

## КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

Днес, 25.01.2012 год., в град Шумен, между:

“АЛКОМЕТ” АД, град Шумен, представлявано от Хюсеин Йорюджю, ЕГН: 4907038883 и Хюсеин Умут Индже, ЕГН: 7608229003 - Изпълнителни членове на УС, наричано за краткост по-долу “РАБОТОДАТЕЛ”, от една страна и Синдикалните организации:

1. НСО към СФ”Металици” - КНСБ, представлявано от Председателя си Димитър Трифонов Атанасов, ЕГН 6402029040;

2. СС “Подкрепа” към НФ”Металургия” - КТ Подкрепа, представлявано от Председателя си Никола Йовчев Митев, ЕГН 4810158807, наричани за краткост по долу “СИНДИКАТИ”, от друга страна, се сключи настоящия Колективен трудов договор:

### РАЗДЕЛ I. ЦЕЛ, ПРЕДМЕТ, ОБСЕГ НА ДЕЙСТВИЕ НА КТД.

#### I.1. Цел.

1. Настоящият КТД има за цел да съгласува интересите между РАБОТОДАТЕЛЯ и работниците и служителите, членове на СИНДИКАТИТЕ, както и работниците и служителите присъединили се към КТД съгласно чл.57, ал.2 от КТ за постигане на социален мир и просперитет в предприятието на РАБОТОДАТЕЛЯ. През срока на действие на договора СИНДИКАТИТЕ се задължават да съдействат за запазване на социалния мир в предприятието на РАБОТОДАТЕЛЯ.

#### I.2. Предмет.

2. С този КТД се уреждат въпросите на трудовите и осигурителните отношения, които не са уредени с императивни разпоредби на закона.

#### I.3. Действие по отношение на лицата.

3.1. КТД се прилага на територията на предприятието на РАБОТОДАТЕЛЯ и има действие спрямо работниците и служителите, които са членове на СИНДИКАТИТЕ – страна по договора.

3.2. Нечленуващите в синдикалните организации / СО /, подписали този Договор, работници и служители подават писмено заявление за присъединяване до РАБОТОДАТЕЛЯ и внасят еднократна парична вноска за присъединяване в размер на **30** / тридесет / лева – за всички работници и служители. Набраните средства се отнасят в План-сметката към средствата за социални разходи в дружеството. Еднократната парична вноска за присъединяване се заплаща за целият срок на действие на настоящият КТД, независимо от това дали срокът на действие последващо е продължен с допълнително споразумение между страните по КТД.

Молбата за присъединяване се подава от работника или служителя, желаещ да се присъедини към настоящият КТД и съдържа и съгласието на работника или служителя еднократната парична вноска за присъединяване да бъде удържана служебно от РАБОТОДАТЕЛЯ от трудовото му възнаграждение, дължащо се за месеца, в който е депозирана молбата за присъединяване към КТД.

РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява регистриране на молбите за присъединяване към КТД в специален регистър, воден от РАБОТОДАТЕЛЯ и организира служебно удръжката на еднократната парична вноска за присъединяване.

РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява на присъединилите се работници и служители по реда на предходните текстове, правото на ползуване на постигнатите договорености по този КТД.

#### **I.4. Легитимност на СИНДИКАТИТЕ.**

4. СИНДИКАТИТЕ по настоящия КТД удостоверяват легитимността си като представят удостоверение от своите Центри.

#### **I.5. Промени в правната уредба.**

5. Всички изменения в трудовото и осигурителното законодателство с императивен характер, които са по-благоприятни за страните по настоящия КТД, имат действие за страните по КТД, независимо от уговореното в него.

### **РАЗДЕЛ II. ТРУДОВИ ОТНОШЕНИЯ, ПРОФЕСИОНАЛНА КВАЛИФИКАЦИЯ И ПРЕКВАЛИФИКАЦИЯ.**

#### **II.1. Трудови отношения.**

6. РАБОТОДАТЕЛЯТ разработва длъжностни характеристики за съответната работа и запознава с тях срещу подпис своите работници и служители в предприятието. Изменението и допълнението на длъжностните характеристики става по реда на приемането им.

7. При намаляване обема на работа РАБОТОДАТЕЛЯТ може да установи едностранно за период от три месеца в една година непълно работно време за работниците и служителите в предприятието или негово звено след предварително съгласуване с представители на работниците и служителите и след консултация със СИНДИКАТИТЕ.

8. При пристъпване към уволнение поради съкращение в щата и намаляване обема на работа, РАБОТОДАТЕЛЯТ предлага на синдикалните членове при възможност подходяща работа в рамките на предприятието.

9. РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава, закрилата по чл.333, ал.4 от Кодекса на труда за работниците и служителите, членове на СИНДИКАТИТЕ – страни по този договор, да се прилага само в случаите на подбор при уволнение на основание съкращаване на щата или намаляване обема на работата.

10. Закрилата по чл.333, ал.4 от Кодекса на труда в случаите на подбор при уволнение на основание съкращаване на щата или намаляване обема на работата, няма да се прилага за следните специфични случаи:

10.1. За служителите на предприятието, определени с писмен акт на РАБОТОДАТЕЛЯТ, след предварително консултиране със СИНДИКАТИТЕ, страна по настоящия договор;

10.2. Работници и служители, на които е било наложено дисциплинарно наказание, което е в сила към момента на прекратяване на трудовото правоотношение;

10.3. Работници и служители, които са причинили вреда на РАБОТОДАТЕЛЯТ по небрежност или по повод на изпълнението на трудовите си задължения, на които е потърсена имуществена отговорност по реда на закона;

10.4. Работници и служители, които не изпълняват ефективно трудовите си задължения, за което са санкционирани съобразно действащите в предприятието правила за организация на труда и работната заплата, както и тези които имат незадоволителна оценка, съгласно системите за атестиране;

10.5. Работници и служител, които са нелоялни към РАБОТОДАТЕЛЯ по смисъла на чл.126, т.9 от Кодекса на труда или с действията /бездействията/ пречат на останалите да изпълняват трудовите си задължения.

11. Синдикалните членове, ползващи закрилата по предходната точка трябва да имат редовно членство в съответната Синдикална организация, най-малко шест месеца, преди започване на съкращаването. Редовността на членството се установява със служебна бележка и документ за редовно внесен членски внос, подписана от Председателя на Синдикалната организация.

12. Искането на предварително съгласие по точка 9 се извършва в писмен акт на РАБОТОДАТЕЛЯТ до ръководството на съответната Синдикална организация на предприятието, в който се посочват мотивите за уволнение на всяко лице по отделно. Сроктът за аргументиран отговор на Синдиката до РАБОТОДАТЕЛЯ е пет работни дни.

12.1. В случай, че в срока по предходната точка 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.

13. РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава при прекратяване на трудовото правоотношение на основание чл.328, ал.1, т.2, 3, 4 и 10 от КТ да не изисква заплащането на остатъчна стойност при неизтекъл срок за ползване на работното облекло.

14. Индивидуалните трудови договори по смисъла на чл.70 от КТ /със срок на изпитване в полза на РАБОТОДАТЕЛЯТ / могат да бъдат сключвани с новопостъпили работници и служители или преназначени на друга длъжност работници и служители, за която се изисква различна квалификация.

15. При необходимост РАБОТОДАТЕЛЯТ може да уволни работник или служител член на СИНДИКАТИТЕ поради съкращаване на щата или при намаляване обема на работа, след консултации със съответния синдикален орган в предприятието.

16. В случаите, когато РАБОТОДАТЕЛЯТ има намерение да извърши масово уволнение /повече от 30 души за период от 30 дни/, той информира своевременно представителите на работниците и служителите, като им предоставя писмена информация по чл.130а, ал.2 от КТ за причините, налагащи това уволнение.

## **II.2. Професионална квалификация и преквалификация.**

17. РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява необходимите материали, технически и финансови средства за професионална квалификация и преквалификация на работници и служители, работещи в предприятието, като разработва програма за това.

18. РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява условия за подготовка, професионална квалификация и преквалификация на новопостъпилите и пренасочени работници и служители, както и в случаите на разкриване или закриване на отделни работни места, производства и дейности и на временно преустановяване на работа, с цел запазване на професионалното равнище на работниците и служителите.

19. РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява условия и финансови средства за участие на работниците и служителите в курсове и обучение.

20. Работниците и служителите са длъжни да познават и спазват етичните норми и принципи на поведение, залегнали в Браншовия професионален кодекс.

21. Работниците и служителите са длъжни непрекъснато да поддържат и развиват своята теоретична и практическа подготовка и квалификация в съответствие с препоръките на работодателя, заложените в длъжностната характеристика параметри и изискванията към длъжността, определени с нормативни актове.

## РАЗДЕЛ III. РАБОТНО ВРЕМЕ, ОТПУСКИ, ИЗВЪНРЕДЕН ТРУД.

### III.1. Работно време.

22. Разпределението на работното време, сменността на работа, условията и реда за полагане на нощен и извънреден труд, както и графика за работа и почивки се уреждат в Правилника за вътрешния трудов ред на предприятието.

23. СИНДИКАТИТЕ могат да правят предложения за изменение на Правилника за вътрешния трудов ред, които предоставят на РАБОТОДАТЕЛЯ за обсъждане.

### III.2. Отпуски.

24. Всички работници и служители за които се прилага КТД имат право на платен годишен отпуск, както следва:

24.1. 21 /двадесет и един/ работни дни при трудов стаж до 15 години.

24.2. 23 /двадесет и три/ работни дни при трудов стаж над 15 години.

24.3. За работниците и служителите, за които не се прилага този КТД, размерът на основният платен годишен отпуск е 20 /двадесет/ работни дни.

25. Работниците и служителите, за които се прилага КТД, имат право на допълнителен платен годишен отпуск, както следва:

25.1. За работа при специфични условия и рискове за живота и здравето, които не могат да бъдат отстранени, ограничени или намалени, независимо от предприетите мерки - не по-малко от 6 /шест/ работни дни, съгласно Наредба за определяне на видовете работи, за които се установява допълнителен платен годишен отпуск.

25.2. За работа при ненормирано работно време - не по-малко от 5 /пет/ работни дни.

25.3. Размерът на допълнителния отпуск по работни места и категории персонал се разглежда и определя в Комитета по условия на труд, до 2 /два/ месеца от влизането в действие на настоящия КТД.

26. Работници и служители с определена група инвалидност имат право на платен годишен отпуск в размер на 26 /двадесет и шест/ работни дни.

27. РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява платен отпуск за изпълнение на граждански и обществени задължения, както следва:

27.1. За встъпване в брак - 2 /два/ работни дни.

27.2. За кръводаряване - 2 /два/ работни дни: деня на прегледа и кръводаряването и един ден след него.

27.3. При смърт на родител, дете, съпруг, брат, сестра и родител на другия съпруг или други роднини по права линия - 2 /два/ работни дни.

Отпускът се изплаща по реда на чл.177 от КТ.

28. РАБОТОДАТЕЛЯТ приема, че работничка или служителка с две живи деца до 18 /осемнадесет/ годишна възраст има право на 2 /два/ работни дни, а работничка или служителка с 3 или повече живи деца до 18 годишна възраст на 4 /четири/ работни дни платен отпуск за всяка календарна година. Този отпуск се ползва при условията на чл.168 ал.1 и 2 и се заплаща по реда на чл.177 от КТ.

29. На работниците и служителите, за които се прилага КТД, които работят в предприятието и са членове на едно семейство, се осигурява ползването на платен годишен отпуск при желание от тяхна страна едновременно, освен ако това пречи на производствения процес.

30. Щатните изборни ръководители, заемащи ръководна длъжност в ръководството на синдикалните организации се считат в неплатен отпуск докато заемат съответната синдикална длъжност.

### III.3. Извънреден труд.

31. Извънредният труд положен съгласно закона от работник или служител, за който се прилага КТД се вписва от РАБОТОДАТЕЛЯ в специална книга.

32. СИНДИКАТИТЕ имат право на информация по отчетността и положения извънреден труд.

## РАЗДЕЛ IV. ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ, ДОПЪЛНИТЕЛНИ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

### IV. 1. Трудови възнаграждения.

33.1. Минималното основно месечно възнаграждение по трудово правоотношение в „Алкомет” АД при нормална продължителност на работното време е **420,00** /четирисотин и двадесет/ лева.

33.2. За ниско квалифицирани работници и служители минималното основно месечно трудово възнаграждение е **300,00** /триста/ лева.

34. Въведената през месец септември 2000 год. “Система за определяне заплащането на труда в “Алкомет” АД се прилага до внедряването на нова система за оценка и заплащане на труда.

35.1. Като отчитат негативните влияния на световната криза, страните приемат, че основните месечни трудови възнаграждения на работещите по безсрочен трудов договор в “Алкомет” АД се увеличават както следва:

- от **01.01.2012 год.**, за лицата с основно месечно трудово възнаграждение до 755.00 лева с 40.00 лева; за лицата с основно месечно трудово възнаграждение над 755.00 лева с 5.3 %;

- от **01.07.2012 год.**, за лицата с основно месечно трудово възнаграждение до 1 500.00 лева с 30.00 лева, за лицата с основно месечно трудово възнаграждение над 1 500.00 лева с 2.00 %.

35.2. Разпоредбата на чл.35.1. на този договор се прилага и за работещите по срочни трудови договори в “Алкомет” АД, при условие, че работникът е заемал без прекъсване длъжност в “Алкомет” АД най-малко 6 /шест/ календарни месеца.

36. При достигане на годишна инфлация **над 8** /осем/ % РАБОТОДАТЕЛЯТ задължително договаря със синдикатите компенсаторни механизми.

37. Трудовите възнаграждения се изплащат на два пъти всеки месец, като авансово се изплаща 40% от нетния размер на възнаграждението до 12-то число, а окончателния размер, до 25-то число на следващия месец. Когато посочените дати са почивни дни, възнагражденията се изплащат последния работен ден, предхождащ съответните дати.

### IV.2. Допълнителни трудови възнаграждения.

38. Нощен труд: за всеки отработен нощен час / от 22.00 до 6.00 часа / е в размер на **1.10 / един лев и десет ст./ лева**, считано от 01.01.2012 год.

39. За времето през което работникът или служителят е на разположение на РАБОТОДАТЕЛЯ и се намира извън територията на предприятието, се заплаща допълнително възнаграждение за всеки час, в размер на 25 / двадесет и пет / % от определеното с трудовия договор основно почасово трудово възнаграждение.

40. Допълнително възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит, в случаите когато работникът упражнява една и съща професия или професия със сходен характер – по 1 / един / % за всяка година.

## РАЗДЕЛ V. ЗДРАВΟΣЛОВНИ И БЕЗОПАСНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД.

41. РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява необходимите финансови и други ресурси за гарантиране на нормалното функциониране на отоплителните, вентилационните и осветителни инсталации, с оглед осигуряване на нормите и стандартите по условията на труд.

42. РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява за сметка на предприятието подходящо работно и специално работно облекло, обувки, лични предпазни средства, препарати и други, съгласно нормативните изисквания.

43. Качеството, видът и срока за износване на работното облекло, обувки и лични предпазни средства се определят от РАБОТОДАТЕЛЯ, след консултация със СИНДИКАТИТЕ.

44. РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява за своя сметка средства за извършване на медицински профилактични прегледи на работниците и служителите, както и за неотложна медицинска помощ.

45. РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява на работниците и служителите безплатна храна и/или добавки към нея за своя сметка. Стойността на безплатната храна за лицата по НАРЕДБА № 11 от 21.12.2005 г. за определяне на условията и реда за осигуряване на безплатна храна и/или добавки към нея не може да бъде по-малко от **4,00** / четири / лева на ден за работник или служител.

46. Работниците и служителите са длъжни:

а/ Да поддържат ред и хигиена на работното място, да опазват околната среда в съответствие с нормативните изисквания и дадените им инструкции. Да познават стриктно и да спазват нормативните актове, правилата, изискванията и инструкциите за безопасни и здравословни условия на труд, техническите и технологичните изисквания, както и протовопожарните и др.режими в предприятието, свързани с дейността, която извършват.

б/ Да познават и използват правилно, в съответствие с изискванията, машините, апаратите, съоръженията, инструментите, опасните вещества и материали, транспортните средства и останалото фирмено оборудване.

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

г/ Да се явяват на работа в здравословно състояние, позволяващо им да изпълняват трудовите си задължения, да не употребяват алкохол и/или други упойващи вещества непосредствено преди и по време на работа.

д/ Да съсредоточат напълно своето внимание върху трудовия процес, върху потенциалните рискови места и технологични операции и с действия и бездействия, да не създават рискове за живота и здравето на другите работници и служители, съзнателно или несъзнателно да не възпрепятстват останалите да изпълняват задълженията си свързани с безопасността на труда, спазването на техническите и технологични изисквания, противопожарната безопасност и другите задължителни режими в предприятието.

е/ 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.

ж/ Да съдействуват 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.

з/ Да се явяват на задължителните периодични медицински прегледи и да уведомяват своевременно медицинските лица, които ги осъществяват, за новопостъпили факти и обстоятелства от здравословно естество.

и/ Да се 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.

47. РАБОТОДАТЕЛЯТ е длъжен:

а/ да осигурява здравословни и безопасни условия на труд в съответствие с нормативните изисквания.

б/ да изготвя регистър на съоръжения и дейности с повишена опасност в предприятието, подлежащи на периодичен контрол и организира провеждането на обучение на персонала, ангажиран с експлоатацията им.

в/ да изготвя оценка на професионалния риск и запознава работниците и служителите с нея.

г/ да приема програми за намаляване и ограничаване на риска в работната среда и осигурява периодична информация на КУТ, на СИНДИКАТИТЕ и на представителите на работниците и служителите за изпълнението на предприетите мерки.

д/ да осъществява системен контрол:

- на факторите на работната и околната среда;
- на дейностите на длъжностните лица по изпълнение на фирмените програми, мероприятия, предписания и оперативни задължения, свързани с безопасността и здравето при работа;
- на спазването на правилата за безопасни и здравословни условия на труд, както и на останалите режими в предприятието.

## **РАЗДЕЛ VI. СОЦИАЛНО - БИТОВО ОБСЛУЖВАНЕ, ЗАСТРАХОВАНЕ, ОБЕЗЩЕТЕНИЯ.**

### **VI.1. Социално – битово обслужване.**

48. Средствата, предназначени за задоволяване на потребностите са съгласно утвърдения размер за 2012 година на Общото събрание на пълномощниците.

48.1. Страните приемат за правилно и справедливо прилагането на диференциран подход за индивидуално определяне на размера на празничните добавки.

Начинът и критериите за прилагане на диференцираният подход се определят от РАБОТОДАТЕЛЯ с Правилника за вътрешният трудов ред в „Алкомет” АД, грШумен

### **VI.2. Застраховане.**

49. РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава да сключва ежегодно за сметка на предприятието колективна /групова, рискова/ застраховка “ЖИВОТ” на работниците и служителите за изплащане на обезщетение в случай на смърт, трайна или временна загуба на трудоспособност.

### **VI.3. Обезщетения.**

50.1. При невъзможност на работник или служител, за който се прилага КТД, да изпълнява възложената му работа поради болест и прекратяване на трудовото му правоотношение на основание чл.325, т.9 от КТ, с общ трудов стаж в предприятието над 10 /десет/ последователни години, РАБОТОДАТЕЛЯТ го подпомага с допълнително обезщетение, извън предвиденото в чл.222, ал.2 от КТ. Обезщетението е в размер на 1 /една/ минимална работна заплата.

50.2. Обезщетението по предходната точка не се дължи на работници и служители, които са оспорили законността на уволнението.

51.1. При пенсиониране на работник или служител, за който се прилага КТД, който има трудов стаж при същия РАБОТОДАТЕЛ над 10 /десет/ години, при който се пенсионира, същият има право на обезщетение в размер не по-малко от 500 /петстотин/ лева.

51.2. Работникът или служителят няма право на помощта по ал.1, ако се ползва с правото на обезщетение в размер на шест брутни заплати, съгласно чл.222, ал.3 от КТ.

52. В случаите на чл.218 ал.1 от Кодекса на труда, РАБОТОДАТЕЛЯТ изплаща обезщетение в размер на 55 % от индивидуалното брутно трудово възнаграждение, но не по-малко от 90% от минималната работна заплата за страната.

#### **РАЗДЕЛ VII. УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ.**

53. РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява условия, и предоставя безвъзмездно материали, движими вещи, подходящи помещения, средства за комуникация и др. за осъществяване на синдикална дейност от легитимните Синдикални организации в предприятието на РАБОТОДАТЕЛЯ, страна по КТД.

54. Отпускът за синдикална дейност, в съответствие с условията на чл.159, ал.1, ал.2, ал.3, ал.4 от КТ не може да бъде по-малко от 200 /двеста/ часа за една календарна година.

55. РАБОТОДАТЕЛЯТ не може да откаже събирането на членски внос по ведомост, когато е взето писмено съгласието на всички синдикални членове.

#### **РАЗДЕЛ VIII. СРОК НА ДЕЙСТВИЕ НА КТД**

56. Настоящият КТД влиза в сила от **01.01.2012 год.**

#### **РАЗДЕЛ IX. ОБЩИ РАЗПОРЕДБИ.**

57. За неуредените в този КТД въпроси се прилагат разпоредбите на действащото българско законодателство и договореностите в КТД на бранш "МЕТАЛУРГИЯ".

58. Клаузите на КТД могат да бъдат изменяни при настъпили съществени изменения на условията по инициатива на всяка от страните.

59. Този КТД се изготви и подписа в четири еднообразни екземпляра - по един за РАБОТОДАТЕЛЯ и всеки от СИНДИКАТИТЕ, както и един за Дирекция "Областна инспекция по труда".

**СИНДИКАТИ:**

.....  
/ Д.Трифонов /  
Председател на НСО към СФ"Металици"-  
КНСБ



**РАБОТОДАТЕЛ:**

.....  
/ Хюсеин Йорюджо /  
Изпълнителен член на УС

.....  
/ Хюсеин Умут Индже /  
Изпълнителен член на УС