РАМКА НА КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

на „ _____ " – АД – гр._____

Настоящият колективен трудов договор е подписан на _____20… г., между "_____" – АД – гр._____, представлявано от Изпълнителния директор _____(име и фамилия)_____, наричан по-нататък в договора "Работодател", от една страна и Синдикалната организация на НФТ ”Химия и индустрия” – КНСБ в "_____" – АД – гр._____, представлявана от нейния председател - _____(име и фамилия) _____ наричан по-нататък в договора "Синдиката", от друга страна.

ОСНОВНА ЦЕЛ

Чл.1. Настоящият договор има за цел да уреди трудови и социални отношения и да установи баланс между интересите и отношенията между работодателя и работниците и служителите за по-добрия статус на работниците и служителите и просперитета на предприятието и на ефективността от работата на целия персонал.

ЗАДЪЛЖЕНИЯ НА СТРАНИТЕ

Чл. 2.(1) Работодателят и синдиката се ангажират да решават въпросите на трудовите отношения по пътя на диалога и да съдействат активно в дух на добрата воля при изясняването и решаването на възникнали индивидуални и колективни спорове, с цел запазване на социалния мир в предприятието.

(2). Страните се ангажират да поддържат социален мир по време на валидността на настоящия колективен договор.

ТРУДОВИ ОТНОШЕНИЯ

Чл. 3.(1). Трудовата заетост на работниците и служителите в дружеството се осигурява от Работодателя, в съответствие с политиката на предприятието, изискванията на Кодекса на труда и договореностите в колективния трудов договор.

(2). Синдикатът има право на информация за трудовата заетост в дружеството, свободните работни места, работните места за трудоустроени, конкурсни длъжности и условията за тяхното заемане.

Чл.4.(1). По реда на чл. 37 от Кодекса на труда проектите на вътрешните разпоредби и правила касаещи трудовите отношения в предприятието, се разработват и консултират с участието на Синдиката.

БЕЗОПАСНИ И ЗДРАВОСЛОВНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД

Чл. 5.(1). Работодателят осигурява безопасни и здравословни условия на труд за предотвратяване на опасностите за живота и здравето на работниците и служителите.

(2). Синдикатът има право на инициатива към Работодателя по всички въпроси на безопасността и здравето на работното място.

(3). Работодателят осигурява периодично профилактичен медицински преглед на работниците и служителите, а на всеки новопостъпил работник или служител в едномесечен срок от постъпването.

(4). Синдикатът има право на информацията по отчетността и полагането на извънреден труд от работниците и служителите.

РАБОТНО ВРЕМЕ И ОТПУСКИ

Чл.6.(1). Организацията на работното време се урежда с Правилника за вътрешния трудов ред, който се консултира със синдикалните представители и се поставя за спазване и разположение на работниците и служителите.

(2). Промените в организацията на работното време се консултират предварително с представителите на работниците и служителите и със синдикалните представители.

Чл.7.(1). Работниците и служителите придобиват право на допълнителен платен годишен отпуск, според продължителността на трудовия си стаж в предприятието, на всеки 5 години трудов стаж в предприятието по един ден над минималните по КТ от 20 дни.

(2). Работници и служители на възраст над 55 годишна възраст имат право на платен годишен отпуск от минимум 25 дни, независимо от основанията за получаването му.

Чл.8. Страните по настоящия договор се споразумяха за видовете допълнителен платен годишен отпуск, в следните размери:

(1). Допълнителен годишен отпуск за работа при специфични условия на труд, по чл. 156, ал. 1, т. 1 от КТ – общо от 6 до 10 работни дни за работниците и служителите, в зависимост от оценката на риска. **(Приложение).**

(2). Допълнителен годишен отпуск за „ненормирано работно време" общо от 6 до 10 работни дни, според специфичната организация на труд, съгласно списък по категории работници и служители. **(Приложение).**

(3). Работничките и служителките в предприятието имат право по реда на чл. 168 от КТ на допълнителен отпуск, ако имат две и повече деца под 18 годишна възраст.

ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл.9.(1). Системата за организация и заплащане на труда в предприятието е елемент на вътрешните нормативни разпоредби и се въвеждат след консултации със Синдиката. (**Приложение**). Страните прилагат принципите на социалния диалог по повод прилагането и актуализацията на Системата.

(2). Работните заплати в предприятието се формират на базата на Системата за организация и заплащане на труда и Наредбата за договаряне на работните заплати. Договарянето на работните заплати се придържа към принципите и механизмите на колективното трудово договаряне

(3). Договарянето на ръста на работните заплати в предприятието се извършава чрез индексиране на базата на обективните показатели за инфлация, производство и икономически резултати, което да осигури минимум ръста на инфлацията.

Чл.10.(1). Началните месечни работни заплати на работещите в предприятието по категории персонал и квалификационни групи професии се актуализират на базата на ръста

на минималните осигурителни доходи(минималната работна заплата) за съответната година.

(2). Страните по договора договарят изплащането на допълнителни трудови възнаграждения за постигнати резултати, под формата на бонус-премия и/или 13-та работна заплата.

Чл.11. Допълнителните трудови възнаграждения в предприятието са елемент на брутните трудови възнаграждения на работниците и служителите и се определят, както следва:

(1). Всеки отработен нощен час се заплаща с допълнително възнаграждение от 0.50 - 1.00 лв. върху основната часова заплата по трудовия договор.

(2). За „работа по график" или сумарно изчисляване на работното време през официалните празнични дни се заплаща с 150% увеличение на часовата заплата по трудовия договор.

(3). Размерът на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит се определя в размер на 1,0 на сто за всяка година трудов стаж.

(4). За специфични условия на работа, комбинирано действие на фактори на работната среда или завишени норми на експозициите, се изплаща допълнително месечно възнаграждение на пряко заетите работници по групи, както следва: **(Приложение).**

Първа група по 1.0 лева на час,

Втора група по 0.86 лева на час,

Трета група – по 0.75 лева.

ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

Чл. 12.(1). Работодателят дължи обезщетение по чл. 222 ал. 1 от КТ на работниците и служителите при прекратяване на трудовия договор, поради закриване на предприятието или част от него, съкращаване на щата, намаляване обема на работата и спиране на работата за повече от 15 дни.

а) при трудов стаж в предприятието до 7 години - 1 брутна заплата;

б) при трудов стаж в предприятието над 7 години - 2 брутни заплати;

в) при трудов стаж в предприятието над 15 години - 3 брутни заплати;

г) при трудов стаж в предприятието над 20 години - 5 брутни заплати;

СОЦИАЛНА ПОЛИТИКА

Чл. 13.(1). Размерът и направленията на социалните разходи се договаря между страните с настоящия договор.

(2). Работодателят осигурява за работещите социални разходи в следните социални дейности:

1. Организирано хранене, съобразно условията на труд за всички работници и служители, с изключение на заетите в производства, свързани с вредни за здравето последици, които получават безплатна предпазна храна.

2. Транспортно обслужване от местоживеенето до месторабота и обратно на работниците и служителите.

3. Други социални потребности и социално подпомагане:

- подпомагане на тежко заболели работници и служители от Дружеството, при необходимост от скъпи медицински изследвания и /или операции и други подобни случаи свързани със сериозно влошаване на здравословното състояние,

- социална финансова помощ на нуждаещите се работници и служители, по преценката за необходимостта и нейният размер от Комисията за социално сътрудничество,

- еднократни социални помощи на работниците и служителите за Коледа

договорени в Комисията за социално сътрудничество,

- помощи в случай на сключване на брак от работник/работничка, на раждане на дете или в случай на смърт на работник/работничка,

- организация, провеждане и участие в празници, кампании или спортни игри.

(3). Работодателят съгласувано или по предложение на Синдиката може да сключи договор за допълнително здравно осигуряване и обслужване или допълнително пенсионно осигуряване на работниците и служителите.

СОЦИАЛНО СЪТРУДНИЧЕСТВО

Чл. 14.(1). Социалният диалог в предприятието се осъществява от Съвет(Комисия) за социално сътрудничество по въпросите на индустриалните отношения, трудова заетост и преструктуриране, организация на труда, трудовите норми и изпълнението на трудовите регламенти, социални въпроси и трудови конфликти и др.

(2). Съветът за социално сътрудничество се състои от по 3-ма представители на страните по КТД и се свиква в седем дневен срок от поканата на всяка една от страните с предложение за дневен ред или докладна за проблема. Протоколите от заседанията се изготвят от представител на работодателя, с копие за всяка страна.

УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ

Чл. 15.(1). Работодателя съдейства на Синдиката и създава необходимите условия за осъществяване на неговата дейност, предоставя за безвъзмездно ползване помещение, оборудване или обзавеждане, средства за комуникации и други условия, необходими за дейността му.

(2). Ръководството на Синдиката може да свика събранието на синдикалната организация или оперативни заседания в определено време, съгласувано с работодателя.

(3). Работодателят гарантира служебен отпуск за участие на членовете на Синдиката в обучения и семинари, в конференции и конгреси и други инициативи организирани в регионален или национален мащаб, срещу представяне на писмена покана за участие.

(4). Работодателят приема да осигури условия за отчисляването на членския внос на синдикалните членове, при поискване от ръководството на Синдиката и съгласието на синдикалните членове.

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ И ОБЩИ РАЗПОРЕДБИ

Чл.16. Договорът има действие спрямо членовете на синдикалната организация - страна по договора, както и към присъединилите се по договорения между страните ред, работници и служители.

Чл.17.(1). Присъединявате към КТД е индивидуално в едномесечен срок от влизането му в сила. Към КТД могат да се присъединяват и новопостъпилите работници и служители в едномесечен срок от назначаването им.

(2). За не присъединилите се към КТД работодателят прилага разпоредбите на Кодекса на труда.

(3). Присъединяването към КТД е валидно, при условие, че на всеки работник или служители се отчислява месечна вноска, в размер на 1% от брутната работна заплата.

(4). Средствата от присъединителната вноска се разходват за социални и помощни случаи по ред и начин определен с решение на Съвета за социално сътрудничество.

Чл. 18.(1). Измененията на настоящия договор се допускат при спазване на реда за неговото сключване, след писмена покана и предложение за исканата промяна,

включително аргументите за това, с необходимата съпътстваща информация.

(2). С цел запазването на социалния мир в предприятието, колективният трудов договор продължава действието си и след договорения срок до приключването на преговорите между страните.

Чл. 19.(1). Контролът по изпълнение на колективния трудов договор се осъществява от Съвета за социално сътрудничество по искане на всяка една от страните.

(2). Спорове по тълкуването и прилагането на договора, се разглеждат в Съвета за социално сътрудничество, а случай, че не се постигне съгласие, страните се ангажират да се обърнат към системата за помирение и арбитраж.

Чл. 20.(1). Настоящият Колективен трудов договор влиза в сила от _____ 20… г. и има със срок на действие до _____ 20.. г.

(2). Регистрацията на договора се извършва в Регионална инспекцията по труда в едноседмичен срок от подписването му.

(3). Колективният трудов договор се подписва в 3 екземпляра, един за Регионална инспекцията по труда и 2 с еднаква сила за всяка от страните.

ПРЕДСЕДАТЕЛ
НСО на КНСБ:.....

ИЗПЪЛНИТЕЛЕН
ДИРЕКТОР:.....