

КОЛЕКТИВНО ПРЕГОВАРЯНЕ И СКЛЮЧВАНЕ НА КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР В ПРЕДПРИЯТИЕТО

Цел

Да се уговорят между работодателя и синдикатите условия на труд за работниците и служителите в предприятието, които не могат да бъдат по-неблагоприятни от установените в закона или в колективен трудов договор, с който работодателят е обвързан.

Правно основание

Кодекс на труда -чл. 51, чл. 51а, чл. 52, чл. 53, чл. 54

ПМС № 129 от 5 юли 1991 г. за преминаване към договаряне на работната заплата
Наредба за договаряне на работната заплата

Участници (страни)

Първа страна:

Работодател

Втора страна:

Синдикалната организация (или организации) в предприятието (чл. 51, ал. 1 КТ), представлявана от избрани от общото ѝ събрание лица¹.

Описание на процедурата

1. Предварителна подготовка за колективно преговаряне

Процедурата до започване на колективното преговаряне за сключване на колективен трудов договор се предшества от взаимна кореспонденция между страните в хронологичен ред, както следва:

1.1. Синдикатите отправят Искане до работодателя за предоставяне на информация за:
-сключените колективни трудови договори, с които страните са обвързани поради отраслова, териториална или организационна принадлежност (чл. 52, ал. 1, т. 2, б. "а" КТ);

-икономическото и финансово състояние на работодателя, което е от значение за сключване на колективния трудов договор (чл. 52, ал. 1, т. 2, б. "б" КТ);

1.2. работодателят предоставя на синдикатите исканата информация в 15-дневен срок от получаване на искането (чл. 52, ал. 3 КТ)²;

1.3. след получаване на информацията синдикатът разработва проект на колективен трудов договор в предприятието (чл. 51а, ал. 2 КТ). Законът не предвижда срок за разработване на проекта³;

1.4. след разработване на проекта на КТД синдикатите могат да го представят на работодателя и да отправят към него Покана за започване и водене на колективно преговаряне за сключване на КТД. В поканата се посочва и поименният състав на работната група за участие в преговорите, както и предложение за ден, час и място за водене на преговорите;

1.5. в отговор на поканата работодателят изпраща до синдикатите Уведомление за поименния състав на работната група, която ще участва в колективното преговаряне. В Уведомлението се уточнява и датата, и часът за започване на преговорите;

1.6. преди или при започване на преговорите за сключване на колективен трудов договор работодателят може да отправи Искане до синдикалната организация за предоставяне на информация за действителния брой на членовете ѝ (чл. 52, ал. 4 КТ).

2. Колективни преговори

Преговорите за сключване на колективен трудов договор започват по време, място и начин, договорени между страните. Работодателят е длъжен да започне преговорите не по-късно от един месец от получаване на Поканата от синдикалната организация. По взаимно съгласие между страните колективното преговаряне може да започне преди или по-късно от този срок.

В началото на преговорите всяка от страните удостоверява своята самоличност:

- работодателят или упълномощените от него лица представят своята легитимация;
- синдикалната организация се легитимира чрез представяне на съответен документ - Удостоверение за представителност или с Протокол от учредително събрание на синдикална организация.

Страните сами определят процедурата за водене, отразяване и приключване на колективното преговаряне. За всяко заседание се води Протокол, който се подписва от всяка от страните.

3. Сключване на колективния трудов договор

Обикновено преговорите между страните приключват с подписване на Колективния трудов договор от представителите на всяка от страните⁴. Колективният трудов договор се изготвя в три еднообразни екземпляра -по един за всяка от страните и един за съответната инспекция по труда. Писмената форма е необходима за действителността на колективния трудов договор (чл. 53, ал. 2 КТ).

Регистрация (вписване) и такси

Въз основа на писмено заявление на всяка от страните колективният трудов договор се вписва в специален регистър в инспекцията по труда, в района на която е седалището на работодателя (чл. 53, ал. 3 и 4 КТ). Към заявлението се прилагат подписан от страните екземпляр от сключения колективен трудов договор и електронен образ (запис) на договора (чл. 53, ал. 4 КТ). Законът не определя срок за вписване, но е желателно това да бъде направено във възможно най-кратък срок след подписването на договора.

За вписването на КТД в инспекцията по труда не се дължат такси. Инспекцията извършва вписването в едномесечен срок от получаване на заявлението, заедно с приложените към него документи.

Инспекцията по труда предоставя копие на вписания колективен трудов договор на Националния институт за помирение и арбитраж, който създава и поддържа информационна система за колективните трудови договори (чл. 53, ал. 5 КТ).

Срокове

Колективният трудов договор влиза в сила от деня на сключването му или от друга дата, уговорена между страните и вписана в договора (чл. 54, ал. 1 КТ). Срокът на действие на колективния трудов договор е 1 година, а при договаряне между страните срокът може да бъде до 2 години (чл. 54, ал. 2 КТ). За отделни клаузи от договора страните могат да уговорят и по-кратки срокове.

Допълнения

Евентуални усложнения

Евентуални усложнения на процедурата могат да се появят при:

- отказ на работодателя за преговаряне;
- необосновано отлагане започването на колективното преговаряне;
- временно прекъсване на преговорите по искане на всяка от страните или по взаимно съгласие;

-забава при възобновяване на преговорите, в т.ч. и отказ за продължаване на колективното преговаряне, за сключване на колективен трудов договор.

За преодоляване на тези усложнения всяка от страните може да потърси съдействие чрез посредничеството на работодателски и/или синдикални организации.

Правни последици

Постигнатите договорености по сключения колективен трудов договор в предприятието се ползват от работниците и служителите, които са членове на синдикалната организация -страна по договора, както и от работниците и служителите, присъединили се към него по реда на чл. 57, ал. 2 КТ. Отделните клаузи на сключения колективен трудов договор стават част от съдържанието на индивидуалните трудови правоотношения на работниците и служителите, спрямо които КТД се прилага.

Пояснение

1 Страна в колективния трудов договор може да бъде всяка синдикална организация в предприятието, независимо от това дали е представителна или не.

2 Предоставянето на информация от работодателя може да бъде направено с изискване за поверителност или отказано, ако разпространяването ѝ би могло да нанесе вреда на работодателя (чл. 52, ал. 1, т. 2, буква "б", изр. 2 КТ).

3 На ниво предприятие може да се сключи само един колективен трудов договор. Ако в предприятието има повече от една синдикална организация, те представят общ проект на КТД. Когато те не постигнат съгласие за представяне на общ проект, тогава работодателят сключва КТД със синдикалната организация, чийто проект е приет от общото събрание на работниците и служителите (събранието на пълномощниците) с мнозинство повече от половината от неговите членове (чл. 51а, ал. 3 КТ).

4 При отказ на работодателя да сключи колективен трудов договор работниците и служителите могат да предприемат стачни действия по реда, определен в Закона за уреждане на колективните трудови спорове.

Емилия Банова - юрист

ПРИЛОЖНИ ДОКУМЕНТИ:

- Искане от синдикатите до работодателя за предоставяне на информация за сключване на колективен трудов договор
- Покана от синдикалната организация до работодателя за започване и водене на колективно преговаряне за сключване на колективен трудов договор
- Уведомление от работодателя до синдикалната организация за поименния състав на работната група и началото на колективните преговори
- Искане от работодателя до синдикалната организация за предоставяне на информация за действителния брой на членовете
- Удостоверение за представителност на синдикална организация
- Протокол от учредително събрание на синдикална организация
- Протокол от заседание на страните в колективното преговаряне
- Колективен трудов договор в предприятие (примерно съдържание)

**Искане от синдикатите до работодателя за предоставяне на информация за
сключване на колективен трудов договор**

До
(директора, управителя, председателя и др.)
гр.

ИСКАНЕ

От.....
(синдикалната организация)
към
(отраслова, браншова, национална принадлежност)

Уважаеми(а) господин(жо)
На основание чл. 52 , ал. 1, т. 2 от Кодекса на труда молим да ни предоставите:
1. сключените колективни трудови договори, с които сме обвързани поради отраслова (браншова) или териториална принадлежност;
2. достоверна и разбираема информация за икономическото и финансовото състояние на предприятието, която е от значение за сключването на колективния трудов договор.
Убедени сме, че ще направите всичко необходимо за изпълнение на искането ни в 15-дневен срок от получаването му, като Ви уверяваме, че ще ползваме информацията само при разработване на проекта за колективен трудов договор.

.....
(дата)

Председател на синдикалната организация
.....
(подпис, печат)

Покана от синдикалната организация до работодателя за започване и водене на колективно преговаряне за сключване на колективен трудов договор

До
(директора, управителя, председателя и др.)
гр.

ПОКАНА

От
(синдикалната организация)

към
(отраслова, браншова, национална принадлежност)

Уважаеми(а) господин(жо)
На основание чл. 52 , ал. 1, т. 1 от Кодекса на труда Ви отправяме настоящата покана за започване и водене на колективни преговори за сключване на колективен трудов договор в предприятието за г.

Първото заседание на колективното преговаряне предлагаме да се проведе на г. от часа в сградата на , етаж , зала (стая)

Готови сме да обсъдим и уточним друга дата за започване на преговорите, но не по-късно от 1 месец от получаване на настоящата покана.

Работната група, определена от синдикалната организация за участие в колективното преговаряне, е в следния състав:

1.
(трите имена на лицето, длъжност)

2.
и т.н.

Молим до започване на преговорите да ни уведомите за състава на Вашата работна група, която ще участва в колективното преговаряне.

Предлагаме на заседанието да уточним процедурата за водене, отразяване и приключване на колективното преговаряне.

Приложение:

Удостоверение за легитимност (извлечение от протокол за учредително събрание) на синдикалната организация.

**Уведомление от работодателя до синдикалната организация за поименния състав
на работната група и началото на колективните преговори**

Изх. № / г.

До Председателя на синдикалната
организация
към
(синдикална принадлежност)
в
(предприятие)
гр.

УВЕДОМЛЕНИЕ

От
(имена на представителя на работодателя)
.....
(управител, изпълнителен директор, председател и т.н.)
на
(предприятие)

Уважаеми(а) господин(жо)
В отговор на искането, отправено в поканата за колективни преговори за сключване на колективен трудов договор, Ви уведомяваме, че в състава на работната група, която ще участва в колективното преговаряне, са включени следните лица:

1.
(имена на лицето, длъжност)
2.
3.

Приемам предложението Ви за датата, часа и мястото за започване и провеждане на колективните преговори.

(Възможно е работодателят да предложи друга дата, час и място за преговаряне, уточнени между страните.)

Надявам се, че и двете страни ще се стремят колективното преговаряне да се осъществява в дух на сътрудничество, взаимни отстъпки и зачитане интересите на всяка от страните в съответствие с разпоредбата на чл. 2 от Кодекса на труда.

Работодател:
(длъжност, подпис, печат)

Искане от работодателя до синдикалната организация за предоставяне на информация за действителния брой на членовете

Изм. № / г.

До Председателя на синдикалната организация

.....

към
(синдикална принадлежност)

в

(предприятие)

гр.

ИСКАНЕ

От

(имена на представителя на работодателя)

.....

(управител, изпълнителен директор, председател и т.н.)

на

(предприятие)

Уважаеми(а) господин(жо),

На основание чл. 52 , ал. 4 от Кодекса на труда до г. (дата) ми представете информация за действителния брой на членовете на синдикалната Ви организация, във връзка с колективното преговаряне за сключване на колективен трудов договор за г.

Работодател:

(длъжност, подпис, печат)

Удостоверение за представителност на синдикална организация

УДОСТОВЕРЕНИЕ

№ / Г.
за представителност на синдикална организация

Синдикална федерация (браншов синдикат, съюз) към

.....
(наименование на националната конфедерация)

издава настоящото удостоверение в уверение на това, че синдикалната организация в

.....
(наименование на предприятието)

е основен член на федерацията (браншовия синдикат или съюз) и има качеството на представителна синдикална организация по смисъла на чл. 36 , ал. 8 от Кодекса на труда .

Численият състав на синдикалната организация е от синдикални членове.

Ръководството на синдикалната организация се състои от (брой) членове.

1. Председател

(трите имена на лицето, длъжност)

2. Секретар

(трите имена на лицето, длъжност)

3. Секретар

(трите имена на лицето, длъжност)

и т.н.

Настоящото удостоверение важи до Г.

Председател:

(подпис, печат)

Протокол от учредително събрание на синдикална организация

ПРОТОКОЛ

№ / г.

Днес, г., се проведе събрание на работници и служители от (предприятие, адрес) за учредяване на синдикална организация.

На събранието присъстваха следните работници и служители:

1.
2.

и т.н.

С единодушие (мнозинство от души) за председател на събранието бе избран(а)

Председателят на събранието предложи то да се проведе при следния дневен ред:

1. Учредяване на синдикална организация в предприятието с принадлежност към (отраслова, браншова, национална принадлежност)
2. Избор на синдикално ръководство (синдикален съвет, комитет и др.) .

По т. 1 събранието единодушно (с обикновено или квалифицирано мнозинство) реши:

От г. учредява синдикална организация в състав от работници и служители в (брой) (предприятие) с принадлежност към (отраслов, браншов, национален синдикат)

По т. 2 учредителите решиха (единодушно или със съответно мнозинство) синдикалното ръководство да се състои от членове. (брой)

За членове на синдикалното ръководство бяха избрани следните лица:

1.
2.

и т.н.

От тях събранието избира за председател на синдикалната организация

..... , а за секретари

Учредители:

1.
(трите имена, подпис)
2.
3. и т.н.

Председател:
(подпис, печат)

Протокол от заседание на страните в колективното преговаряне

ПРОТОКОЛ

№ / г.

Днес, г., се проведе заседание на страните в колективното преговаряне по представения проект на колективен трудов договор за г. от синдикалната(ите) организация(и) в (предприятие), гр.

На заседанието присъстват следните членове на работните групи:

.....
.....

(посочват се имената на присъстващите)

На заседанието се обсъдиха

(съответните раздели или клаузи)

от представения проект на колективен трудов договор за г.

.....
.....
.....

(могат да се отразят и изразените становища на членовете на преговарящите групи)

След проведените дискусии страните се споразумяха по следните раздели (клаузи) от проекта на колективен трудов договор, както следва:

.....
.....
.....

(отразява се съдържанието на договорени клаузи от КТД)

Следващото заседание на работните групи в колективното преговаряне ще се проведе на г.

Протоколчик:
(име, подпис)

Страни: 1.

.....
(за работодателя)

2.

.....
(за синдикатите)

Колективен трудов договор в предприятие (примерно съдържание)

КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

Днес,, в гр. между,
(предприятие, дружество, организация)
представявано от (трите имена на
лицето, длъжност)
наричан в договора “работодател”, от една страна, и от друга синдикалната
организация към,
(синдикална принадлежност)
представявана от
(трите имена, длъжност)
и,
(същите данни за всяка друга синдикална организация)
наричан(и) в договора “синдикат(и)”, се сключи настоящият колективен трудов договор
за г.

Раздел първи Общи положения

Чл. 1 . Настоящият колективен трудов договор урежда въпроси на трудовите, осигурителните и свързаните с тях отношения между страните, които не са уредени с повелителни разпоредби на закона, с цел поддържане, развитие и взаимно зачитане на интересите, добронамереност при решаване на възникнали спорове, установяване на социален мир като една от предпоставките за развитие и преуспяване на предприятието.

Чл. 2 . Работодателят и синдикатът (или синдикатите) взаимно признават правото си на страни в колективния трудов договор и приемат да се ръководят при уреждане на отношенията помежду си от принципите на равнопоставеност, взаимно доверие и зачитане на интересите, недопустимост на действия, нарушаващи условията на договора.

Чл. 3 . Новоприети в срока на действие на договора по-благоприятни условия, регламентирани в закони и/или подзаконни нормативни актове, както и по-благоприятни договорености на национално и/или отраслово (браншово) равнище се прилагат на общо основание, без да е необходимо вписването им в сключения КТД в предприятието или писмено съгласие (разпореджане) от работодателя.

Чл. 4 . В настоящия КТД се договарят въпроси, свързани със: трудова заетост, професионална квалификация; работно време, почивки и отпуски; трудови възнаграждения и обезщетения; здравословни и безопасни условия на труд; социално-битово и културно обслужване; взаимоотношения между страните и условия за синдикална дейност; преходни и заключителни разпоредби.

Раздел втори Трудова заетост, професионална квалификация

Чл. 5. (1) Работодателят осигурява необходимите материално-технически и организационни условия на труд за работещите в предприятието според изискванията

на длъжностните им характеристики при изпълнение на трудовите задължения и заработване на договореното трудово възнаграждение в законоустановеното работно време.

(2) Синдикалните членове изпълняват точно и добросъвестно трудовите си задължения, в съответствие с изискванията на чл. 126 от Кодекса на труда, Правилника за вътрешния трудов ред, постигнатите договорености в колективния трудов договор, клаузите на индивидуалното трудово правоотношение и характера на работата.

Чл. 6. (1) Работодателят се задължава да предоставя на синдикатите своевременно, достоверна и разбираема информация за икономическото и финансовото състояние на предприятието, която е от значение за трудовите отношения и заетост на работниците и служителите в него.

(2) Работодателят предоставя своевременно на подходящо място в предприятието писмена информация на работниците и служителите за свободните работни места и длъжности при пълно и непълно работно време, за да се улесни преминаването от работа на пълно работно време на работа на непълно работно време или обратно. Същата информация работодателят предоставя и на представителите на синдикалните организации, страна по договора (чл. 138а, ал. 3, т. 3 КТ).

(3) При равни други условия предимство имат кандидатите от предприятието.

(4) Работодателят предоставя на подходящо място в предприятието своевременно писмена информация на работниците и служителите по срочни трудови договори за свободните работни места и длъжности, които могат да се заемат по трудов договор за неопределено време, с цел да се осигури възможност за постоянна работа. В информацията се посочват и данни за изискуемото се образование и/или квалификация за заемане на съответната длъжност. Такава информация работодателят предоставя и на представителите на синдикалните организации, страна по договора (чл. 68, ал. 6 КТ).

Чл. 7. По искане от представителите на синдикатите, страна по договора, работодателят им предоставя информация и провежда консултации с тях относно положението, структурата и очакваното развитие на заетостта в предприятието, както и предвижданите мерки, когато съществува заплаха за заетостта.

Чл. 8. Работодателят може да прекрати трудовия договор на работник или служител, член на синдикалната организация, страна по договора, поради съкращаване в щата или намаляване обема на работа само след предварително писмено съгласие от синдикалното ръководство на съответната синдикална организация, в която той членува.

Чл. 9. (1) Ежегодно работодателят изготвя програма за повишаване на квалификацията или за преквалификация на работниците и служителите в съответствие с потребностите на предприятието. Програмата се предоставя и на синдикатите.

(2) Работодателят осигурява необходимите материални, организационни, технически и финансови условия за професионална квалификация и преквалификация, съобразно нуждите и политиката на предприятието.

Чл. 10. Като председател на комисията по трудоустрояването работодателят ежегодно определя не по-късно от края на януари подходящите работни места и длъжности за трудоустрояване на лицата с намалена работоспособност, в съответствие с процента, определен по реда на чл. 315 от Кодекса на труда.

В работата на комисията участва и представител на синдикатите.

Раздел трети

Работно време, почивки и отпуски

Чл. 11 . (1) Нормалната продължителност на работното време в предприятието през деня е 8 часа, а на работната седмица 40 часа, с осигурена почивка за хранене от 30 минути, която не се включва в работното време. Нормалната продължителност на работното време през нощта е 7 часа с продължителност на седмичното работно време през нощта 35 часа.

(2) В производствата с непрекъсваем процес на работа, както и дейностите, в които се работи непрекъснато, работодателят осигурява на работещите в тях време за хранене, което се включва в работното време.

(3) Разпределението на дневното и седмичното работно време, графика за работа на смените и почивките, както и системата за контрол за спазване на работното време се регламентират в Правилника за вътрешния трудов ред.

(4) Работодателят задължително поканва синдикатите за участие в подготовката на проекта на Правилник за вътрешния трудов ред или в проекта за неговото изменение.

(5) Работодателят разработва и въвежда физиологични режими на труд и почивка с цел осигуряване на устойчива работоспособност, намаляване на умората и опазване здравето на работещите съгласно Наредба № 15 от 31 май 1999 г. за условията, реда и изискванията за разработване и въвеждане на физиологични режими на труд и почивка по време на работа.

Чл. 12. Работодателят провежда предварителни консултации с представители на синдикалните организации във всеки отделен случай, когато по производствени причини ще въвежда удължено работно време на основание чл. 136а КТ .

Чл. 13. (1) След предварително съгласуване с представителите на синдикалните организации работодателят може да установи непълно работно време при намаляване на обема на работа и спазване на изискванията на чл.138а КТ .

(2) При прекратяване на трудовото правоотношение в случаите по чл. 222 КТ след работа на непълно работно време по предходната алинея работодателят изплаща дължимите обезщетения, изчислени върху последното брутно трудово възнаграждение на работника или служителя за пълно работно време.

Чл. 14. След проведени консултации с представители на синдикалните организации работодателят може да установява за някои длъжности ненормиран работен ден.

Чл. 15. Всеки работник или служител, член на синдикалната организация, страна по договора, има право на основен платен годишен отпуск в размер, както следва:

1. 21 работни дни при трудов стаж години

(общ трудов стаж или такъв в предприятието)

2. 22 работни дни при трудов стаж..... години

3. 23 работни дни при трудов стаж години и т.н.

Забележка: По-голям размер на основния платен годишен отпуск може да се договаря и при определени от страните други критерии. Например, интензивност на труда, продуктивност и проявен стремеж за изпълнение на трудовите задължения качествено и в определения срок, готовност за участие в изпълнението на спешни задачи, оказване помощ на други работници и служители в съответствие с указания от прекия му ръководител или от работодателя, и т.н.

Чл. 16 . Работници и служители, ненавършили 18 години, както и работници и служители със загубена работоспособност 50 и над 50 на сто ползват платен годишен отпуск в размер на работни дни.

Забележка: Такава клауза се включва в КТД, ако страните се договорят за платен годишен отпуск на тези категории работници и служители в размер по-голям от 26 работни дни.

Чл.17. Работник или служител, член на синдикалната организация, страна по договора, който работи на длъжност, за която е установен ненормиран работен ден, има право на

..... , за които е в сила минималната работна заплата за страната.

Чл. 24. Началните основни месечни работни заплати на работещите в предприятието по трудово правоотношение се определят на основата на оценка на работното място, при която се отчитат сложността на труда; отговорността на труда; тежестта на труда; параметрите на работната среда, и са както следва:

Забележка: Като приложение към КТД може да се разработи система за оценка на работните места. Размерите и механизмите за формиране на основните работни заплати, договорени в колективния трудов договор, се включват във вътрешните правила за работната заплата в предприятието.

Чл. 25. Работодателят и синдикатите се договориха през тримесечие на г. да разгледат нивото на трудовите възнаграждения на работниците и служителите с оглед актуализирането им.

Чл. 26 . При достигане на годишна инфлация над % по данни на Националния статистически институт страните по договора задължително договарят механизми за компенсиране.

Чл. 27. Страните се споразумяха за изплащане на допълнителни трудови възнаграждения на работниците и служителите за:

1. придобит трудов стаж и професионален опит % върху основната работна заплата, определена с индивидуалния трудов договор;
2. нощен труд по лв. за всеки отработен нощен час или част от него;
3. извънреден труд % увеличение на размерите, определени в чл. 262 КТ ;
4. времето, през което работникът или служителят е на разположение на работодателя за всеки час или за част от него лв.;
5. постигнати резултати от труда текущо, за година или за друг период лв.;
6. участие в печалбата лв.;
7. промени в условията на труд с временен характер, които водят до допълнително нервно-психическо натоварване, и в други условия, увреждащи здравето на работника лв.

Забележка: Условията за получаване и размерите на допълнителните трудови възнаграждения се определят с колективния трудов договор и Вътрешните правила за работната заплата, както и с индивидуалния трудов договор.

други - (конкретно определени от страните по договора).

Чл. 28 . (1) Индивидуалната работна заплата се формира в зависимост от постигнатите резултати при изпълнение на възложената работа на съответното звено и личния принос на отделния работник или служител по ред и начин, показатели, норми, нормативи и условия, регламентирани с Вътрешните правила за работната заплата в предприятието. В тях се доразвиват и конкретизират постигнатите договорености по работната заплата.

(2) Вътрешните правила за работната заплата се разработват, изменят и допълват от работодателя с участието на синдикатите, страна по договора.

Чл. 29 . (1) При постигнати положителни финансови резултати работниците и служителите се премират за Коледните и Великденските празници с допълнително възнаграждение в размер до лв.

(2) Конкретният размер на възнаграждението се определя съгласувано със синдикатите, страна по договора, в зависимост от личния принос на всеки работник или служител.

Чл. 30. Трудовите възнаграждения могат да се изплащат и на два пъти:

1. авансово, в размер % от brutната работна заплата до число на текущия месец;
2. останалата част до число на следващия месец.

Чл. 31. На основание чл. 228 , ал. 2 КТ страните договарят увеличени размери на обезщетенията, както следва:

1. по чл. 222 , ал. 1 КТ (дву-, три- и т.н.) кратния размер на brutното трудово възнаграждение на работника или служителя за оставането му без работа след уволнението, но за не повече от месеца;

3. по чл. 222 , ал. 2 КТ (три-, четири- и т.н.) кратния размер на brutното трудово възнаграждение на работника или служителя за срок от 2 месеца;

4. по чл. 222 , ал. 3 КТ :

а) (три-, четири-, пет- и т.н.) кратния размер на brutното трудово възнаграждение на работника или служителя при трудов стаж в предприятието по-малък от 10 години;

б) (седем-, осем-, девет- и т.н.) кратния размер на brutното трудово възнаграждение на работника или служителя при трудов стаж в предприятието 10 и повече години.

Чл. 32 . Страните се договарят по-големите размери на обезщетенията да се изплащат на работници и служители, на които не са налагани дисциплинарни наказания през последните години от влизане в сила на колективния трудов договор.

Раздел пети

Здравословни и безопасни условия на труд

Чл. 33. Работодателят разработва програми за отстраняване, ограничаване или намаляване на рисковете на работните места за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд с конкретни мерки и срокове за изпълнение, след консултации със синдикатите.

Чл. 34. Работодателят в диалог със синдикатите застрахова за своя сметка работници и служители в предприятието, в зависимост от степента на риска на работните места или професии.

Чл. 35. Работодателят организира провеждането на периодично обучение или инструктаж на работниците и служителите по правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, в сътрудничество със синдикатите.

Чл. 36. Работодателят своевременно предоставя необходимите лични предпазни средства, в т.ч. специално работно облекло при работа с риск за здравето и безопасността на работещите, като организира демонстриране за използването и начините за проверка на изправността на личните предпазни средства.

Работодателят, съгласувано със синдикатите, страна по договора, съставя списъците на работниците и служителите по длъжности и професии, които имат право на безплатно работно облекло (униформено облекло), както и вида, модела, материята, цвета, отличителните знаци и срока на износването.

Чл. 37. (1) Работодателят след предварителни консултации с представителите на синдикалните организации и комитета/групата по условия на труд, и писмено съгласуване със службата по трудова медицина с писмена заповед определя работниците и служителите в предприятия със специфичен характер и организация на труда, които имат право на безплатна храна и/или добавки към нея в съответствие с изискванията на Наредба № 11 от 21.12.2005 г. за определяне на условията и реда за осигуряване на безплатна храна и/или добавки към нея .

(2) В зависимост от оценката на риска на работните места страните се договарят за по-големи размери на стойността на храната и/или добавките към нея както следва:

.....

Чл. 38. В срок от подписване на договора работодателят и

синдикатите договарят конкретните изисквания за обучението на членовете в комитетите и групите по условия на труд в предприятието, но не по-ниски от Наредба № 4 от 03.11.1998 г. за обучението на представителите в комитетите и групите по условия на труд в предприятието (чл. 3 от наредбата).

Чл. 39. (1) Работодателят осигурява средства и организира извършването на периодичните медицински прегледи на работниците и служителите.

(2) След извършване на периодичните прегледи на работниците и служителите работодателят запознава синдикатите и комитета/групата по условия на труд с резултатите от тях и предприетите мерки за оздравяване и обезопасяване на работната среда и трудовите процеси.

Чл. 40. (1) Синдикатите поемат задължение да оказват активно съдействие на работодателя за спазване на правилата за здравословни и безопасни условия на труд, за създаване на условия за обществена нетърпимост към нарушенията на правилата и инструкциите за здраве и безопасност при работа.

(2) При констатирани нарушения синдикатите подават сигнал до работодателя, който в срок ги уведомява за взетите мерки за отстраняването им.

Чл. 41. При смърт на работник или служител вследствие на трудова злополука работодателят изплаща сума за подпомагане на наследниците му в размер на brutното му трудово възнаграждение за месеца.

Раздел шести

Социално-битово и културно обслужване

Чл. 42. (1) Работодателят се задължава да осигури финансови средства и материални условия за социално-битово и културно обслужване в размер не по-малък от % от начислените средства за работна заплата.

(2) Финансовият план се съставя въз основа на социална програма, разработена съвместно от работодателя и синдикатите, страна по договора, и се приема от общото събрание на работниците и служителите.

Чл. 43. Осигурените финансови средства се изразходват за следните цели, определени в социалната програма:

отпускане на помощ в размер до лв. на работници и служители, изпаднали в тежко материално положение, продължително боледуване, закупуване на скъпоструващи лекарства;

отпускане на парична помощ до лв. при ползване на карта за почивка или санаторно-курортно лечение, сключване на граждански брак, раждане на дете и др. събития;

осигуряване на средства за поевтиняване на храната;

закупуване на предметен подарък на работник или служител при пенсиониране;

ежемесечно отпускане на сума в размер до лв. за поевтиняване на транспортните разходи и/или осигуряване на транспортното обслужване на работниците и служителите до предприятието и обратно;

отпускане на парична помощ на наследниците при прекратяване на трудовия договор със смъртта на работника или служителя.

Чл. 44. При възможност работодателят може да сключва договори за допълнително доброволно осигуряване (пенсионно, здравно) на работниците и служителите.

Раздел седми

Взаимоотношения между страните и условия за синдикална дейност

Чл. 45. (1) На основание чл. 46 КТ работодателят предоставя на синдикатите за безплатно ползване помещения, обзавеждане, телефон, компютър и други материали за осъществяване на синдикалната им дейност, осигурява нормални условия за провеждане на заседания, събрания, конференции и други мероприятия на синдикатите.

(2) При възможност работодателят може да осигурява финансови средства за синдикална дейност.

(3) При възможност работодателят осигурява условия за участие на синдикални членове в курсове, семинари и други мероприятия на синдикалните организации.

Чл. 46 . (1) Взаимоотношенията между страните се основават на взаимно доверие, в дух на сътрудничество, взаимни отстъпки и зачитане интересите на всяка от страните.

(2) Страните се задължават да не допускат действия, водещи до конфликти и неизпълнение на договорените клаузи от договора.

(3) Възникналите спорове между страните по изпълнение на договора се решават чрез преговори, включително и чрез съдействие (посредничество) на горестоящи синдикални и работодателски организации.

Чл. 47. (1) Работодаелят се задължава да предоставя пълна и обективна информация по въпросите на трудовите и осигурителните отношения на работниците и служителите в предприятието при поискване от синдикатите, страна по договора.

(2) Синдикатите се задължават при ползване на информацията за икономическото и финансовото състояние на предприятието да спазват изискването на работодателя за запазване на поверителността ѝ, ако такова изискване е предявено към тях.

Чл. 48 . Синдикатите се задължават да участват активно в изясняване и решаване на възникнали социални, икономически, трудовоправни и други въпроси, непосредствено свързани с трудовите и осигурителните отношения на работниците и служителите в предприятието.

Чл. 49. (1) Синдикатите се задължават да не предприемат стачни действия, преди да са изчерпани всички мирни средства за решаване на възникнали конфликти, довели до социално напрежение в предприятието.

(2) При възникнал колективен трудов спор по искане на всяка от страните се провеждат консултации и/или преговори за неговото доброволно уреждане. При непостигане на споразумение страните могат да търсят неговото решаване по реда, предвиден в Закона за уреждане на колективните трудови спорове .

Чл. 50. (1) На основание чл. 159 , ал. 1 КТ работодателят осигурява платен отпуск за осъществяване на синдикална дейност през календарната година както следва:
нещатен председател на синдикално ръководство в предприятието часа;
други часа.

(2) Времето на отпуска се определя от съответния синдикален деец, за което той своевременно уведомява работодателя, като отчита ползвания отпуск в специалната книга при работодателя.

Чл. 51. Редът и условията за събиране на членския внос по ведомост могат да се уговарят между страните в

(колективния трудов договор или в отделно споразумение)

при условие че има изрично писмено съгласие на синдикалния член.

Чл. 52. Синдикатите могат да провеждат събрание на своите членове и в работно време, но само с предварително разрешение на работодателя.

Чл. 53. Работодаелят осигурява на синдикалните представители право на достъп до всички работни места в предприятието за провеждане на срещи и разговори с работниците и служителите.

Раздел осми
Преходни и заключителни разпоредби

§ 1 . (1) Колективният трудов договор влиза в сила от г. и действа за срок от години. (една, две)

(2) Преговорите за нов колективен трудов договор започват не по-късно от три месеца преди изтичане срока на действие на настоящия КТД.

§ 2 . При промяна в икономическите и социалните условия всяка от страните има право на инициатива за провеждане на преговори и сключване на допълнителни споразумения, които стават неразделна част от колективния трудов договор.

§ 3. Колективният трудов договор се прилага за:

работниците и служителите, членове на синдикалните организации, страна по договора;

присъединилите се работници и служители по реда на чл. 57 , ал. 2 КТ .

§ 4. (1) Присъединяването се извършва въз основа на подадено писмено заявление от работника или служителя до работодателя или до синдикалната организация, страна по договора.

(2) Страната, до която е подадено заявлението, уведомява незабавно другата страна.

§ 5 . Индивидуалното присъединяване към КТД се извършва след изпълнение на следните условия:

.....
.....

(посочват се уговорените между страните условия)

§ 6. В срок от дни след подписване на договора той се огласява в предприятието по подходящ начин.

§ 7 . Настоящият колективен трудов договор се сключи в три еднообразни екземпляра по един за всяка от страните и един екземпляр за Инспекцията по труда.

§ 8 . В - дневен срок от подписване на колективния трудов договор всяка от страните по договора може да внесе писмено заявление до инспекцията по труда, в района на която е седалището на работодателя, за вписването му в специалния регистър на инспекцията.

Синдикати:

Работодател: