



БЪЛГАРСКА АСОЦИАЦИЯ НА  
МЕТАЛУРГИЧНАТА ИНДУСТРИЯ



СФ „МЕТАЛИЦИ“  
КНСБ



НФ „МЕТАЛУРГИЯ“  
КТ „ПОДКРЕПА“

# **БРАНШОВ КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР**

**София**

**02 май 2017 год.**

**Браншовият колективен трудов договор се сключва на основание чл. 51.б от Кодекса на труда на Р. 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, площад Македония №1, ет. 16, БУЛСТАТ: Ю000681513, Удостоверение №14 за принадлежност към КНСБ, №05-31-53/22.07.2016 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 №102 за принадлежност към КТ „ПОДКРЕПА“, №0150-40/11.07.2016 г.

наричани по - долу за краткост „Синдикати“, от една страна и от друга:

**Българска асоциация на металургичната индустрия** - представителна организация на работодателите в бранша – регистрирана по ф.д. № 7339/1992г. на СГС, със седалище в гр. София, район „Красна поляна“ и адрес на управлението гр. София 1309, бул. „Ал. Стамболийски“ № 205, БУЛСТАТ: Ю831117358 и Удостоверение за представителност №06-02-42/14.11.2016 г. на Българска Стопанска Камара,

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 съществуващи добри практики, водещи до устойчиво развитие и 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 се прилага по отношение на:

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 включително, съгласно условията на чл. 51. б, ал. 4 от КТ.

Чл. 5. ал. /1/ Работниците и служителите, които не са членове на синдикатите -страна по настоящия БКТД, се ползват от по-благоприятните условия в него, ако са се присъединили към КТД на предприятието, по реда на договорена в предприятието процедура за присъединяване, в съответствие с чл.57 от КТ, така че да не противоречи на закона или да го заобикаля, или да накърнява добрите нрави.

ал. /2/ Като част от реда за присъединяване към КТД в предприятието се договаря присъединителна вноска в размер не повече от 50 лева. Набраните средства се изразходват единствено и само за социално подпомагане и за дейности, свързани с развитието на социалното партньорство.

## Раздел четвърти

### ТРУДОВИ ОТНОШЕНИЯ И ЗАЕТОСТ

Чл.6. /ал. 1/ Работодателите разработват и утвърждават длъжностни характеристики и ги връчват на работниците и служителите, съгласно изискванията на КТ.

/ал. 2/ Работниците и служителите са длъжни да познават и изпълняват изискванията, трудовите функции и задължения, заложи в длъжностната им характеристика, включително и тези, които са възникнали след нейната актуализация или промяна от страна на работодателя, за което работодателят ги уведомява, съгласно изискванията на законодателството.

Чл. 7. Страните се договарят да координират усилията си и да предприемат взаимни мерки за въздействие върху пазара на труда и заетостта в бранша и регионите. За целта:

т.1. да обменят информация и да инициират тематични проверки на ИА „ГИТ”, относно скритата заетост и нарушения при наемането на работната сила.

т.2. да разработват и приемат съвместни инициативи, свързани с нелоялната конкуренция на пазара на труда.

т.3. да си взаимодействат при инициране на законодателни промени, свързани с условията и организацията на труда в сектора, адаптирането на образователната система и професионалното обучение към потребностите на пазара на труда.

т.4. да организират периодично проучвания на пазара на труда, равнището на доходите и жизненото равнище на заетите в металургичната индустрия. Информацията да 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 взаимодействат относно публичното популяризиране на инвестициите в условията на труд и опазване на околната среда, както и за добрите възможности за реализация в металургичните предприятия.

т.7. да провеждат взаимни консултации, да създават обща политика по заетостта на хората с увреждания в бранша и да инициират законодателни промени.

Чл. 8. За осигуряване на устойчиво развитие и конкурентоспособност 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 указанията на работодателя и изискванията за длъжността, заложиени в длъжностната характеристика, в нормативните актове и вътрешно-фирмените правила.

т.3. синдикатите да участват 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 предложения за промяна на нормативните актове, с цел защита и намаляване на риска при инвестиране на работодателя в образование, обучение и квалификация.

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 извършен 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 оценяване.

т.5. работници и служители, които са нелоялни към работодателя по смисъла на чл. 126, т.9 от Кодекса на труда и/или с действията (бездействията) си 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 поотделно. Срокът за аргументиран отговор на Синдиката до Работодателя е три 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 работници и служители, присъединили се към Колективния трудов договор на предприятието, както и за членове на синдикални организации, които не са страна по този договор или КТД 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 (десет) последователни, непрекъснати години трудов стаж в предприятието и след уволнението е останал над 3 (три) месеца без работа, работодателят го подпомага със сума в размер на една минимална заплата за бранша, извън предвиденото по чл. 222, ал. 1 от КТ.

Работодателят изплаща сумата след представяне на необходимите документи, удостоверяващи 3 (три) месечния период на оставане без работа с първата следваща работна заплата в дружеството.

/ал. 2/ Сумата от предходната алинея не се дължи, ако работникът или служителят е оспорил уволнението пред съда.

/ал. 3/ Сумата по ал. 1 не се дължи и в случаите на масово уволнение по § 1, т. 9 от ДР на КТ.

Чл. 11./ал. 1/ При прекратяване на трудовото правоотношение с работник или служител на основание чл. 325, ал. 1, т. 9 от КТ, имащ над 10 (десет) последователни, непрекъснати години трудов стаж в предприятието, работодателят го подпомага със сума в размер на една минимална работна заплата за бранша, извън предвиденото в чл. 222, ал. 2 от КТ.

/ал. 2/ Сумата по ал. 1 не се дължи на работници и служители, които са оспорили законността на уволнението пред съда.

/ал.3/ Сумата по ал.1 подлежи на приспадане (прихващане) от размера на предявената претенция от работника и служителя, с основание чл. 200 от КТ.

Чл.12. /ал. 1/ При прекратяване на трудовото правоотношение по реда на чл. 325, т.1 от КТ, при условие, че работникът или служителят е упражнил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст и има общ трудов стаж над 10 години при същия работодател, при който се пенсионира, от които последните 3 години са непрекъснати, работодателят го подпомага с не по – малко от 1000 лева. Работодателят изплаща сумата след представяне на необходимите документи, удостоверяващи правото на пенсия, с първата следваща работна заплата в дружеството.

/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.

/ал. 3/ Работникът или служителят няма право на обезщетение по ал.1, ако предходните прекратявания на трудови правоотношения със същия работодател са били с негово съгласие (включително чл. 331 от КТ) или поради виновно поведение.

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.

## **Раздел пети**

### **РЕЖИМ НА ТРУД И ПОЧИВКА**

Чл. 14. Работодателят въвежда физиологични режими на труд и почивка за отдых и възстановяване, с които работниците и служителите са запознати по подходящ начин, съгласно нормативните изисквания. Почивките се включват в рамките на работния ден и се ползват съгласно изискванията на закона.

Чл. 15. Минималният размер на основният платен годишен отпуск на работниците и служителите, страна по Договора е 21 работни дни, ако това е договорено в КТД на предприятието.

Чл. 16. Работничка или служителка с две или повече деца до 18 годишна възраст има право на платен отпуск по чл. 168 от Кодекса на Труда.

Чл. 17. Синдикатите, страна по Договора, имат право на информация по отчитането на положения извънреден труд и при нарушения сигнализират първо Работодателя.

## **Раздел шести**

### **ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ТРУДА**

Чл.18./ал.1/ Страните се договарят да анализират периодично и да проучват тенденциите в управлението на трудовите възнаграждения.

/ал.2/ Страните се договарят, на основа на отделно Споразумение, да положат усилия за разработване на механизъм, за определяне на препоръчителен минимален коефициент за актуализиране на работните заплати за срока на действие на БКТД.

Чл.19./ал. 1/ Системите за оценяване на работните места и на работниците и служителите, както и начина за формиране на трудовото възнаграждение се определят и утвърждават от работодателя в правилата за работна заплата и други вътрешни актове на предприятието.

/ал. 2/ Синдикатите в предприятията, страна по Договора, имат право да участвуват в подготовката на проектите на вътрешните актове, свързани с работната заплата, за което работодателят задължително ги поканва.



Чл. 20. Месечното трудово възнаграждение се изплаща авансово и окончателно до пълният му размер до 30 число на следващия месец, доколкото в Колективния 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/ Основната Минимална месечна заплата (МРЗ) в бранша по трудово правоотношение при пълно работно време е **560 (петстотин и шестдесет) лева.**

/ал.2/ За работници и служители, наети по трудов договор за изпълнение на временни, сезонни и краткотрайни работи и дейности, минималното основно месечно трудово възнаграждение, за пълно работно време е в размер на минималната работна заплата за страната.

/ал.3/ За нискоквалифицирани работници и служители извън основната дейност на предприятието минималното основно месечно трудово възнаграждение за пълно работно време е в размер на МРЗ за страната плюс 10 (десет) лева.

/ал.4/ По-нисък размер на минималната работна заплата от договорения по ал.1 може да се определи за отделно предприятие, след вземане на решение от Браншовия Съвет за Социално Сътрудничество (БССС), за всеки конкретен случай.

/ал.5/ Решението по предходната алинея се взема в двуседмичен срок от писменото уведомление на съответното предприятие.

/ал.6/ Решението по ал.4 и ал.5 влиза в сила след подписването му от страните на БССС, като не се прилага чл. 22 ал. 1 по отношение на предприятието за което е взето.

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 вътрешни актове, в съответствие с чл.37 от КТ.

/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 взаимодействат и лобират за намаляване на публичните задължения на предприятията от бранша /данъци, такси, 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 5% по данни на Националния статистически институт, Работодателят 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 работникът или служителът е на разположение на Работодателя и се намира извън територията на предприятието се заплаща допълнително възнаграждение в размер, не по-малък от 0,25 лева на един час.

Чл. 27. За всеки отработен нощен 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 0.90 лева /час.

Чл. 28./ал.1/ В Колективния трудов договор на предприятието, страните могат да договарят и други допълнителни възнаграждения, в зависимост от специфичните условия на работа.

/ал.2/ Работодателите и синдикатите, страни по КТД в предприятията, обхванати от настоящия договор се консултират и полагат усилия за постигане на споразумение за стимулиране (мотивация) на работниците и служителите, за осигуряване на устойчивост и сигурност на работните места, в зависимост от условията в предприятията.

## **Раздел седми**

### **ЗДРАВΟΣЛОВНИ И БЕЗОПАСНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД. ЗАКРИЛА НА РАБОТНАТА СИЛА**

Чл. 29. Работниците и служителите в бранша са длъжни:

т.1. да се явяват на работа в състояние, което им позволява да изпълняват възложените задачи и да не употребяват през работно време алкохол или друго упойващо вещество.

т.2. да поддържат ред и хигиена на работното място, да опазват околната среда в съответствие с нормативните изисквания и дадените им инструкции.

т.3. 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.

При изпълнение на служебните си задължения да не допускат и да не извършват неправилни действия и начин на работа, от тези установени от работодателя и съответната нормативна уредба за дейността.

т.4. да познават и използват правилно, в съответствие с изискванията технологичното оборудване, транспортните средства, отделните машини, апарати, съоръжения, ръчните инструменти и останалото фирмено оборудване.

т.5. да познават използваните на работното им място опасни вещества и смеси, предназначението им, местата и начинът на съхранението им, въздействието им върху хората и околната среда, възможните опасности, мерките за оказване на първа помощ и подходящите средства за отстраняването им.

т.6. да използват правилно и винаги по време на работа, в съответствие с изискванията, предоставените им лични предпазни средства и специално работно облекло, да не ги отстраняват и изменят самоволно.

т.7. да използват правилно и винаги по време на работа изградените колективни предпазни средства.

т.8. да изхвърлят разделно, на определените от работодателя места, генерираните от производствената и битовата дейност отпадъци.

т.9. 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 възпрепятстват 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.10. 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.11. да съдействат 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.12. да участват по указание на работодателя в организираните задължителни квалификационни курсове и изпити, съгласно нормативните изисквания към професионалната квалификация.

т.13. да се явяват на задължителните периодични медицински прегледи и да уведомяват своевременно медицинските лица, които ги осъществяват, за нововъзникнали факти и обстоятелства от здравословно естество.

т.14. 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 приемат:

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 организират провеждането на обучение на персонала, ангажиран с експлоатацията им.

т.3. да изготвят и периодично актуализират оценката на професионалния риск, да запознават работниците и служителите с нея и ги информират периодично за конкретните опасности, породени от производствените и работните процеси.

т.4. да приемат програми за намаляване и ограничаване на риска в работната среда и осигуряват периодична информация на КУТ, на Синдикатите и на представителите на работниците и служителите за изпълнението на предприетите мерки.

т.5. да осъществяват системен контрол на:

а) факторите на работната и околната среда;

б) дейността на длъжностните лица по изпълнение на фирмените програми, мероприятия, предписания и оперативни задължения, свързани с безопасността и здравето при работа;

в) спазването на правилата за безопасни и здравословни условия на труд, както и останалите режими в предприятията.

Чл. 31. Работодателската организация в бранша, в съответствие с целите в нейния Устав, да информира и създава условия за обществена нетърпимост към проявите на груби нарушения на нормативните изисквания за безопасни и здравословни условия на труд.

Чл. 32. Синдикалните организации в бранша приемат:

т.1. да създават условия за обществена и 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 от работодателите, Синдикатите, страна по Договора, си упражняват правото на сигнална функция до контролните органи.

т.4. да съдействат 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. 33./ал.1/Стойността на безплатната храна и/или добавките към нея, осигурена по условията и реда на Наредба № 11/21.12.2005 год., се определя в минимален диапазон от 3.50 лв. до 5.50 лв, в зависимост от специфичния характер и организацията на труда в съответното предприятие. Безплатната храна и/или добавките към нея се дължи за действително отработеното време.

/ал.2/ Стойността на безплатната храна и/или добавките към нея не може да бъде по-малка от получаваната до момента на влизане в сила на настоящия Браншов Трудов Договор.

## **Раздел осми**

### **СОЦИАЛНА ПОЛИТИКА И ДЕЙНОСТИ**

Чл.34 При определяне на приоритетите, дейностите и ресурсите за развитие на човешкия капитал, 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 организиране на 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 при обмяната на информация за допълнително доброволно пенсионно осигуряване и здравно застраховане, и/или застраховане на работниците и служителите.

Чл. 39. Синдикатите страна по Договора имат право на информация по осъществяването на осигурителните правоотношения в предприятието.

Предоставянето и ползването на информацията се осъществява съгласно действащата нормативна уредба и при спазване изискванията на Закона за защита на личните данни.

## **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 от бранша.

Чл. 41. Страните участват със свои представители в Браншовия Съвет за Социално Сътрудничество/БССС/, който осъществява своята дейност на основата на правила за работа, съобразени със закона.

Чл. 42. Страните се договарят да се консултират, да обменят информация, да си взаимодействат и с общи инициативи да отстояват съвместните си интереси в:

т.1. създаване на подходящ инвестиционен климат и данъчна политика, насочена към икономически растеж.

т.2. подобряване на конкурентоспособността и устойчивото развитие на предприятията.

т.3. развитие на човешкия капитал, на социалната сигурност и доходите на работещите в бранша.

т.4. грижа и съпричастност към най-уязвимите, в неравностойно положение работници и служители в предприятията.

т.5. създаването на условия за мотивирано участие на работниците и служителите в различни форми на обучение за повишаване на квалификацията, знанията и уменията, за оценка на техните компетенции и внедряване на компетентностите модели.

т.6. усъвършенстването на трудовото и осигурителното законодателство, прилагане на нови форми и модели в индустриалните отношения, съответстващи на добрите европейски практики.

## Раздел десети

### ОТНОШЕНИЯ МЕЖДУ СТРАНИТЕ ПРИ КОЛЕКТИВНИ ТРУДОВИ СПОРОВЕ

Чл. 43. Синдикатите се задължават да пазят социалният мир за периода на действие на БКТД, като се въздържат от спорове и действия по смисъла на ЗУКТС, по въпроси, договорени в този Договор и/или в КТД на предприятието.

Чл. 44. При възникване на колективен трудов спор, страните съобразяват отношенията и поведението си в съответствие със законите и постигнатите взаимни договорености, както и търсят пътища и средства за доброволно уреждане на разногласията, по пътя на преговорите.

Чл. 45. /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 и броя на работниците и служителите, подкрепящи исканията.

/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 7/седем/ 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 с органа, който ръководи стачката.

/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 за сключване на споразумението 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. 46./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.

/ал.4/ Представителите на синдикалните организации при изпълнение на функциите си са длъжни да пазят в тайна предоставената им поверителна и за служебно ползване информация, съгласно изискванията на КТ.

Чл.47. 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 при съблюдаване изискванията на законите в страната.

Чл. 48. 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. 49./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. 50. Представителността и легитимността на социалните партньори се удостоверява съгласно реда, предвиден в законодателството.

Чл. 51./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. 52. 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 /шестдесет и четири/ часа за една календарна година.

Чл. 53./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**

### **ДОПЪЛНИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ**

§ 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. 4 от Кодекса на труда.

/ал. 3/ Под “Браншов съвет за социално сътрудничество” (БССС) се разбира орган на бранша за осъществяване на социално сътрудничество, който се изгражда на паритетна основа от представители на страните по БКТД.

/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 04.11.2016 година до 03.11.2018 година включително, с изключение на чл. 22 и чл. 27, както и всички договорени в настоящия БКТД обезщетения, които влизат в сила от 02.05.2017 година.

§ 3. В срок от 15 (петнадесет) дни от подписването на Договора страните се задължават да внесат писмено заявление в Главна инспекция по труда за вписването му в специалния регистър.

§ 4. /ал.1/ Преговори за изменения и допълнения на клаузи по Договора могат да започнат по инициатива на всяка една от страните. Другата страна е задължена в 15-дневен срок след отправяне на поканата да започне преговори.

/ал. 2/ Постигнатите договорености се оформят като допълнително споразумение към този Договор и стават неразделна част от него.

/ал. 3/ Допълнителните споразумения по предходната алинея се вписват по реда на § 3.

/ал. 4/ Колективните трудови договори в предприятията не могат да съдържат по - неблагоприятни клаузи за работниците и служителите от установените договорености в този Договор.

§ 5. При неизпълнение 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 и тълкувания по прилагането на Договора дава Браншовият Съвет за Социално Сътрудничество, в 15-дневен срок от внасяне на искането.

§ 7. Всяка една от страните по този Договор може да поиска Браншовият съвет за социално сътрудничество да разгледа изпълнението на текстове/клаузи от настоящия БКТД.

§ 8. Клаузи от настоящия Договор, които противоречат на нормативни актове, са недействителни.

## СТРАНИ ПО ДОГОВОРА НА БРАНШ „МЕТАЛУРГИЯ”

**ЗА СИНДИКАТИТЕ:**

СФ „Металици”: .....

КНСБ

Васил Яначков



НФ „Металургия”: .....

КТ „Подкрепа”

Людмил Павлов



**ЗА РАБОТОДАТЕЛИТЕ:**

БАМИ: .....

Антон Петров

