

КНСБ и Подкрепа

КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

Аурубис България АД

01.11.2009 г.

гр. Пирдоп

Този колективен трудов договор, наричан по-долу КТД или Договор, се сключва на основата на добра воля и в съответствие с принципа за доброволно провеждане на преговори между страните съгласно чл. 4 на Конвенция № 98 на МОТ, ратифицирана от Република България /обн. в ДВ, бр. 35 от 02.05.1997 г./, Конвенциите на МОТ, Хартата за правата на човека, Европейската социална харта и трудовото законодателство в България.

Колективният трудов договор се състои от следните раздели:

Първи Раздел - СТРАНИ ПО ДОГОВОРА.....	1
Втори раздел – ЦЕЛ НА ДОГОВОРА.....	1
Трети раздел – ПРЕДМЕТ НА ДОГОВОРА.....	2
Четвърти раздел – ДЕЙСТВИЕ НА КТД.....	2
Пети раздел – РЕД И УСЛОВИЯ ЗА ПРИСЪЕДИНЯВАНЕ КЪМ КТД.....	3
Шести раздел -- ТРУДОВИ ОТНОШЕНИЯ И ЗАЕТОСТ.....	3
Седми раздел - ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ.....	5
Осми раздел - РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ И ОТПУСКИ.....	7
Девети раздел - БЕЗОПАСНИ И ЗДРАВΟΣЛОВНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД.....	9
Десети раздел - СОЦИАЛНА ДЕЙНОСТ И ДОПЪЛНИТЕЛНИ ПРИДОБИВКИ..	10
Единадесети раздел - ВЗАИМООТНОШЕНИЯ МЕЖДУ СТРАНИТЕ.....	13
Дванадесети раздел - УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ.....	13
Тринадесети раздел - ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ.....	16

Първи раздел

СТРАНИ ПО ДОГОВОРА

Чл. 1. Страни по настоящия договор са:
АУРУБИС БЪЛГАРИЯ АД, със седалище гр. Пирдоп, промишлена зона, представлявано от Никола Треан - Изпълнителен Директор, наричан по-долу за краткост Работодател от една страна

и от друга страна синдикалните организации в Аурубис България АД:

СО на КНСБ представлявана от председателят Димитър Диков и СС „ПОДКРЕПА” представлявана от председателят Николай Лещаров, наричани по-долу за краткост Синдикати.

Втори раздел

ЦЕЛ НА ДОГОВОРА

Чл. 2. Сключването на този Договор има за цел:

1. Изграждане и подържане на социален мир в Аурубис България АД, на основата на равнопоставеност и взаимно зачитане и балансиране на интересите на страните по КТД.

2. Създаване на условия за по-нататъшното развитие и просперитета на Аурубис България АД и неговите работници и служители.

Трети раздел

ПРЕДМЕТ НА ДОГОВОРА

Чл. 3. (1) Настоящият Договор урежда въпроси от взаимен интерес на страните в областта на социалния диалог и на трудовите и осигурителни отношения, които не са уредени с повелителни разпоредби на закона.

(2) Договореностите на браншово равнище относно трудовите и осигурителни отношения, които са по-благоприятни от тези в настоящия КТД, влизат в сила като част от него без преговори.

Четвърти раздел

ДЕЙСТВИЕ НА КТД

Чл. 4. Този Договор има действие спрямо:

1. Работници и служители във Фирмата, които членуват в Синдикалните организации – страни по този Договор.

2. Работници и служители във Фирмата, които не членуват в Синдикалните организации, страни по този Договор, присъединили се към КТД по ред и условия, съгласно Раздел пети от настоящия Договор.

Чл. 5. В случаите по чл. 123 от КТ завареният Колективен трудов договор действа до сключването на нов Колективен трудов договор, но за не повече от една година от датата на промяна на Работодателя.

Чл. 6. Настоящият Колективен трудов договор влиза в сила от 01.11.2009 г. и действа до 30.10.2011 г.

Пети раздел

РЕД И УСЛОВИЯ ЗА ПРИСЪЕДИНЯВАНЕ КЪМ КТД

Чл. 7. Присъединяването към КТД се осъществява по условия и ред, както следва:

1. Всеки работник и служител, който не членува в синдикална организация, страна по договора, може да се присъедини към настоящия КТД като отправи в Административния отдел на Дружеството писмено заявление по образец (Приложение 1) до Работодателя, с копие до ръководствата на Синдикатите, страни по договора.

2. В попълненото от лицето заявление, то декларира, че дава съгласието си за удържа по ведомост на 60,00 (шестдесет) лв. присъединителна вноска, за периода на действие на настоящия КТД .

чл. 8. (1) Сумите от присъединителните към КТД вноски, се превеждат по банкова сметка: BG34UBBS82411014188507, на създадения Фонд за здравно подпомагане на работници и служители на Аурубис България АД и техните семейства.

(2) Отпускането на помощи от Здравния Фонд се извършва по ред и начин, определен в Правилника на Фонда и по решение на комисия, съставена от равен брой представители на Работодателя и Синдикатите.

(3) Работодателят поема ангажимента да финансира Фонда за здравно подпомагане със сума в размер на 20 000,00 (двадесет хиляди) лв., която да бъде преведена по посочената в ал. 1 банкова сметка на Фонда, в срок - до края на 2009 г.

Шести раздел

ТРУДОВИ ОТНОШЕНИЯ И ЗАЕТОСТ

Чл. 9. При осъществяването на трудовите права и задължения не се допуска пряка или непряка дискриминация, основана на народност, произход, пол, сексуална ориентация, раса, цвят на кожата, възраст, политически и религиозни убеждения, членуване в синдикални и други обществени организации и движения, семейно и материално положение, наличие на психически или физически увреждания, както и различия в срока на договора и продължителността на работното време.

Чл. 10. (1) Работещите в Аурубис България АД не могат да осъществяват от свое име и за своя сметка, както и от чуждо име и за чужда сметка, стопанска дейност, когато тази дейност е идентична с предмета на дейност в Дружеството.

(2) Работодателят има право да иска информация от работниците и служителите за осъществявана от тях търговска дейност, както и

относно наличие на конфликт на интереси, съгласно вътрешно-фирмен акт. Декларираната информация се съхранява при работодателя.

Чл. 11. Работодателят осигурява условия за пълна заетост на работещите в Дружеството, според изискванията на длъжностната характеристика при нормални производствени условия, за което те получават възнаграждението си по трудов договор.

Чл. 12. За новопостъпили работници и служители изпитателният срок в Дружеството е до 6 (шест) месеца.

Чл. 13. Работодателят обсъжда със Синдикатите проекти за промени в производствената и управленска структура на Дружеството, когато тези промени влияят съществено върху въпросите на трудовите отношения и заетостта във фирмата.

Чл. 14. Работодателят обявява свободните работни места , като своевременно информира синдикатите. Работодателят кани Синдикатите да участват в комисиите по подбор като наблюдатели.

Чл. 15. Работодателят ежегодно изготвя програма за повишаване на квалификацията и преквалификация на персонала, в съответствие с потребностите на Дружеството и я предоставя на синдикатите за информация. Синдикатите дават писмено аргументирани предложения за допълнителни обучения и съдържанието им.

Чл. 16. (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 подбор при уволнение на основание съкращаване на щата или намаляване обема на работата.

(2) Закрилата по ал. 1 от настоящия член, не се прилага за 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 неизпълнението 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 Кодекса на труда и с действията (бездействията) си пречат на останалите работници и служители да изпълняват трудовите си задължения.

(3) Синдикалните членове, ползващи закрилата по ал. 1, трябва да имат редовно членство в съответната Синдикална организация най-малко три 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, страна по този Договор.

(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 по отделно. Срокът за аргументиран отговор на Синдиката до Работодателя е 5 (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) Договореностите по предходните алинеи не се прилагат за работниците и служителите, присъединили се към Колективния трудов договор на предприятието.

Седми раздел

ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл. 17. (1) Брутното месечно трудово възнаграждение се изплаща до десето число на следващия месец и включва основна заплата (заплата по трудов договор) и допълнителни възнаграждения.

(2) Синдикатите могат да дават писмени предложения и становища по изменения в Класификатора на длъжностите.

(3) Допълнителни възнаграждения във Фирмата са:

1. Допълнително индивидуално стимулиране, което представлява фиксирана сума по нива на заплащане и се изплаща ежемесечно на всички работници и служители на колективно договаряне.

Работодателят намалява или отнема допълнителното индивидуално стимулиране на лица за срок до 6 месеца при нарушаване на трудовата и технологична дисциплина или при намаляване качеството и количеството на извършваната работа.

2. Допълнителни възнаграждения съгласно КТ, КТД, процедурите и инструкциите в Аурубис България АД и нормативните документи, свързани със заплащането на труда.

Чл. 18. Страните се договориха, че за времето на действие на това КТД, средната брутна заплата за работниците и служителите страна по КТД ще се индексира с размера на инфлацията по следния начин:

1. Считано от 01.11.2009 г. работодателят наблюдава инфлацията и при достигане на 4% с натрупване по данни на НСИ, индекс на потребителските цени (потребителска кошница), автоматично завишава brutното възнаграждение договорено на 01.11.2009 г., което се приема за база, с реалния процент на инфлация от първо число на месеца, следващ периода с инфлация равна или по-голяма от 4%. Следващо индексиране се прави след нов период с инфлация равна или над 4%. Базата за индексиране е заплата по трудов договор към 01.11.2009 г.

2. Индексацията се прави само на заплата по трудов договор, след преизчисление на инфлацията върху brutната заплата.

3. На 01.11.2010 г. заплатите ще бъдат индексирани с натрупаната инфлация след последното индексиране +2% и ще формират новата база за индексиране за следващия период, което включва и възнаграждението за професионален опит.

4. В случай, че след последната индексация на 01.11.2010 г. е натрупана дефлация, заплатите от 01.11.2010 г. ще се увеличат само с 2% върху базовата заплата, а дефлацията ще се сумира с инфлацията за идния период до достигане на нови 4% и следващо индексиране.

5. Настоящата схема е валидна до 31.10.2011 г. през септември 2011 г. страните ще договорят КТД, който да влезе в сила от 01.11.2011 г.

Чл. 19. Работодателят обсъжда със Синдикатите, система за производствен бонус в Дружеството, която при необходимост веднъж годишно актуализира.

Чл. 20. Трудовото възнаграждение на лицата на индивидуално договаряне – от 17^{то} ниво нагоре - се определя от Работодателя по отделен ред.

Чл. 21. При временен недостиг на средства за изплащане на работните заплати и при добросъвестно изпълнение на трудовите

задължения от страна на работниците и служителите, страна по КТД, ежесечно се гарантира изплащането на трудово възнаграждение в размер на 250,00 (двеста и петдесет) лв. Разликата до пълния размер на трудовото възнаграждение остава дължима и се изплаща допълнително заедно със законната лихва.

Чл. 22. При законодателна промяна в процентното съотношение на осигурителните вноски дължими от работниците/служителите и работодателя, получената разлика в осигурителната тежест, за сметка на работника/служителя, се компенсира от работодателя чрез добавянето ѝ към brutното трудово възнаграждение.

Чл. 23. Положеният нощен труд от работниците и служителите на колективно договаряне, се заплаща за всеки отработен нощен час в размер на 1,20 лева (един лев и двадесет ст.).

Чл. 24. За времето, през което работникът или служителят страна по КТД е на разположение на Работодателя (домашно дежурство) извън територията на Дружеството на посочен от лицето адрес, се заплаща фиксирана сума в размер на 70,00 (седемдесет) лева на дежурство в месеца.

Чл. 25. За работа в затворен съд се определя възнаграждение по позиции и производства, съгласно изготвен след обсъждане със Синдикатите списък, приложение към процедурата за Трудово възнаграждение и допълнителни придобивки в Аурубис България АД.

Чл. 26. При изпълнение на допълнително възложена работа или значителен принос, със заповед на Изпълнителния директор може да се определя допълнително възнаграждение.

Чл. 27. Възнаграждението за професионален опит се включва в заплатата по трудов договор.

Осми раздел

РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ И ОТПУСКИ

Чл. 28. (1) Сменността на работа в Дружеството се определя съгласно чл. 141 от КТ, както и от Правилника за Вътрешния трудов ред и установените графици.

(2) За работещите на смени, изчисляването на работното време е сумирано в рамките на 4 месеца, съгласно утвърдените графици за работа.

(3) За всички останали, там където организацията на труда позволява това, може да се установява работно време с променливи граници (гъвкаво работно време) установено в Правилника за Вътрешния трудов ред.

Чл. 29. Продължителността на работното време във Фирмата е:

1. Нормална продължителност – 8 часа съгласно чл. 136 от КТ.

2. Намалено работно време - 7 часа, съгласно Заповед на Работодателя, във връзка с Наредба за определяне на видовете работи, за които се установява намалено работно време приета с Постановление № 267 на МС от 12.12.2005 г.

3. Дневната продължителност на работното време се разделя с прекъсване за почивка за хранене. Продължителността на почивката е 30 минути извън рамките на работното време при дневен режим на работа и 30 минути при непрекъснат процес на работа в рамките на работното време.

Чл. 30. Характерът и спецификата на оборудването и дейността на Дружеството предопределят възникване на аварийни ситуации извън работното време, отстраняването на които се извършва от работници и служители на сумирано изчисляване на работното време и/или дежурни, по предварително определени графици за домашно дежурство, с продължителност съгласно наредба № 2 от 22.04.1994 г. за реда за установяване задължение за дежурство или за разположение на работодателя.

Чл. 31. Работодателят осигурява ползването на платен годишен отпуск за работниците и служителите, страна по КТД, съобразно заявените от тях предпочитания. Графиците за отпуск се изготвят до 15 февруари на текущата година и при поискване се предоставят на Синдикатите за информация.

Чл. 32. Размерът на основният платен годишен отпуск за работниците и служителите е както следва:

- при трудов стаж във фирмата до 10 г. - 21 работни дни
- при трудов стаж във фирмата от 10 до 15 г. - 22 работни дни
- при трудов стаж във фирмата от 15 до 20 г. - 24 работни дни

Чл. 33. Длъжностите в Дружеството, които имат право на допълнителен платен годишен отпуск съгласно чл. 156, ал. 1 от КТ и Постановление № 267 на МС от 12.12.2005 г., се определят със Заповед на работодателя, след съгласуване със синдикатите. Размерът на допълнителния платен годишен отпуск е 5 и 8 работни дни.

Девети раздел

БЕЗОПАСНИ И ЗДРАВΟΣЛОВНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД

Чл. 34. (1) Работодателят разработва програма за подобряване условията на труд и безопасност при работа с конкретни мероприятия и срокове за изпълнение, която предоставя на Синдикатите.

(2) По искане на синдикатите Работодателят осигурява допълнителни замервания от Службата по трудова медицина на параметрите на работната среда.

(3) Синдикатите активно действат за създаване на условия за колективна нетърпимост и нулева толерантност към нарушенията на правилата и инструкциите по безопасност и здраве при работа.

(4) При нарушение на изискванията съгласно инструкциите, воденето на технологичния процес и Правилата за безопасност на труда, виновните понасят съответните санкции, предвидени в КТ и ВПРЗ.

Чл. 35. (1) Работодателят периодично провежда обучение с работниците и служителите в Дружеството по въпросите на безопасност при работа. Синдикатите активно съдействат на Работодателя за ефективното осъществяване на обучението.

(2) Работодателят обезпечавя финансово мероприятията и обучението на Комитета по условия на труд (КУТ).

Чл. 36. (1) Работодателят осигурява полагащите се лични предпазни средства, работно и специално облекло, обувки, бельо, миешки препарати и др. Председателите на СО страни по КТД, участват в Комисията по работно облекло.

(2) Работодателят създава в Дружеството организация за изпиране и поддържане на работното облекло за негова сметка.

(3) При преждевременно износване на работното облекло и обувки, бракуването става с личен протокол, подписан от прекия ръководител.

Чл. 37. Работодателят ежедневно осигурява профилактични средства за работещите – кисело мляко, пектин, минерална вода и др., според изискванията на работното място.

Чл. 38. При полагане на труд в часовете от 22:00 ч. до 6:00 ч., Работодателят осигурява тонизиращи напитки.

Чл. 39. При аварийни ситуации и полагане на извънреден труд Работодателят осигурява тонизиращи напитки. Ако така положението е над 4 часа и допълнителен купон за безплатна храна.

Чл. 40. (1) Работодателят организира провеждането на профилактични прегледи, извършвани от специалисти, съгласно изискванията на Наредба № 3 от 28.02.1987 г. за задължителните предварителни и периодични медицински прегледи на работниците.

(2) Веднъж на две години, работодателят организира и финансира скринингово изследване на млечна жлеза, остеоденситометрия на работничките и служителките във фирмата.

Чл. 41. Представители на синдикалните организации в Дружеството участват в комисията по трудоустрояване.

Десети раздел

СОЦИАЛНА ДЕЙНОСТ И ДОПЪЛНИТЕЛНИ ПРИДОБИВКИ

Чл. 42. (1) Работодателят осигурява транспорт от населените места Пирдоп, Златица, Църквище, Мирково, Чавдар, Челопеч, Антон, Душанци и Розино до работните места в Аурубис България АД и обратно.

(2) В случаите, когато няма осигурен транспорт и работникът или служителят пътува до работното си място със собствен автомобил, разходите за транспорт се заплащат съгласно процедурите в Аурубис България АД.

Чл. 43. Ежегодно Работодателят прави задължителна застраховка на свои работници и служители, съгласно Наредбата за задължително застраховане на работниците и служителите за риска трудова злополука, приета с ПМС № 24 от 06.02.2006 г. Списъкът на длъжностите, подлежащи на тази застраховка, се изготвя от Работодателя след консултации със страните по КТД, КУТ и СТМ.

Чл. 44. (1) Ежегодно Работодателят сключва Комплексна здравна застраховка /КЗЗ/ и Рисква застраховка Живот за персонала на фирмата, като предварително взема становището на Синдикатите. Застраховките покриват следните рискове:

- трайна и временна загуба на работоспособност
- разходи за медицински прегледи, изследвания, медикаменти
- разходи за болничен престой и оперативно лечение
- разходи за санаториално лечение, в случаите, когато продължава болничното лечение
- обезщетения при смърт на работник или служител.

(2) КЗЗ се разпространява върху членовете на семействата на работниците и служителите по ред и условия договорени между страните по КТД.

Чл. 45. Работници и служители с хронични сърдечно-съдови, мозъчно-съдови заболявания, с хронични обструктивни белодробни заболявания, с хронични заболявания на храносмилателната и на ендокринната система, както и с хронични заболявания на централната нервна система ползват увеличен лимит за медикаменти по Здравна застраховка. Удостоверяването на тези заболявания се извършва писмено от Службата по трудова медицина към Дружеството пред застрахователя. В случаите, при които годишната стойност на медикаментозното лечение на посочените по-горе заболявания надхвърля сумите, които се покриват от застрахователя, то Работодателят поема разликата.

Чл. 46. Работодателят осигурява средства в размер на 40 000,00 (четиридесет хиляди) лв. годишно, които да бъдат изразходвани по съвместно споразумение със синдикатите за стимулиране на детския творчески труд.

Чл. 47. Работодателят, заедно със Синдикатите, провежда контрол върху количеството, качеството и ценообразуването на храната, която се предлага в стола, като за целта със заповед се сформира специална комисия.

Чл. 48. Работодателят изплаща таксите за детски заведения на децата на работещите, страна по КТД, както следва:

- за второ дете – 75%
- за трето дете – 50%
- за четвърто и следващо – 25%

Чл. 49. В първия ден на учебната година, майки и самотни родители, работници и служители от Дружеството при възможност ползват намален 4 (четири) часов работен ден.

Чл. 50. Майки и самотни родители с две и повече деца до 18-годишна възраст ползват 2 дни допълнителен платен годишен отпуск.

Чл. 51. Работодателят изплаща следните суми на работниците и служителите, страна по КТД:

1. Пълноценен отдых и почивка, в размер 300,00 (триста) лева, изплатени не по-късно от средата на текущата година.

2. Коледа – 300,00 (триста) лева, изплатени не по-късно от средата на месец декември.

Чл. 52. При прекратяване на трудовото правоотношение, след като работникът или служителят е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст и е работил през последните 10 години в Дружеството, работодателят го подпомага с допълнително обезщетение, извън предвиденото в чл. 222 ал. 3 от КТД, в размер на две brutни работни заплати.

Чл. 53. (1) Стойността на купона за хранене на работниците и служителите, които ползват безплатна храна по Наредба № 11 от 21.12.2005 г. за определяне на условията и реда за осигуряване на безплатна храна и/или добавки към нея е 5,00 (пет) лв.

(2) За работниците и служителите, страна по КТД, които не ползват безплатна храна по Наредба № 11 от 21.12.2005 г., се отпуска сума за хранене в размер на 70% от сумата по ал. 1.

Чл. 54. Работодателят осигурява желаещите работниците и служителите в Дружеството по схема за допълнително доброволно пенсионно осигуряване, еднаква за всички работници и служители. Работодателят, съвместно със Синдикатите, избират схема за допълнително пенсионно осигуряване, както и съответното пенсионно дружество (пенсионни дружества).

Чл. 55. (1) Работодателят осигурява за сметка на фирмата първично доболнично медицинско обслужване, стоматологична помощ, физиотерапевтично обслужване на територията на Дружеството. Преди сключването на договорите за тези услуги, Работодателят и Синдикатите обсъждат и избират най-добрата оферта.

(2) Стоматологичният кабинет обслужва само работещи в Аурубис България АД и техните деца до 18-годишна възраст, ако живеят при родителите си.

(3) Работодателят осигурява аптечки на определени места по цеховете, съгласно списък одобрен от Службата по трудова медицина.

Чл. 56. При необходимост от закупуване на животоспасяващи лекарства или лечение в чужбина на работещите в Дружеството, страна по КТД, пострадали при трудова злополука или заболели в следствие на доказани професионални заболявания, по време на действие на КТД, Работодателят може да отпуска необходимите средства за възстановяване.

Чл. 57. Работодателят обезпечава финансово спортните мероприятия организирани от синдикатите в размер до 10 000,00 (десет хиляди) лв. годишно.

Единадесети раздел

ВЗАИМООТНОШЕНИЯ МЕЖДУ СТРАНИТЕ

Чл. 58. (1) Взаимоотношенията между страните се основават на взаимно доверие, коректност и недопускане на действия, водещи до конфронтация и нарушаване клаузите на КТД.

(2) Синдикатите изискват от своите членове да спазват установената във Фирмата трудова и технологична дисциплина, съгласно Правилника за вътрешния трудов ред, инструкциите за работа и процедурите във фирмата отговарящи на Българското и Европейското законодателство.

Чл. 59. На молби, жалби, сигнали и предложения свързани с трудовите задължения на работниците, страна по КТД, Работодателят отговаря писмено в разумен срок.

Чл. 60. За решаване на текущи въпроси и проблеми Синдикатите, страна по КТД, и Работодателят или упълномощено от него лице се срещат периодично, в предварително уточнено време.

Чл. 61. (1) Синдикалните организации, както и несиндикалните членове, присъединили се към този КТД, се ангажират да изпълнят поетите договорености до изтичане на срока на договора. Те няма да възбуждат колективен трудов спор на друго основание, освен неизпълнение на условията по КТД от работодателя.

(2) При възникване на колективен трудов спор, страните се ангажират да търсят начини и средства за доброволно уреждане на разногласията – чрез преговори и арбитраж.

Чл. 62. Воденето на преговорите се протоколира. Протоколират се и всички други срещи между Синдикатите и Ръководството на фирмата на всички нива. Протоколът се води и изготвя от упълномощено от Работодателя лице и се предоставя на Синдикатите по E-mail до пет работни дни след всяка среща, за евентуални корекции. В срок до пет работни дни след получаването му, Синдикатите връщат по E-mail коментари по протокола на упълномощеното лице. В случай, че това не е направено, протоколът ще се счита за приет от страна на Синдикатите. Протоколът се подписва на следващата среща.

Чл. 63. Страните си обменят своевременно необходимата информация за осъществяване на социалното партньорство.

Дванадесети раздел

УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ

Чл. 64. Работодателят утвърждава по предложение на Синдикатите постоянните места за поставяне на информационни материали, като ги изгражда за сметка на Дружеството.

Чл. 65. (1) Работодателят няма право да се намесва във вътрешно организационната дейност на Синдикатите.

(2) Работодателят не може с действията си или с бездействието си да ограничава синдикалната дейност или да оказва натиск върху синдикалните членове.

(3) Синдикалните дейци, работниците и служителите в Дружеството, членове на Синдикатите - страни по този договор, могат да провеждат събрания и срещи по своя инициатива или по инициатива на синдикалните органи през работно време след предварително съгласуване с Работодателя и по начин, който да не нарушава нормалния производствен процес.

Чл. 66. При поискване на коя да е от страните, всяка от тях е длъжна да представи документ за легитимност.

Чл. 67. При назначаване след избор, щатните синдикални дейци имат право на неплатен отпуск за времето на своя мандат за заеманата в Дружеството длъжност. След приключване на мандата им Работодателят ги възстановява на заеманата преди избора длъжност или сходна на нея.

Чл. 68. (1) Синдикалната защита по чл. 333, ал. 3 от КТ важи за срок от 9 месеца след изтичане на мандата.

(2) На назначените от Синдикатите Председатели и технически лица, работещи не по-малко от четири часа дневно на територията на завода, се предоставя: условията по КЗЗ, поевтинена храна, ползване на транспорт до населените места в района, където живеят и нужното им работно облекло.

Чл. 69. (1) Работодателят създава условия на синдикатите за осъществяване на тяхната дейност, като им предоставя за ползване обзаведени офиси, зала за срещи и офис техника: компютър, стационарен телефон, принтер, ксерокс, GSM апарати и достъп до Интернет за председателите на синдикалните организации.

(2) Работодателят осигурява финансови средства (бюджет) за синдикална дейност на Синдикатите страни по КТД в размер на 60,00 (шестдесет) лева на синдикален член за календарна година. Средствата

от бюджета се изпозват за материали и офис консумативи, командировки, обучения и други синдикални мероприятия.

(3) Председателите на СО са отговорни изразходваните от тях средства от бюджета да са в рамките на договорения. Бюджетът се контролира от Работодателя или от упълномощено от него лице.

(4) Работодателят поема ангажимент събирането на членския внос на синдикалните членове да се извършва по ведомост.

(5) Работодателят поема ангажимента събирането на членския внос и удържането на вноските към заемите на Взаимо-спомогателните каси (ВСК) към синдикатите да се извършва по ведомост.

(6) Страните по този договор взаимно уточняват нивото на достъп за Председателите на СО в мрежата.

Чл. 70. Отпускът на синдикалните дейци е както следва:

(1) За осъществяване на синдикална дейност, нещатните председатели на синдикални организации имат право на 12 дни платен отпуск общо за една календарна година, за което се води отчет в специална книга.

(2) За осъществяване на синдикална дейност, нещатните заместители на председателите на синдикални организации и членове на Изпълнителните съвети имат право на платен отпуск в размер до 5 дни общо за една календарна година, за което се води отчет в специална книга.

(3) За участие в синдикално мероприятие, Работодателят командирова членове на синдикалните организации, след утвърден списък от съответния Председател, предоставен не по-късно от 5 работни дни преди мероприятието. Предварително списъкът се координира с местните ръководства, така че да не се пречи на нормалната работа по места. Разходите по командировките са за сметка на бюджетите на Синдикалните организации.

(4) За осъществяване на синдикална дейност на територията на предприятието, синдикалните дейци при възможност ползват седмично през работно време:

1. за председател на СО – до 4 часа
2. за членовете на Синдикалните комитети - Изпълнителните съвети и Координационни съвети на синдикалните организации - до 2 часа.

(5) При необходимост, съответният ръководител освобождава от работа синдикалните членове, участници в работни комисии.

Чл. 71. Работодателят предоставя достъп на територията на Дружеството и работните места по всяко време на членовете на Синдикалните комитети - Изпълнителните съвети и Координационни съвети на синдикалните организации, след представянето на официален списък с имената им. Списъкът се предоставя и съгласува до 15 дни след подписването на КТД и се актуализира своевременно.

Тринадесети раздел

ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Чл. 72. Изпълнението на КТД в Дружеството се разглежда в Комисия за социално сътрудничество, която осъществява и текущ контрол върху изпълнението му.

Чл. 73. При съществени изменения на условията по предмета на договора, всяка от страните може да поиска в писмен вид изменение и/или допълнение към КТД. Ответната страна е задължена в седем дневен срок да започне преговори.

Чл. 74. След подписване на КТД, същият се регистрира в Районната инспекция по труда.

СТРАНИ ПО ДОГОВОРА:

ЗА СИНДИКАТИТЕ:

ЗА РАБОТОДАТЕЛЯ:

ПРЕДСЕДАТЕЛ на СО на КНСБ:

ИЗПЪЛНИТЕЛЕН ДИРЕКТОР:

(Д. Диков)

(НиколаТреан)

ПРЕДСЕДАТЕЛ на СС Подкрепа:

(Н. Лещаров)



ДО: Изпълнителния Директор на
Аурубис България АД

Копие: Председателя на КНСБ в Аурубис България АД
Копие: Председателя на СС Подкрепа в Аурубис България АД

ЗАЯВЛЕНИЕ

От :
(име, презиме, фамилия)

Раб.№

Длъжност:.....

Направление/Отдел:.....

Уважаеми г-н Директор,

С настоящето, и на основание чл.57 ал.2 от Кодекса на труда, заявявам желанието си да се присъединя към сключения Колективен трудов договор в Аурубис България АД, в сила от 01.11.2009 г.

С настоящето заявление и съгласно чл. 7 от КТД, декларирам съгласието си да ми бъде удръжана от трудовото ми възнаграждение сумата от 60,00 лв. (шестдесет лева) присъединителна вноска, която да се преведе във Фонда за здравно подпомагане, банка ОББ – клон Пирдоп, сметка BG34UBBS82411014188507.

Дата:

Подпис:
