актуална информация съгласно условията по чл. 52, ал. 1, т. 2 "б" от КТ или конкретно договорена с КТД.

/2/ Предоставената информация за целите на колективното договаряне обхваща въпросите на:

а/ щатно разписание, средно-списъчен състав по категории персонал и средна работна заплата по категории персонал;

б/ отчет на приходите и разходите, равнище на производителност на труда;

в/ инвестиции за създаване на условия за здравословни и безопасни условия на труд;

г/ задължително обществено осигуряване на работниците и служителите, осигурителен доход, внесени и дължими осигурителни вноски;

/3/ При поискване от работодателя, синдикалните организации- страни по договора, представят актуална информация за действителния брой на членовете си, съгласно чл. 52, ал. 1, т. 4 от КТ или конкретно договорена с КТД.

#### **ЧЛЕН 11**

/1/ За осъществяване на функциите им за информиране, консултации и съгласуване, работодателите предоставят на синдикатите информация в случаите на:

а/ масови уволнения;  
б/ промяна на работодателя;  
в/ изменение на дейността, икономическото състояние и организацията на труда.  
/2/ Вида на информацията, сроковете за нейното предоставяне и за започване на консултациите се уреждат по реда на чл. 130г от КТ.

## **ТРУДОВА ЗАЕТОСТ. СКЛЮЧВАНЕ И ПРЕКРАТЯВАНЕ НА ТРУДОВИТЕ ПРАВООТНОШЕНИЯ**

### **ЧЛЕН 12**

Работодателите осигуряват условия за пълна трудова заетост на работниците и служителите, както и необходимите условия за изпълнение на работата по трудовото им правоотношение, за която са се уговорили.

### **ЧЛЕН 13**

Обективната наличност на "изключенията" по смисъла на т. 8, § 1 от допълнителните разпоредби на КТ за сключване на срочни трудови договори по чл. 68, ал. 4 от КТ, предварително се обсъждат и консултират със синдикатите, страни по КТД.

### **ЧЛЕН 14**

Работодателят предварително информира синдикатите, страна по КТД за необходимостта от приемането на нови работници.

### **ЧЛЕН 15**

Работодателят връчва на работника или служителя екземпляр от длъжностната му характеристика при подписването на трудовия договор.

### **ЧЛЕН 16**

/1/ В случай, че обстоятелствата наложат необходимост от съкращения в щата, намаляване на обема на работата или закриване на част от дейността на търговското дружество, работодателят се задължава да започне незабавни преговори в Комисията за социално сътрудничество със синдикалните организации по местоработата, страна по настоящия договор.

/2/ Когато е налице масово съкращение/уволнение/ по смисъла на Кодекса на труда, преговорите /консултациите/ със



синдикатите започват не по-късно от 45 дни преди извършването на съкращенията.

/3/ Страните по договора се задължават да спазват следните основни правила в процедурите по съкращенията на персонала в търговските дружества от отрасъла:

а. предоставяне на анализ за икономическото и финансово състояние на търговското дружество, както и програмите за реструктуриране, за период, не по-малък от шест месеца;

б. анализ на причинната връзка между състоянието на дружеството, перспективната програма и намеренията за съкращения;

в. броя на работниците и служителите, които ще бъдат уволнени и сроковете, през които трябва да се извършват уволненията;

г. определяне критериите за подбор на персонала в зависимост от специфичните условия в дружеството и конкретните работни места, които се регламентират в колективния трудов договор;

д. възможностите за пренасочване, както и задълженията на работодателя за преквалификация или обезщетение на пренасочените работници и специалисти.

е. обезщетенията, които се дължат на съкратените работници и служители.

/4/ Само работодателят може да иска започване на процедура по съкращение на персонала. Преговорите започват в седемдневен срок, считано от датата на връчване на необходимата/изискваща се/ по предходната алинея информация.

/5/ Работодаелят пристъпва към изпълнение на правата си по КТ след подписване на споразумение за съкращенията в ръководеното от него търговско дружество. Ако не се постигне консенсус по процедурата за съкращенията, страните упражняват правата си по КТ и Закона за уреждане на колективните трудови спорове.

Протоколът за разногласията се изпраща в съответната отраслова комисия за социално партньорство.

/6/ С КТД в дружествата се договаря приложението на чл. 333, ал.4 от КТ.

/7/ Работодаелят назначава с предимство и съгласно изискващата се квалификация освободените от дружеството работници и служители при разкриване на нови или

овакантиране на съществуващи работни места. За целта работодателят предоставя на подходящо място в дружеството своевременна писмена информация за свободните работни места и длъжности.

/8/ Работодателят предоставя на подходящо място своевременна писмена информация на работниците и служителите със срочни договори за свободните работни места и длъжности, които могат да се заемат по трудов договор за неопределено време. Такава информация се предоставя и на синдикатите, страни по КТД.

#### **ЧЛЕН 17**

Работодателите съгласувано със синдикатите, страна по КТД в дружествата, разработват и финансират програми за реда, начина и условията за придобиване или повишаване на квалификацията, обучение и участие в курсове, на основание глава 11 от КТ.

### **РАБОТНО ВРЕМЕ. ПОЧИВКИ И ОТПУСКИ**

#### **ЧЛЕН 18**

/1/ Разпределението на работното време, графици за работа на смени и почивките, условията и реда за полагане на нощен и извънреден труд, както и отчитането и изчисляването на работното време и други, се урежда с Правилник за вътрешния трудов ред. Проекта на Правилник се изготвя с участието на синдикалните организации по месторабота, страна по договора, по реда на чл. 37 от КТ и се огласява пред работниците и служителите от търговското дружество.

/2/ Работодателите осигуряват технически съоръжения, суровини, материали, енергия и всички други условия, достатъчни за нормално изпълнение на работата по трудовото правоотношение, за която се е уговорил с работниците и служителите.

/3/ Работодателите гарантират трудовата заетост за пълен работен ден и нормални условия в законоустановеното работно време работниците и служителите да заработват договорените си работни заплати.

/4/ Работодателите провеждат консултации със синдикатите, страна по КТД, при необходимост от въвеждане на удължено работно време при спазване на чл. 136а от КТ.

/5/ Работните места, сроковете и условията, при които се въвежда непълно работно време съгласно чл. 138 от КТ, работодателят предварително съгласува със синдикатите страна по КТД.

#### **ЧЛЕН 19**

/1/ Размерът на основния платен годишен отпуск е както следва:

- а. за трудов стаж в дружеството до 5 години – 20 дни;
- б. за трудов стаж в дружеството от 5 до 10 години – 21 дни;
- в. за трудов стаж в дружеството от 10 до 15 години – 22 дни;
- г. за трудов стаж в дружеството над 15 години – 23 дни;

/2/ С КТД в дружествата могат да се договарят и по-високи размери на основния платен годишен отпуск.

#### **ЧЛЕН 20**

Размерът на допълнителния платен годишен отпуск за работа при специфични условия и рискове за живота и здравето се определя с КТД в дружествата диференцирано, в зависимост от степента на вредност, но не по-малко от 6 работни дни.

#### **ЧЛЕН 21**

Работничка или служителка с 2, 3 и повече деца до 18-годишна възраст ползва съответно 2 или 4 дни платен годишен отпуск за всяка календарна година. Отпуската се ползва по реда предвиден в чл. 168 от КТ.

#### **ЧЛЕН 22**

/1/ На работниците или служителите, които учат в средно или висше училище по специалности, използвани в предприятието по ред и условия, уточнени между страните по КТД, работодателят им осигурява платен отпуск в размер предвиден в чл. 169 от КТ.

/2/ Работниците и служителите, които желаят да продължат образованието си в специализирани средни и висши училища, със специалности, приложими в дружеството, могат да направят това, при условия, определени с КТД в дружеството, и спазване на чл. 170 от КТ.

### **ЧЛЕН 23**

Работниците и служителите, които имат право на допълнителен платен годишен отпуск за работа при не нормирано работно време се определя с КТД в търговските дружества. Размерът на този отпуск не може да бъде по-малък от 6 /шест/ работни дни.

### **ЧЛЕН 24**

/1/ За осъществяване на синдикална дейност на нещатаните председатели и секретари на синдикалните ръководства в търговските дружества, страна по КТД работодателят осигурява платен отпуск в размер на 8 часа за един календарен месец.

/2/ Този отпуск се разрешава само чрез писмено уведомяване от съответния синдикален деец в дружеството до работодателя, при спазване на чл. 159 от КТ.

### **ЧЛЕН 25**

За участие в заседанията на висшите ръководни органи на синдикалните федерации и важни обществени мероприятия /синдикални конференции, съвети, изпълнителни бюра или комитети, семинари, обучения, участия в преговори и др./, организирани от изпълнителните органи на синдикалните централи, страна по договора, работодателят осигурява на синдикалните дейци платен служебен отпуск за времето на синдикалното мероприятие, но не повече от 1 път в месеца, срещу подписан от председателя /или негов заместник/ на съответната синдикална централа документ, най-малко два дни преди началото на мероприятияето. При разрешаване на колективни трудови спорове, сключване на колективни трудови договори, предотвратяване на конфликти, работодателят командирова синдикалните дейци участващи в тези мероприятия.

## **ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ И ОБЕЗЩЕТЕНИЯ**

### **ЧЛЕН 26**

/1/ Минималната месечна работна заплата за дружествата по чл. 4, ал.1 е минималната работна заплата за страната увеличена с коефициент 1.40.

## **ЧЛЕН 27**

/1/ Увеличението на основните заплати на работниците и служителите се определя с КТД в търговските дружества в зависимост от финансовото им състояние, както и от постигнатите договорености на национално и отраслово равнище. При подписване на национално споразумение за индекс на увеличение на работните заплати, страните по настоящия договор започват преговори на браншово ниво.

/2/ Увеличението на основните заплати на работниците и служителите в търговските дружества с над 50% държавно участие е в пълния размер на необлагаемите средства за заплати, съгласно Наредбата за образувание на средствата за работна заплата.

## **ЧЛЕН 28**

През първото тримесечие на всяка календарна година страните по настоящия ОКТД подписват споразумение за увеличение на работните заплати на заетите в отрасъла, включващо пълния размер на ръста на инфлацията. При провеждане на преговорите за КТД в дружествата, в съответствие с конкретното финансово-икономическо състояние на дружествата, могат да се договорят и съответен процент на увеличение на работните заплати на персонала съгласно Наредбата за образувание на средствата за работна заплата.

## **ЧЛЕН 29**

/1/ Размерът на допълнителното трудово възнаграждение за нощен труд се определя с КТД в дружествата, но не по-малко от 45 процента от минималната часова заплата за страната.

## **ЧЛЕН 30**

/1/ За всяка година придобит трудов стаж и професионален опит се заплаща допълнително трудово възнаграждение в размер на 0.6 % от основната заплата. С КТД в дружествата могат да се договарят и по-високи размери.

/2/ За всяка година придобит трудов стаж и професионален опит се признава времето, през което работникът или служителят е работил и продължава да работи в съответното предприятие, както и трудовия му стаж, придобит в друго предприятие на отрасъла, на същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия.

/3/ Размерът на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит не може да бъде по-малък в проценти от този, получаван от работника или служителят към момента на влизане на настоящият ОКТД в сила, ако това е по-благоприятно за него.

/4/ Условието, при които се зачита сходният характер на работа, длъжност или професия по ал. 2 са:

а/ трудовият стаж да е положен в други предприятия на добивната промишленост или съответната дейност в други предприятия на длъжност, съответстваща на единичната група по Националния класификатор за професиите и длъжностите или на сходна професия или длъжност от съответната група;

б/ по изключение, за отделни специфични за съответното дружество длъжности, може да се признае за сходен и друг стаж по ред и начин, установен между страните по КТД.

#### **ЧЛЕН 31**

За работа при специфични условия на труд с временен характер, които водят до нервно и психическо натоварване се заплаща допълнително трудово възнаграждение. Конкретните условия и обхвата на работниците и служителите, както и размерът на това допълнително възнаграждение се договаря с КТД в дружествата.

#### **ЧЛЕН 32**

За положения извънреден труд по чл. 144, т. 4 и т. 5 от КТ работодателите информират синдикатите, страна по договора в дружествата.

#### **ЧЛЕН 33**

/1/ Положеният извънреден труд се заплаща с увеличение не по-малко от:

- 50 % за работата през работните дни;
- 75 % за работата през почивните дни;
- 120 % за работа на официален празник;
- 60 % за работа при сумарно изчисляване на работно време.

/2/ Увеличението по предходната алинея се изчислява върху brutното трудово възнаграждение.

/3/ Работодателят съставя в началото на всеки месец график, с който определя работниците и служителите, които ще работят в почивните дни за извършване на неотложни работи и поддържане на работните места. Работата в почивните дни

извън графика се счита за извънреден труд и се заплаща със съответното увеличение.

#### **ЧЛЕН 34**

За времето, през което работникът или служителят е на разположение на работодателя и се намира извън територията на предприятието, в мястото уговорено между тях, се заплаща трудово възнаграждение за всеки час или част от него, в размер не по-малък от 35 % от минималната часова работна заплата за бранша.

#### **ЧЛЕН 35**

При работа през официални празнични дни, които са в графика на работното време, на работниците и служителите се заплаща допълнително възнаграждение в размер на 110 % от трудовото им възнаграждение, определено по реда на ал. 2 на чл. 33 от този договор.

#### **ЧЛЕН 36**

/1/ Организацията на работната заплата в търговските дружества се регламентира с вътрешните правила за работната заплата. Същите се разработват с участието на синдикатите и не могат да противоречат на постигнатите договорености с КТД.

/2/ Определянето и изменението на трудовите норми се извършва съгласно чл. 250, ал. 1 и ал. 2 от КТ.

/3/ Препоръчва на работодателите и синдикатите, при водене на преговорите по КТД в дружествата от бранша, да договорят нива на минимални работни заплати по категории персонал, не по-ниски от договорените на браншово равнище минимални осигурителни доходи за същите категории персонал.

/4/ При повишаване квалификацията на работниците и служителите, във вътрешните нормативни документи на дружеството може да се предвиди увеличение на трудовото възнаграждение.

#### **ЧЛЕН 37**

Размерът на обезщетенията по членове 218, 222, 225 и 331 от КТ се определят с КТД в дружествата.

#### **ЧЛЕН 38**

Възнаграждението по време на отпуск на работника и служителя по чл. 157, ал. 1 т. 1-3 е дневното брутно трудово възнаграждение, определено по реда на чл. 177 от КТ.

### **ЧЛЕН 39**

В дружествата с над 50% държавно участие, след приключване на всяко тримесечие, работодателите представят на синдикатите, страни по ОКТД, справка за изплатените и полагащи се средства по Наредбата за образуване на средствата за работна заплата.

### **ЧЛЕН 40**

/1/ Заработеното месечно трудово възнаграждение се изплаща авансово и окончателно до 31-во число на месеца, следващ този, за който е изчислено.

/2/ При недостиг на средства в дружеството временно се изплаща 60 (шестдесет) на сто от брутното трудово възнаграждение, но не по-малко от минималната работна заплата за дружеството.

/3/ Разликата до пълния размер на заработеното трудово възнаграждение се изплаща допълнително в тримесечен срок с лихва, равна на основния лихвен процент за съответния период.

/4/ При закъснение в изплащането на трудовото възнаграждение за повече от един месец от предвидения график работодателят осигурява информация за дължимите суми за всеки работник, както и за неизплатените осигурителни и здравни вноски.

## **ЗДРАВΟΣЛОВНИ И БЕЗОПАСНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД И ТРУДОВА МЕДИЦИНА**

### **ЧЛЕН 41**

/1/ Работодателят осигурява обслужване от Служба по трудова медицина съгласно Наредба № 3 от 25.01.08 г. на МЗ и МТСП за условията и реда за осъществяване дейността на службите по трудова медицина.

/2/ Работодателят съвместно с упълномощени представители на синдикатите страни по договора и Службата по трудова медицина разработва и утвърждава правила за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд включително и периодичността на замерите на параметрите на работната среда.



/3/ Работодателят съвместно с упълномощени представители на синдикатите страни по договора и Службата по трудова медицина разработва мерки за подобряване състоянието на работната среда.

/4/ По предписание на Службата по трудова медицина работодателят осигурява профилактични прегледи за работниците и служителите на дружеството, съгласно нормативните изисквания. Работодателите и длъжностните лица в предприятията са длъжни да опазват в тайна данните за здравословното състояние на отделните работници и служители от и за съответните медицински прегледи.

/5/ Работодателят предоставя безплатно специално работно и униформено облекло и лични предпазни средства на работниците и служителите, които се задължават да ги използват по предназначението им, и то само по време на работа, по списък съгласно КТ, подготвен с участието на синдикатите-страни по договора, и утвърден от Съвета на директорите.

/6/ Работодателят осигурява безплатни медикаменти на работните места, необходими за оказване на спешна медицинска помощ.

/7/ Работодателите осигуряват за всички работни места писмени инструкции включващи правилата за работата, техническите и организационни мерки за осигуряване безопасността и здравето на работещите. Преписи от инструкциите да се предоставят срещу подпис на работниците, а извадки от тях да се поставят на определени места.

#### **ЧЛЕН 42**

/1/ Работодателят осигурява безплатна храна и/или добавките към нея на работниците и служителите, които работят при специфичен характер и организация на труда. Определянето на работниците и служителите, които имат право на безплатна храна става след консултация със синдикатите. Стойността на безплатната храна и/или на добавките към нея се договарят с КТД в търговските дружества. В КТД може да се договаря и получаването на мляко за определени професии на стойност над определената за безплатна храна.

/2/ Стойността на безплатната храна и/или добавките към нея не може да бъде по-малка от 3.00 лв. на ден, а за работещите при подземни условия, не по-малка от 5.00 лв. на ден.

/3/ По искане на работниците, имащи право на безплатна храна и/или добавките към нея, работодателят им изплаща левовата равностойност на същата, ако това е договорено с КТД.

#### **ЧЛЕН 43**

Работодателят предоставя възможност на синдикалните организации-страна по настоящия договор, да се запознаят с информацията и проектите за реконструкция, въвеждане на нова техника или технология в раздела за здравословни и безопасни условия на труд.

#### **ЧЛЕН 44**

Синдикалните организации се задължават да съдействат за спазване нормите по здравословни и безопасни условия на труд в дружеството и могат да правят предложения пред работодателя по засягащите ги въпроси.

#### **ЧЛЕН 45**

Работодателите своевременно уведомяват синдикатите в случай на проверка от контролни органи по безопасност и здраве, с оглед участие на синдикалистите-членове на комитети по условия на труд в проверките. След приключване на проверките предоставят при поискване от синдикатите преписи от констатациите и предписанията на контролните органи.

#### **ЧЛЕН 46**

Работодателите осигуряват периодично обучение на представителите на работниците в комитетите и групите за условия на труд по въпроси, свързани с условията за безопасна работа на труда и трудовата медицина.

#### **ЧЛЕН 47**

Работодателите предоставят на синдикатите:

а. оценка на риска за здраве и безопасност на труда, изготвен в съответствие с изискванията на ЗЗБУТ;

б. тримесечни анализи на дейността по осигуряване на безопасност и здраве при работа, както и тримесечни анализи на трудовия травматизъм и професионалните заболявания;

в. годишни програми за придобиване знания и повишаване квалификацията по безопасност и здраве при работа;

- г. годишни анализи на здравето състояние на работещите;
- д. годишни анализи на дейността по трудова медицина.

## **СОЦИАЛНО-БИТОВО ОБСЛУЖВАНЕ. СОЦИАЛНО ОСИГУРЯВАНЕ И ПОДПОМАГАНЕ**

### **ЧЛЕН 48**

/1/ Работодателите самостоятелно или съвместно с други организации осигуряват столово хранене, а там, където специфичните условия не позволяват това, по друг подходящ начин, уточнен със синдикатите по месторабота, страни по договора и с КТД в търговските дружества.

/2/ В зависимост от финансовите възможности работодателят осигурява:

а. средства за поевтиняване на храната;

б. средства за издръжка на собствена почивна база и договаря използването на наетите бази за почивка и туризъм или изплаща процент от разходите на своите работници и служители, определен с КТДЗ в дружеството при спазване на изискванията на чл. 293 от КТ.

в. транспортно обслужване на работниците и служителите от местоживеенето до местоработата и обратно.

/3/ Разпределението на картите за почивка във ведомствените почивни бази се извършва от комисия, изградена на паритетни начала от синдикатите - страни по договора и работодателя.

### **ЧЛЕН 49**

При наличие на парични средства за официални празници работодателят може да изплаща допълнително възнаграждение, както и да финансира част от разходите за отдих, почивка и възстановяване на работниците и служителите при ползването на платения годишен отпуск, при спазване изискванията на чл. 293 от КТ.

### **ЧЛЕН 50**

/1/ В случай на смърт на работник или служител от трудова злополука работодателят изплаща на пострадалото семейство финансова помощ в размер на не по-малко от 4 средни месечни брутни работни заплати за дружеството.

/2/ В случай на смърт на работник или служител, работодателят изплаща на семейството му финансова помощ в размер на не по-малко от 2 средни месечни брутни за дружеството работни заплати.

/3/ За средна брутна месечна работна заплата се приема брутната работна заплата за месеца, предхождащ събитието.

/4/ Финансовата помощ по ал.1 не се изплаща при доказана виновност на пострадалия.

#### **ЧЛЕН 51**

/1/ Работодателят застрахова за сметка на дружеството работниците и служителите с рискови и други професии със застраховка "Живот и злополука", съгласно чл.52 от ЗЗБУТ и Наредбата за задължително застраховане на работниците и служителите за риска „трудова злополука“. Професиите, застрахователните събития и размерът на застраховката се определя с КТД в дружествата;

/2/ Когато в резултат на трудова злополука е настъпила временна, продължила повече от 30 /тридесет/ календарни дни нетрудоспособност, работодателят подпомага пострадалите работници и служители, по ред установен с КТД в дружеството.

#### **ЧЛЕН 52**

Работодателят при възможност участва съвместно с работниците и служителите, членове на синдикатите, страна по договора, в доброволното им пенсионно и здравно осигуряване. Конкретният размер на вноските се договаря с КТД в съответното дружество.

#### **ЧЛЕН 53**

На всеки 6 /шест/ месеца работодателят съвместно със синдикатите, страна по договора, разглеждат изпълнението на КТД в дружеството.

### **СОЦИАЛНО СЪТРУДНИЧЕСТВО И ПАРТНЬОРСТВО**

#### **ЧЛЕН 54**

/1/ Страните регулират и контролират изпълнението на настоящия договор на основата на равноправен диалог, преговори и социално партньорство.

/2/ За тази цел на всички нива се формират комисии за социално партньорство.

/3/ Комисиите за социално партньорство работят по разработени правила, които определят състава им, социалните цели, предмета и компетенциите, както и процедурите за дейността им.

/4/ В компетенциите на комисиите за социално партньорство е решаването на споровете по изпълнение на настоящия договор и всички конфликти, възникнали в дружеството свързани с трудовите и осигурителни отношения.

/5/ Решенията в комисиите за социално партньорство на всички нива се вземат с консенсус.

#### **ЧЛЕН 55**

/1/ По споровете по ал. 4 от предходния член, страните се задължават да започнат преговори в четиринадесет дневен срок след представяне на писмено искане от работодателя или синдикалните органи в дружеството.

/2/ След изтичане на срока страните си запазват правото да отправят иск до правораздавателните органи, да сигнализират органите за контрол по труда или да предприемат законни самостоятелни действия.

#### **ЧЛЕН 56**

/1/ Работодателите се задължават предварително да информират и консултират със синдикатите страни по договора, всички въпроси, свързани със:

а. съществени структурни промени в дружеството;

б. съществени изменения на предмета на дейност;

в. въвеждане на нови технологии със значими социални последици /съкращаване на работници, неблагоприятни изменения в трудовите правоотношения и други подобни/;

/2/ Вътрешните нормативни документи /правилници, наредби и др./ относно трудовите и осигурителни отношения се разработват и приемат само на основата на широк диалог с работниците и служителите и с активното участие на синдикалните ръководства. Работодателят своевременно предоставя на синдикатите необходимата информация за обсъждане и подготвяне на вътрешните документи.

Тяхното популяризиране и разясняване се извършва съвместно от работодателя и синдикатите, страни по договора.

#### **ЧЛЕН 57**

/1/ Синдикатите, страни по настоящия договор, поемат задължението да съдействат за запазване на социалния мир в търговските дружества;

/2/ Синдикатите страни по договора ще се въздържат от действия, които могат да навредят на доброто име и престижа, както и на интересите на дружеството.

### **УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ**

#### **ЧЛЕН 58**

/1/ Правото на синдикална дейност в дружествата възниква от момента на доказано сдружаване на работници и служители в синдикални организации.

/2/ Работодателите изпълняват задълженията си спрямо синдикалните организации за осигуряване на условия за синдикална дейност, след представяне на удостоверение за легитимност, издадено от централите на синдикатите, страни по настоящия договор.

/3/ Удостоверенията по предходната алинея се представят еднократно в началото на годината или в случай на промяна на субектите в договора.

#### **ЧЛЕН 59**

Работодателят няма право да противостои на работниците и служителите, членове на синдикатите, страни по договора и на синдикалните им ръководства да упражняват своите синдикални права, както и да им налагат дисциплинарни наказания само и единствено за това.

#### **ЧЛЕН 60**

/1/ Работодателите в дружествата предоставят безвъзмездно за ползване недвижимо имущество, оборудване, помещения, обзавеждане, средства за комуникация и други материални и финансови условия, необходими за синдикалната дейност на

структурите на синдикатите, страни по този договор, съгласно чл. 46 от КТ.

/2/ Материалните условия, които се предоставят на синдикатите за осъществяване на тяхната дейност по предходната алинея, се конкретизират с КТД.

/3/ Работодателите при възможност осигуряват средства за международна синдикална дейност на страните по договора.

#### **ЧЛЕН 61**

Работодателите приемат да сключват със съответните синдикални организации по месторабота и техните Федерации, страна по ОКТД, договори за извършване на консултантски, експертни, обучения и други услуги срещу заплащане, при спазване на нормативните документи.

#### **ЧЛЕН 62**

/1/ Синдикалните органи в дружествата имат право на достъп до информация, свързана с колективното трудово договаряне, и на тази за осъществяване на функциите им по реда на чл.чл. 130а; 130 б и 130 в от КТ. Срокът, обемът на информацията и достъпа до нея се урежда с КТД или с допълнително споразумение.

Информацията се осигурява в четиринадесет дневен срок от поискването ѝ.

/2/ Синдикалните дейци в дружеството имат право на достъп до всички работни места, без да пречат на производствената дейност, и при спазване на Правилника по безопасността на труда.

/3/ Работниците и служителите, членове на синдикатите, страни по договора в дружеството, могат да провеждат събрания и срещи по своя инициатива или по инициатива на синдикалните ръководства, след минимум 24-часово предварително уведомяване на работодателя по ред, уточнен с КТД в дружествата.

/4/ Работодателите осигуряват в рамките на утвърденото за дружеството работно време не по-малко от 1 /един/ час месечно синдикално време за събранията по предходната алинея.

/5/ Работодателите нямат право да противодействат на не синдикални членове да участват в събранията и срещите по предходните ал. 3 и ал. 4.

## **ЧЛЕН 63**

/1/ Работодателите осигуряват със заповед неплатен отпуск на щатните синдикални дейци за времето на техния мандат.

/2/ Ако към датата на изтичане на мандата, длъжността се окаже съкратена, работодателят осигурява друга длъжност, равностойна на предишната.

/3/ Когато след изтичане мандата на щатните синдикални дейци същите продължават да работят на предишните си (или други равностойни) длъжности, времето на техния мандат се признава за придобит трудов стаж и професионален опит в съответствие с чл.30, ал.2 от настоящия ОКТД и чл.12, ал.5 от НСОПЗ.

/4/ Синдикални дейци, избрани преди 01.01.1993год. на щатни длъжности в ръководните и контролните органи на синдикалните организации, страна по договора, се възстановяват от работодателя след изтичане на мандата им на длъжността, която са заемали преди избора.

/5/ В случай на съкращаване на щата или намаляване обема на работа, работодателят предлага на членовете на синдикалните съвети /комитети/, страна по договора, които са на нещатна изборна длъжност, друга подходяща работа.

/6/ Работодаателят може да осигурява на щатните представители на синдикатите, страна по договора всички придобивки, от които се ползват работещите в дружеството, включително застраховка "Злополука-живот".

/7/ Работодаателят приема събирането по ведомост на синдикалния членски внос в управляваното от него дружество, по представен от синдикалните организации, страна по договора, поименен списък на техните членове и спазване на действащите нормативни документи. Възнаграждението на служителите, събиращи членски внос, се договаря от синдикалните организации по месторабота.

/8/ На синдикалните дейци от организациите, страни по договора, избрани на щатни длъжности в ръководните органи, които са били в трудови отношения с дружеството при пенсиониране, работодателят може да изплаща разликата до увеличениния размер на обезщетение по чл.222, ал.3 от КТ, ако не са ги получили.



## ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

### Параграф 1

Тълкуванията по ОКТД се правят от Комисията по договарянето на настоящия ОКТД.

### Параграф 2

/1/ ОКТД влиза в сила от подписването му и действието му продължава за срок от 2 години.

/2/ Увеличението на **основните** заплати и други клаузи от настоящия ОКТД и КТД по дружества могат да се договарят и за по-кратки срокове.

### Параграф 3

Регистрацията на ОКТД се извършва в Главната Инспекция по труда в седемдневен срок от подписването му.

### Параграф 4

Всички анекси приети по реда на ОКТД от Комисията по договарянето, третиращи въпроси невключени, но допълващи настоящия ОКТД са неразделна част от него.

### Параграф 5

Търговски дружества по смисъла на настоящия договор са организациите-юридически лица, фирми, институти, предприятия и техните клонове, звена и поделения.

### Параграф 6

Всички договорености в настоящият договор са задължителни и минимални. В КТД на дружествата могат да се договарят и по-благоприятни условия.

### Параграф 7

Страните по ОКТД, на основание чл. 51б, ал. 4 от КТ да поискат от Министъра на труда и социалната политика да разпространи прилагането на ОКТД във всички дружества и дейности, посочени в чл.4, ал.1, включително и тези в ликвидация.

### Параграф 8

Комисията по договарянето веднъж в годината обсъжда изпълнението на ОКТД и състоянието на КТД в дружествата.

### Параграф 9

През третото тримесечие на съответната година, в съответствие с изискванията на МТСП, страните ще договарят размера на минималните осигурителни доходи за отрасъла.

**Параграф 10**

При промяна на трудовото законодателство, на други нормативни актове и на обективни обстоятелства свързани с дейността на отрасъла, в срок от 45 дни страните се договарят за налагащите се изменения в настоящия ОКТД.

Дата на подписване: 30.01.2009 год.

**СТРАНИ ПО ДОГОВОРА:**

**РАБОТОДАТЕЛИ:**

**БЪЛГАРСКА МИННО-ГЕОЛОЖКА КАМАРА**

Председател:



д-р инж. И. Доцорков

**СИНДИКАТИ:**

**ФНСМ - КНСБ**

Председател:



инж. П. Токмакчиев

**СМФ "ПОДКРЕПА"**

