
КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

“СТОМАНА ИНДЪСТРИ” АД
град Перник

в сила от 01.04.2012 г.



Днес, г. в гр. Перник, на основание на чл. 50 и чл.51а, ал.3 от КТ и след проведено на 14.12.2011 г. Общо събрание на пълномощниците на работниците и служителите на „Стомана Индъстри” АД, се сключи настоящият Колективен трудов договор (наричан по-долу “Договор”).

I. СТРАНИ ПО ДОГОВОРА

Чл. 1. Страни по настоящия договор са:

Синдикална организация на КНСБ при “Стомана Индъстри” АД, със седалище и адрес на управление гр. Перник, ул. „Владайско въстание” № 1, ЕИК 113582377, представлявана от Неделчо Асенов Калев – председател, удостоверение за принадлежност към Синдикална федерация „Металици” на КНСБ 01/11.2011

Синдикална секция ПОДКРЕПА при “Стомана Индъстри” АД, със седалище и адрес на управление гр. Перник, ул. „Владайско въстание” № 1, ЕИК 131206191, представлявана от Георги Стоянов Гергинов – председател, удостоверение за принадлежност към Национална федерация „Металургия” на Конфедерация на труда „Подкрепа” 102/19.11.2011,

наричани СИНДИКАТИ, от една страна

и

“Стомана Индъстри” АД, със седалище и адрес на управление гр. Перник, ул. „Владайско въстание” № 1, ЕИК 113509219, представлявано от Емил Иванов Живков и Димитриос Кутрубас, от друга страна, наричано РАБОТОДАТЕЛ.

С подписването на настоящия договор страните се задължават да не допускат под никаква форма дискриминация на работници и служители въз основа на пол, раса, народност, етническа принадлежност, човешки геном, гражданство, произход, религия или вяра, образование, убеждения, политическа принадлежност, лично или обществено положение, имуществено състояние, членуване или нечленуване в синдикални организации или на всякакви други признаци, установени в закон или международен договор, който е в сила за Република България.

II. ЦЕЛ НА ДОГОВОРА

Чл. 2. Сключването на настоящия договор има за цел уреждането на трудовите отношения на основата на добрите европейски практики, водещи до просперитет на фирмата и работещите в нея, посредством:

1. Запазване на социалния мир в предприятието за срока на действие на настоящия КТД.
2. Изпълнение на поетите задължения от страните по договора в хода на социалното партньорство и преговорите да проявяват взаимно уважение, зачитане и съгласуване на интересите на всяка от страните, добронамерено уреждане на проблемите във взаимен интерес и предотвратяване на спорове и конфликти.
3. Страните приемат да се ръководят в действията и отношенията си от следните принципи;
 - Законосъобразност;
 - Равнопоставеност;
 - Регламентиране на отговорностите;
 - Съобразяване с рамките на бюджета в предприятието;
 - Баланс на интереси;
 - Коректност и добронамереност;
 - Взаимна информираност и прозрачност на намеренията.

4. Разрешаване на трудови конфликти и спорове чрез прилагане на принципа за диалог и съхраняване доброто име на страните и техните представители.
5. Осигуряване на професионално развитие на човешкия потенциал на дружеството.

III. ПРЕДМЕТ НА ДОГОВОРА

Чл. 3. Настоящият договор урежда трудовите и осигурителните отношения и социалното партньорство във фирмата, които не са уредени с повелителни разпоредби на трудовото и осигурителното законодателство в България.

IV. ДЕЙСТВИЕ НА ДОГОВОРА И ПРОЦЕДУРА ЗА ПРИСЪЕДИНЯВАНЕ

Чл. 4. Договорът има действие спрямо:

1. Работниците и служителите, които членуват в синдикалните организации на КНСБ и СС „ПОДКРЕПА”, страна по този договор;
2. Работниците и служителите в трудови правоотношения с дружеството.

Чл. 5. (1) Работниците и служителите, които не членуват в синдикална организация, страна по договора, могат да се присъединят към сключения КТД с писмено заявление-декларация до Работодателя и/или до ръководствата на синдикалните организации, страна по КТД.

(2) Присъединяването към КТД се извършва по следната процедура:

- а) Присъединяването е индивидуално, считано от датата на подаване на писменото заявление до Работодателя и/или до ръководството на синдикалната организация, избрана от работника или служителя (Приложение № 1).
- б) В срок от 3 (три) работни дни всяка от страните по КТД, получила заявление за присъединяване, уведомява другата за присъединилия се работник или служител в писмен вид.
- в) В случай на необходимост от актуализиране на списъка на лицата, присъединили се към КТД, или при поискване, другата страна подготвя и предава исканата информация в деня, следващ деня на поискването.

Чл. 6. За присъединилия се работник или служител договореностите в КТД се прилагат от момента на присъединяването му. Постигнатите договорености в КТД са минимални и задължителни за членовете на Синдикатите, страна по договора, както и за присъединилите се по чл.5 от КТД.

V. КОРПОРАТИВНА ОТГОВОРНОСТ НА РАБОТОДАТЕЛЯ КЪМ РАБОТЕЩИТЕ В ПРЕДПРИЯТИЕТО

Чл. 7. Работодателят приема, че човешките ресурси са един от основните фактори за конкурентоспособността на дружеството и поема следните задължения към работниците и служителите:

1. Да създава условия за изграждане на доверие и съпричастност към успеха на фирмата;
2. Да оценява обективно приноса на работниците и служителите за развитието на фирмата;
3. Да извършва проучвания на мнението на работниците и служителите по въпроси, свързани с трудовите и осигурителните отношения;
4. Да приема за свой приоритет грижите за безопасността и здравето при работа, така че опасностите за живота и здравето на работниците да бъдат ограничени или намалени;
5. Да съхранява достойнството на работниците и служителите по време на изпълнение на работата по трудовото правоотношение;
6. Да съдейства и насърчава взаимопомощта и приемствеността в работата;

7. Да предоставя предвидената в закона информация на избраните от общото събрание на дружеството представители на работниците и служителите и да взаимодейства с избраните представители за осъществяване на информиране и консултиране по чл.7 и чл.7а от Кодекса на труда.

Чл. 8. Съобразно потребностите за наемане на съответен квалифициран и правоспособен персонал, Работодателят се ангажира да оцени възможностите за наемане на бивши кадри на „Стомана Индъстри” АД, които могат при равни други условия да кандидатстват за съответното свободно работно място или длъжност в предприятието.

VI. АНГАЖИМЕНТИ НА РАБОТНИЦИТЕ И СЛУЖИТЕЛИТЕ КЪМ ПРЕДПРИЯТИЕТО

Чл. 9. При изпълнение на своите трудови задължения работниците и служителите се задължават:

1. Да познават и изпълняват изискванията, заложи в длъжностната характеристика, включително и тези, които са възникнали след нейната актуализация и промяна от страна на Работодателя, за която са уведомени;
2. Да познават и спазват етичните норми и принципи на поведение, заложи в Професионално-етичния кодекс на работниците и служителите в предприятието. Този кодекс е вътрешен акт, действащ в предприятието, който се утвърждава от Работодателя и се разработва с участието на Синдикатите, страна по КТД;
3. Да поддържат и развиват своята теоретична и практическа подготовка, компетенции и квалификация, в съответствие с указанията на Работодателя, длъжностната характеристика, изискванията към длъжността и работното място, произтичащи от фирмената стратегия и вътрешнофирмените актове и нормативни документи;
4. Да си сътрудничат, да съгласуват работата си с останалите работници и служители, да им оказват помощ в съответствие с притежаваната квалификация, с дадените им правомощия и указанията на Работодателя, с технологичните изисквания и правилата за безопасно изпълнение на възложената работа;
5. Да подпомагат адаптирането и професионалното развитие на новопостъпилите в структурните звена работници и служители, да участват активно в програми за въвеждане и менторство (наставничество), да изграждат интерес към професията в младите хора, с които работят, в това число и участващите в стажантски програми на “Стомана Индъстри” АД;
6. Да осъществяват добросъвестно своите трудови права и задължения, да пазят доброто име на предприятието и да не вредят на неговите интереси;
7. Да се явяват навреме на работното си място в състояние, което им позволява да изпълняват трудовите си задължения и да не употребяват алкохол и/или упойващи вещества преди и по време на работа.

VII. ЗАПЛАЩАНЕ НА ТРУДА И ОРГАНИЗАЦИЯ НА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА

Чл. 10. Работодателят разработва Вътрешни правила за работната заплата (ВПРЗ), които регламентират организацията на работната заплата в дружеството, като работниците и служителите предварително се запознават с критериите и процедурите, които са разработени. Работодателят кани Синдикатите, страна по КТД, за участие в подготовката на проекта на ВПРЗ, съгласно чл. 37 от КТ.

Чл. 11. Страните се съгласяват да възобновят преговорите по въпросите, касаещи възнаграждението на труда на работниците и служителите след 30.06.2012 г.

Чл. 12. (1) Работниците и служителите получават бонус „Здравословен и безопасен труд” в размер на 100 (сто) лева месечно, за действително отработено време в зависимост от индивидуалното им трудово поведение.

(2) Критериите и показателите за получаването на бонус „Здравословен и безопасен труд” са както следва;

1. Недопускане на трудови злоупотреки по лична вина;
2. Редовно използване на личните предпазни средства (ЛПС), предвидени за работното място и извършваната работа;
3. Подържане на ред и хигиена на работното място;
4. Спазване на технологичната и трудова дисциплина;
5. Спазване на правилата за техника на безопасност;
6. Липса на наказание за имуществена отговорност за месеца, за който се дължи бонусът;
7. Липса на наказание за дисциплинарна отговорност, на което не е изтекъл срокът на давност;

Чл. 13. Минималната основна месечна работна заплата за работа по трудово правоотношение при пълно работно време в дружеството е 400 лв. (четирисотин лева) за пряко заетите в основния предмет на дейност на дружеството. За нискоквалифицирани работници, изпълняващи спомагателни дейности, минималната основна месечна работна заплата за работа по трудово правоотношение при пълно работно време е 260 лв. (двеста и шейсет лева).

Чл. 14. В случаите на чл.218 ал.1 от КТ Работодателят изплаща обезщетение в размер на 55% от индивидуалното брутно трудово възнаграждение, но не по-малко от 90% от минималната работна заплата за страната.

Чл. 15. Допълнителни трудови възнаграждения:

1. за ношен труд - 0,60 лв./час;
2. за домашно дежурство 0,25 лв./час.

Чл. 16. При достигане на годишна инфлация над 8%, по данни, официално обявени от Националния статистически институт, Работодателят и Синдикатите, страна по договора, договарят компенсаторни механизми.

VIII. ПРОФЕСИОНАЛНА КВАЛИФИКАЦИЯ И ПРЕКВАЛИФИКАЦИЯ

Чл. 17. В зависимост от корпоративната стратегия и политика за управление и развитие на човешките ресурси, Работодателят утвърждава и ресурсно обезпечава фирмена програма за обучение и развитие на професионалната квалификация на работниците и служителите. Синдикатите, страна по договора, представят своите предложения, свързани с тематиката и формите на обучение до края на октомври на предходната година. Ежегодно до края на ноември на предходната година Работодателят разработва и утвърждава годишната план-програма за обучения.

Чл. 18. Работниците и служителите се задължават да:

1. полагат активни усилия за усъвършенстване и развитие на своите професионални знания, умения, способности, компетенции и квалификация на работното място;
2. участват активно и пълноценно в организираните от Работодателя различни форми на обучение и професионално развитие, включително обучение на работното място, извън работното място, провеждано в извънработно време, както и самообучение;
3. развиват нови знания и умения, чрез участието си във фирмените обучения, да усвояват ефективно предоставената им информация и да полагат усилия за успешно преминаване на различните форми за оценка при завършване на обучението, тестовете, изпитите и други, предвидени в учебните програми форми на оценка;
4. внедряват и интегрират в своята пряка трудова дейност придобитите от обучението знания, умения и способности;
5. обменят придобития опит, знания и умения със своите колеги.

Чл. 19. Синдикалните организации, страна по договора, чрез участието си в своите регионални, браншови и национални формирания, се задължават да съдействат на Работодателя за усвояването на средствата от алтернативни източници на финансиране на проекти, свързани с подобряването на конкурентоспособността на човешките ресурси.

Чл. 20. Страните по КТД се споразумява, че преди предприемане на структурни промени, Работодателят има право и може да извърши пренасочване към други свободни работни места или може да извърши по негова преценка преквалификация, доколкото Работодателят има необходимост да обучи работника или служителя.

IX. БЕЗОПАСНИ И ЗДРАВΟΣЛОВНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД

Чл. 21. Работниците и служителите са длъжни:

1. Да поддържат ред и хигиена на работното място и да опазват околната среда, съгласно нормативните изисквания и дадените им инструкции и съобразно въведените в предприятието системи по управление на околната среда и системи по управление на здраве и безопасност при работа.
2. 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 други режими в предприятието, свързани с дейността, която извършват.
3. Да познават и използват правилно, съгласно изискванията, машините, апаратите, съоръженията, инструментите, опасните вещества и материали, транспортните средства и останалото оборудване.
4. Да използват правилно и винаги по време на работа, съгласно изискванията, предоставените им лични предпазни средства и специално работно облекло и да не ги изменят самоволно.
5. Да използват правилно и по предназначение и да не отстраняват, прекъсват, изключват или променят самоволно средствата за колективна защита и предпазните устройства, с които са оборудвани машините, апаратите, инструментите, предприятието или сградата.
6. Да се явяват на работа в здравословно състояние, което им позволява да изпълняват трудовите си задължения, да не употребяват алкохол и/или други упойващи вещества непосредствено преди и по време на работа.
7. Да се грижат за собственото си здраве и безопасност по време на работа.
8. Да съсредоточат своето внимание върху трудовия процес, върху потенциалните рискови места и технологични операции, и с действията и/или бездействията си 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 или на работното място.
9. 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.
10. При изпълнение на трудовите си задължения работещите следва да извършват само дейности, произтичащи от заеманата длъжност, длъжностната характеристика и естеството на изпълняваната работа, както и възложени им от ръководството на дружеството и/или от съответно длъжностно лице и по начин, по който им е указан. Забранено е самоволно заместване на лица, работещи с изискване за правоспособност, от лица, които не притежават изискваната квалификация.
11. Никой няма право да предприема по своя инициатива работа, която не му е възложена от ръководителя, с изключение на случаите, когато става въпрос за

предотвратяване на злополука и/или авария, и то само ако не е застрашен човешки живот и здраве.

12. Работещите да не приближават в опасна близост движещи се части на работното оборудване, които създават риск за злополуки, да не преминават пред и под транспортни средства.
13. 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.
14. Да участват във фирмените дейности, свързани с превенцията на здравето и профилактиката. Да се явяват на задължителните периодични медицински прегледи и да уведомяват своевременно медицинските лица, които ги извършват, за нововъзникнали факти и обстоятелства от здравословно естество.

Чл. 22. Работниците и служителите имат право да откажат или преустановят работа при сериозна и непосредствена опасност за живота и/или здравето, като незабавно уведомят прекия си ръководител и вземат възможните мерки да не се допусне разпростиране на опасността за живота и здравето на останалите работници и служители.

Чл. 23. Работодателят е длъжен:

1. Да осигурява здравословни и безопасни условия на труд съгласно нормативните изисквания.
2. Да изготвя регистър на съоръжения и дейности с повишена опасност в предприятието, подлежащи на периодичен контрол и да организира провеждането на обучение на персонала, който ги експлоатира.
3. Да организира и извършва оценка на професионалния риск и да запознава работниците и служителите с нея.
4. Да обозначава съществуващи опасности и източници на вредни за здравето и безопасността фактори.
5. Да приема програми за намаляване и ограничаване на риска в работната среда и да осигурява периодична информация на Комитета по условия на труд, на Синдикатите и на представителите на работниците и служителите за изпълнението на предприетите мерки.
6. Да извършва 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 на останалите режими в предприятието.
7. Да осигурява съгласно нормативната уредба:
 - а) работно и специално облекло, обувки, лични предпазни средства, миещи препарати и др.;
 - б) тонизиращи напитки.

Чл. 24. Работодателят застрахова работниците и служителите съобразно нормативните изисквания, в зависимост от степента на риска на работните места, като информира социалните партньори за условията на сключените застраховки.

Чл. 25. Работодателят сключва договор за допълнително здравно осигуряване на работниците и служителите, като информира социалните партньори за обхвата на предлаганите здравни услуги. Страните се договарят, че:

1. Взаимно ще информират работниците и служителите за обхвата на здравните услуги;
2. Синдикатите ще осъществяват обществен контрол върху качеството на здравните услуги и своевременно ще информират Работодателя за възникнали проблеми.

Чл. 26. За предотвратяване на вредните последици, в случаи на извънредни обстоятелства, аварии или злополуки, Работодателят осигурява организация за действия по своевременно ликвидиране на опасността, оказване на първа медицинска помощ, противопожарна охрана и условия за евакуация на работещите, както и взаимодействие със службите на гражданска защита, противопожарна охрана и спешна медицинска помощ.

Чл. 27. Синдикалните организации и техните органи са длъжни:

1. Да създават условия сред работниците и служителите за обществена и екипна нетърпимост към нарушенията на правилата и инструкциите по безопасност и здраве при работа.
2. При изпълнение на сигналната си функция, Синдикатите се задължават да информират първо Работодателя за нарушения, нередности и потенциални рискове за живота и здравето на работниците и служителите.
3. При непредприемане на действия в договорените от страните срокове, Синдикатите упражняват правото си на сигнална функция до контролните органи, за което информират Работодателя.
4. Да подпомагат и съдействат в дейността на Комитета и групите по условия на труд.
5. Да информират своевременно работниците и служителите за програмите и инвестициите на Работодателя в подобряване на условията на труд, безопасността при работа и опазването на здравето и околната среда. Да подкрепят публично Работодателя в ситуации на злонамерено отношение към екологичната политика и дейност на дружеството.

Чл. 28. Работодателят се консултира със Синдикатите при:

1. изготвянето на списъци за вида и сроковете на износване на специалното работно облекло, обувките и личните предпазни средства по работните места;
2. изготвянето на списък на работните места за трудоустроени работници и служители;
3. актуализиране на фирмената програма за подобряване на условията на труд и намаляване на риска.

X. ЗАКРИЛА ПРИ УВОЛНЕНИЕ

Чл. 29. (1) Страните по настоящия договор се договарят, че закрилата по чл.333 ал.4 от КТ за работниците и служителите – членове на Синдикатите, страна по този договор, се прилага само в случаите на подбор при уволнения на основание съкращаване на щата или намаляване обема на работа.

(2) Страните по настоящия договор се договарят, че закрилата по чл.333 ал.4 от КТ по предходната алинея в случаите на подбор при уволнение на основание съкращаване на щата или намаляване обема на работа не се прилага при следните специфични случаи;

1. За служителите на предприятието, определени с писмен акт на Работодателя, след предварително консултиране със Синдикатите, страна по настоящия договор;
2. Работници и служители, на които е било наложено дисциплинарно наказание, което е в сила към момента на прекратяване на трудовото правоотношение;
3. Работници и служители, които са причинили имуществена вреда на Работодателя по небрежност или по повод на неизпълнение на трудовите си задължения;
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 системата за атестиране.
5. Работници и служители, които са нелоялни към Работодателя по смисъла на чл.126 т.9 от КТ и с действията или бездействията си пречат на останалите да изпълняват трудовите си задължения.

(3) Синдикалните членове, ползващи закрила 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 страна по този договор.

(4) Искането на предварително съгласие по ал.1 се извършва писмено от Работодателя до ръководството на съответната синдикална организация на предприятието, като се посочват мотивите за уволнение на всяко лице поотделно. Срокът за аргументиран отговор на синдиката до Работодателя е пет работни дни.

(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.

(6) Закрилата по чл.333 ал.4 от КТ се прилага единствено за членовете на синдикалните организации, страна по договора и при спазване на условията, предпоставките за ползвана закрита и установените процедури в предходните алинеи. Договореностите по предходните алинеи не се прилагат за работници и служители, присъединили се към КТД на предприятието.

Чл. 30. Не могат да служат като основания за съкращения на работни места и уволнение на работници и служители:

- а) членство в синдикална организация и/или участие в синдикална дейност;
- б) оплакване и/или възражение срещу наложени наказания;
- в) участие в синдикални протестни действия, проведени в съответствие със законите в страната.

Чл. 31. В случаите на масово уволнение по смисъла на закона, Работодателят информира писмено ръководствата на Синдикатите, страна по договора, в съответствие с изискванията на чл.130а от Кодекса на труда.

Чл. 32. (1) При прекратяване на трудовото правоотношение с работник или служител на основание чл.328, ал.1, т.1, 2, 3 и 4 от КТ, който има над 10 години трудов стаж в предприятието и след уволнението е останал над три месеца без работа, Работодателят го подпомага с допълнително обезщетение, извън предвиденото по чл.222, ал.1 от КТ, в размер на една минимална заплата за дружеството. Работодателят изплаща обезщетението в срок от 10 дни след представяне на необходимите документи, удостоверяващи периода на оставане без работа – трудова книжка, удостоверение от НАП или други.

(2) Допълнителното обезщетение по предходната алинея не се дължи, ако работникът или служителят е оспорил уволнението пред съда.

(3) Допълнителното обезщетение по ал.1 не се дължи и в случаите на масово уволнение по смисъла на параграф 1 т.9 от ДР на КТ.

XI. РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ И ОТПУСКИ

Чл. 33. Разпределението на работното време, сменността на работа, както и графици за работа и почивка се уреждат с Правилника за вътрешния трудов ред (ПВТР) и/или други фирмени актове на Работодателя (заповеди или инструкции), като в подготовката на проектите на тези актове Работодателят поканва Синдикатите, страна по КТД.

Чл. 34. Минималният размер на основния платен годишен отпуск за работниците и служителите в дружеството е 20 работни дни.

Чл. 35. Работодателят осигурява допълнителен платен отпуск за изпълнение на граждански и обществени задължения, както следва:

1. за встъпване в брак – 2 (два) работни дни;
2. за кръводаряване – 2 (два) работни дни – денят на прегледа и кръводаряването и един ден след това;

3. при смърт на родител, дете, съпруг(а), брат, сестра, и родител на другия съпруг(а) или други роднини по права линия – 2 (два) работни дни.

Отпускът се изплаща по реда на чл.177 от КТ. Този отпуск се ползва по конкретното предназначение и не се натрупва.

Чл. 36. Работодателят приема, че работничка или служителка с две живи деца до 18 (осемнадесет) годишна възраст има право на допълнителен платен годишен отпуск в размер на 2 (два) работни дни за една календарна година. Този отпуск се ползва при условието на чл.168 ал.1 и 2 от КТ и се заплаща по реда на чл.177 от КТ.

Чл. 37. На работниците и служителите, които работят в предприятието и са членове на едно и също семейство, се осигурява ползването на платения годишен отпуск при желание от тяхна страна едновременно, освен ако това не пречи на производствения процес.

XII. СОЦИАЛНО ПОДДПОМАГАНЕ НА РАБОТНИЦИТЕ И СЛУЖИТЕЛИТЕ

Чл. 38. (1) Работодателят осигурява безплатна храна и/или добавки към нея по реда и условията на наредба 11/21.12.2005 г. във вид на ваучери.

(2) Стойността на средствата за безплатна храна е между 3.00 и 5.20 лева в зависимост от специфичните условия на труд. Средствата се изплащат за действително отработено време, като не се дължат в периода на настъпила неработоспособност на работника или служителя.

(3) Редът и условията за предоставяне на безплатна храна се определят от Работодателя съгласно нормативните актове и се консултират със социалните партньори.

(4) Синдикатите осъществяват обществен контрол върху съответствието на грамажа, цените и качеството на храната, както и върху хигиената в местата за хранене.

Чл. 39. (1) За осигуряване на пълноценен отдиш и почивка, Работодателят осигурява еднократна в годината социална помощ в размер на 300 (триста) лева, след излизане на лицето в платен годишен отпуск с минимална продължителност 8 работни дни за календарната година, за която се полага.

(2) За осигуряване на пълноценен отдиш и почивка на семейството на работещ в дружеството (съпруг, съпруга, деца), в случаите когато лицето не е ползвало и не е заявило ползването на социалната помощ по ал. 1, Работодателят осигурява еднократно в годината ваучер за почивка или изплаща (след предоставянето на оригинална, надлежно оформена фактура с касова бележка) част от направените разходи в размер до 400 (четирисотин) лева.

(3) Правото на допълнително възнаграждение по ал.1 и ал.2 се губи и не се дължи в случаите, когато работникът или служителят отказва да ползва платения си годишен отпуск в периода, заложен в утвърдения от Работодателя график за ползване на годишния платен отпуск или го отлага по реда на чл. 176 ал. 2 от КТ.

(4) Работниците и служителите, които през 2012 г. вече са ползвали правата, предвидени при условията на предходните разпоредби на основание действието на КТД от 30.06.2010 г. в сила до 31.03.2012 г., нямат право да получат сумите, предвидени в предходните разпоредби на настоящия КТД и такива суми не се дължат от Работодателя.

Чл. 40. Работодателят организира летен лагер за отдиш на децата на работниците и служителите на възраст от 8 до 16 години. Разходите за транспорт, нощувка, храна и обслужване са за сметка на предприятието. Работодателят има право да откаже или да прекрати предсрочно участието на дете в летен лагер, ако то има заболяване, което е противопоказно за почивка на море или ако е нарушило правилата за вътрешния ред в лагера.

- Чл. 41.** За Нова Година, Великден, Деня на металурга и други празници, както и на полугодие, в зависимост от изпълнението на производствено-икономическите показатели на предприятието, Работодателят може да изплаща еднократна социална помощ във вид на ваучери или парична помощ, на стойност, консултирана със Синдикатите, страна по договора.
- Чл. 42.** При раждане на дете на работник или служител, който е в трудово правоотношение с предприятието, Работодателят при наличие на финансова възможност може да отпусне еднократна социална помощ. Размерът на социалната помощ се определя след консултации със Синдикатите, страна по договора, и е еднакъв за всички работници и служители в дружеството. В случай че и двамата родители работят в дружеството, социалната помощ се изплаща само на майката.
- Чл. 43.** При встъпване на работник или служител в брак, Работодателят при наличие на финансова възможност може да изплати еднократна социална помощ. Тази помощ си изплаща само веднъж – при сключване на първия брак. Размерът на социалната помощ се определя след консултации със Синдикатите, страна по договора, и е еднакъв за всички работници и служители в дружеството. В случай че и двамата съпрузи работят в дружеството, социалната помощ се изплаща само на единия от тях.
- Чл. 44.** Работодателят организира за своя сметка служебен транспорт на работниците и служителите по маршрути и график, определени от Работодателя.
- Чл. 45.** По предложение на Синдикатите Работодателят може да подпомага с отпускане на средства работници и служители от дружеството, както и техните близки, изпаднали в беда или в тежко здравословно състояние.

ХІІІ. ОТНОШЕНИЯ МЕЖДУ СТРАНИТЕ ПО КОЛЕКТИВНИ ТРУДОВИ СПОРОВЕ

- Чл. 46.** (1) Синдикатите се задължават да запазят социалния мир за периода на действие на КТД, като се въздържат от инициране на спорове, действия и осъществяване на представителство по смисъла на ЗУКТС по въпроси, договорени в КТД;
(2) Ангажиментът по предходната алинея отпада в случаите, когато Работодателят не е изпълнил поетите в КТД задължения.
- Чл. 47.** Споровете по изпълнението на КТД се разглеждат от комисия по КТД. Ако не се постигне договореност, всяка страна запазва правото си да действа в съответствие с действащото законодателство.
- Чл. 48.** При възникване на колективен трудов спор, страните придържат отношенията и поведението си в съответствие със законите и постигнатите взаимни договорености и търсят пътища и средства за предимно доброволно уреждане на разногласията по пътя на преговори.
- Чл. 49.** (1) Колективният трудов спор се счита за възникнал от деня на писменото уведомление до Работодателя, към което се прилага протокол от събрание на работниците и служителите от съответното структурно звено, съдържащо конкретните им мотивирани искания, както и имената на упълномощените представители в преговорите.
(2) Преговорите по възникнал колективен трудов спор започват след подписване на процедурно споразумение, което съдържа: график и времетраене на преговорите, брой представители, ангажименти за предоставяне на информация, форма на протоколиране, процедура за водене на дискусии и пр.
(3) Преговорите по ал.2 не могат да продължат повече от пет дни.

- (4) Писменото уведомяване на Работодателя по чл.11 ал.3 от ЗУКТС съдържа дата и час на стачката, продължителност, списък с имена и телефони за контакт със стачния комитет.
- (5) Писменото споразумение съгласно чл.14 от ЗУКТС съдържа:
1. участъци и структурни звена в дружеството, където няма да се допускат стачни действия, за да се гарантират изискванията по чл.14, ал.1, т.1, т.2 и т.3 от ЗУКТС;
 2. мерки и условия, гарантиращи изпълнението на изискванията на чл.12 ал.2, чл.13 ал.1 и ал.2 и чл.15 от ЗУКТС.
- (6) Преговорите по ал.5 не могат да продължат повече от седем дни.
- (7) Работодателят се уведомява писмено не по-късно от три дни преди провеждане на митинги, събрания, демонстрации и други разрешени от законите публични форми на протест.

XIV. СОЦИАЛНО ПАРТНЬОРСТВО

Чл. 50. Страните по този договор:

- (1) Се договарят да полагат максимални усилия за изграждане и поддържане на социален мир в предприятието.
- (2) Приемат, че трудовите и осигурителни отношения в предприятието се регулират чрез равноправен диалог и преговори на принципа на взаимното зачитане и балансиране на интересите.
- (3) Се договарят да работят съвместно за недопускане на различни форми на пряка и непряка дискриминация при осъществяване на трудовите права и задължения в предприятието.

Чл. 51. Решаването на текущи въпроси и проблеми, както и своевременната информираност на Синдикатите, страна по КТД и на работниците и служителите от дружеството, се осъществява по ред и процедури, определени в нормативните актове и вътрешнофирмените споразумения със социалните партньори.

XV. УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ

Чл. 52. (1) Синдикалната дейност се осъществява съгласно закона и действащите в предприятието вътрешнофирмени правила.

(2) В изпълнение на функциите си по чл.406 от КТ, Синдикатите уведомяват предварително и писмено Работодателя за целите на проверката, обектите, които ще бъдат посетени и за резултатите от проучването. Посещаването на конкретни работни места се извършва при спазване на изискванията за безопасност и здраве при работа и на другите режими за сигурност във фирмата;

(3) Преди да сигнализират контролните органи в съответствие с чл.406 ал.1 от КТ, Синдикатите уведомяват Работодателя за констатираните нарушения и изискват от него конкретни мерки за тяхното отстраняване в срок, договорен между страните по настоящия договор.

Чл. 53. (1) Начините за публично огласяване и разпространяване на синдикална информация на територията на предприятието се уточняват между Работодателя и Синдикатите. По предложение на Синдикатите Работодателят утвърждава постоянни места за поставяне на информационни материали и ги изгражда за сметка на дружеството.

(2) Методите и формите за допитване и проучване на мнението и нагласите на работниците и служителите на територията на предприятието се съгласуват с Работодателя и се осъществяват от компетентни лица при спазване на законите в страната.

Чл. 54. (1) В съответствие с разпоредбите на чл.46 от КТ Работодателят създава условия и съдейства на Синдикатите, страна по настоящия договор, за осъществяване на тяхната дейност.

(2) Работодателят може да осигурява за синдикална дейност целеви финансови средства и дарения, както и материално-технически средства при условия, договорени в отделно споразумение между страните по КТД.

Чл. 55. (1) За осъществяване на синдикална дейност нещатните членове на централните, отрасловите и териториалните ръководства на КНСБ и СС "Подкрепа", както и нещатните председатели на синдикалните организации, страна по настоящия договор, имат право на платен отпуск в размер на 64 часа за една календарна година без натрупване в следващите години. Правото за ползване на отпуск за осъществяване на синдикална дейност се удостоверява с препис-извлечение от протокол, удостоверяващ избора на синдикалния деец от съответния синдикален орган.

(2) Времето за ползване на отпуск по ал.1 се определя от съответния синдикален деец, за което той уведомява писмено Работодателя не по-късно от пет работни дни от началната дата на отпуска.

(3) Освобождаването на синдикални активисти извън предвидените в ал.1 лица за участие в синдикални мероприятия се осъществява по преценка на Работодателя само с негова писмена заповед. За целта Работодателят трябва да бъде известен писмено от съответното синдикално ръководство в срок не по-късно от седем работни дни преди планираната дата на отсъствието.

Чл. 56. (1) При назначаване въз основа на избор, щатните синдикални дейци имат право на неплатен отпуск от Работодателя за времето на своя мандат.

(2) Лицата по ал.1 се ползват от всички права на синдикалните членове в предприятието.

(3) След изтичане на мандата на лицата по ал.1, Работодателят се задължава да ги възстанови на заеманата преди избора длъжност, а ако тя е съкратена – на друга длъжност, съобразена с тяхната квалификация и образование.

Чл. 57. Достъпът на територията на дружеството на синдикални дейци, които не са в трудово правоотношение с предприятието, се осъществява в съответствие със закона и вътрешните правила и режими за фирмена сигурност.

XVI. ДЕФИНИЦИИ

Чл. 58. По смисъла на този договор:

1. "Синдикати" са синдикалните организации СО на КНСБ и СС „Подкрепа” в „Стомана Индъстри” АД, страна по настоящия КТД;
2. "Работодател" е „Стомана Индъстри” АД;
3. "КТД" е настоящият договор;
4. "БКТД" е браншовият колективен трудов договор;
5. "КТ" е Кодекс на труда;
6. "ПВТР" е Правилник за вътрешния трудов ред в „Стомана Индъстри” АД;
7. "ВПРЗ" е Вътрешни правила за работна заплата в „Стомана Индъстри” АД;
8. "ЗУКТС" е Закон за уреждане на колективните трудови спорове;
9. "КУТ" е Комитет по условия на труд;

XVII. ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Чл. 59. Изпълнението на КТД в дружеството се разглежда в Комисия по КТД, която осъществява и текущ контрол за изпълнението му. Комисията се състои от представители на страните по КТД, излъчени на паритетен принцип, и заседава веднъж на всеки три месеца.

Чл. 60. Разяснения по тълкуването и прилагането на договора дава Комисията по КТД.

- Чл. 61.** Настоящият колективен трудов договор влиза в сила от 01.04.2012 г. и действа за срок до 31.12.2013 г.
- Чл. 62.** При съществени изменения в условията и предмета на договарянето, всяка от страните може да поиска изменение и допълнение на КТД. Ответната страна е задължена в 15 дневен срок да започне преговори.
- Чл. 63.** Клаузи и текстове на настоящия договор, противоречащи на нормативните актове, са недействителни.
- Чл. 64.** Работодателят се задължава да отпечата и държи на разположение на работниците и служителите настоящия КТД, като страните се задължават да запознаят персонала с неговото съдържание.
- Чл. 65.** Настоящият КТД е отпечатан в 4 еднакви екземпляра – по един за всяка от страните и един за Инспекцията по труда – гр. Перник.
- Чл. 66.** Съгласно изискванията на закона всяка от страните се задължава да внесе писмено заявление в Инспекцията по труда – Перник за вписването му в специалния регистър. Към заявлението се прилага подписан екземпляр от договора.
- Чл. 67.** Страните приемат, че всички предходни подписани от тях споразумения извън настоящия КТД, по каквито и да е въпроси, касаещи трудови и осигурителни отношения, са загубили действие и не се прилагат.

СТРАНИ ПО КОЛЕКТИВНИЯ ТРУДОВ ДОГОВОР:

ЗА СИНДИКАТИТЕ:

СО на КНСБ
/Неделчо Калев/

СС Подкрепа
/Георги Гергинов/

ЗА РАБОТОДАТЕЛЯ:

Емил Живков

Димитриос Кутрубас