



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

Иск.№ 6100 / 0153

София, 13.12.2004

ДО
Г-Н ГЕОРГИ ЖЕЛЕВ,
ИЗПЪЛНИТЕЛЕН ДИРЕКТОР
НА "БАНКА-ДСК" - ЕАД

ДО
Г-Н НИКОЛАЙ МАРЕВ,
ПРОКУРИСТ
НА "БАНКА-ДСК" - ЕАД

ДО
Г-ЖА ВАЛЕРИЯ НИКОЛОВА,
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА НАЦИОНАЛНИЯ
БАНКОВ СИНДИКАТ КЪМ КНСБ

Уведомяваме Ви, че представеният колективен трудов договор за работниците и служителите от БАНКА-ДСК – ЕАД, сключен на 02.12.2004 г., е вписан в специалния регистър на ИА"ГИТ", под № 41, на 11.12.2004г., съгласно чл. 53, ал. 3 от Кодекса на труда.

ИЗПЪЛНИТЕЛЕН ДИРЕКТОР:


/инж. Г. Младенов/

си/



■ БАНКА ДСК ЕАД
BANK DSK EAD

"БАНКА ДСК" ЕАД - ЦУ 1036 СОФИЯ, ул. "МОСКОВСКА" №19	
Изх. №	11-01-14253
ДАТА	10.12.04г.

НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЯ ПО ТРУДОВИ РЕСУРСИ И ЧОВЕШКИ РЕСУРСИ	
Сх. №	6100/0153
Дата	10.12.2004

ДО

ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ
"ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА

Т У К

Приложено, изпращаме Ви екземпляр от колективния трудов договор, сключен на 02.12.2004 г. между "Банка ДСК" ЕАД и Националния банков синдикат към КНСБ за вписване в регистъра на Главната инспекция по труда в съответствие чл. 53, ал. 3 от Кодекса на труда.

Приложение: 1 екземпляр от КТД на Банка ДСК.

Стоян Пенков
НАЧАЛНИК УПРАВЛЕНИЕ
"ЧОВЕШКИ РЕСУРСИ И ПРАВНО"



Д. "Кривина"
Зм. Вмешване и
отговор
10/12/04

Въведен в спис. регистр
на ЦА „ПМ“ т.д. № 4

КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР



Днес, 02.12.2004 г. в гр. София, между ръководството на “Банка ДСК” ЕАД, София представлявана от Георги Динев Желев – изпълнителен директор и Николай Иванов Марев – прокуриснт, наричани по нататък “РАБОТОДАТЕЛ” от една страна и от друга страна – Националния Банков Синдикат /НБС/ към КНСБ, представляван от Валерия Богданова Николова – Председател, се сключи настоящият Колективен трудов договор за следното:

І. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. Двете страни, като отчитат особено важното значение на Колективния трудов договор /КТД/ за уреждане на трудовите, социалните и осигурителните отношения на работниците и служителите, приемат, че той е основен инструмент за гарантиране на социалния мир в Банката.

Чл. 2. Предмет на КТД са трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения, както и социалните и осигурителните отношения на работниците и служителите, които не са уредени с повелителните разпоредби на закона.

Чл. 3. Клаузи в индивидуалните трудови договори /споразумения/ на работниците и служителите, спрямо които КТД има действие, които противоречат на същия КТД или го заобикалят – са недействителни и автоматично се заместват от клаузите на този договор.

Чл. 4. Главна цел на този договор е да осигури еднопосочност на интересите на Банката и на служителите и работниците ѝ за постигането на високоефективен труд, диференциация на възнаграждението в зависимост от количеството, качеството и резултатите от труда, както и да уреди всички други въпроси по повод полагането на труд.

Чл. 5. /1/ Колективният трудов договор има действие спрямо работниците и служителите на Банката, които са членове на синдикалните организации на Националния банков синдикат, както и спрямо всички други работници и служители на Банката, които не членуват в тези синдикални организации, но са поискали да се присъединят към договора при изпълнение на следните уговорки между страните, ред и условия, в съответствие с чл. 57 ал. 2 КТ.

1. да подаде писмено заявление до работодателя или до ръководството на съответната синдикална организация с искане за присъединяване
2. да внесат солидарна, присъединителна вноска в размер на 50 лв. за всяка календарна година по сметка 17191/1001318615 – клон Московска – София, ”Подпомагане на деца сираци”.

/2/ Страните се договарят взаимно да се уведомяват за подадените заявления за присъединяване, които се завеждат в специално заведени за целта дневници.

/3/ Договореностите в КТД влизат в сила за присъединилите се от датата на внасянето на съответната сума и важат за една календарна година.

/4/ Събраните средства от посочената сметка, регулярно се разпределят от специална комисия, създадена от страните по договора.

Чл. 6. Този Колективен трудов договор обхваща договарянето между Работодател и Синдикат по следните въпроси:

- а/ трудова заетост, квалификация и преквалификация;
- б/ работно време, почивки и отпуски;
- в/ трудови и други възнаграждения и обезщетения;

- г/ безопасни и здравословни условия на труд;
- д/ обществено, здравно осигуряване и застраховане;
- е/ социални придобивки и преференции;
- ж/ участие на служителите и работниците в управлението;
- з/ условия за осъществяване на синдикална дейност.

II. ТРУДОВА ЗАЕТОСТ, КВАЛИФИКАЦИЯ И ПРЕКВАЛИФИКАЦИЯ

Чл. 7. /1/ В случаите, когато Работодателят има намерение да извърши закриване на дейности, съкращаване в щата, намаляване обема на работа и други структурни промени, се задължава да уведоми писмено съответните синдикални ръководства поне 30 дни преди горепосочените действия и да организира провеждането на задължителни консултации с тях с цел постигане на споразумение за избягване и за ограничаване на неблагоприятните последици за работниците и служителите.

/2/ Към уведомлението по преходната алинея задължително се прилагат и данните относно:

1. причини и необходимостта за предложените промени;
2. броят и категориите на работниците и служителите, които ще бъдат засегнати от тези промени;
3. периоди, през които трябва да се извършат промените;
4. възможностите за пренасочване на подлежащите на уволнение работници и служители;
5. предвидените критерии за подбора на работниците и служителите, които ще бъдат засегнати от промените;
6. времето, през което ще се извърши уволнението.

/3/ В срок до 10 дни след получаване на уведомление от Синдикалното ръководство, Работодателят организира консултации по ал. 1, на които синдикалните ръководства изразяват мнението си и предлагат алтернативни варианти за намаляване на неблагоприятните последици от промените.

/4/ В разумен срок, но не по-малко от 7 дни, след проведени консултации синдикалните ръководства изразяват писмено становището си по предложените промени.

Чл. 8. /1/ При закриване на работни места, Работодателят предприема мерки за пренасочване и устройване на определените за освобождаване работници и служители на незаемите работни места, ако отговарят на изискванията за тези длъжности.

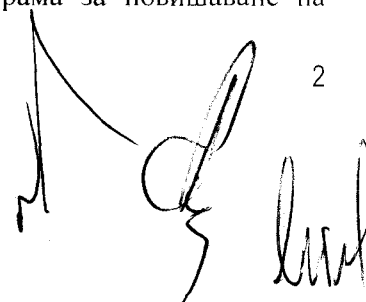
/2/ При равни други условия, освободените от поделения на Банката работници и служители поради съкращения, закриване на структурни звена от Банката, намаляване обема на работата, се ползват с предимство при приемане на работа в други структурни единици на Банката.

/3/ Работодателят предоставя на подходящо място в Централно управление, както и в отделните клонове на Банката своевременна писмена информация на работниците и служителите за свободните работни места и длъжности при пълно и непълно работно време на всички нива, включително и за ръководните длъжности, както и за изискванията за заемането им.

/4/ Информация по преходната алинея се предоставя на съответните синдикални ръководства.

Чл. 9. Работодателят поема задължението да осигурява условия за повишаване на професионалната квалификация и преквалификация на служителите и работниците, съобразно измененията в обема и характера на работата, като осигурява необходимите средства в съответствие с утвърдената от УС на Банката програма за повишаване на

2



квалификацията на персонала, с която се запознава предварително Синдиката и дава своето становище и мнение по нея.

III. РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ И ОТПУСКИ

Чл. 10. Правилникът за вътрешния трудов ред се изготвя от Работодателя с участието на представители на Синдиката, съгласно чл. 37 от Кодекса на труда /КТ/.

Чл. 11. Работодателят поема задължението да осигурява две технологични почивки на служителите в Банката с продължителност по 15 минути - една преди обяд и една след обяд, които се включват в работното време, като през същото това време се осигурява непрекъснато обслужване на клиентите.

Чл. 12. /1/ Размерът на основния платен годишен отпуск, съобразно трудовия стаж, е следният:

- ◆ 20 работни дни – при общ трудов стаж в банката до 10 години;
- ◆ 21 работни дни – при общ трудов стаж в банката от 10 до 15 години;
- ◆ 22 работни дни – при общ трудов стаж в банката над 15 години.

Чл. 13. За работа при ненормиран работен ден, работниците и служителите от системата на Банката, ползват допълнителен платен годишен отпуск от 5 до 10 работни дни по преценка на работодателя, съгласно утвърден съвместно със Синдиката списък.

Чл. 14. Служителките и работничките в Банката с две живи деца до 18 годишна възраст имат право на 2 работни дни, а служителките и работничките с 3 или повече живи деца до 18 годишна възраст – на 4 работни дни платен отпуск за всяка календарна година. Този отпуск се ползва от работничката или служителката по желание и не може да се компенсира с парично обезщетение, освен при прекратяване на трудовото правоотношение.

Чл. 15. Служителите и работниците на Банката, участващи като кръводарители, освен определения в чл. 157, ал. 1, т. 2 от КТ отпуск, получават допълнителен платен отпуск при първо кръводаряване - 2 работни дни /или общо 4 работни дни/; при второ кръводаряване - 3 работни дни /или общо 5 работни дни/ платен отпуск за една календарна година. Този отпуск се заплаща от работодателя в размера на чл. 177 от КТ.

IV. ТРУДОВИ И ДРУГИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ И ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

Чл. 16. Основното възнаграждение по индивидуалния трудов договор се формира въз основа на личния принос на всеки служител и комплексната му оценка по системата за оценяване, съгласно утвърдени нормативни актове и документи.

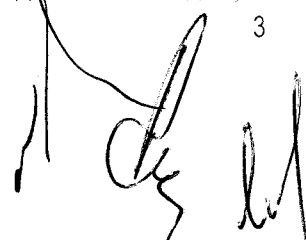
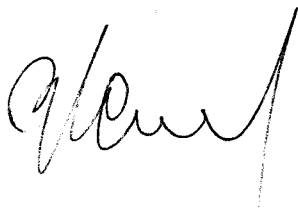
Чл. 17. Трудовите възнаграждения се изплащат както следва:

- авансово на 15 число на месеца в размер на 40 % от основната месечна работна заплата;
- окончателно в последния работен ден на текущия календарен месец.

Трудовите възнаграждения на служителите се превеждат по картовите и разплащателните им сметки.

Чл. 18. Работодателят и Синдикатите се споразумява основните заплати и политиката по доходите в системата да се преразглеждат най-малко веднъж годишно.

Чл. 19. Работник или служител, който освен своята работа или длъжност, изпълнява длъжност или работа на отсъстващ работник или служител за срок по-дълъг от 30 дни, с



изключение на случаите, когато отсъстващия ползва годишен отпуск, има право на допълнително трудово възнаграждение, в размер до 30 на сто от основното трудово възнаграждение на замествания, договорено с писмено споразумение.

Чл. 20. /1/ Положеният от работниците и служителите извънреден труд се заплаща с увеличение, както следва:

- ◆ 55 на сто - за работа през работните дни;
- ◆ 80 на сто - за работа през почивните дни;
- ◆ 100 на сто - за работа през дните на официалните празници.

/2/ Увеличението по предходната алинея се изчислява върху основното трудово възнаграждение, определено с трудовия договор.

Чл. 21. За всеки отработен нощен час, или част от него между 22.00 и 6.00ч. на служителите и работниците се заплаща допълнително трудово възнаграждение за нощен труд в размер на 0.072 лева, увеличено с 80 на сто от определения размер на минималната часова работна заплата за страната.

Чл. 22. /1/ След приключване и приемане по установения ред на счетоводния отчет, за полугодieto и за края на годината, в зависимост от постигнатите финансови резултати по поделения, по решение на УС на Банката, се изплаща допълнително възнаграждение за текущи резултати.

/2/ Размерът на средствата за допълнителни възнаграждения за текущи резултати на поделенията и на Централно управление, се определят от УС на Банката, в зависимост от постигнатите финансови резултати по места съгласно плановите разчети.

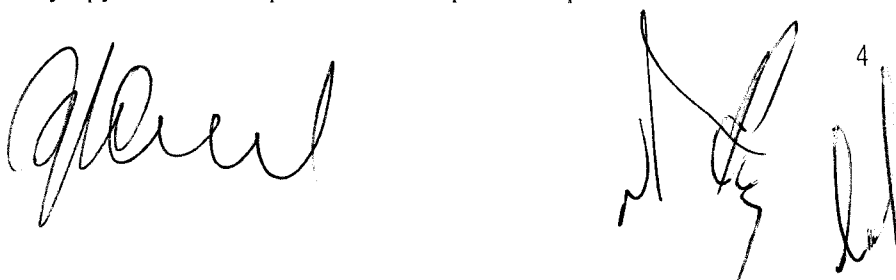
Чл. 23. За продължителна работа на работниците и служителите от Банката, се заплаща допълнително месечно възнаграждение в размер на 1 % върху основното трудово възнаграждение, определено с индивидуалния трудов договор, за всяка прослужена година, с изключение на служителите, които са в изпитателен срок за първи път при постъпване на работа в Банката.

Чл. 24. При прекратяване на трудовото правоотношение поради болест /чл. 325, т. 9 и чл. 327, т. 1 от КТ/, работникът или служителът има право на обезщетение от Работодателя в размер на brutното му трудово възнаграждение за срок от 2 месеца, увеличено с 10 на сто, ако има най-малко 5 години трудов стаж и през последните 5 години трудов стаж не е получил обезщетение на същото основание.

Чл. 25. Работодателят изплаща обезщетение по чл. 222, ал. 3 от Кодекса на труда на работници и служители, придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, които са работили в системата на Банката или извън системата, но при условията на същата банкова дейност и са преназначени в Банката, съгласно реорганизации, извършени със съответни нормативни актове, преди придобиване на това право, както следва:

- ◆ при трудов стаж в Банката до 5 г. - 2 brutни трудови възнаграждения;
- ◆ при трудов стаж в Банката от 5 до 10 г. - 3 brutни трудови възнаграждения;
- ◆ при трудов стаж в Банката от 10 до 15 г. - 7 brutни трудови възнаграждения;
- ◆ при трудов стаж в Банката над 15 г. - 8 brutни трудови възнаграждения.

Чл. 26. При уволнение, поради закриване на предприятието или част от него, съкращаване в щата, намаляване обема на работа или спиране на работа за повече от 15 работни дни, работодателят дължи обезщетение на работника или служителя по чл. 222 ал. 1 от КТ в размер на brutното му трудово възнаграждение за времето през което е останал без



4

работа, но не за повече от един месец. Част от формираната икономия от разходи за персонал поради оптимизиране на числеността може да се разпределя еднократно целево между подразделенията по схема, съгласувана между Банката и Синдиката.

Чл. 27. Не може да бъде уволнен поради закриване на част от предприятието, съкращаване в щата и намаляване обема на работа, работник или служител с над 10 години трудов стаж в Банката, на който му остава една година до придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, освен ако не му бъдат заплатени 8 месечни брутни трудови възнаграждения.

V. БЕЗОПАСНИ И ЗДРАВΟΣЛОВНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД

Чл. 28. Осигуряването на безопасни и здравословни условия на труд в Банката е задължение на Работодателя, а служителите и работниците носят отговорност при неспазване на установените правила за безопасен труд.

Чл. 29. Всички средства, които пострадалият при трудова злополука е изразходвал за възстановяване на здравето си, се възстановяват от Работодателя.

Чл. 30. /1/ Работодателят осигурява работно облекло на работниците, когато характера на извършваната от тях работа налага да се запази личното им облекло.

/2/ Списъкът на работниците по длъжности и професии, които имат право на безплатно работно облекло, както и вида, модела, материята, цвета и срока на износването му, се определя от Работодателя, съгласувано със Синдиката.

/3/ Работното облекло се предоставя на работника най-късно 3 дни след постъпването му на работа.

/4/ Работното облекло след изтичане на срока за износване не подлежи на връщане.

Чл. 31. Работодателят поема задължението веднъж годишно да извършва за своя сметка профилактични медицински прегледи на служителите и работниците от Банката, съгласно изискванията на Наредба № 3/1987 за задължителните предварителни и периодични медицински прегледи, както и имунизация против грип, а при необходимост (епидемия) и друг вид имунизация.

Чл. 32. /1/ Работодателят се задължава да осигури обслужване на служителите и работниците от Банката от служба за трудова медицина в съответствие с Наредба № 14 на Министерство на здравеопазването от 1998 г.

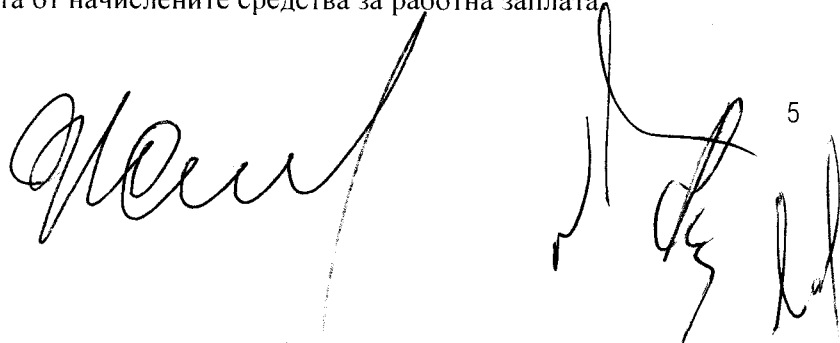
/2/ Когато обслужването се извършва по договор, а не от създадена от Работодателя служба по трудова медицина, задължително се договарят минималния обем от дейности и време за обслужване, съгласно раздел II и Приложение № 1 от Наредбата.

VI. ОБЩЕСТВЕНО ОСИГУРЯВАНЕ

Чл. 33. Работодателят се задължава да извършва допълнително доброволно пенсионно осигуряване на работниците и служителите в Банката за своя сметка

VII. СОЦИАЛНИ ПРИДОБИВКИ И ПРЕФЕРЕНЦИИ

Чл. 34. Страните постигнаха съгласие размерът на средствата за социални мероприятия да бъде 10 процента от начислените средства за работна заплата.



5

Чл. 35. /1/ Изразходването на 10 % от договорените по предходния член средства за социални мероприятия, определени с решение на общото събрание на служителите от Банката по предложение на Синдиката и след съгласуване с Работодателя, става примерно за:

- ◆ използване системата на ваучери за храна до 40 лв
- ◆ организирано хранене съобразно рационалните норми и специфични условия на труд;
- ◆ транспортно обслужване от местоживееене до месторабота и обратно;
- ◆ подпомагане на млади и новопостъпили работници и служители;
- ◆ подпомагане на изпаднали в беда служители и работници и техните семейства, чрез изплащане на еднократни помощи в пари или натура на работниците и служителите за лекарства, при продължително боледуване, за раждане, при смърт на член от семейството или при други случайно настъпили събития;
- ◆ задоволяване на други социално битови и културни потребности.

/2/ Не се допуска извършването на разходи над нормативно определените.

Чл. 36. /1/ Работодателят поема ангажимента при постигнати положителни резултати но не по-късно от м. юни на календарната година да изплаща на служителите средства за отпих. Размерът на средствата се определя след консултации със Синдиката.

/2/ Право на ползване на средствата по ал. 1 имат всички работници и служители в Банката с изключение на:

- ◆ в изпитателен срок /за първи път при постъпване в Банката/;
- ◆ прекратили трудовите правоотношения преди вземане на решението от УС за изплащане на сумите ;
- ◆ служители с по - малко от 6 м. трудов стаж в Банката.

/3/ Служители, работещи при условията на непълно работно време имат право да получат средствата по ал. 1 пропорционално на договореното по трудов договор работно време.

Чл. 37. С решение на УС служители и пенсионери на Банката могат да бъдат освобождавани от такси и комисионни по банкови услуги. С решение на УС служители на Банката могат да ползват преференциални ливвени проценти по кредити само при спазване на законите и нормативни изисквания.

Чл. 38. Работодателят съгласува със Синдиката разходи за тържествано честване на деня на Банкера, Нова година и други значими за Банката и страната празници.

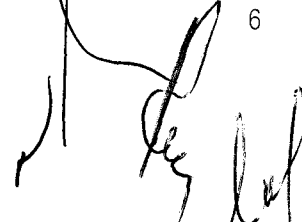
VIII. УЧАСТИЕ НА СЛУЖИТЕЛИТЕ И РАБОТНИЦИТЕ В УПРАВЛЕНИЕТО

Чл. 39. /1/ Страните се споразумяха Синдикалните ръководства да участват в обсъждането, подготовката и приемането на проектите на всички вътрешни правилници и наредби, които се отнасят до трудовите, осигурителните и социални отношения, за което работодателят задължително ги кани.

/2/ Ръководството на НБС има право редовно да получава всички вътрешни нормативни актове за сведение /решения, указания, правилници и пр./.

IX. УСЛОВИЯ ЗА ОСЪЩЕСТВЯВАНЕ НА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ

Чл. 40. Работодателят се задължава да не ограничава свободното членуване или не членуване в НБС и създава условия на Синдиката да развива свободно своята дейност, да



упражнява правомощията си и да представлява своите членове в съответствие с разпоредбите на Конституцията, Кодекса на труда, Конвенциите на Международната организация по труда, ратифицирани от Република България, Устава на Банката, Правилниците за работа на Надзорния съвет и на Управителния съвет и други вътрешни правила на Банката.

Чл. 41. /1/ Щатните изборни синдикални дейци се считат в неплатен отпуск за времето, докато заемат съответната синдикална длъжност /чл. 161, ал. 2 от КТ/.

/2/ Лице, което заема платена изборна длъжност като председател на Синдиката, след като бъде освободено от нея, се връща на длъжността, която е заемало преди избирането му. Ако тя е съкратена, с негово съгласие се назначава на друга работа, съответстваща на образованието и квалификацията му в същата структура на Банката. Това не се отнася за случаите, когато лицето е освободено - отзовано от платената, изборна синдикална длъжност поради прекратяване на мандата за злоупотреби, финансови нарушения, уронване престижа на Синдикалната организация, в която членува и др.

Чл. 42. В съответствие с чл. 46 от КТ, Работодателят предоставя за безвъзмездно ползване недвижимо и движимо имущество за осъществяване на синдикална дейност, както и други придобивки, като:

1. работно помещение с необходимото техническо обзавеждане - бюро, телефон, компютър, принтер, връзка с вътрешната мрежа на Банката, интернет достъп, ползване на размножителна техника и факс;

2. зала за провеждане на синдикални мероприятия;

3. общодостъпни места за поставяне на обяви, съобщения и други материали, свързани със синдикалната дейност.

Чл. 43. Работодателят поема задължението:

1. при поискване от Синдикатите да предоставя необходимата информация, която е от значение за сключване на КТД и следващи промени, като: Бизнес план и стратегия, баланс; отчет за приходите и разходите; структура; щатно разписание; анализи; перспективи; прогнози; справки за образуване на средствата за работна заплата; средна работна заплата по категории персонал; численост на персонала и други;

2. да информира ръководството на Синдиката по въпроси, свързани с нова организация на труда, съществени структурни промени; нови услуги и дейности и други.

Чл. 44. Синдикатът има право да иска разяснения по предприетите конкретни действия от страна на Работодателя по трудовите и осигурителни отношения.

Чл. 45. Синдикатите се задължават:

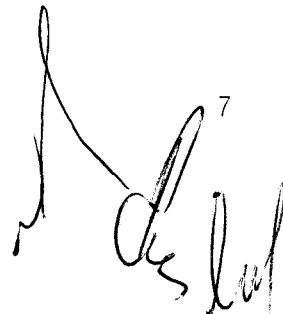
1. да не се намесват в работата на Работодателя при осъществяване на правомощията му, произтичащи от законите и този КТД и да поддържат предприеманите от него начинания за укрепване и развитие на Банката;

2. да съдействат за повишаване на квалификацията и преквалификацията на персонала, укрепване на трудовата дисциплина и повишаване културата на обслужване;

3. да ползват предоставената им информация, съгласно този договор, по реда и условията, определени в подписаните декларации за банкова и търговска тайна, явяваща се елемент на трудовото отношение;

4. да участват активно и коректно в изясняването и решаването на възникнали колективни и индивидуални трудови спорове;

5. да разясняват разпоредбите на КТД пред синдикалните членове и присъединилите се работници и служители.



Чл. 46. /1/ Членовете на синдикалните ръководства в системата на Банката имат право на достъп до всички работни места за провеждане на срещи и разговори със служителите и работници, без това да пречи на работния процес.

/2/ Работодателят е съгласен след работно време синдикалните организации по места, както и синдикалните ръководства да провеждат свои събрания след предварително съгласуване с него.

Чл. 47. Работодателят приема:

1. за осъществяване на синдикална дейност от синдикалните дейци, посочени в чл. 159, ал. 1 от Кодекса на труда година /избраните нещатни членове на централното ръководство и членовете на националния съвет на председателите/, да ползват платен отпуск в размер до 80 часа за една календарна година, като се създаде съответна централизирана отчетност;

2. членовете на синдикални ръководства да ползват за участие в мероприятия, организирани от Синдиката, служебен платен отпуск по чл. 161 ал.1 от Кодекса на труда, в размер до 40 часа за една календарна година, като се създаде съответна централизирана система за отчетност;

3. да съдейства, след писмено искане от Синдиката за събирането на членски внос на синдикалните членове по ведомост.

X. ДЕЙСТВИЕ, ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА КОЛЕКТИВНИЯ ТРУДОВ ДОГОВОР

Чл. 48. Колективният трудов договор влиза в сила от 01.11.2004 г.

Чл. 49. /1/ Колективният трудов договор се смята сключен за срок от една година.

Чл. 50. /1/ Колективният трудов договор може да бъде изменен по всяко време по взаимно съгласие на страните.

/2/ Промените в този договор се уреждат между страните с допълнително споразумение, което става неразделна част от същия.

/3/ Внасянето на допълнения и изменения се осъществява по реда на сключване на настоящия договор, като предложения може да прави всяка от страните.

Чл. 51. /1/ Страните се задължават да преговарят по предмета и съдържанието на КТД в случаите на промяна на нормативната уредба, при съществени изменения на социално-икономическите условия или по искане на една от страните.

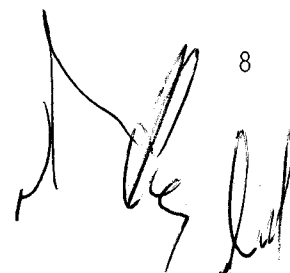
/2/ При промяна на нормативната уредба, преговорите започват в десет дневен срок от публикуването на нормативния акт в Държавен вестник.

/3/ Когато една от страните е поискала изменение или допълнение на настоящия договор, поради наличие на съществени изменения в условията, ответната страна е длъжна да отговори писмено в едномесечен срок, дали приема направеното предложение за промяна или не е съгласна с него. При съгласие, страните по договора подписват допълнително споразумение към договора. При несъгласие се действа съгласно Кодекса на труда и трудовото законодателство.

/4/ Страната, внесла по свое искане предложение за изменения и допълнения на този КТД, се задължава, едновременно с уведомителното писмо, да представи на другата страна необходимите разработки или документи. Преговорите в тези случаи започват в 7-дневен срок.

/5/ Уведомителното писмо за преговори, без необходимите документи по предложението за промяна или допълнение, не открива процедура за преговори.

/6/ Датата и мястото на преговорите се определя от Работодателя с писмено известие до Синдиката.



Чл. 52. Страните информират своите структури за хода на преговорите по внесените предложения за изменения и допълнения на този КТД и взетите решения.

Чл. 53. Отказът от преговори на Работодателя или непредставяне на информацията по чл. 52, ал. 1 от КТ при поискване от Синдиката, се счита за неизпълнение на задълженията на Работодателя по смисъла на чл. 52, ал. 2 от КТ. В този случай Синдикатът е в правото си да уведоми Управителния и Надзорен съвет за възникналата ситуация.

ДОПЪЛНИТЕЛНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1. Под “Банка” се разбира съвкупността на всички звена на организационната структура на “Банка ДСК” ЕАД - Централно управление, районни клонове, клонове, филиали и представителства.

§ 2. Под “Синдикат” се разбира Изпълнителният комитет на Националния Банков Синдикат.

§ 3. Страните по договора могат да определят представители с компетентност, която да позволи вземането на оперативни решения за постигане на целите на договора. Упълномощаването им се извършва в писмена форма и документът се прилага към съответния протокол.


§ 4. Всички промени в трудовото и социално законодателство, които са по-благоприятни от приетите с настоящия договор клаузи, автоматически влизат в сила от датата, указана в нормативния акт.

§ 5. Тълкуването на договора е право на страните, подписали КТД.

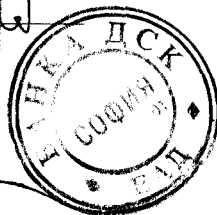
§ 6. Колективният трудов договор се изготви в 3 еднообразни екземпляра - по един за всяка от подписалите го страни и един за Изпълнителна агенция “Инспекцията по труда”.

ПОДПИСАЛИ КОЛЕКТИВНИЯ ТРУДОВ ДОГОВОР:

ЗА РАБОТОДАТЕЛЯ:



Георги Желев



Николай Марев

ЗА СИНДИКАТА:



Валерия Христова





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.№..... 6100 / 0066
София,..... 07.11.2005

ДО
ВИОЛИНА СПАСОВА -
ГЛАВЕН ИЗПЪЛНИТЕЛЕН ДИРЕКТОР
НА " БАНКА ДСК " ЕАД
ДО
ДОРОТЕЯ НИКОЛОВА – ПРОКУРИСТ
ДО
ВАЛЕРИЯ НИКОЛОВА -
ПРЕДСЕДАТЕЛ
НА НБС КЪМ КНСБ

Уведомяваме Ви , че представеното ни ДОПЪЛНИТЕЛНО
СПОРАЗУМЕНИЕ , сключено на 01.11.2005г. към КТД на " БАНКА
ДСК " ЕАД е вписано на 02.11.2005 г. в Специалния регистър на
ИА " ГИТ " към КТД № 41 от 11.12.2004 г. , съгласно чл. 53 ал. 3 от
Кодекса на труда .

Напомняме Ви за точно спазване всички изисквания на чл. 53 от
КТ вкл. по чл. 53 ал.4 .

Н.В.

ИЗПЪЛНИТЕЛЕН ДИРЕКТОР :

/ ИНЖ . ТОТЮ МЛАДЕНОВ /

МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА
ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ
ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА

Вх. № 6100/0066

София, 01.11.2005г.

НАЦИОНАЛЕН БАНКОВ СИНДИКАТ

Изх. № 17
01.11.2005 г.
гр. София

ДО
ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ
“ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА”
бул. “Княз Ал.Дондуков” № 3
София 1000

Приложено, изпращаме Ви сключеното на 01.11.2005 г. допълнително споразумение към колективен трудов договор от 02.12.2004 г. за работниците и служителите от БАНКА “ДСК” ЕАД, за вписване в специалния регистър на ИА “ГИТ”.

Приложение: съгласно текста.



Т. Георгиева
Изпълнителен секретар на НБС

Включено в Същият регистър на ИД „Тити“ по съд. № 11/0055,
както допълнително споразумение към КТД № 49/11.12.2004г.

ДОПЪЛНИТЕЛНО СПОРАЗУМЕНИЕ

КЪМ КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР
ОТ 02.12.2004 Г.



Днес, 01.11...2005 г. в гр.София, между "Банка ДСК" ЕАД, представлявана от **ВИОЛИНА МАРИНОВА СПАСОВА-ГЛАВЕН ИЗПЪЛНИТЕЛЕН ДИРЕКТОР** и **ДОРОТЕЯ НИКОЛАЕВА НИКОЛОВА-ПРОКУРИСТ**, наричана за краткост по-долу „РАБОТОДАТЕЛ“ от една страна и от друга страна- **НАЦИОНАЛНИЯ БАНКОВ СИНДИКАТ /НБС/ КЪМ КНСБ**, представляван от **ВАЛЕРИЯ НИКОЛОВА** - Председател се сключи следното споразумение за изменение на колективния трудов договор, както следва:

1.Страните приемат, че **срока на действие на Колективния трудов договор се продължава с 1/една/ година, считано от 01.11.2005 г.**

2.Страните по договора се съгласяват, че **отпада изречение второ от чл.26 от КТД.**

3.Страните приемат, че под понятието „**Банка**“, визирано в § 1 от Допълнителни и заключителни разпоредби на договора се разбира : „Съвкупността на всички звена на организационната структура на „Банка ДСК“ ЕАД.

Останалите клаузи от Колективния трудов договор остават непроменени.

Сключеното споразумение е неразделна част от Колективния трудов договор от 02.12.2004 г.

Настоящото споразумение се подписва в три еднообразни екземпляра - по един за всяка от страните и един за вписване в Изпълнителната агенция „Главна инспекция по труда“-София..

ЗА РАБОТОДАТЕЛЯ:

ЗА СИНДИКАТА:



.....
/Виолена Маринова/

.....
/Доротея Николова/



.....
/Валерия Николова/