КАМАРА НА СТРОИТЕЛИТЕ В БЪЛГАРИЯ

ФЕДЕРАЦИЯ "СТРОИТЕЛСТВО, ИНДУСТРИЯ И ВОДОСНАБДЯВАНЕ" - "ПОДКРЕПА"

ФЕДЕРАЦИЯ НА НЕЗАВИСИМИТЕ СТРОИТЕЛНИ СИНДИКАТИ КЪМ КНСБ

ОТРАСЛОВ КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР (ОКТД)

Днес, 19 декември 2012 година, на основание чл.51б от Кодекса на труда (КТ), и в съответствие с принципа за доброволно провеждане на преговори между страните съгласно чл. 4 от Конвенция № 98 на МОТ, ратифицирана от Република България (Д.В. бр. 35 от 02. 05. 1997 год.) и чл. 6 от Европейската социална харта (Д.В. бр. 43 от 04. 05. 2000 год.), в град София, за търговските дружества, фирми и предприятия в дейностите на: строителството, строителната индустрия, благоустройството, проектирането и инвестирането, наричани по-долу "**ОТРАСЪЛ**" между:

- Камара на строителите в България, представлявана от Председателя й - инж.Светослав Глосов; наричан по-долу "**РАБОТОДАТЕЛ**" от една страна,

и

- Федерация "Строителство, индустрия и водоснабдяване" - "Подкрепа", представлявана от Председателя й - инж.Иоанис Партениотис,
- Федерация на независимите строителни синдикати към КНСБ, представлявана от Председателя й - г-н Йордан Никленов, наричани по-долу "**СИНДИКАТИ**", от друга страна, се сключи настоящия Отраслов колективен трудов договор **(ОКТД)**.

ОКТД е юридически акт, който фиксира рамките на взаимоотношенията между страните и гарантира съблюдаването на социално-икономическите права и интереси на членовете на организациите, страни по него.

Чл.1. (1) Работодателят признава правото на синдикатите да представляват и защитават интересите на работниците и служителите в предприятията от отрасъла.

(2). Синдикатите признават правото на работодателя да представлява и защитава интересите на собствениците и ръководителите на предприятията в отрасъла.

Чл.2. Страните признават легитимността и правото на своите членове да сключват колективен трудов договор (КТД) в предприятията, като представителни организации в отрасъла.

I. ПРЕДМЕТ НА ОКТД

Чл.3. (1) ОКТД урежда въпросите на трудовите отношения, доходите, трудовата заетост, социалното обслужване, работното време, осигурителните отношения, социалното партньорство и условията на труд за работещите в отрасъла, членове на синдикатите.

(2). Договореностите в ОКТД са минимални и задължителни за предприятията от отрасъла, където има организирани представители на страните, независимо от формата на собственост.

(3). ОКТД представлява основа за сключване на КТД в предприятията от отрасъла между организираните представители на работодателя и синдикатите, страни по него.

Чл.4. С ОКТД се цели страните взаимно да си съдействат за създаване на възможно по-високо ефективна производствено-стопанска дейност в предприятията.

II. ОБХВАТ, ДЕЙСТВИЯ И СРОЧНОСТ НА ОТРАСЛОВИЯ КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

Чл.5. ОКТД е валиден за предприятията от отрасъла.

Чл.6. (1) Действието на ОКТД се простира върху:

- работодателите от отрасъла;
- синдикалните секции и синдикалните организации в предприятията, редовни членове на Федерация "Строителство, индустрия и водоснабдяване" - "Подкрепа" или Федерация на независимите строителни синдикати към КНСБ.

(2). В предприятията от отрасъла, където няма сключени КТД се прилага настоящият ОКТД.

Чл.7. Действието на този ОКТД, както и на КТД на ниво предприятие продължава и след промяната на субектите, изпълняващи функциите на работодател, съгласно чл. 55, ал.2 от КТ.

Чл.8. Договореностите в ОКТД са в сила без записването им в КТД на предприятията.

Чл.9. Разпоредби и договорености, включени в КТД на предприятията от отрасъла, които са по-неблагоприятни за работниците и служителите в тях, от посочените в настоящия ОКТД са недействителни.

Чл.10. Всички договорености, постигнати на национално ниво, са в сила без изрично записване в настоящия ОКТД.

Чл.11. (1) ОКТД влиза в сила от 01 януари 2013 година и важи за срок от 2 (две) години.

(2). Страните се задължават до изтичане на срока на действие на ОКТД да подпишат нов. В случай на неподписване на такъв настоящият ОКТД се преподписва за нов срок, но не по-дълъг от 3 (три) месеца.

(3). Този ОКТД подлежи на преразглеждане в съответствие с промените в законодателството и договореното на национално ниво.

III. ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

ОСНОВНИ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл.12. Работодателят и синдикатите, страни по този ОКТД, се споразумяха, че минималното месечно основно трудово възнаграждение за отрасъла се определя на база минималната работна заплата за страната, завишена с коефициент **К=1.25**

Чл.13. (1) Работодателят и синдикатите на ниво предприятие не могат да договарят по-ниски трудови възнаграждения по категории персонал от определените в Приложение № 1 към този ОКТД.

(2). В КТД на предприятията могат да се договарят по-високи стойности на минималното месечно трудово възнаграждения, както и по-високи коефициенти, различни от посочените в Приложение № 1 на ОКТД.

Чл.14. Работодателят и синдикатите, страни по този ОКТД, договарят ежегодно минимална цена за един час труд при извършване на строително-монтажни работи (СМР) и съвместно предлагат чрез Отрасловия съвет за тристранно сътрудничество към МРРБ на Министъра на МРРБ да я внесе в Министерски съвет за утвърждаване в съответствие с Конвенция № 94 на МОТ (в сила за Република България от 06 май 1997г. - обнародвана в ДВ бр. 36 от 06.05.1997 г.)

Чл.15. Работодателят е длъжен да осигури работа и всички други условия на работниците и служителите за заработване на трудовото възнаграждение по индивидуален трудов договор, както и неговото изплащане.

Чл.16. Договореното индивидуално трудово възнаграждение е гарантирана при добросъвестно изпълнение на трудовите задължения от страна на работника или служителя.

Чл.17. При виновно неизпълнение от работника или служителя на зададения обем работа работодателя може да намалява трудовото му възнаграждение пропорционално на неизпълнения обем работа, но до минималното основно трудово възнаграждение за съответната категория персонал, прилагайки имуществена отговорност на работника или служителя по Глава Десет, Раздел Втори от КТ или по Гражданско процесуалния кодекс.

Чл.18. (1) При финансови затруднения на работодателя и при добросъвестно изпълнение на трудовите задължения от работника или служителя, ежемесечно се гарантира изплащането на не по-малко от 60 % от договореното основно трудово възнаграждение на работника или служителя, но не по-малко от минималното основно трудово възнаграждение за съответната категория персонал съгласно Приложение № 1 към този ОКТД.

(2). Разликата до пълния размер на договореното индивидуално трудово възнаграждение остава изискуема и се изплаща допълнително в рамките на 3 (три) месеца.

Чл.19. Трудовото възнаграждение се изплаща месечно, съгласно договореностите в КТД на предприятието.

Чл.20. (1) На ниво предприятие работодателят организира с участието на синдикатите изработването на всички правилници и наредби, отнасящи се до трудовите правоотношения, като Правилникът за вътрешния трудов ред, Вътрешните правила за работна заплата и други, които са неразделна част от КТД на предприятието и се утвърждават от работодателя.

(2). Работодателят избира и прилага по своя преценка средствата, методите и системите на нормиране, съчетавайки своите интереси с тези на работниците и служителите.

(3). Когато системата на заплащане на труда е според изработеното в съответствие с чл.247, ал.2 от КТ в КТД на предприятието задължително се договаря трудово възнаграждение за единица изработка.

Чл.21. При всяко изменение размерът на минималната работна заплата в страната, работодателят се задължава да преведе от същия месец договорените трудови възнаграждения в съответствие с решението на национално ниво и при условията на чл. 12 и чл.13 от ОКТД.

ДОПЪЛНИТЕЛНИ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл.22. За всеки отработен нощен час или част от него работодателят заплаща допълнително трудово възнаграждение на работника или служителя в размер не по-малък от 50 % (петдесет процента) от минималната часова работна заплата за отрасъла.

Чл.23. За времето, през което работникът или служителят е на разположение на предприятието, извън неговата територия, освен в случаите, когато естеството на работата предполага изпълнение на задълженията извън територията на предприятието, работодателят му заплаща допълнително трудово възнаграждение за всеки час или част от него в размер не по-малък от 25 % (двадесет и пет процента) от определеното с индивидуалния трудов договор основно трудово възнаграждение, а в официалните празници - 50 % (петдесет процента).

Чл.24. При работа през официални празнични дни, които са в графика на работното време, работодателят заплаща допълнително трудово възнаграждение на работника или служителя в размер не по-малък от 100 % (сто процента) от определеното с трудовия договор часово заплащане.

Чл. 25. (1). За придобит трудов стаж и професионален опит, на работниците и служителите се заплаща допълнително месечно трудово възнаграждение в процент върху основната работна заплата определена с индивидуален трудов договор.

(2). Минималният размер на допълнителното месечно трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит е по 1 % (един процент) за всяка година трудов стаж и професионален опит.

(3). Размерът на допълнителното месечно трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит се изменя за период от 1 (една) година.

(4). За новопостъпили по трудово правоотношение работници и служители без трудов стаж и професионален опит, правото за получаване на допълнително трудово възнаграждение, съгласно предходната алинея, възниква при начален трудов стаж от 1(една) година.

(5). За новопостъпили по трудово правоотношение работници и служители, придобили трудов стаж и професионален опит в други предприятия от отрасъла, новият работодател отчита пълния размер на този стаж и професионален опит, независимо от заеманата в тези предприятия работа, длъжност или професия.

(6). За новопостъпили по трудово правоотношение работници и служители, придобили трудов стаж и професионален опит в други предприятия извън отрасъла, новият работодател отчита пълния размер на този стаж и професионален опит, придобит до 01 юли 2007г. независимо от работа, длъжност или професия която са изпълнявали до тогава.

(7). За новопостъпили по трудово правоотношение работници и служители, придобили трудов стаж и професионален опит в предприятия извън отрасъла, след 01 юли 2007г., новият работодател отчита и признава пълния размер на този стаж и професионален опит, придобит на същата работа, длъжност или професия.

(8). За новопостъпили по трудово правоотношение работници и служители, придобили трудов стаж и професионален опит в предприятия извън отрасъла след 01 юли 2007г., новият работодател отчита и признава пълния размер на този стаж и професионален опит при зачитане на следните условия за сходен характер на работата, длъжността или професията:

1. сходен характер на работата

- режим на работа;

- рискови фактори и вид на работното място;

- използвани инструменти, машини и съоръжения;

- използване на средства за колективна защита и специално работно облекло.

2. сходен характер на длъжността или професията

- съвпадение на кодове по квалификационни групи професии от НКИД

- образование – степен и вид;

- квалификация ;

- придобити знания и умения;

- материална и финансова отговорност.

(9). Работодателите определят с Вътрешните правила за организация на работната заплата система за оценка на условията по ал.8.

Чл.26. Безплатната храна и / или добавките към нея за работниците и служителите, които работят в производства със специфичен характер и организация на труд, съгласно чл.285 от КТ са за сметка на работодателя и не се ползват от СБКО.

Чл.27. (1) На основа оценката на риска, работодателят след споразумение със синдикатите и комитета по условия на труд и писмено съгласуване със службата по трудова медицина с писмена заповед определя работниците и служителите, които имат право на безплатна храна и / или добавки към нея.

(2). Стойността на безплатната храна и / или добавките към нея, които се получават от работниците и служителите, са в размер не по-малък от 4.00 лв (четири лева) за всеки отработен ден.

(3). Стойността на тонизиращите и ободряващи напитки, които се получават от работниците и служителите, са в размер на 1.00 (един лев) на смяна.

(4). Безплатната храна и / или добавките към нея се получават от работниците и служителите само за дните, когато работят при условията, даващи им право на това.

Чл.28. (1) Работодателят осигурява на работниците и служителите, когато работят при специфични условия и рискове за живота и здравето им, които не могат да бъдат отстранени, ограничени или намалени независимо от предприетите мерки специфично допълнително трудово възнаграждение в размер не по-малко от 5% от основното им трудово възнаграждение на основание чл.13, ал. 1, т. 2 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата.

(2). Възнаграждението по ал.1 се изплаща пропорционално на отработеното в тези условия време.

Чл.29. В КТД на предприятията може да се предвиди допълнително материално стимулиране на персонала освен в пари и в натура, съгласно действащите нормативни актове.

Чл.30. При наличие на средства работодателят, съгласувано със синдикатите, осигурява извънредно възнаграждение за работещите в предприятието в рамките на календарната година.

Чл.31. Работодателят е длъжен да заплати трудово възнаграждение на работника или служителя, ползващ отпуск съгласно чл. 54 от ОКТД в размер по чл.177 от КТ.

IV. ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

Чл.32. Работникът или служителят, член на синдикатите, страна по този ОКТД, уволнен при условията на чл. 328, ал. 1, т.т. 1, 2 и 3 от КТ получава допълнително обезщетение в размер на 75 % (седемдесет и пет процента) от минималното месечно основно трудово възнаграждение за съответната категория персонал за лица с трудов стаж до 10 (десет) години и на 150 % (сто и петдесет процента) от минималното месечно трудово възнаграждение за съответната категория персонал за лицата с трудов стаж над 10 (десет) години. Конкретният размер се договаря с КТД в предприятието, като трудовият стаж трябва да е положен в предприятието, в което се прекратява трудовото правоотношение.

Чл.33. (1) При прекратяване на трудовия договор на работници и служители, членове на синдикатите, страна по този ОКТД, на основание чл. 331 от КТ, работодателят дължи обезщетение в размер на не по-малко от петкратния размер на последното получено месечно брутно трудово възнаграждение.

(2). Размерът на обезщетението по предходната алинея се изчислява въз основа на брутното трудово възнаграждение на работника или служителя, получено за последния пълен отработен месец.

(3). В КТД на предприятията могат да се договарят по-високи обезщетения от тези по ал. 1.

Чл.34. Работодателят дължи обезщетение в размер на брутното трудово възнаграждение на работниците и служителите, които не изпълняват задълженията си поради нарушение на правилата за безопасна работа не по тяхна вина, за времето до отстраняване на причините.

Чл.35. Работодателят дължи обезщетение на работниците и служителите до размера на договореното по индивидуалните им трудови договори при промяна на мястото или характера на работа за определено време, съгласно чл. 120 КТ в случаите на намаляване на възнаграждението.

Чл.36. Когато работодателят е взел със своите работници или служители участие в спасителни работи при природни или обществени бедствия, финансирани от фонд "Стихийни бедствия", работниците и служителите получават за това време брутното си трудово възнаграждение, в съответствие с чл. 218, ал. 2 от КТ, със 30% (тридесет процента) увеличение.

Чл.37. Когато работник или служител, трудоустроен за определен срок с трайно намалена работоспособност до 50 на сто получава на новата длъжност по-ниско трудово възнаграждение в сравнение с възнаграждението, което е получавал на предиш-

ната си длъжност, то той получава ежемесечно обезщетение равно на тази разлика след изтичане на срока за обезщетение, съгласно чл.7 от Наредбата за трудоустрояване и чл. 47 от Кодекса за социално осигуряване (КСО). но за не повече от 6 (шест) месеца.

Чл.38. Работодателят може да предложи на работника или служителя и други обезщетения свързани със служебните командировки, промени на местоработата и приемането на друга допълнителна работа, по-високи от предвидените със закон, ако това е договорено в КТД в предприятието.

Чл.39. При прекратяване на трудовото правоотношение поради болест (чл.325, т.9, и чл.327, т.1 от КТ) работникът или служителят има право на обезщетение от работодателя в размер на брутното си трудово възнаграждение за срок от 2 (два) месеца, увеличено с 50% (петдесет процента), когато има над 5 (пет) години трудов стаж и през последните 5 (пет) години не е получавал обезщетение на същото основание, съгласно чл.222, ал.2 от КТ.

Чл.40. (1) Жените, членове на синдикатите, страна по този ОКТД, ползващи допълнителен платен годишен отпуск за отглеждане на дете до 2-годишна възраст, съгласно чл.164 от КТ, имат право на парично обезщетение след изтичане на срока, определен в чл.163, ал.1 от КТ и чл.50, ал.1 от КСО в размер на минималното основно трудово възнаграждение за отрасъла, корегирано с коефициент 1,6.

(2). Разликата между определеното парично обезщетение в предишната алинея и размера на паричното обезщетение, съгласно чл.164, ал.4 от КТ и чл.53, ал.1 от КСО е от фонд СБКО, при наличие на средства.

Чл.41. (1) Работодателят подсигурява еднократна финансова помощ на семейството на всеки починал свой работник или служител в размер на не по-малко от последното брутно трудово възнаграждение на починалия работник.

(2). Работодателят подсигурява еднократна финансова помощ на децата, до 18-годишна възраст, на всеки свой починал работник или служител в размер на не по-малко от последното брутно трудово възнаграждение на починалия родител.

(3). Конкретните размери по ал. 1 и 2 се договарят в КТД на предприятието.

V. РАБОТНО ВРЕМЕ И ПОЧИВКИ

Чл.42. (1) Разпределението на работното време, графиците за работа на смените и почивките, условията и реда за полагане на нощен и извънреден труд, както и отчитането и изчисляването на работното време се урежда с Правилника за вътрешния трудов ред.

(2). Работодателят утвърждава списък на длъжностите, реда и начина на отчитане на труда на категориите персонал, за които предвид характера на работа се налага да дежурят или да бъдат на разположение през определено време на денонощието.

(3). Списъкът на професиите и длъжностите по производства и дейности, за които е установено намалено или удължено работно време, както и дейностите с временен и сезонен характер е неразделна част от Правилника за вътрешния трудов ред.

(4). На ниво предприятие работодателят може след предварително съгласуване със синдикатите страна по настоящия договор да въведат непълно работно време за определен срок в цялото предприятие или отделни звена, в съответствие с чл.138, ал.2 от КТ.

(5). Работодателят може да предприеме процедура по удължаване на работното време съгласно чл. 136 а от КТ само при спазване на чл. 7, ал 2 от КТ след подписване на споразумение със синдикатите страна по договора.

Чл.43. (1) Работодателят установява намалено работно време за бременни, след 6-тия месец, работнички и служителки до излизането им в платен отпуск по майчинство, в размер не по-малко от 1 час на ден.

(2). При намаляване на работното време по ал.1 не се намалява трудовото възнаграждение и другите права на работничките и служителките по трудово правоотношение.

Чл.44. (1) При явяване на работник или служител на работа в състояние, което не му позволява да изпълнява служебните си задължения (след употреба на алкохол и/или опиати, влошено здравословно състояние), същият не се допуска на работа. Това време се счита за неявяване на работа.

(2). Работник или служител, за който е констатирано неспазване правилата за здравословни и безопасни условия на труд и неизползване на специалното работно облекло и личните предпазни средства, се отстранява от работното място до изпълнение на изискванията. През времето докато трае отстраняването, работникът или служителят не получава трудово възнаграждение.

VI. ИЗВЪНРЕДЕН ТРУД

Чл.45. (1) Извънредният труд, положен от работник или служител, съгласно закона, се оформя с разпореждане на работодателя за всеки отделен случай.

(2). Синдикатите в предприятието имат право на информация по отчетността и причините за полагане на извънреден труд.

Чл.46. Положеният извънреден труд се заплаща с увеличение, договорено с КТД на предприятието, но не по-малко от:

- 60 % (шестдесет процента) за работа през работни дни;
- 85 % (осемдесет и пет процента) за работа през почивни дни;
- 110 % (сто процента) за работа през официални празници;

- 60 % (шестдесет процента) за извънредна работа при сумарно изчисляване на работното време в месечен разрез.

VII. ОТПУСКИ. ВИДОВЕ ОТПУСКИ.

ОСНОВЕН ПЛАТЕН ГОДИШЕН ОТПУСК

Чл.47. Размерът на основния платен годишен отпуск на работниците и служителите, членове на синдикатите, страна по този ОКТД, се определя на не по-малко от 23 (двадесет и три) работни дни.

ДОПЪЛНИТЕЛЕН ПЛАТЕН ГОДИШЕН ОТПУСК

Чл.48. (1) Работодателят и синдикатите, страна по настоящия ОКТД, се споразумяха размера на допълнителния платен годишен отпуск при условията на чл.156, т.1 и т.2 от КТ да бъде както следва:

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, получават допълнителен платен годишен отпуск не по-малко от 9 (девет) дни. Конкретният размер на този отпуск се договаря с КТД на предприятието.

2. За работа при условията на ненормирано работно време се определя допълнителен платен годишен отпуск в размер не по-малко от 6 (шест) работни дни.

(2). Работниците и служителите, които имат право на допълнителен платен годишен отпуск, съгласно ал.1, се определят с писмена заповед на работодателя, след съгласуване със синдикатите в предприятието, страни по този ОКТД.

(3). Списъкът на длъжностите по ал. 2 е неразделна част от КТД на предприятието.

Чл.49. (1) За жените-майки, членове на синдикатите, страна по този ОКТД, се полага допълнителен платен отпуск, извън определения с чл.168 от КТ, както следва:

1. На майки с до две деца под 18 години - 2 (два) дни;

2. На майки с три и повече деца - 4 (четири) дни;

(2). Със същите права се ползва баща – вдовец и несемеен баща с присъдени родителски права.

(3). Отпуските по предходната алинея се ползват включително и за календарната година, в която някое или всички деца навършват 18 годишна възраст.

(4). Ползването на отпуските по този член може да се отлага по реда на чл.176 от КТ.

Чл.50. За жените, необхванати от чл.49 от този ОКТД, се полага допълнителен платен отпуск в размер на 1 (един) ден годишно.

Чл.51. Работодателят осигурява на майка-вдовица или несемейна майка, с присъдени родителски права, както и на баща-вдовец или несемеен баща, с присъдени родителски права, които се грижат за деца до 14 (четиринадесет) години 1 (един) ден всеки месец платен отпуск, без натрупване.

Чл.52. Работодателят изготвя списък на длъжностите и професиите, които имат право на допълнителен платен годишен отпуск по размери, договорени със съответните КТД в предприятията, след консултации със синдикатите.

Чл.53. При представяне на оправдателен документ работниците и служителите имат право на допълнителен платен отпуск в следните случаи и размери:

1. при встъпване в брак - 3 (три) дни;

2. при раждане на дете - 1 (един) ден;

3. при смърт на родители, съпруг, съпруга или дете, баба, дядо, сестра, брат, родител на съпруг/а или други роднини по права линия - 3 (три) дни.

Чл.54. За нещатните синдикални ръководства работодателят осигурява платен отпуск не по-малко от 60 (шестдесет) часа годишно за синдикална дейност в предприятието. Този отпуск не може да се ползва за минали години.

VIII. БЕЗОПАСНИ И ЗДРАВОСЛОВНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД

Чл. 55.(1) Работодателят осигурява безопасни и здравословни условия на труд на всички договорирани обекти, така че опасностите за живота и здравето на работниците и служителите да бъдат отстранени, ограничени или намалени, като предприемат мерки, съгласно Закона за здравословни и безопасни условия на труд (ЗЗБУТ), в зависимост от спецификата на провежданата дейност и изискванията на техническото и технологично оборудване. Произтичащите от това задължения и права се вписват в КТД на предприятието.

(2). Работодателят осигурява безопасни и здравословни условия на труд на работещите, като прилага, всички необходими мерки, включително:

а/ превенция на професионалните рискове;

б/ предоставяне на информация и обучение;

в/ осигуряване на необходимата организация и средства.

(3). При осъществяване на дейността по осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, работодателят е длъжен да оцени рисковете за безопасността и здравето на работещите, като обхване избора на работно оборудване, използваните химически вещества и препарати и организацията на работа.

(4). Работодателят въвежда нови, реконструирани или модернизирани обекти след доказано съответствие с изискванията за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд.

(5). Работодателят е длъжен да се консултира с представителите на синдикатите, страна по настоящия ОКТД, като създава възможност те да участват при:

а/ обсъждане и приемане на всички мерки, които се отнасят до здравето и безопасността;

б/ определяне на работещите, които извършват дейности по осигуряване на първа помощ, борба с пожари и евакуация на работещите;

в/ планиране и организация на обучения, касаещи здравето и безопасността.

Чл.56. (1) На основание чл.4, ал.2 от Наредбата за задължително застраховане на работниците и служителите за риска "Трудова злополука", работодателят след консултации със службата по трудова медицина, със синдикатите в предприятието, страна по този ОКТД, и комитета (групата) по условия на труд определя с писмена заповед работниците и служителите, които подлежат на задължително застраховане за риска "Трудова злополука".

(2). Застрахователната сума по застраховката "Трудова злополука" не може да бъде по-малка от 7-кратния размер на годишната брутна работна заплата на съответния работник или служител за 12-те месеца предхождащи момента на сключване на застрахователния договор.

(3). Работодателят сключва застрахователния договор за риска "Трудова злополука" за срок от 3 (три) до 12 (дванадесет) месеца, като конкретния срок се договаря в КТД на предприятието.

(4). Работодателят сключва за всички работни места и друг вид застраховки, като застраховка "Живот" и "Здравна застраховка", в размер, ред и начин определен в КТД на предприятието.

Чл.57. На ниво предприятие работодателят осигурява достъп на синдикатите до информация за проектите за реконструкция, въвеждане на нова техника или технология в раздела "Безопасност, хигиена на труда и противопожарна безопасност".

Чл.58.(1) На основание на КТ, ЗЗБУТ и произтичащите от тях наредби за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при строително-монтажни дейности, страните по ОКТД се споразумяха съвместно да разработят кодекси за добра практика и ръководства за конкретизиране и допълване изискванията за осигуряване на ЗБУТ.

(2). С оглед изпълнението на ангажиментите по ал.1 работодателят и синдикатите, страни по този ОКТД, се ангажират да създадат на паритетен принцип работна група, която да разработи правилник и график за своята дейност.

Чл.59. Работодателят разработва в съответствие с изискванията на нормативните актове Правила и Инструкции за безопасна работа на специфични производства, инсталации и машини и ги обявяват на работните места.

Чл.60. Работодателят назначава или възлага на съответно длъжностно лице да отговаря по проблемите на здравословните и безопасни условия на труд. Съвместно със синдикатите формират в предприятието комитет по условия на труд.

Чл.61. Въз основа на съответните медицински прегледи и болничните листове работодателят ежегодно възлага на службата за трудова медицина изготвянето на анализи за здравословното състояние на работещите в зависимост от рисковите или специфични условия на работните места.

Чл.62. Работодателят ежегодно анализира състоянието на производствения травматизъм и професионалните заболявания.

Чл.63. Въз основа на анализите от предходните два члена работодателят, съвместно със синдиката в предприятието, изготвя инвестиционна програма с конкретни мерки за подобряване на условията на труд е премахване или намаляване до граничните стойности на рисковете за здравето на работниците и служителите, в която се определят обекти (работни места), на които приоритетно ще се подобряват факторите на работната среда и работния процес. Програмата се обсъжда и приема от комитета по условия на труд в предприятието, като обезпечаването й със средства е за сметка на работодателя.

Чл.64. Работодателят осигурява ежегодно, за своя сметка, на всеки работник или служител подходящо обучение по здравословни и безопасни условия на труд в съответствие със спецификата на работното място.

Чл.65. При възникване на проблеми от здравен характер от съществуващата техника или след въвеждане в експлоатация на нова технология с нови машини и съоръжения работодателят възлага специализирано медицинско изследване на вредното влияние на факторите на работната среда върху здравето на работещите. Информация за резултатите от медицинските изследвания се предоставя на комитета по условия на труд в предприятието.

Чл.66. Данните и анализите от медицинските изследвания се разглеждат в комитета по условия на труд в предприятието в срок от 10 (десет) дни след приключването им. В зависимост от резултатите от изследванията работодателят приема мерки за:

1. Подобряване условията на труд чрез съвременни технически и технологични решения;

2. Задължителна здравна профилактика на работещите;

3. Компенсиране рисковото влияние на факторите на работната среда.

Чл.67. Комитета по условия на труд в предприятието приема програма за осигуряване на защита на длъжностните лица, съхраняващи или превозващи парични средства.

Чл.68.(1) Работодателят осигурява периодични профилактични прегледи на всички работещи в предприятието, в зависимост от оценката на риска на работното място.

(2). При заболяване на работник или служител вследствие на трудова злополука или професионално заболяване, при добросъвестно изпълнение на служебните задължения, работодателят осигурява безплатно медицинските и лекарствените средства, от които се нуждае пострадалия за срок до 1 (една) година, след установяване на заболяването. В КТД на предприятието се договарят размера, реда и начина на получаване на тези средства.

Чл.69.(1) Работодателят изготвя след консултации със синдикатите, и утвърждават списъка на професиите, длъжностите и работните места, при които се изисква от работниците и служителите да ползват работно облекло и/или лични предпазни средства с вид, материал и срок на износване в зависимост от оценката на риска на работното място. Списъкът е неразделна част от КТД.

(2). Работодателят осигурява условия за съхранение, изпиране, почистване и поддържане на работното облекло и/или личните предпазни средства на работниците и служителите.

(3). Забранява се замяната на работното облекло и/или личните предпазни средства с тяхната парична равностойност.

Чл.70. При авария работодателят осигурява евакуация на работниците и служителите, като съвместно със синдикатите в предприятието разработват евакуационен план. Реда и начина за запознаване на работниците и служителите с евакуационния план се определя в КТД на предприятието.

Чл.71. Работниците и служителите, неспазващи правилата за здравословни и безопасни условия на труд, както и неизползващи специалното работно облекло и личните предпазни средства по предназначението им се наказват съгласно Глава IX, раздел III от КТ и/или Правилника за вътрешния трудов ред на предприятието.

IX. ТРУДОВА ЗАЕТОСТ

Чл.72. Дейностите на предприятията, свързани със сезонен характер, се договарят с КТД на същите.

Чл.73. При преструктуриране на предприятието, работодателят се задължава да информират ръководството на синдикатите в предприятието, страна по този ОКТД, за своите намерения и действия, свързани с трудовите и осигурителни отношения.

Чл.74. При изменение характеристиките на работните места в резултат на промени в управленческата или производствена структура на предприятието, работодателят е длъжен да изготви нови длъжностни характеристики и изискванията за заемането на работните места като ги предостави на работниците и служителите не по-късно от 1 /един/ месец след уточняване на всички детайли по предстоящите промени, които са задължителни за работниците или служителите.

Чл.75. При необходимост от масово прекратяване на трудови договори (по-вече от 10% от средно списъчния състав) в КТД на предприятията задължително се

договарят критериите за оценка на работниците и служителите, процедура за реда и начина за прекратяване на тяхните индивидуални трудови договори, при спазване на следните приоритети:

1. първо се прекратяват договорите на работниците и служителите, които са пенсионери или са придобили право на пенсия поради възраст и осигурителен стаж, както и тези, които са участници в управителни, надзорни и/или контролни органи на търговски дружества или развиват дейност по Търговския закон;

2. при равна квалификация предимство за оставане на работа имат работниците и служителите, които сами издържат своите семейства;

Чл.76. В КТД на предприятията задължително се договаря процедура за реда и начина за прекратяване на индивидуалните трудови договори на работниците и служителите.

Чл.77. Работодателят може да прекрати трудовото правоотношение с работник или служител, член на синдикатите, страна по този ОКТД, при съкращение в щата и намаляване обема на работа, след предварително писмено съгласие на ръководството на съответния синдикат в предприятието. Синдикалното ръководство в срок до 10 (десет) дни от писменото поискване, получено от председателя на синдикалното ръководство или упълномощени от него лица, взема решение за даване на съгласие или отказ.

Чл.78. С предимство на работа при равни други условия се приемат бивши работници и служители на предприятието, на които едностранно са прекратени договорите не по тяхна вина. Същите не губят правото си по чл. 222, ал. 3 от КТ при следните условия:

- били са регистрирани в Бюрата по труда;

- не са работили при друг работодател;

- върнали са се в същото предприятие на работа.

Чл.79. Работодателят следва да предлага друга съответстваща на квалификацията им работа на членовете на синдикалното ръководство, при налагащи се прекратявания на индивидуалните трудови договори по смисъла на чл.328, ал.1, т.6 от КТ.

Чл.80. Работникът или служителят няма право без съгласието на работодателя да извършва за своя или чужда сметка стопанска дейност в пределите на осъществявания предмет на дейност на предприятието.

X. ПРОФЕСИОНАЛНА КВАЛИФИКАЦИЯ И ПРЕКВАЛИФИКАЦИЯ

Чл.81.(1) Работодателят осигурява необходимите материали, технически и финансови условия за професионална квалификация и преквалификация на работниците и служителите.

(2). Работодателят осигурява условия за подготовка, професионална квалификация и преквалификация на новопостъпили 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 професионалния потенциал в предприятието и поддържане на квалификационното равнище на заетите.

(3). Работодателят може да изпраща работника на обучение за повишаване на квалификацията или за преквалификация за срок до 3 (три) месеца без негово съгласие, ако обучението е в населеното място, определено в индивидуалния трудов договор. За по-голям срок или в друго населено място е необходимо съгласието на работника, изразено писмено. Страните по индивидуалния трудов договор в предприятието могат да уговарят и други задължения по време и след завършване на обучението.

(4). Работодателят осигурява условия за участието на работниците и служителите в курсове и обучения, свързани с трудовата им дейност в предприятието.

(5). Конкретните условия се договарят с КТД на предприятието.

Чл.82.(1). За изпълнение ангажиментите по предходния член, Работодателят учредява специализиран фонд за професионално обучение и квалификация.

(2). Работодателят и синдикатите, страна по настоящия ОКТД, се задължават да изработят Правилник за набиране и разходване средствата в този фонд най – късно 30 (тридесет) дни след подписване на договора.

XI. СОЦИАЛНО-БИТОВО И КУЛТУРНО ОБСЛУЖВАНЕ (СБКО)

Чл.83.(1) Работодателят осигурява средства, предназначени за задоволяване на потребностите от социален характер на работещите в отрасъла.

(2). Конкретният размер на средствата за СБКО се договарят с КТД на предприятието.

(3). Начинът на използване на средствата за СБКО се определя в КТД на предприятието на база решение на общото (делегатско) събрание на колектива съгласно чл. 293 от КТ.

Чл.84. Работодателят осигурява здравно обслужване по договор чрез здравни заведения или с отделни медицински работници.

Чл.85.(1) Професионалният празник на работещите в отрасъла е на 26 октомври (Димитровден).

(2). С КТД на предприятията може да се договори и определи, като професионален празник и ден на предприятието.

Чл.86. Работодателят и синдикатите отбелязват 28 април - Международен ден на загиналите на работните места и пострадалите от трудова злополука, по ред и начин договорен в КТД на предприятията.

XI. ЗА РАБОТЕЩИТЕ В ЧУЖБИНА

Чл.87. В случай, че работодателят изпраща работници или служители на работа в чужбина, в КТД на предприятията задължително се включва раздел, регламентиращ трудово-правното положение, социалното осигуряване, заплащането на труда и други за работещите в чужбина.

Чл.88. В КТД на предприятията се диференцират минималните основни трудови възнаграждения във валута по държави, длъжности, образование и др.

Чл.89. Работодателят и синдикатите в предприятията могат да договорират и други допълнителни възнаграждения, освен посочените в чл.9, ал.1 от ПМС № 162/1992 г. в рамките на договорираната за обекта цена.

Чл.90. В КТД на предприятието задължително се определят дните, с които се удължава платения годишен отпуск по чл.16, ал.3 от ПМС № 162/1992 г. конкретно за всяка държава.

Чл.91. За отделни обекти, в зависимост от конкретните условия, за работещите може да се прилага сумирано изчисляване на работното време или вахтов режим на работа.

XIII. ОСИГУРИТЕЛНИ ОТНОШЕНИЯ

Чл.92. Работодателят може да подпомага работниците и служителите, членове на синдикатите, страна по този ОКТД, в доброволното им пенсионно и здравно осигуряване. Конкретният размер на вноските се договаря в КТД на предприятието.

XIV. ВЗАИМООТНОЩЕНИЯ МЕЖДУ СТРАНИТЕ УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ

Чл.93. (1) Работодателят и синдикатите, страни по този ОКТД, създават Отраслов доброволен трудов арбитраж, чийто функции са разглеждане на възникнали спорове при изпълнение на колективни трудови договори между страни ангажирани с този ОКТД.

(2). Отрасловият доброволен трудов арбитраж действа съгласно статут подписан от страните по ОКТД.

Чл.94. Работодателят осигурява на синдикатите, страна по този ОКТД, безвъзмездно съоръжения и помещения за ползване и съдействa за осъществяване на тяхната дейност - осигуряване на транспорт или покриване на транспортните разходи на ръководствата на синдикалните секции и оранизации при осъществяване на синдикална дейност, участие в обучение по трудово-правни и осигурителни въпроси, провеждане на синдикални събрания. На синдикалните ръководства се осигурява не-

обходимата информация по въпросите на трудовите и осигурителни отношения и други, необходими при водене на преговорите за сключване на КТД в предприятието.

Чл.95. (1) Работодателят е длъжен да командирова работника или служителя, определен да участва в национални съвещания, конференции и конгреси, организирани от синдикатите, страна по този ОКТД, след представяне на писмен документ подписан от представител на съответното синдикалното ръководство в предприятието.

(2). За провеждане на семинари и обучение по трудово-правните и осигурителни отношения и по безопасни и здравословни условия на труд, работодателят е длъжен да командирова определените лица и да заплати съответните разходи за участие, след представяне на писмен документ от синдиката, страна по този ОКТД, провеждащ мероприятието.

Чл.96. Работодателят може, при наличие на над 150 (сто и петдесет) синдикални членове и договореност със синдикалното ръководство, да осигури щат и трудово възнаграждение не по-малко от средното трудово възнаграждение в предприятието за председателя на синдикалната секция.

Чл.97. Работодателят осигурява безвъзмездно събирането на синдикалния членски внос по ведомост при отправено искане до него от всеки работник или служител член на един от синдикатите, страна по настоящия договор, съгласно чл. 272 от КТ и на основание решение на Общото (делегатско) събрание на синдикалната секция или организация и същият ежемесечно се предоставя на синдикалната секция или организация в предприятието по банков път или по начин, определен с КТД на предприятието.

Чл.98. (1) Работодателят няма право да уволнява членовете на синдикалното ръководство в предприятията без съгласието на националното ръководство съответния синдикат, страна по настоящия ОКТД, съгласно чл.333, ал.3 от КТ. Последното няма право да откаже разглеждането на това мотивирано искане, като в едномесечен срок се задължава да се произнесе писмено.

(2). Кореспонденцията по предходната алинея се доказва с обратна разписка до съответния синдикат, подписана от председателя или от упълномощени от него лица.

Чл.99. Синдикатите поемат задължението да разяснят пред работещите договореностите на ниво отрасъл и предприятие.

Чл.100.(1) Синдикатите се задължават да не предприемат стачни действия по въпроси, регламентирани с ОКТД или КТД на предприятията при тяхното спазване. Нарушенията на договореностите в ОКТД или КТД в предприятията се уреждат чрез Отрасловия доброволен трудов арбитраж, съгласно чл.93 от този ОКТД, чрез процедурата на ЗУКТС или по съдебен ред.

(2). При възникване на колективен трудов спор, работодателят се уведомява за исканията на работниците и служителите, за поименно упълномощените тяхни

представители за преговорите, както и за датата, мястото и часът за започване на преговорите.

(3). Преговорите започват след подписване на процедурно споразумение, което съдържа : график и времетраене на преговорите; брой представители; ангажименти за предоставяне на информация; форма на контрол; процедура за водене на дискусия и др.

(4). Преговорите по предходната алинея не могат да продължат повече от 7 (седем) работни дни.

(5). Писменото уведомление по чл.11, ал. 3 от ЗУКТС съдържа : дата и час на началото на стачката; продължителност; координати на избрания стачен комитет.

(6). Писменото споразумение по чл. 14 от ЗУКТС съдържа :

- участъци и структурни звена в предприятието където няма да се допускат стачни действия, за да се гарантират изискванията на чл. 14, ал. 1, т. 1,2,3, и 4 от ЗУКТС ;

- мерки и условия, гарантиращи изпълнението на изискванията на чл.12, ал. 2, чл. 13, ал. 1 и ал. 2 и чл. 15 от ЗУКТС.

(7). Преговорите по предходната алинея не могат да продължат повече от 7 (седем) работни дни.

Чл.101. Синдикатите няма да се намесват в дейността на работодателя при изпълнение на стопанската програма, освен в случаите на нарушаване на социалните интереси.

Чл.102. Синдикатите участват в обсъждането на проектите и разработките за вътрешни нормативни актове на предприятието, засягащи трудовите и осигурителните отношения.

Чл.103. За организиране и провеждане на синдикални събрания работодателят осигурява най-малко 12 (дванадесет) часа за 1 (една) календарна година за членовете на синдикатите, страна по този ОКТД.

Чл.104. Работодателят не може с действия да ограничава синдикалната дейност или да оказва натиск върху синдикални членове в реализацията на техните права.

Чл.105. При прекратяване на трудово правоотношение с щатен синдикален деец (възникнало от избор), при невъзможност за възстановяване на заемана от него преди това длъжност, работодателят му предлага друга подходяща.

Чл.106. Работник или служител, придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, който за определен период от време е бил платен синдикален деец, има право на обезщетенията съгласно чл.222, ал.3 от КТ.

Чл.107. Работодателят е задължен да информира за състоянието на предприятието по трудовите и осигурителните отношения и условията на труд 1 (един) път годишно работниците и служителите и 1 (един) път на 6 (шест) месеца

ръководството на синдикатите в предприятието, членове на синдикатите, страна по този ОКТД.

Чл.108. По въпросите на трудовите и осигурителните отношения, съгласно чл.52 от КТ във връзка с колективното трудово договаряне на ниво предприятие, синдикатите имат право на пълна и обективна информация в писмена форма за икономическото състояние на работодателя, която съдържа:

- Баланс;
- Отчет на приходите и разходите;
- Структура;
- Щатно разписание на длъжностите;
- Длъжностните характеристики;
- Средно трудово възнаграждение по категории персонал.

XV. ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1. Настоящият ОКТД има приложение спрямо дейностите от отрасъл „Строителство".

§ 2. Всяка от страните по настоящият ОКТД се задължава да запознае членовете си с договора не по-късно от 14 (четиринадесет) дни след подписването му.

§ 3. (1) В КТД на предприятията могат да се включват и други договорености, непротиворечащи на настоящия ОКТД.

(2). Работници и служители, необхванати от КТД на предприятията имат право съгласно чл.57, ал.2 от КТ, да се присъединят към този КТД, като депозират заявления до страните по договора и да внесат в касата или по сметка на предприятието еднократна възмездна годишна вноска за "Социално – битово и културно обслужване" (СБКО) в размер на не по-малко от 80 (осемдесет) лева за целия период на действие на КТД на предприятието. Конкретния размер се договаря с КТД на предприятието. При подписване на анекс към КТД на предприятието, отново следва да се подаде заявление за присъединяване без да се внася допълнителна възмездна вноска.

§ 4. Работодателят признава всяка синдикална секция в предприятието след легитимирането й от синдикат, страна по този ОКТД.

§ 5. Тълкувания по текстовете на настоящия ОКТД се дават съгласувано от работодателят и синдикатите, страни по този ОКТД, в писмен вид.

§ 6. Работодателят и синдикатите, страни по този ОКТД, се договарят 6 (шест) месеца след подписване на настоящия ОКТД да разгледат резултата от действието му.

§ 7. При настъпили изменения на икономическите и социалните условия в националната икономика и в отрасъла, всяка от страните има право да поиска изменение и допълнение на ОКТД, като отправи писмено известие до другата страна. В този случай ответната страна е задължена в 15 (петнадесет) дневен срок да започне преговори.

§ 8. Контрол по спазването на настоящият ОКТД се извършва от страните по него, съгласно изискванията на КТ.

§ 9. Настоящият ОКТД се изготвя в 4 (четири) еднообразни екземпляра по един за всяка от страните и за Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" към МТСП за регистрация.

РАБОТОДАТЕЛ:

Камара на строителите в България

Председател:

/инж. Св. Глосов/

СИНДИКАТИ:

Федерация "Строителство, индустрия и водоснабдяване" - "Подкрепа"

Председател:

/инж. И. Партениотис/

ФНСС към КНСБ

Председател:

/Й. Никленов/

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1 КЪМ ОКТД

Минимално месечно основно трудово възнаграждение по квалификационни групи професии, коригирано с коефициент (К=) към минималното месечно основно трудово възнаграждение (МОТВ) за отрасъла

МОТВ за отрасъла = МРЗ за страната х К=1.25

Квалификационни групи професии	Коефициент за корекция спрямо минималното основно трудово възнаграждение за отрасъла
1. Ръководители	К = 2.5
2. Аналитични специалисти	К = 2.1
3. Техници и други приложни специалисти	К = 2.0
4. Административен персонал	К = 1.4
5. Персонал, зает с услуги на населението, търговията и охраната	К = 1.0
6. Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното стопанство	К = 1.0
7. Квалифицирани производствени работници и сродни на тях занаятчии	К = 1.9
8. Оператори на машини и съоръжения, и работници по монтаж на изделия	К = 1.9
9. Професии, неизискващи специална квалификация	К = 1.2