

ОТРАСЛОВ КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

ЗА ЕЛЕКТРОТЕХНИЧЕСКАТА И ЕЛЕКТРОННАТА ПРОМИШЛЕНОСТ

Днес, 24.07.2014 г. в гр. София, на основание чл.51б от Кодекса на труда между:

1. КАМАРА НА ЕЛЕКТРОТЕХНИКАТА В БЪЛГАРИЯ (БАСЕЛ), представлявана от РУМЕН АТАНАСОВ – председател и
2. БЪЛГАРСКА БРАНШОВА КАМАРА ПО ЕЛЕКТРОННА ПРОМИШЛЕНОСТ И ИНФОРМАТИКА (ББКЕПИ), представлявана от КИРИЛ ЖЕЛЯЗКОВ - председател,

от една страна, наричани РАБОТОДАТЕЛИ, и от друга,

3. НАЦИОНАЛНА ФЕДЕРАЦИЯ ТЕХНИЧЕСКА ИНДУСТРИЯ, НАУКА, ИНФОРМАТИКА към КТ "ПОДКРЕПА" (НФТИНИ-КТ"Подкрепа"), представлявана от ЗДРАВЧО ЗДРАВЧЕВ - председател и
4. СИНДИКАЛНА ФЕДЕРАЦИЯ НА ОРГАНИЗАЦИИ В ЕЛЕКТРОНИКАТА, МАШИНОСТРОЕНЕТО И ИНФОРМАТИКАТА към КНСБ (СФОЕМИ-КНСБ), представлявана от БЕНЧО БЕНЧЕВ - председател,

наричани СИНДИКАТИ,

се сключи настоящият Отраслов Колективен Трудов Договор (ОКТД).

ГЛАВА ПЪРВА

СТРАНИ И ПРЕДСТАВИТЕЛСТВО

Чл.1. (1) Настоящият ОКТД се сключва между представителните организации на РАБОТОДАТЕЛИТЕ и СИНДИКАТИТЕ от предприятията на отрасъл "Електротехническа и електронна промишленост".

(2) Страните като представителни отраслови организации на работодателите, от една страна и като представителни отраслови синдикални организации от друга страна, признават своята легитимност при воденето на преговорите и подписването на настоящия ОКТД, както и правото на своите членове да сключват КТД в предприятията, като представителни организации, на основата на този ОКТД.

(3) СИНДИКАТИТЕ представляват и защитават интересите на своите поделения, обединени в синдикални организации, синдикати и секции в предприятията от отрасъл "Електротехническа и електронна промишленост", както и на поделения на други синдикални организации от КТ "Подкрепа" и КНСБ от отрасъла по приложени списъци - неразделна част от настоящия договор. Списъците се утвърждават от страните по договора.

(4) Структурите на СИНДИКАТИТЕ, страна по този ОКТД, се легитимират в предприятията чрез удостоверение, издадено от съответната синдикална федерация. За поделенията по приложените

списъци издаденото удостоверение се потвърждава от съответната федерация – страна по настоящото правоотношение. Работодателите по места се легитимират с удостоверение за актуално състояние по търговския регистър.

(5) РАБОТОДАТЕЛИТЕ, страна по договора, представляват работодателите на предприятията от отрасъла и защитават стопанските им интереси.

ПРЕДМЕТ НА ДОГОВОРА

Чл.2. (1) Настоящият ОКТД урежда трудовите, осигурителните и свързаните с тях отношения в предприятията от отрасъла, които не са уредени с повелителни законови разпоредби, с цел поддържане и развитие на отношения на взаимно зачитане и уважение между договарящите се страни, добронамерено уреждане на проблеми от съвместен интерес за предотвратяване на спорове и конфликти и се основава на принципа на равнопоставеността.

(2) Страните се задължават да преговарят по предмета и съдържанието на настоящия договор в случай на изменения в нормативната уредба, както и при промяна на социално-икономическите условия по време на неговото действие.

(3) СТРАНИТЕ по настоящият ОКТД приемат:

1. Да се съобразяват с правата на РАБОТЕЩИТЕ и РАБОТОДАТЕЛИТЕ, произтичащи от действащите нормативни разпоредби.

2. Взаимно да се информират за подготвените мерки и намерения, които засягат РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ и РАБОТОДАТЕЛИТЕ;

3. Да защитават запазването на социалната насоченост и в рамките на своите възможности да минимизират факторите, предизвикващи социално напрежение;

4. Да се съобразяват с обосноващите интереси на другия договарящ се партньор и да действат така, че неговия авторитет да не бъде накърнен.

(4) Съзнавайки отговорността за развитието и просперитета на дружествата от отрасъла, за запазване, стабилизиране и разширяването на дейността им и свързаната с него заетост и като взеха предвид:

1. Социално-икономическите условия в страната, състоянието на бранша и структурите в него;

2. Традицията в отношенията между РАБОТОДАТЕЛИТЕ и СИНДИКАТИТЕ, СТРАНИТЕ декларират:

а/ необходимостта от продължаване и развитие на социалния диалог, колективното трудово договаряне и подпомагане развитието на корпоративната социална отговорност в отрасъла, в духа на Европейските принципи и практики;

б/ превръщането на корпоративната социална отговорност, основаваща се на международния стандарт за социална отговорност SA8000, в престижна социална норма на дружествата, изпълнителите и подизпълнителите в отрасъла, която да гарантира:

- осигуряване на равни права и възможности за работа и развитие на РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ, справедливо заплащане и зачитане на човешките им права;
- поддържане на висок икономически растеж чрез динамична, конкурентноспособна и високотехнологична среда, основана на знания и обучение;
- безопасни и здравословни условия на труд за работещите;
- високи етични стандарти и прозрачни бизнес отношения.

в/ предприемане действия за социална защита при масови съкращения и прекратяване на трудови правоотношения вследствие приватизация, структурни промени, обхващащи значителен брой работници и служители;

г/ готовността за добронамерено уреждане на възникналите трудови конфликти чрез социален диалог;

д/ зачитане и изпълнение на клаузите на този договор.

ПРИЛОЖИМОСТ И ДЕЙСТВИЕ

Чл.4. (1) Настоящият ОКТД е приложим само за РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ, членове на подразделенията на СИНДИКАТИТЕ, страна по този ОКТД в дружествата от икономически дейности под номера 26, 27, 62 и 63 от Класификацията на икономическите дейности (КИД 2008) на НСИ и в други корпоративно, структурно или функционално свързани или сходни със сектора производства и дейности - 29.30, в местни или чуждестранни юридически лица, за времето през което членуват в тях, както и за присъединилите се към КТД в съответното дружество, за времето на присъединяването им. ОКТД е приложим за работещите в безсрочно или срочно трудово правоотношение и е задължителен за работодателите - членове на браншовите камари на РАБОТОДАТЕЛИТЕ.

(2) Към КТД в дружествата се допуска индивидуално присъединяване на РАБОТНИЦИ и СЛУЖИТЕЛИ, в едномесечен срок от подписване на КТД в съответното предприятие. В 10 дневен срок, считан от датата на постъпването, към КТД могат да се присъединяват и новопостъпили работници и служители, включително и работещите по срочно правоотношение или при условията на временна работа. Колективно присъединяване към този БКТД и към КТД в дружествата не е допустимо.

(3) Присъединяването към КТД в предприятията на нечленуващите работници и служители в подразделенията на синдикатите - страна по този ОКТД, се извършва с писмено собственоръчно заявление /по образец, **Приложение № 1** към този ОКТД / едновременно до работодателя и до ръководствата на подразделенията на синдикалните организации /страна по този ОКТД/, сключили КТД в съответното предприятие, заедно с копие от длъжностната им характеристика. С КТД в предприятията се договарят и други конкретни условия и процедура по присъединяването.

(4) Постъпилото заявление по ал.3 се вписва в "Регистър на присъединилите се към Колективния трудов договор" заедно със съпътстващите го документи. Този регистър съдържа:

а/ трите имена на присъединилия се РАБОТНИК или СЛУЖИТЕЛ;

б/ заеманата длъжност по трудовото правоотношение;

в/ датата на присъединяването.

и се води от РАБОТОДАТЕЛЯ в дружеството, като СИНДИКАТИТЕ имат постоянен достъп до него.

(5) За неприсъединилите се по предвидения ред работници и служители се прилагат разпоредбите на КТ и индивидуалното трудово договаряне.

Чл.5. (1) Структурите по места на СИНДИКАТИТЕ, страна по този Договор, изготвят и предоставят на работодателя в предприятието единен проект за КТД.

(2) Сключеният на ниво предприятие КТД е валиден и спрямо неговите клонове и подразделения. Сключеният на ниво клон КТД или споразумения не могат да съдържат по-неблагоприятни условия от тези, договорени на ниво предприятие.

(3) Договореностите постигнати в КТД на предприятията, се прилагат задължително спрямо работниците и служителите, членове на синдикалните организации, страна по този ОКТД.

Чл.6. (1) ОКТД влиза в сила от момента на подписването и има действие за срок от две години, като продължава действието си през целия период, независимо от промяната на работодателя, в съответствие с чл.55 (2) от КТ.

(2) Настоящият ОКТД се прилага като базов, минимален стандарт за преговорите и сключването на КТД с работодателите в отделните предприятия от електротехническата и електронната промишленост, членове на РАБОТОДАТЕЛИТЕ.

(3) ОКТД не може да съдържа клаузи, по-неблагоприятни за работниците и служителите от

законоустановените.

Чл.7. Всички клаузи на настоящия ОКТД, които противоречат на разпоредби от действащото законодателство, могат да бъдат обявени за недействителни от съда по установения за това ред.

ГЛАВА ВТОРА

СОЦИАЛНО СЪТРУДНИЧЕСТВО

Чл.8 (1) Страните регулират трудовите и осигурителните отношения в предприятията и изпълнението на настоящия ОКТД на основата на равноправен диалог, преговори и социалното сътрудничество и партньорство.

(2) Страните по ОКТД си сътрудничат при въвеждането на европейските изисквания в отрасъла с оглед защита на интересите на търговските дружества и работещите в тях, както и при внедряването на европейския модел на социален диалог.

(3) Страните по настоящия ОКТД създават на паритетна основа, в едномесечен срок от подписването ОКТД, двустранната комисия за социално партньорство на страните по договора, включваща по един представител на всяка от организациите подписали договора, съгласно правилата договорени в **Приложение № 2**.

Чл.9. (1) Настоящият ОКТД е предпоставка и гарант за социалния мир в отрасъла "Електротехническа и електронна промишленост" през времето на неговото действие. Гаранция за постигане на тази цел е стриктното изпълнение от страните по договора на включените в ОКТД клаузи, ръководени от желание да се подобряват производствено-икономическите показатели на предприятията от отрасъла и на тази основа да се разширяват социалните придобивки за работниците и служителите в тях.

(2) При спор на ниво предприятие относно произтичащ от ОКТД проблем и непостигане на разбирателство, въпросът се отнася до двустранната комисия за социално партньорство, сформирана на основание чл.8 ал.3 от настоящия ОКТД.

(3) СИНДИКАТИТЕ, страна по договора, ще гарантират социалния мир и няма да предприемат стачни и протестни действия, когато клаузите по настоящия ОКТД и на КТД по места се спазват по време на действието им.

Чл.10. (1) Страните по ОКТД съдействат за изграждането и дейността на отрасловите съвети за тристранно сътрудничество.

(2) При осъществяване на ангажиментите си по предходната алинея страните се ръководят от разпоредбите на Кодекса на труда и Правилниците за организацията и дейността на съветите за тристранно сътрудничество.

Чл.11. Всяка една от страните се задължава да отговаря в 15-дневен срок на писмени запитвания, предложения и други, отправени от останалите страни по въпросите на социалното партньорство, и КТД и ОКТД.

ЗАДЪЛЖЕНИЯ НА СТРАНИТЕ

Чл.12. СТРАНИТЕ по този ОКТД съдействат за сключване на КТД в дружествата, като предоставят информацията, определена в Кодекса на труда и оказват методическа помощ.

Чл.13. СИНДИКАТИТЕ, страна по този договор, както и поделенията им в дружествата по чл. 3, ал. 1 поемат задълженията:

1. Да не се намесват в работата на РАБОТОДАТЕЛИТЕ при осъществяване на правомощията им в дружествата, освен в случаите, произтичащи от закона и този ОКТД.
2. Да подкрепят действията на РАБОТОДАТЕЛИТЕ за укрепване и развитие на дружествата.
3. Да не призовават и пристъпват към стачни или протестни действия при възникнал трудов конфликт, ако не са изчерпани всички възможности за доброволно уреждане на колективния трудов спор, съгласно действащите нормативни актове.
4. Да не разпространяват предоставената им информация, представляваща търговска тайна на дружеството, по смисъла на Закона за защита на конкуренцията (ЗЗК).
5. Да подписват Декларация за конфиденциалност съгласно ОКТД, преди получаване на информация по чл.13 т.4, съгласно **Приложение № 3** от настоящия ОКТД.

Чл.14. РАБОТОДАТЕЛИТЕ поемат задълженията:

1. Да не променят едностранно към по-неблагоприятни условията, при които е сключен този ОКТД, както и КТД в дружествата, засягащи трудова заетост, работни заплати, социални разходи, социално, здравно и пенсионно осигуряване и условия на труд.
2. Да не се противопоставят по какъвто и да било начин РАБОТНИЦИТЕ или СЛУЖИТЕЛИТЕ да упражняват правата си, или да ползват социални придобивки, както и да ги санкционират дисциплинарно за упражняване на синдикална дейност. Осъществяването на синдикална дейност не трябва да пречи на изпълнението на трудовите задължения.
3. РАБОТОДАТЕЛИТЕ в дружествата се задължават да предоставят на поделенията на СИНДИКАТИТЕ, страна по този ОКТД, ПВТР, ВПРЗ и фирмените изисквания отнасящи се до ЗБУТ.
4. Да не допускат отрицателни въздействия върху човешките и трудови права на РАБОТНИЦИТЕ или СЛУЖИТЕЛИТЕ, имащи за цел за неблагоприятни изменения в трудовото им правоотношение.
5. В изпълнение на изискванията на Закона за защита от дискриминация - да пазят достойнството и осигурят равнопоставено третиране на РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ при осъществяване на трудовите им функции, основавайки се на национална принадлежност, расова или социална принадлежност, възраст, здравословно състояние и др., включително и да осигурят равно възнаграждение за еднакъв или равностоен труд.
6. По искане на поделенията на СИНДИКАТИТЕ, страна по този ОКТД, да предоставят информация за социалната дейност на дружествата, в обем и съдържание, уточнен между страните в дружествата.
7. По искане на поделенията на СИНДИКАТИТЕ, страна по този ОКТД, да предоставят икономическа информация съгласно **Приложение № 4** към настоящия ОКТД.

ТРУДОВИ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВА ЗАЕТОСТ

Чл.15. (1) Възникването и упражняването на правото на труд следва да се реализира от страните по договора в съответствие с действащите международни и европейски стандарти, националните трудови и социални закони и на Закона за защита срещу дискриминацията.

(2) Правото на членство в синдикалните организации не може да се поставя като условие за наемане на работа или промяна на трудовото правоотношение с работници и служители.

Чл.16. Синдикалните организации на ниво предприятие участват в подготовката на проектите на вътрешните нормативни актове (правилници, инструкции и други), които се отнасят до трудовите отношения и съдействат за тяхното изпълнение.

Чл.17. (1) Трудовата заетост на работниците и служителите в предприятията от електротехническата и електронната промишленост се осигурява в съответствие с изискванията на закона, договореностите в този ОКТД и КТД в отделните предприятия от отрасъла. Прекратяването на трудовите договори на синдикални членове по чл.328 ал.1 т.2,3 от КТ от страна на работодателите може да стане само след

предварително съгласие на синдикалния орган в предприятието, за всеки отделен случай, при условие че е член на синдикалната организация не по-малко от 3 месеца от датата на искането за съкращение и няма обосновани действащи дисциплинарни наказания, неоспорени в съда. Отказът на синдикалния орган за даване на предварително съгласие, може да бъде оспорен с писмено становище на работодателя пред двустранната комисия за социално партньорство, съставена от страните по договора.

(2) Работодателят осигурява необходимите организационно-технически и материални условия за изпълнение на трудовите задължения на работниците и служителите.

Чл.18. В случаите на реструктуриране на собствеността, технико-технологично реструктуриране, продуктово реструктуриране, пазарно реструктуриране, реструктуриране на работната сила и др., когато се намалява броят на работните места, предмет на договаряне да бъде предварителното изготвяне на програма за заетост, с която да се уточняват критериите за:

- намаляване на персонала в този период;
- преустановяване на приема на външни кадри;
- предлагане на незаемите работни места първо на работещите в предприятието;
- пренасочване и осигуряване на работа на тези, които са полезни на предприятието;
- поемане на задължение от работодателя за предварителна преквалификация на подлежащите за пренасочване работници и служители и т.н. В тази връзка, страните договарят приемането на планове за преквалификация на тези кадри с конкретни и реално изпълними срокове, програми и преподаватели.

Чл.19. (1) Информацията по трудовата заетост в предприятията включва обявяване на свободните работни места, работните места за трудоустроени, конкурсните длъжности и условията за тяхното заемане.

(2) РАБОТОДАТЕЛИТЕ в отделните предприятия се задължават да запознаят работниците и служителите с правата и задълженията им, произтичащи от настоящия ОКТД, КТД в предприятието, длъжностните характеристики за заеманото работно място, правилника за вътрешния трудов ред, вътрешните правила за работната заплата, както и с изискванията за здравословни и безопасни условия на труд, като предоставят на работниците и служителите техните текстове. Работодателят е длъжен да връчи длъжностна характеристика на РАБОТНИКА или СЛУЖИТЕЛЯ по реда на чл.127 ал.1, т.4 от Кодекса на труда.

(3) Структурите на СИНДИКАТИТЕ се задължават да съдействат на работодателите в предприятията за изпълнение на задачите им по предходната алинея.

Чл.20. Страните по ОКТД се договарят:

(1) На работниците и служителите да се предоставя информация за свободните работни места и условията за заемането им, преди да се пристъпи към намаляване на персонала или връчване на предизвестие;

(2) Работодателите в предприятията при прекратяване на трудовите правоотношения с работниците и служителите да прилагат процедура на подбор по определените от закона критерии.

(3) Осъществяваните промени на работодателите чрез сливане, вливане, разпределяне, преминаване на обособена част, смяна на собственика, отдаване под наем, аренда или концесия по смисъла на чл.123 КТ не влияят върху съществуващите трудови правоотношения в отделното предприятие и запазват нормативно или колективнодоговорно предвидените благоприятни за наетите условия, като обезщетение по чл. 222, ал. 3 КТ, платен и допълнително платен отпуск, в т.ч. и в самото предприятие, допълнително трудово възнаграждение за продължителна работа и др.

ПРОФЕСИОНАЛНА КВАЛИФИКАЦИЯ И ПРЕКВАЛИФИКАЦИЯ

Чл.21. Страните се договарят да си сътрудничат за обучението и развитието на персонала в отрасъла. Препоръчва се като неразделна част от КТД в предприятието да се включи програма за обучение, чрез която да се осигурят повишаване квалификацията и преквалификацията на персонала, както и придобитата по-висока степен на квалификация или образование да се обвърже със степента на професионален растеж и тя да се утвърди, като фактор за развитие на кариерата.

Чл.22. В КТД на предприятията да се договарят необходимите материално-технически и финансови средства, както и конкретни условия за професионална квалификация и преквалификация на работниците и служителите в зависимост от потребностите на предприятието.

Чл. 23. РАБОТОДАТЕЛИТЕ съдействат и подпомагат работниците и служителите, желаещи да повишат своето образование по специалност, свързана с професионалната им реализация, съобразно приетите от съответната фирма бизнес цели и приоритети.

Чл. 24. СИНДИКАТИТЕ, страна по ОКТД и техните поделения могат да бъдат инициатори за провеждане на курсове и други форми на обучение свързани с трудовото и социалното законодателство, ЗБУТ и други права на членовете им в трудовите отношения. Работодателите по места съдействат за провеждането на обученията.

ГЛАВА ТРЕТА

РАБОТНИ ЗАПЛАТИ

Чл.25. Страните по ОКТД се договарят, че разделът "Работна заплата, допълнителни възнаграждения и обезщетения" от КТД на дружеството може да се разработи изхождайки от:

1. Начин за образуване на общия размер на средствата за работна заплата:
 - норматив за разход за работна заплата за единица изделие;
 - норматив, относителен дял, в процент, на средствата за работна заплата спрямо общия размер на разходите за дейността (Раздел първи, т.4 от отчета за приходите и разходите за дружеството (ОПРД), "Разходи за дейността");
 - норматив, съотношение, в процент, на средствата за работна заплата спрямо нетните приходи от продажби (Раздел1, т.1 "Приходи от дейността");
 - норматив, относителен дял, в процент, на средствата за работна заплата в стойностния обем на произведената продукция;
2. Размер на договорената минимална месечна работна заплата за дружеството.
3. Размер на договорената начална месечна работна заплата за дружеството по длъжности и работни места в зависимост от образование, квалификация и други специфични изисквания.
4. Ред и начин за договаряне на индивидуалните основни месечни работни заплати по длъжности и работни места. Показатели и критерии по които се осъществява договарянето.
5. Договорени размери или проценти на допълнителни трудови и други възнаграждения по КТ: за условия на труд, за прослужени години, за извънреден и нощен труд и др.
6. Ред и начин за формиране на индивидуалната работна заплата за резултати от труда на основата на приетите системи на заплащане на труда.
7. Договорени условия за изплащане на целеви награди и годишни възнаграждения за постигнати резултати.
8. Договорени размери за видове обезщетения по КТ.

Постигнатите договорености в раздела "Работна заплата, допълнителни възнаграждения и обезщетения" от КТД е основателно да бъдат база, от която да се разработят ВПӨРЗ на дружеството. Същите трябва да бъдат приложение към КТД.

Чл.26. Страните не могат да договарят за основния производствен и обслужващ персонал в предприятията от отрасъла по-ниски трудови възнаграждения от определените с този ОКТД.

(1) При договаряне на работната заплата за диференциране на началната стартова месечна заплата по степен на образование, когато за работното място се изисква съответната степен на образование, се договарят следните коефициенти, спрямо минимална месечна работна заплата за дружеството, които не могат да бъдат по-малки от:

- по-ниско от средно образование	1.00
- средно образование	1.15
- средно специално образование	1.25
- полувисше образование	1.30
- висше образование	1.45

(2) Работната заплата за съответния месец се изплаща най-късно до края на следващия месец.

Чл.27. (1) Работните заплати в предприятията от отрасъла се актуализират при промяна на минималната работна заплата за страната, респективно на минималните осигурителни доходи (МОД) по категории персонал по дейности от отрасъла в срок от две седмици след възникване на промяната, ако са под въведената норма.

(2) Размерите на началните основни месечни трудови възнаграждения на работниците и служителите, не могат да бъдат по-малки от размерите на МОД на категориите персонал на дейностите от отрасъла.

Чл.28. Работните заплати в предприятията от отрасъла се актуализират спрямо натрупаната годишна инфлация, като предприятията със СРЗ, по-ниска от средната работна заплата за отрасъла, ги компенсират в размер не по-малък от 50% от обявената годишна инфлация (ИПЦ) на НСИ. За предприятията, за които средната работна заплата е по-висока от СРЗ на отрасъла, размерът на компенсирането на годишната инфлация се договаря по места.

Чл.29. При недостиг на средства за работна заплата на предприятията от отрасъла за отработен месец, в едноседмичен срок след установяване на проблема, въпросът се разглежда на среща между работодателя и синдикатите в предприятието, а в случай на два месеца - в Отрасловата комисия за социално партньорство към МИЕ.

Чл.30. В КТД на предприятията от отрасъла се договарят работните заплати по професии персонал съгласно длъжностните характеристики и вътрешните правила за организация на работната заплата.

ДОПЪЛНИТЕЛНИ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ И ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

Чл. 31. (1) В брутното трудово възнаграждение се включва основната работна заплата по индивидуален трудов договор и допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер, като:

- за продължителна работа;
- за условия на труд;
- за работа в официални празнични дни;
- за работа в нощни часове;
- за наличие на по-висока лична квалификация;
- други специфични допълнителни трудови възнаграждения, договорени в КТД по места.

(2) Нощният труд се заплаща, като за всеки отработен нощен час, или част от него се заплаща

допълнително трудово възнаграждение в размер, не по-малък от 0,75 лв./час.

(3) Страните се договарят положеният извънреден труд да се заплаща с увеличение на трудовото възнаграждение не по-малко от:

- 50 на сто за работа през работните дни;
- 80 на сто за работа през почивните дни;
- 110 на сто за работа през официални празнични дни;
- 60 на сто за работа при сумирано изчисляване на работното време.

(4) Увеличението по предходната алинея се изчислява върху трудовото възнаграждение, определено по реда на чл.23, ал.1 на настоящия договор.

Чл.32. Плащанията за условията на труд се извършват въз основа на извършената в дружеството оценка на риска и на комплексната оценка на факторите на работната среда, като за всяка точка от комплексната оценка се заплаща не по-малко от 0,12 лв.

Чл.33. (1) Допълнителното възнаграждение за професионален опит и трудов стаж (клас) се изплаща в размер на не по-малко от 0.6% към трудовото възнаграждение за всяка прослужена година, съгласно "Наредба за допълнителни трудови възнаграждения в особени случаи", приета с ПМС № 133/1993 год.

(2) При непрекъсната работа в дадено предприятие за всеки 3 години, работникът или служителят получава увеличение не по-малко от 0,1 % на допълнителното възнаграждение за професионален опит и трудов стаж.

Чл.34. Допълнителното възнаграждение при вътрешно заместване (Чл.259 от КТ), когато работника изпълнява и своята работа или длъжност е в размер не по-малко от 20 на сто от основното трудово възнаграждение за съвместяваната длъжност.

Чл.35. (1) При поискване от структурите на СИНДИКАТИТЕ в предприятията в 15 дневен срок след приключване на всяко тримесечие, работодателите по места предоставят, справка за договорените и изплатените средства за работна заплата.

(2) За поделенията на собствена или вътрешна стопанска сметка на предприятията по предходната алинея, справки за изплатените средства за работни заплати се предоставят на структурите на СИНДИКАТИТЕ до 30 дни след приключване на всяко тримесечие.

Чл.36. При възможност работодателите изплащат на работниците и служителите допълнително стимулиране за коледните и новогодишни празници.

Чл.37. Освен задължителните допълнителни трудови възнаграждения, страните договарят и други допълнителни трудови възнаграждения, специфични за конкретната дейност в КТД на предприятията.

Чл.38. Страните договарят, че в предприятията може да се разработят системи за оценка за иновационните предложения на работниците и служителите, и заплащане на възнаграждения за сметка на ефекта от тях.

Чл.39. (1) На работници и служители, които са възпрепятствувани да изпълняват задълженията си поради нарушение на правилата за безопасна работа не по тяхна вина, за времето до отстраняването на причините работодателят изплаща трудовото възнаграждение в пълен размер.

(2) При промяна на мястото и характера на работата за определено време работодателят запазва договореното по индивидуалния трудов договор възнаграждение.

ГЛАВА ЧЕТВЪРТА

РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ, ОТПУСКИ

Чл.40. (1) Страните се споразумяха продължителността, разпределението на работното време, графици за работа на сумирано изчисляване на работното време, както и на смените и почивките, условията и реда за полагане на нощен и извънреден труд, както отчитането и изчисляването на работното време да се уреждат с Правилника за вътрешния трудов ред и с КТД на предприятието, които се оповестяват пред работниците и служителите.

(2) Работодателят определя списъка на длъжностите, реда и начина на полагане на труда на категориите персонал, за които се налага с оглед характера на работата да дежурят или да бъдат на разположение през определено време от денонощието.

Чл. 41. (1) За непрекъснати процеси на работа и производства, за които условията не позволяват подневно изчисляване, може да се въведе сумирано изчисляване на работното време. При 48 часова работна седмица РАБОТОДАТЕЛИТЕ по места уведомяват, а при работна седмица над 48 часа консултират със СИНДИКАТИТЕ максималната продължителност на работното време, промените в графици на работа, междудневната почивка и периодичността за отчитане на работното време съгласно изискванията на чл.153 и 154 от КТ. Графици на сумираното изчисляване на работното време и на промените в тях се предоставят на синдикатите предварително и са в наличност на всяко звено в предприятието.

(2) При непрекъснат режим на работа РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява две почивки от по 15 мин. или една от 30 мин., които се включват в работното време за всяка смяна.

(3) При работа с дисплей повече от половината от законоустановеното работно време работодателят е длъжен да осигури почивка в рамките на всеки работен час съгласно изработен от службите по трудова медицина физиологичен режим на работа консултиран със синдикатите.

Чл.42. Когато не е оформен по реда и условията предвидени за удължено работно време, положеният труд извън установеното работно време е извънреден труд. По правилата за заплащане на извънредния труд се възмездява и труда положен като удължено работно време над границата предвидена в чл.136а от КТ.

Чл.43. Работодателят не може по производствени причини с писмена заповед да удължава работното време през едни работни дни и да го компенсира чрез съответното му намаляване през други, за онези работници и служители на които, изпълнението на трудовите задължения е в условията на производства с непрекъсваем процес на работа и за които е установено сумирано изчисляване на работното време.

Чл.44. (1) Извънреден труд се полага само в предвидените в чл. 144 от КТ случаи. В продължителността на извънредния труд се включва пълното ангажирано време.

(2) Извънредният труд, положен от работниците и служителите съгласно закона, се оформя с разпореждане на работодателя за всеки отделен случай.

(3) Синдикатите в предприятията имат право на достъп до информацията по отчетността и полагането на извънреден труд от работниците и служителите.

(4). В случаите, когато извънредният труд предхожда редовния работен ден, на работника или служителя се осигурява почивка не по-малка от 12 часа.

Чл.45. При намален обем на производство, РАБОТОДАТЕЛЯТ, съгласувано със СИНДИКАТИТЕ, може да въведе непълно работно време за определен срок в предприятието или отделни производства. Промяната на работното време се извършва съобразно с изискванията на чл.138 и чл. 119 от КТ.

Чл.46. В случаите когато се въвежда удължено (чл.136а от КТ) или непълно (чл.138 ал.2 и ал.3 от КТ) работно време, съгласуването между работодателите и синдикатите се извършва след преговори между тях в предприятието и се обявява публично по подходящ начин.

Чл.47. РАБОТОДАТЕЛЯТ и СИНДИКАТИТЕ ежегодно, до края на годината договарят график за ползуване на платения годишен отпуск. Размерът на основния платен годишен отпуск на работниците и служителите в отрасъла се определя като към основния годишен отпуск по закон се добавят:

- (1) За всеки 10 години трудов стаж в едно предприятие не по-малко от 1 ден.
- (2) За ненормирано работно време за длъжностите, определени в КТД на предприятията.

Чл. 48. (1) Членовете на синдикалните ръководства и упълномощените от тях лица - членове на Синдикатите, ползват общо командировка (при местни прояви - платен служебен отпуск) от предприятието, в което работят, за участие в конгреси, конференции и заседания на ръководните им органи, както и за мероприятия, свързани с повишаване квалификацията им в областта на трудовото и осигурителното законодателство, организирани от централни, отраслови и регионални ръководства на СИНДИКАТИТЕ в страната, в зависимост от броя на членовете им за всяка от организациите, както следва:

- до 20 члена - 4 работни дни годишно най-малко на 2 пъти;
- до 50 члена - 6 работни дни годишно най-малко на 3 пъти;
- до 100 члена - 8 работни дни годишно най-малко на 4 пъти;
- над 100 члена - 10 работни дни годишно най-малко на 5 пъти.

(2) Командировката или отпусъкът се разрешават на основание чл.159 от КТ във връзка с чл.46 от КТ, след получаване на уведомително писмо или факс от организатора на мероприятиято, най-малко два дни преди началото му. Участието се удостоверява с отчетен документ, издаден от организатора.

(3) Времето за водене на преговори по КТД в предприятията се зачита за работно време на представителите на двете легитимни страни, участващи в преговорите.

Чл. 49. Работниците и служителите в предприятията не могат да бъдат задължавани да ползват неплатен отпуск. Разпорежданията на РАБОТОДАТЕЛЯ, издавани без писмено съгласие на съответните лица се считат за невалидни.

ГЛАВА ПЕТА

ЗДРАВΟΣЛОВНИ И БЕЗОПАСНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД

Чл. 50. (1) Осигуряването на безопасни и хигиенни условия на труд в предприятията е задължение на работодателя, а работниците и служителите носят отговорност за стриктното спазване на установените правила.

(2) Синдикатите, страна по ОКТД, следят за забава изпълнението на поетите от работодателя задължения за:

1. санитарно-битово обслужване;
2. снабдяване и осигуряване с обикновено и специално работно облекло и лични предпазни средства;
3. предоставяне на безплатна храна и противоотрови;

4. провеждане на периодични медицински прегледи;
5. засилена защита на непълнолетни;
6. защита на бременни жени и майки;
7. защита на лица с намалена трудоспособност.

Чл. 51. (1) Работодателят осигурява профилактични прегледи на рисковите групи от персонала съгласно изискванията на медицинското обслужване.

(2) Синдикатите съдействуват на работодателя за присъствието на работниците от рисковите групи на профилактичните прегледи.

Чл. 52. Работодателят осигурява разработването и реализирането на конкретни програми, осигуряващи безопасни и здравословни условия на труд, съвместно със синдикатите и участниците в комитетите (групите) по условия на труд. Тези програми се финансират от работодателите.

Чл. 53. (1) Работодателят осигурява безплатно специално работно облекло и лични предпазни средства съгласно Наредба №11 за специалното работно облекло и личните предпазни средства.

(2) Работодателят осигурява работно облекло при условия и по ред, установени в КТД.

Чл. 54. (1) Работодателят осигурява периодичен контрол и измервания на параметрите на работната среда, както и наблюдение на трудовия травматизъм.

(2) Работодателят анализира периодично причините за трудовия травматизъм и професионална заболяемост и предприема мерки за отстраняването им в съответствие със закона.

Чл. 55. (1) Работодателят се задължава да осигури провеждане на курсове и задължително обучение на работниците и служителите по безопасни и здравословни условия на труд.

(2) Синдикатите съдействуват на работодателя в тази му дейност.

Чл. 56. (1) Синдикатите осъществяват контрол по изпълнение на приетите програми по безопасност и хигиена на труда в дружествата.

(2) Сигналите за установени нарушения се представят в писмен вид до комитети (групи) по условия на труд в предприятието.

Чл. 57. С цел ефективно функциониране на комитетите (групите) по условия на труд работодателя се задължава да осигури ресурсно:

- перманентното обучение на членовете им;
- информация на всеки шест месеца, включваща състоянието на условията на труд в предприятието, оценката на риска, показателите на трудовия травматизъм и професионалната заболяемост.

Чл. 58. (1) За осъществяването на взаимоотношенията свързани с здравословните и безопасни условия на труд, страните съдействат за функционирането на отрасловия съвет за тристранно сътрудничество по условия на труд в електротехническата и електронната промишленост.

(2) При осъществяване на ангажиментите си по предходната алинея страните се ръководят от разпоредбите на ЗЗБУТ и останалата нормативна уредба, свързана със здравословните и безопасни условия на труд и Правилника за организацията и дейността на отрасловия съвет по ЗБУТ.

(3) Страните по ОКТД договарят и предлагат ежегоден план за дейността на отрасловия съвет по ЗБУТ.

Чл. 59. (1) Страните по ОКТД се договарят, че ще си сътрудничат при разработването на различни програми от отрасъла свързани със ЗБУТ.

ГЛАВА ШЕСТА

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ НА СТРАНИТЕ ЗА ПОВИШАВАНЕ НА ПРОИЗВОДИТЕЛНОСТТА НА ТРУДА

Чл. 60. Страните по ОКТД приемат като приоритет създаването на условия и съвместната дейност за дългосрочно развитие и повишаване на производителността на труда в отрасъла.

Чл. 61. Страните по договора уведомяват и изискват от своите структури и членове да приемат и участват в провеждане на взаимно съгласувани мерки, насочени към подобряване на икономическото състояние на отрасъла и отделните предприятия.

Чл. 62. В изпълнение на поставената цел в двумесечен срок от сключване на настоящия договор страните се задължават да приемат съвместен меморандум за повишаване на производителността в отрасъла.

Чл. 63. С цел повишаване производителността на труда страните по настоящия договор оказват съдействие и разясняват на своите членове при сключване на КТД в предприятията полезността да се договарят условия (клаузи) във вътрешните правила за заплащане на труда и вътрешния трудов ред, с които да се предвидят поощрения и санкции за персонала въз основа на критерии, като:

- качеството на работата;
- срочност и ритмичност;
- опазване и степен на използване на средства, материали, машини, съоръжения и човешки ресурси;
- качествено или ново/нестандартно изпълнение на възложени и спешни задачи;
- трудова и технологична дисциплина.

Поощренията се уговарят в КТД на предприятията, а санкциите - намаляване на полагащите се и уговорени над нормативно предвидения размер допълнителни трудови възнаграждения - не могат да бъдат налагани за по-дълъг период от 3 месеца.

ГЛАВА СЕДМА

ДОГОВАРЯНЕ НА ОСИГУРИТЕЛНИ ОТНОШЕНИЯ. ЗАСТРАХОВАНЕ, ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

Чл. 64. Работодателите в предприятията заедно със структурите на СИНДИКАТИТЕ могат да договарят участието си в доброволното пенсионно осигуряване на синдикалните членове и/или на присъединилите се към КТД. Конкретният размер на вноските се договаря в приложение към КТД на съответното предприятие.

Чл. 65. СИНДИКАТИТЕ в предприятията могат да поискат от работодателите информация за направените осигурителни и застрахователни вноски за съответен период.

Чл.66. Работодателят застрахова работниците и служителите с рискови професии със застраховка "Живот и злополука". Размерът на застраховката по професии и застрахователни събития може да се определя в КТД на предприятията.

Чл.67. Когато в резултат на трудова злополука е настъпила временна нетрудоспособност, продължила повече от 30 календарни дни, работодателят подпомага пострадалият(те) по ред, установен в КТД на предприятията, но не по-малко от 20% от минималната работна заплата за страната.

ГЛАВА ОСМА

СОЦИАЛНО - БИТОВО И КУЛТУРНО ОБСЛУЖВАНЕ

Чл.68. (1) Средствата за социални разходи се определят с КТД в дружествата и са не по-малко от 1% от ФРЗ на съответното дружество.

(2) Разпределението на средствата за социални разходи по пера първоначално се обсъжда между работодателите, синдикатите и представителите на работниците и служителите и след утвърждаването от общото събрание на работниците и служителите става неразделна част от КТД на дружеството.

(3) Средствата за социални разходи в предприятията се изразходват единствено за целите, за които са предназначени.

(4) Синдикатите по места получават при поискване информация за средствата, изразходвани по план-сметката за социални разходи.

ГЛАВА ДЕВЕТА

УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ

Чл. 69. (1) Правото на синдикална дейност в предприятията от електротехническата и електронната промишленост възниква от момента на сдружаването на работниците и служителите в синдикална организация.

(2) Работодателите в предприятията не могат с действия или с бездействие да ограничават синдикалната дейност или да оказват натиск върху синдикалните членове.

(3) Работодателят изпълнява задълженията си спрямо синдикалната организация за осигуряване на условията за синдикална дейност, преговори по колективния трудов договор и социално сътрудничество, при представяне на удостоверение за легитимност, издадено или потвърдено от отрасловите синдикални централи (НФТИНИ-КТ "Подкрепа" и СФОЕМИ-КНСБ), страни по този ОКТД.

(4) Документите по предходната алинея се представят на работодателите в дружествата на всеки шест месеца или в случаи на промяна на субектите по Договора.

Чл. 70. (1) РАБОТОДАТЕЛИТЕ по места предоставят на организациите, членувачи в СИНДИКАТИТЕ, страна по настоящия договор, безвъзмездно помещения, обзавеждане, материали и условия за осъществяване на синдикалната дейност (телефонен пост с договорен лимит, компютър, интернет, канцеларски материали, ползване на размножителна техника и други договорени в КТД по места), съгласно чл.46 от КТ.

(2) След представяне на поименен списък и писмено съгласие на всеки един от синдикалните членове на организациите, страни по КТД, работодателите в предприятията осигуряват събирането по ведомост на синдикалния членски внос и превеждането му на съответната синдикална организация не по-късно от 10 дни от удържането му.

Чл. 71. В рамките на работното време, но не повече от 2 часа на тримесечие, РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява възможност за провеждане на събрания, обучение или други мероприятия на членуващите в СИНДИКАТИТЕ организации, след уведомяване най-малко три дни ден преди това.

(1) Участниците в синдикални срещи и събрания на територията на предприятието, които не са негови работници или служители, се съобразяват с общите правила за вътрешен ред в предприятието.

(2) Избраните синдикални дейци в предприятието имат право на достъп до всички работни места.

Чл. 72. (1) Председателите на синдикалните организации, членувачи в СИНДИКАТИТЕ, или техните заместници, в зависимост от броя на синдикалните членове се освобождават от преките им трудови задължения за извършване на синдикална дейност както следва:

до 50 члена	- 1 час седмично;
до 100 члена	- 2 часа седмично;
над 100 члена	- 3 часа седмично.

Това време им се заплаща по условията на индивидуалния им трудов договор.

(2) Дните и часовете за ползване по реда на ал.1 се вписват в специална книга за синдикална дейност при РАБОТОДАТЕЛЯ.

(3) Работниците и служителите - синдикални членове, избрани за членове на централни и отраслови синдикални органи на НФТИНИ – КТ "Подкрепа" и СФОЕМИ – КНСБ, имат право на четири работни дни платен годишен отпуск и командировъчни през календарната година за участие в заседания на посочените органи.

(4) Синдикалните дейци, избрани на платени щатни длъжности в ръководните и контролните органи на синдикалните организации, се считат в неплатен отпуск за времето на своя мандат.

(5) Работодателят се задължава да оформя документите на синдикалните дейци в случаите по предходната алинея и да им осигури подходяща работа след приключване на техния мандат.

Чл. 73. Преговорите за сключване на КТД в предприятията се предшества от подписване на процедурни споразумения между страните, включващи предоставяне на информация от работодателите, обхват/структура на КТД, ред и срокове за провеждане на преговорите по КТД и тяхната продължителност. При неподписване на процедурно споразумение договарящите страни в предприятието съставят протокол за разногласия, който се изпраща в тридневен срок на страните по настоящия ОКТД с молба за съдействие.

Чл. 74. Страните се договарят, че в заседанията на съответния колективен орган за управление на дружеството при разглеждане на въпроси, засягащи трудовите и осигурителни отношения, могат да бъдат канени и представители на структурите на СИНДИКАТИТЕ - страни по договора.

ГЛАВА ДЕСЕТА

ДОБРОВОЛНО УРЕЖДАНЕ НА КОЛЕКТИВНИ ТРУДОВИ СПОРОВЕ

Чл. 75. СИНДИКАТИТЕ и техните структури се задължават:

(1) Да участвуват при поискване от РАБОТОДАТЕЛЯ в изясняването на възникнали трудови, социални, икономически, жилищни, трудово-правни и други конфликти или фактори на напрежение и да съдействат за тяхното разрешаване в интерес на своите членове и на предприятието.

(2) Да упражняват обществен контрол и въздействие за спазване на трудовото и социалното законодателство.

(3) Да осигуряват широка гласност на условията и хода на изпълнението на ОКТД и КТД по места.

(4) Да не предприемат стачни действия по въпросите, които са включени в КТД и се изпълняват съобразно договореностите, както и да се въздържат от обявяване на ефективни стачни действия преди да са изчерпани другите средства за решаване на възникналите разногласия.

(5) Да съдействат на РАБОТОДАТЕЛИТЕ при провеждане на взаимно съгласувани мерки, насочени към подобряване на икономическото състояние на предприятията.

Чл. 76. С цел спазване на този ОКТД и КТД в предприятията от отрасъла, страните по договора, отнасят споровете към двустранната комисия за социално партньорство, сформирана на основание чл.8 ал.3 от настоящия ОКТД. При непостигане на съгласие проблемът се отнася до Отрасловия съвет към МИЕ.

ГЛАВА ЕДИНАДЕСЕТА

ДОПЪЛНИТЕЛНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Чл.77. (1) При непостигане на споразумение в предприятията, страните прилагат настоящите договорености, ако те са по-благоприятни за работниците и служителите до подписването на съответния КТД.

(2) В случай, че действащите КТД в предприятията имат клаузи, които са по-неблагоприятни за работниците и служителите от тези в настоящия ОКТД, се прилагат клаузите на този ОКТД, до подписването на нов по-благоприятен КТД.

Постигнатите по-добри договорености в КТД на предприятията преди подписването на този ОКТД остават в сила.

Чл.78. При изменения в условията и в законовата уредба, всяка от страните има право да поиска изменения и допълнения в ОКТД, като отправи писмено известие до другата страна по договора. В този случай страните се задължават в 15 (петнадесет) дневен срок да започнат преговори.

Чл.80. Тълкувания и разяснения по ОКТД се дават съгласувано от страните в писмен вид.

Чл.81. Разгласяването на ОКТД и измененията на минималната работна заплата за отрасъла е право и задължение на двете страни. Всяка от страните се задължава да запознае членовете си не по-късно от 15 (петнадесет) дни след подписването му и след измененията на базата на общ документ.

Чл.82. Страните се договарят 6 (шест) месеца след подписване на настоящия ОКТД да разгледат резултата от действието му.

Чл.83. РАБОТОДАТЕЛИТЕ на предприятията от отрасъла не могат да договарят по-благоприятни условия от установените в ОКТД на работници и служители, за които ОКТД/КТД няма действие.

Чл.84. Настоящият ОКТД се сключва в 5 еднообразни екземпляра, по един за всеки от участниците в договарянето и за Изпълнителна Агенция "Главна инспекция по труда" за регистрация.

Чл.85. Страните по настоящия ОКТД в 15 дневен срок от датата на подписването се задължават заедно или поотделно да внесат един екземпляр от ОКТД за регистрация в Изпълнителна Агенция "Главна инспекция по труда", съгласно чл. 53 от Кодекса на труда.

Чл.86. След подписване на настоящия ОКТД страните по договора се ангажират да предприемат съответните действия пред министъра на труда и социалната политика, съгласно чл. 516 ал.4 от КТ с цел обявяването му за общовалиден за отрасъла.

ЗА СИНДИКАТИ:

НФТИНИ-КТ „Подкрепа”
ПРЕДСЕДАТЕЛ:

(Здравчо Здравчев)

СФОЕМИ-КНСБ
ПРЕДСЕДАТЕЛ:

(Бенчо Бенчев)

ЗА РАБОТОДАТЕЛИ:

БАСЕЛ
ПРЕДСЕДАТЕЛ:

(Румен Атанасов)

ББКЕПИ
ПРЕДСЕДАТЕЛ:

(Кирил Желязков)



ЗАЯВЛЕНИЕ
на работника или служителя до Директора или Председателя
на синдикалната организация за присъединяване към КТД – чл.57, ал.2 КТ

Вх.№ _____ / _____ г.

ДО

ДИРЕКТОРА НА

ПРЕДСЕДАТЕЛЯ НА
СИНДИКАЛНАТА ОРГАНИЗАЦИЯ
ПРИ _____

ЗАЯВЛЕНИЕ

ОТ _____ ЕГН _____

/трите имена на лицето/

на длъжност _____ В _____

/структурно звено – цех, отдел, служба и др./

УВАЖАЕМИ/А/ ГОСПОДИН /ЖА/ _____,

С настоящето заявление и на основание чл.57, ал.2 от Кодекса на труда, заявявам желанието си да се присъединя към сключения колективен трудов договор в при условията и по реда, предвидени в същия, в сила 201. г..

С настоящето заявление и съгласно чл. от КТД, декларирам съгласието си да бъде удържана от трудовото ми възнаграждение сумата от (.....) лева присъединителна вноска, която да се преведе във Фонда създаден съгласно чл. ... от КТД.

_____ 201__ г.

С УВАЖЕНИЕ: _____

/подпис на лицето/

П Р А В И Л А

за организацията и работата на двустранната комисия за социално партньорство на страните по Отрасловия КТД "Електротехническа и електронна промишленост"

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл.1. Правилата за организация и работа на двустранната комисия за социално партньорство на страните по Отрасловия КТД "Електротехническа и електронна промишленост" са разработени на основание чл.8 ал.3 от Отрасловия КТД.

Чл.2. Настоящите правила формулират принципите, технологията и процедурите, по които се осъществява социалното партньорство в комисията.

Чл.3. Комисията е орган за осъществяване на консултации и сътрудничество при уреждането на въпросите възникнали при прилагането на Отрасловия КТД.

Чл.4. Организационно-техническото обслужване на дейността на Отрасловия съвет осигурява на паритетен принцип.

II. СТРУКТУРА И ОРГАНИЗАЦИЯ НА ДЕЙНОСТТА НА КОМИСИЯТА

Чл.5 /1/ Страни в комисията са:

1. Организация на работодателите, страни по ОКТД, а именно:
КАМАРА НА ЕЛЕКТРОТЕХНИКАТА В БЪЛГАРИЯ (БАСЕЛ) и БЪЛГАРСКА БРАНШОВА КАМАРА ПО ЕЛЕКТРОННА ПРОМИШЛЕНОСТ И ИНФОРМАТИКА (ББКЕПИ), чрез упълномощени представители от камарите.

2. Националните отраслови синдикати - федерации, страни по ОКТД, а именно:
НАЦИОНАЛНА ФЕДЕРАЦИЯ ТЕХНИЧЕСКА ИНДУСТРИЯ, НАУКА, ИНФОРМАТИКА към КТ "ПОДКРЕПА" (НФТИНИ-КТ"Подкрепа") и СИНДИКАЛНА ФЕДЕРАЦИЯ НА ОРГАНИЗАЦИИ В ЕЛЕКТРОНИКАТА, МАШИНОСТРОЕНЕТО И ИНФОРМАТИКАТА към КНСБ (СФОЕМИ-КНСБ), представлявани от упълномощени представители на федерациите.

/2/ Представителите на страните в комисията трябва да бъдат писмено упълномощени от своите ръководства.

Чл.6. /1/ Съставът на комисията се формира от двама представители на работодателите и двама на синдикатите. Независимо от броя на участниците, всяка страна има право на един глас – работодатели и синдикати.

/2/ Протоколите и решенията на съвета се оформят след провеждане на заседанието и подписани от участниците се изпращат на съответните органи и заинтересовани страни в 3-дневен срок.

Чл.10. /1/ Комисията провежда заседания при писмено искане на всяка от страните по ОКТД до 10 дни от изпращането и потвърждението за получаване на искането, придружено със съответните документи. Инициращата страна предлага на другите участници място, дата и час на провеждане на заседанието, като им изпраща, чрез писмо или по електронна поща проекта за дневен ред, внесените предложения и придружаващите ги материали.

/2/ Денят и часът на заседанието се съгласуват текущо, но не по-късно от 7 дни от постъпването на искането.

/3/ Членовете на комисията са длъжни да уведомят инициращата страна за участието си/неучастието си не по-късно от 3 работни дни преди насроченото заседание чрез обаждане по телефона или по електронна поща.

/4/ Актуални въпроси могат да се разглеждат и без да са оповестени предварително, ако за това има съгласие от страна на всички участници в заседанието.

/5/ За разглеждане на спешно възникнали въпроси, заседанията на комисията могат да бъдат и неприсъствени. В тези случаи, инициращата страна организира изпращането на постъпилите материали, становища и предложения по електронен път до членовете на комисията. Решенията на съвета се приемат в оперативен порядък, ако всички членове са заявили писмено съгласието си.

/6/ При невъзможност да участва в заседание всеки член на комисията има право да внесе писмено становище по всяка точка от проекта на дневен ред, което се огласява при обсъждането.

/7/ Окончателният дневен ред се приема чрез гласуване при започване на заседанието. По точките от приетия дневен ред може да се приема и регламент за работата по тях.

Чл.12. /1/ Заседанията на комисията са редовни и се провеждат, когато на тях присъстват представители на всички организации страни по споразумението.

/2/ При невъзможност да присъстват някои от постоянните членове, те могат да бъдат замествани от други представители на участниците в комисията, със специално писмено пълномощно от ръководствата на страните за всеки отделен случай.

Чл.13. /1/ На заседанията могат да присъстват по отделни въпроси не повече от двама експерти на всеки от участниците.

/2/ При съгласие на комисията, на някои от заседанията участват и представители на съответните дружества, когато се разглеждат конкретни проблеми, свързани с тяхната дейност.

Чл.14. Комисията разглежда въпроси свързани с ОКТД, след представяне на протокол със становище на техните съвети за социално сътрудничество.

Чл.15. Комисията приема решенията си с *консенсус* на присъстващите членове.

Чл.16. /1/ За всяко заседание на комисията се води протокол, който се подписва от представителите на всички страни и съдържа:

1. Датата на провеждане на заседанието;
2. Имената на участниците в заседанието
3. Приетият дневен ред и данни за вносителите по разглежданите въпроси;
4. Решенията на комисията;

/2/ Страната домакин на заседание по електронен път изпраща проект на протокола за предварително съгласуване. Протоколът се подписва от един представител на страните, участвали в заседанието до следващото събиране на съвета.

/3/ За подпис на протокола се признава както електронен подпис, така и изпратения по електронна поща сканиран подписан екземпляр.

/4/ Копие от подписания протокол за всяко заседание на съвета се изпраща на всички членове на съвета с писмо или по електронна поща до провеждане на следващото заседание.

III. ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Чл.17. Страните поемат задължението добросъвестно и точно да огласяват дейността на комисията.

Чл.18. Настоящите правила влизат в сила от 24.07.2014 г.

Чл.19. Измененията в правилата се извършват след споразумение на участниците.

ЗА СИНДИКАТИ:

НФТИНИ-КТ „Подкрепа”
ПРЕДСЕДАТЕЛ:

(Здравчо Здравчев)



СФОЕМИ-КНСБ
ПРЕДСЕДАТЕЛ:

(Бенчо Бенчев)



ЗА РАБОТОДАТЕЛИ:

БАСЕЛ
ПРЕДСЕДАТЕЛ:

(Румен Атанасов)



ББКЕПИ
ПРЕДСЕДАТЕЛ:

(Кирил Желязков)



Декларация за конфиденциалност

От с ЕГН
в качеството на ,
работещ по ,
за фирма , с ЕИК/Булстат

Декларирам, че :

1. Задължавам се да не разгласявам конфиденциална информация за Дружеството, станала ми известна по време на преговорите за КТД.
2. Конфиденциална информация по смисъла на настоящата Декларация е всяка търговска, техническа или финансова тайна, получена от писмен или електронен вид, която е определена с документ от дружеството като такава и не е в противоречие с нормативната уредба на Република България.
3. Задължението за запазване на конфиденциалност има действие за периода на преговорите за КТД, без ограничение в територията.
4. Задължението за запазване на конфиденциалност няма да се прилага по отношение на информация, която е предадена по искане на компетентен орган, както и по отношение на информация, която е била публично оповестена или е била придобита от трети лица.

Декларатор:
(двете имена, подпис)

Дата :

До
на
гр.

ИСКАНЕ ЗА ИНФОРМАЦИЯ

ОТ

УВАЖАЕМА/И ГОСПОЖО/ДИН

На основание чл. 52, ал. 1, т. 1 и 2 от Кодекса на труда, моля да ни бъде предоставена достоверна и своевременна информация относно икономическото и финансово състояние на представляваното от Вас дружество, което е от значение за сключване на КТД, а именно:

1. Отчет за приходите и разходите за 201. г.
2. Средна работна заплата на дружеството по тримесечия за 201. г.
3. Средна работна заплата и броя на заетите лица по групи професии – по тримесечия за 201.г.
4. Справка за размера на изплатените средства за осигуровки и допълнителни възнаграждения към работната заплата, включваща броя на лицата по групи професии - по тримесечия за 201. г.
5. Справка (диаграма) за производителността на труда в дружеството за 201. г.
6. Справка за структурата на средствата за социално-битови нужди и размера на изплатените средства по пера, включваща броя на лицата по групи професии - по тримесечия за 201. г.
7. Кратко резюме на намеренията на ръководството дружеството за по-нататъшното му развитие през 201. г.
8. Друга информация съгласувана между страните по КТД във връзка със спецификата на дружеството.

Уверяваме Ви, че ще използваме информацията само при разработването на проекта за КТД.

Дата:

Председател/и :

СПОРАЗУМЕНИЕ

Днес 03.07.2014 г. БЪЛГАРСКА АСОЦИАЦИЯ НА ЕЛЕКТРОТЕХНИКАТА И ЕЛЕКТРОНИКАТА представлявана от РУМЕН АТАНАСОВ – председател, БЪЛГАРСКА БРАНШОВА КАМАРА ПО ЕЛЕКТРОННА ПРОМИШЛЕНОСТ И ИНФОРМАТИКА представлявана от КИРИЛ ЖЕЛЯЗКОВ – председател, НАЦИОНАЛНА ФЕДЕРАЦИЯ ТЕХНИЧЕСКА ИНДУСТРИЯ, НАУКА, ИНФОРМАТИКА към КТ "ПОДКРЕПА", представлявана от ЗДРАВЧО ЗДРАВЧЕВ - председател и СИНДИКАЛНАТА ФЕДЕРАЦИЯ НА ОРГАНИЗАЦИИ В ЕЛЕКТРОНИКАТА, МАШИНОСТРОЕНЕТО И ИНФОРМАТИКАТА към КНСБ, представлявана от БЕНЧО БЕНЧЕВ - председател, на основание искането на МТСП относно въвеждане на минимални осигурителни доходи по икономически дейности (ИД) се споразумяха за ИД 26 "Производство на компютърна и комуникационна техника, електронни и оптични продукти" и ИД 27 "Производство на електрически съоръжения" както следва:

	Категория персонал	Минимален осигурителен доход за 2015 г.
1.	Ръководители	690
2.	Специалисти	590
3.	Техници и приложни специалисти	510
4.	Помощен адм. персонал	380
5.	Персонал, зает с услуги на населението, търговия и охрана	380
6.	Квалиф. работници в селското, горското и рибното стопанство и др.	380
7.	Квалифицирани работници	500
8.	Машинни оператори и монтажници	490
9.	Професии неизискващи специална квалификация	380

БЪЛГАРСКА АСОЦИАЦИЯ НА
ЕЛЕКТРОТЕХНИКАТА И ЕЛЕКТРОНИКАТА

ПРЕДСЕДАТЕЛ:

(Румен Атанасов)



БЪЛГАРСКА БРАНШОВА КАМАРА ПО ЕЛЕКТРОННА
ПРОМИШЛЕНОСТ И ИНФОРМАТИКА

ПРЕДСЕДАТЕЛ:

(Кирил Желязков)



НАЦИОНАЛНА ФЕДЕРАЦИЯ ТЕХНИЧЕСКА
ИНДУСТРИЯ, НАУКА, ИНФОРМАТИКА
към КТ "ПОДКРЕПА"

ПРЕДСЕДАТЕЛ:

(Здравчо Здравчев)



СИНДИКАЛНА ФЕДЕРАЦИЯ НА
ОРГАНИЗАЦИИ В ЕЛЕКТРОНИКАТА,
МАШИНОСТРОЕНЕТО И ИНФОРМАТИКАТА
към КНСБ

ПРЕДСЕДАТЕЛ:

(Бенчо Бенчев)

