

Документ за колективен договор за инженери и ръководители в металургията

Инженери и ръководители в металургията

Забележки:

- този документ се отнася единствено за служители, **командирвани за период, по-малък или равен на 12 месеца** (подлежащ на удължаване на 18 месеца след подаване на мотивирана декларация). Служителите, командирвани за по-дълъг период, са предмет на допълнителни разпоредби.
- по-долу са изложени само **разширените национални** договорни разпоредби. Препоръчително е по принцип да се проверява дали съществуват разширени регионални договорни разпоредби (налице е колективен договор за Горен Рейн, с който може да се консултирате на следния [линк](#) (раздел „Горен Рейн“)).
- за фирми, командирващи служители във Франция, е желателно да потърсят съвет от специалист (юрисл/адвокатска кантора, работодателска организация) преди командироването, за да се гарантира спазването на действащите френски разпоредби, като някои въпроси са особено сложни (класификация, режими на организация на работното време...).

Целеви служители:

Командирвани служители, чиято дейност попада в приложното поле на Националния колективен трудов договор за инженери и ръководители в металургията от 13 март 1972 г. (наричан тук "НКТД") [*членове 1 и 3*].

Дата на влизане в сила:

Заповед за разширяване на обхвата от 27 април 1973 г.

За общо представяне на правните разпоредби, приложими към различните теми, които се разглеждат в този документ, посетете: <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/article/salaries-detaches-vos-droits>

Звездичките (*) по-долу означават, че следва да се прилагат правните разпоредби, стига да няма договорни разпоредби, противоречащи на правните разпоредби, приложими по съответния въпрос.

ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ

Възнаграждение (класификация/съответствваща минимална заплата):

Класификации: Вж. приложение I по-долу.

Минимална заплата [*членове 23 и 25 от НКТД*]

Гарантирана минимална заплата, включваща постоянните елементи на възнаграждението, в т.ч. обезщетенията в натура. Изключват се премиите със случаен, благотворителен или временен характер (т.е. извънредните бонуси).

Тарифни ставки, приложими пропорционално на времето.

Размер на минималната работна заплата, определяна с национално споразумение, което се договаря всяка година. Последно споразумение, сключено на 22 януари 2021 г. (удължено със заповед от [9 юни 2021](#) г. и приложимо от 22 юни 2021 г.)

Примери:

- за ръководен кадър, командирован за два месеца във Франция при продължителност 151,66 часа/месец и класифициран с коефициент 86, ще бъде приложена следната минимална заплата: 24 998 /12, т.е. 2 083,17 евро (брутно)/месец;
- за ръководен кадър, командирован за два месеца във Франция, при договорно споразумение с фиксирана ставка от 218 работни дни годишно и класифициран с коефициент 120, ще бъде приложена следната минимална заплата: 45 346/12, т.е. 3 778, 83 евро (брутно)/месец.

Документ за колективен договор за инженери и ръководители в металургията

	<p><i>Забележка: следните разпоредби са приложими само за командирован служител, който извършва заместване по време на командироването си във Франция, а не от самото начало на командироването му: заместване за повече от 3 месеца на позиция от по-висока класификация с допълнителна работа или отговорност: от 4-я месец (и за изминалите 3 месеца) - временна месечна добавка към заплатата в размер на 3/4 от разликата между минималните гарантирани заплати за 2-те работни позиции.</i></p>
<p>Надбавки, свързани с работното време (вж. също работно време):</p>	<p>Надбавки за извънреден труд (извън фиксираните почасови в договора):*</p> <p>Надбавки за нощен труд: <i>[членове 4.2 от ANB от 3 януари 2002 г.]</i></p> <p>Надбавка към реалната заплата в размер на 15% от приложимата минимална работна заплата по договора (вж. също раздела за нощен труд по-долу).</p> <p>Надбавки за работа в неделя:*</p> <p>Надбавки за работа в дни на официални празници:*</p>
<p>Придобивки и допълнителни облаги (предоставяни директно или косвено, в брой или в натура)</p> <p><i>Пример: служебен автомобил, телефонен пакет...</i></p> <p><i>Премия за 13-и месец, премия за определена професия, премия за тежък труд, премия за раждане, за сключване на църковен и граждански брак, премия за добра работа, премия за прослужено време, целева премия, премия за отпуск, премия за пренощуване извън дома</i></p>	<p style="text-align: center;">*</p>
<p>Изплащане на заплатата (метод на плащане)</p>	<p style="text-align: center;">*</p>
<p>ПРОФЕСИОНАЛНИ РАЗНОСКИ:</p>	
<p>(Условия на управление, транспорт, храна, настаняване)</p>	<p><i>[член 11 от НКТД]</i></p>

Документ за колективен договор за инженери и ръководители в металургията

	<p><i>Забележка: следните разпоредби се прилагат единствено за командироване до или от обичайното място на работа във Франция или в случай на временно изпращане от работодателя от това обичайно място на работа до друго:</i></p> <p>1-ва класа за пътуване с влак, обикновена класа за пътуване с кораб или самолет за сметка на работодателя срещу представяне на подкрепящи документи.</p>
РАБОТНО ВРЕМЕ	
Работно време:	<p>Максимална продължителност:</p> <ul style="list-style-type: none">• ежедневно: [член 9 от ANB от 28 юли 1998 г., разширено]<ul style="list-style-type: none">- за монтажен персонал на строителни обекти и персонал за следпродажбено обслужване (по принцип това не са инженери и ръководители): 12 ч.- за другите служители:*• седмично: [член 10 от ANB от 28 юли 1998 г.]<ul style="list-style-type: none">- през същата седмица:*- през 12 последователни седмици:<ul style="list-style-type: none">○ за монтажен персонал на строителни обекти и персонал за следпродажбено обслужване (по принцип това не са инженери и ръководители):*○ за други служители: средно 42 часа седмично. <p>Време за почивка:*</p> <p>Брой работни дни в рамките на седмицата:*</p> <p>Почивка:</p> <ul style="list-style-type: none">• всеки ден: [член 9 от ANB от 28 юли 1998 г., разширено]<ul style="list-style-type: none">- за инженери и ръководители, работещи в екип (работа, включваща ротация на екипите на едно и също оборудване) или които трябва да "извършват контролни операции на редовни интервали": намалена на 9 часа. Компенсация под формата на време за почивка, еквивалентно на отмененото.- за други служители:*• седмично/неделя:* <p>Режим на извънреден труд:</p> <ul style="list-style-type: none">• Методи за изплащане:*• Годишна квота за извънреден труд:*• Компенсационни почивки:*• Система за избрани (допълнителни) часове: [член 6 от ANB от 28 юли 1998 г., разширено] Когато годишната квота за извънреден труд е изчерпана, работодателят има възможност да възложи на служителя да работи

Документ за колективен договор за инженери и ръководители в металургията

извънредно с негово съгласие (без да се налага да иска разрешение от инспектора по труда). Броят на тези часове не трябва да доведе до надвишаване на максималното работно време за служителя, както е предвидено в действащите законодателни и договорни разпоредби. Работодателят трябва да получи изричното съгласие на служителя в рамките на изменение на трудовия му договор или клауза в него, която предвижда:

- броя часове, които служителят се съгласява да изпълни;
- периода, през който те ще бъдат изпълнени;
- формата на колективния или индивидуалния график.

Изработеният по схемата извънреден труд се заплаща като всички извънредни часове, отработени в рамките на приложимата квота. Тези часове обаче не дават право на компенсаторна почивка (т.е. настоящата задължителна компенсация под формата на почивка).

Специфични условия за организацията на работното време:

- Часове с фиксирана ставка през годината: [план, предвиден за ръководители от националното споразумение от 28 юли 1998 г., член 13.1]

Целеви служители:

служители в ръководно качество по смисъла на колективните трудови договори и споразумения в металургичния бранш, назначени на техническа, административна или търговска длъжност, които не са заети съгласно колективния график, приложим в цеха, отдела или екипа, към който са зачислени и които за целите на изпълнението на работния график, на който са подчинени, имат, в изпълнение на трудовия си договор, известна автономия, произтичаща от предоставената им свобода при организирането на техния график спрямо работното време на екипа, отдела или цеха и/или оборудването, към които са разпределени, така че действителният им работен график може да бъде определен едва впоследствие.

Условия:

Минималната трудоводоговорна заплата се увеличава с 15 % за часове с фиксирани ставки между 1607 и 1767 часа и с 30 % за часове с фиксирани ставки между 1767 и 1920 часа.

- Дни с фиксирана ставка: [план, предвиден за ръководители от националното споразумение от 28 юли 1998 г., член 14.1 и 14.2. Максимум 218 дни].

Целеви служители:

Автономни ръководители, които не са заети съгласно колективния график, приложим в цеха, отдела или екипа, към който са зачислени, така че продължителността на работното им време не е предварително определена от длъжността им съобразно трудовия договор, следва да се класифицират с коефициент над 76.

Условия: Минималната трудоводоговорна заплата се увеличава с 30%.

- На непълно работно време: [член 4.7 от споразумението от 7 май 1996 г.] :

Документ за колективен договор за инженери и ръководители в металургията

	<ul style="list-style-type: none">- предизвестие от 3 работни дни в случай на промяна в разпределението на работното време без компенсация;- дневната продължителност не може да бъде по-малка от 3 часа, освен със съгласието на служителя;- максимален брой допълнителни часове: не може да надвишава една пета (т.е. 20%) от работното време, предвидено в договора. <p>Други:</p> <p><i>Забележка: следните разпоредби се прилагат единствено за командироване до или от обичайното място на работа във Франция или в случай на временно изпращане от работодателя от това обичайно място на работа до друго:</i></p> <p>Време за пътуване, удължаващо с повече от 4 часа работния ден на инженера или ръководителя: компенсаторна полудневна почивка (не е приложимо за ІС за фиксираните дни)</p>
Нощен труд:	<p>Определение за нощен работник: <i>[член 2 от споразумението от 3 януари 2002 г.]</i></p> <p>се отнася също за служители, работещи най-малко 320 часа през нощта (между 21:00 и 06:00 часа) в продължение на 12 последователни месеца (освен служители, които работят 3 часа през нощта поне два пъти седмично според обичайния си график).</p> <p>Максимална дневна продължителност: <i>[член 5 от споразумението от 3 януари 2002 г.]</i></p> <p>Продължителност, която може да бъде удължена на 12 часа за дейности, характеризиращи се с голямо разстояние между дома и работното място, охранителни и надзорни дейности, транспортни услуги и дейности, характеризиращи се с необходимостта да се осигури непрекъснатост на услугата или производството.</p> <p>Компенсационни почивки: <i>[член 4 от споразумението от 3 януари 2002 г.]</i></p> <p>20 минути намаление на седмичния график в сравнение с дневните служители или 2 дни годишна почивка</p>
Отпуск:	<p>Платен годишен отпуск:</p> <ul style="list-style-type: none">• Обща продължителност на отпуска:*• Платен отпуск за прослужено време: <i>[член 14 от НКТД]</i><ul style="list-style-type: none">- 2 дни за инженер или ръководител на възраст 30 години и с 1 година стаж в компанията, която го наема- 3 дни за инженер или ръководител на възраст 35 години и с 2 година стаж в компанията, която го наема• Други разпоредби, свързани с платения отпуск: <i>[член 14 от НКТД]</i><p>В изключителни случаи, при отзоваване по време на платен отпуск, инженерът или ръководителят имат право на 2 допълнителни дни отпуск и възстановяване на разходите, направени при отзоваването.</p>

Документ за колективен договор за инженери и ръководители в металургията

	<p>Приравняване към действителното работно време за изчисляване на правото на платен отпуск за отсъствия по болест (в допълнение към злополука) в рамките на една година.</p> <p>Отпуск по семейни причини: [член 15 от НКТД]</p> <ul style="list-style-type: none"> ● съюз <ul style="list-style-type: none"> ○ брак на служител: 1 седмица ○ брак на дете:* ● смърт <ul style="list-style-type: none"> ○ съпруг/а:* ○ дете:* ○ баща/майка:* ○ брат/сестра:* ○ доведен родител:* ○ баба или дядо/ внук или внучка: 1 ден ● бащинство* ● грижи за деца (вж. по-долу) ● майчинство (за защитата на майчинството вж. по-долу) ● съобщаване за увреждане на дете:*
Дни на официални празници:	Почивка в дни на официални празници:*
Млади работници (между 16 и 18 години):	<p>Възраст на допускане на работа:*</p> <p>Работно време:*</p> <p>Нощен труд:*</p>
<p>МАЙЧИНСТВО/ГРИЖ И ЗА ДЕЦА: ЗАЩИТА/ОТПУСК</p>	<p>Отпуск по майчинство: [член 17, 1° НКТД]</p> <ul style="list-style-type: none"> ● продължителност на отпуска:* ● обезщетение от работодателя: <p style="margin-left: 20px;"><i>Забележка: следните разпоредби са приложими само когато командированата служителка е обхваната от френското социално осигуряване.</i></p> <p>Условия за обезщетение за отпуск:</p> <ul style="list-style-type: none"> - една година стаж в компанията - обезщетение, подлежащо на плащане за майчинство съгласно Ежедневните социалноосигурителни обезщетения (IJSS) <p>Продължителност на обезщетението при отпуск:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 6 седмици преди очакваната дата на термина + 2 седмици в случай на патологично състояние, свързано с бременността, удостоверено с медицинско свидетелство - 10 седмици след датата на термина + 2 седмици при раждане на повече от едно дете. <p>Обезщетение за отпуск:</p>

Документ за колективен договор за инженери и ръководители в металургията

	<p>разликата между възнаграждението и Ежедневните социалноосигурителни обезщетения (IJSS) и осигурителните схеми, в които участва работодателят</p> <p>Отпуск за осиновяване: [член 17, 1° НКТД]</p> <ul style="list-style-type: none">• продължителност на отпуска:*• обезщетение от работодателя: <i>Забележка: следните разпоредби са приложими само когато командированият служител е обхванат от френското социално осигуряване.</i> условия за обезщетение за отпуск:<ul style="list-style-type: none">- една година стаж в компанията- обезщетение, подлежащо на плащане на отпуск за осиновяване съгласно Ежедневните социалноосигурителни обезщетения (IJSS)продължителност на обезщетението за отпуск: законна продължителност на отпуска в рамките на 10 седмици. обезщетение за отпуск: разликата между възнаграждението и IJSS и осигурителните схеми, в които участва работодателят. Тези обезщетения или помощи се запазват на нетна основа преди приспадане на социалните вноски и всички дължими данъци и се начисляват на служителя.
ЗДРАВЕ/ОСИГУРЯВА НЕ	
Медицинско наблюдение	*
Болест	<p>[член 16 от НКТД]</p> <p><i>Забележка: следните разпоредби са приложими само когато командированият служител е обхванат от френското социално осигуряване И когато продължителността на командироването във Франция надвишава един месец.</i></p> <p>Работодателят е длъжен да изплати допълнително обезщетение при определени условия:</p> <ul style="list-style-type: none">- неработоспособност в резултат от заболяване или злополука;- една година присъствие (намалено на 3 месеца в случай на трудова злополука или професионално заболяване, ТЗПЗ);- обосновка за отсъствието възможно най-скоро;- покритие от социалното осигуряване (френското);- доказване на неработоспособност чрез последващо посещение, ако е необходимо. <p>Обезщетението се изплаща без период на изчакване след приспадане на IJSS и обезщетенията от осигурителни планове в следното съотношение:</p>

Документ за колективен договор за инженери и ръководители в металургията

	Прослужено време	Обезщетение за болест (обикновена) и трудова злополука
	между 3 месеца и 1 година	Само за трудова злополука/ професионално заболяване: 3 месеца на 100% + 3 месеца на 50%
	между 1 и 5 години	3 месеца на 100% + 3 месеца на 50%
	между 5 и 10 години	4 месеца на 100% + 4 месеца на 50%
	между 10 и 15 години	5 месеца на 100% + 5 месеца на 50%
	над 15 години	6 месеца на 100% + 6 месеца на 50%
<p>Правила за безопасност</p>	<p>Мерки за превенция и оценка на риска:*</p> <p>Правила относно съжителството с външни компании: <i>[национално споразумение от 26 февруари 2003 г. относно здраве и безопасност на труда]</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - съжителство с продължителност под 400 часа със застъпване на дейности (т.е. с взаимодействие между съжителстващите компании) да се организира чрез обмен на информация и указания (специфични рискове, място на съжителството, организиране на първа помощ и др.) и съвместно управление на санитарни помещения, съблекални и заведения за хранене <i>(член 8)</i> - съжителство от 400 часа или повече без застъпващи се дейности (т.е. без взаимодействие между съжителстващите компании) да се организира чрез обмен на информация (приемане на служителите, обозначаване на района на съжителство, опасни продукти или оборудване) и последващо обучение <i>(член 9)</i> - съжителство от 400 часа или повече със застъпващи се дейности (т.е. без взаимодействие между съжителстващите компании) или такова с извършване на опасни дейности да се организира чрез обмен на информация и указания (специфични рискове, място на съжителство, организиране на първа помощ и др.) <i>(член 10, алинея 1)</i> - да се осигури посрещане и инструктаж на служителите от външната компания от лице, определено за тази цел от компанията домакин и притежаващо необходимите компетенции и да им се осигури информационна листовка <i>(член 10, 1)</i> <p>Работно оборудване:*</p> <p>Право на пенсиониране:*</p> <p>Обучение: <i>[национално споразумение от 26 февруари 2003 г. относно здраве и безопасност на труда, член 2, алинея б]</i> да се обучи ръководният персонал по въпросите на безопасността за осигуряване на спазването на тези правила</p>	
<p>Настаняване</p>	<p>*</p>	

Документ за колективен договор за инженери и ръководители в металургията

СПЕЦИФИЧНИ РАЗПОРЕДБИ ЗА СЕКТОРА НА ДЕЙНОСТ	
(в зависимост от идентифицираните особености)	Няма
СПЕЦИФИЧНИ РАЗПОРЕДБИ ЗА ВРЕМЕННИ РАБОТНИЦИ	Националното споразумение от 29 юни 2018 г., отнасящо се до временния трудов договор в металургията, намалява продължителността на периода на изчакване, приложим между два последователни временни трудови договора за една и съща работна позиция. То предвижда нов опростен модел за изчисляване на периода на изчакване между два последователни договора. Във всички случаи този период е равен на една четвърт от продължителността на първоначалния договор. Този период е ограничен до 21 календарни дни. Освен това списъкът на изключенията при прилагането на този период на изчакване вече включва по-специално случаите на временно увеличаване на дейността на компанията. Това споразумение се сключва за неопределен период.
<u><i>За повече информация кликнете тук:</i></u>	
За контакти със синдикални организации	

Документ за колективен договор за инженери и ръководители в металургията

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

ОБОБЩЕНИЕ НА КЛАСИФИКАЦИЯТА НА ИНЖЕНЕРИТЕ И РЪКОВОДИТЕЛИТЕ В МЕТАЛУРГИЯТА

(колективен трудов договор на инженерите и ръководителите в металургията, 13 март 1972 г., изменена, член 21 и сл.)

По принцип се класифицира **единствено изпълняваната от служителя длъжност**. Това правило е ясно посочено на много места в колективния трудов договор, по-специално в член 1.

Класификацията на инженерите и ръководителите е изградена въз основа на абстрактни, относително гъвкави дефиниции на длъжностите за всяка позиция. Има **пет позиции**:

- Позиция I;
- Позиция II;
- Позиция III А;
- Позиция III В;
- Позиция III С.

- **Позиция I (стартов период)**

Командираните служители не попадат, хипотетично, в дефиницията на Позиция I, доколкото те са командирани да заемат длъжности, които те вече заемат, и доколкото обикновено не притежават диплома, издадена от френско висше учебно заведение. Освен това, при условие че изпълняват длъжност на инженер или ръководител по смисъла на Националния колективен трудов договор за химическата промишленост (CCNIC), те следва да бъдат класирани в позиция II.

Позиция I е "входното ниво" за инженерите и ръководителите. Тя се отнася за млади завършили висше образование кадри, наети с оглед да заемат инженерна или ръководна длъжност, но които не я заемат напълно към момента на своето назначаване (чл. 21: "които започват като инженер или ръководител"). Тя позволява на заинтересованите страни да се възползват от колективния трудов договор за инженери и ръководители веднага щом те се присъединят към компанията, въпреки че длъжността, която действително заемат през началния си период в компанията, не е сама по себе си на инженер или ръководител.

В допълнение към целевата длъжност (инженери, административни или търговски ръководители) CCNIC запазва три критерия, които не са свързани с концепцията за изпълнявана функция: **възраст** (вж. табл. № 2 по-долу), **прослужено време** (вж. табл. № 2 по-долу) и **диплома**. По отношение на последния критерий, националната диплома трябва да бъде включена в изчерпателния списък в член 1.3.

Така определеният коефициент се увеличава с 8 точки за **всяка година опит**, придобит над 23 години, докато кадрите достигнат функциите на позиция II или III.

Под "години опит" се разбира:

- всяка година работа, извършена като инженер или ръководител във фирма, свързана със CCNIC, или в дейност, свързана с предвидената функция;
- редовно обучение с продължителност, по-голяма или равна на една година, проведено след 1-ва диплома и водещо до получаване на 2-ра диплома от определените в член 1.3 по-горе и евентуално използвана от компанията.

Документ за колективен договор за инженери и ръководители в металургията

Преминаването в Позиция II или III се осъществява веднага щом длъжността им го позволява. Задължително трябва да са изпълнили период от 3 години на Позиция I, включително поне една година реална работа в компанията, или да са навършили 27-годишна възраст.

- Позиция II

В позиция II се класифицират ръководители или инженери, назначени на управленска длъжност, за да помогнат на титуляра, или носещи, в съответната научна, техническа, административна, търговска или управленска сфера, ограничени отговорности в рамките на задачи или указания, получени от прекия си началник:

- след максимален период от три години на Позиция I,
- или след повишение за "служители на месечна заплата" или "недипломирани",
- или в случай на наемане на служител на възраст над 27 години,
- или веднага щом длъжността им го позволи.

Позиция II носи йерархичен индекс 100. Колективният трудов договор обаче предвижда този индекс 100 да расте автоматично на периоди от 3 години на Позиция II в компанията максимум шест пъти в следната последователност: 108 - 114 - 120 - 125 - 130 -135. Няма отделна класификация за всеки от тези шест индекса. След изтичането на период от 3 години с коефициент 135 няма гарантиран преход към Позиция III A; необходимо е повишение.

Пояснение:

Служител, полски гражданин, на 40 години, заемащ инженерна длъжност с ограничени отговорности и 10 години стаж в полската компания, за която работи, е командирован във Франция като част от услуга в сектора на металургията.

Класификацията му към датата на командироването ще бъде: Позиция II, коефициент 120 ; при условие че е проверил дали длъжността му не попада в някоя от позициите на ниво III.

- Позиция III

Позиция III се състои от 3 референтни позиции: III A (индекс 135), III B (индекс 180) и III C (индекс 240). Позициите съответстват на различни длъжности и са независими една от друга. Те не се срещат непременно във всички компании. Класификацията в една от тези 3 референтни позиции се извършва изключително въз основа на упражняваната длъжност според естеството на компанията, важноста ѝ за структурата на компанията и естеството на поеманите отговорности, без тези критерии да са строго определящи.

- **Позиция III A:** Инженер или ръководител, заемащ длъжност, при която прилага не само знания, еквивалентни на удостоверените с диплома, но и фундаментални знания и богат опит в дадена специалност. Дейностите му обикновено се определят от прекия му началник, който в някои компании може да е самият директор. Мястото му в йерархията го поставя над извършващите надзор, инженерите и ръководителите, които могат да бъдат поставени под негово ръководство, или пък включва, в съответната научна, техническа, административна, търговска или управленска сфера, отговорности, изискващи широка автономия на решенията и инициативата в рамките на неговите правомощия.
- **Позиция III B:** Инженер или ръководител, заемащ длъжност, при която прилага теоретични знания и богат опит извън рамките на специализацията си или водещи до висока специализация. Мястото му в йерархията му предоставя управление на един или повече инженери и ръководители от предходните

Документ за колективен договор за инженери и ръководители в металургията

позиции, чиито дейности той ръководи или контролира, или пък включва, в съответната научна, техническа, търговска, административна или управленска сфера, отговорности, изискващи широка автономия на решенията и инициативата.

- **Позиция III C:** Съществуването на такава длъжност се обуславя само от техническите качества, наложени от естеството на компанията, размера ѝ или от необходимостта от координация между няколко отдела или дейности.

Йерархичната позиция на инженер или ръководител на такава длъжност му предоставя командни правомощия над един или повече инженери или ръководители от предходните позиции.

Заемането на такава длъжност изисква най-голяма автономност на решенията и инициативата.

Такава класификация произтича и от особената важност на научните, техническите, търговските, административните или управленските отговорности, поверени на съответното лице поради нивото на неговия опит и познания, без неговата позиция в йерархията да отговаря на определението по-долу или на определенията в III A и III B.

Таблица № 1

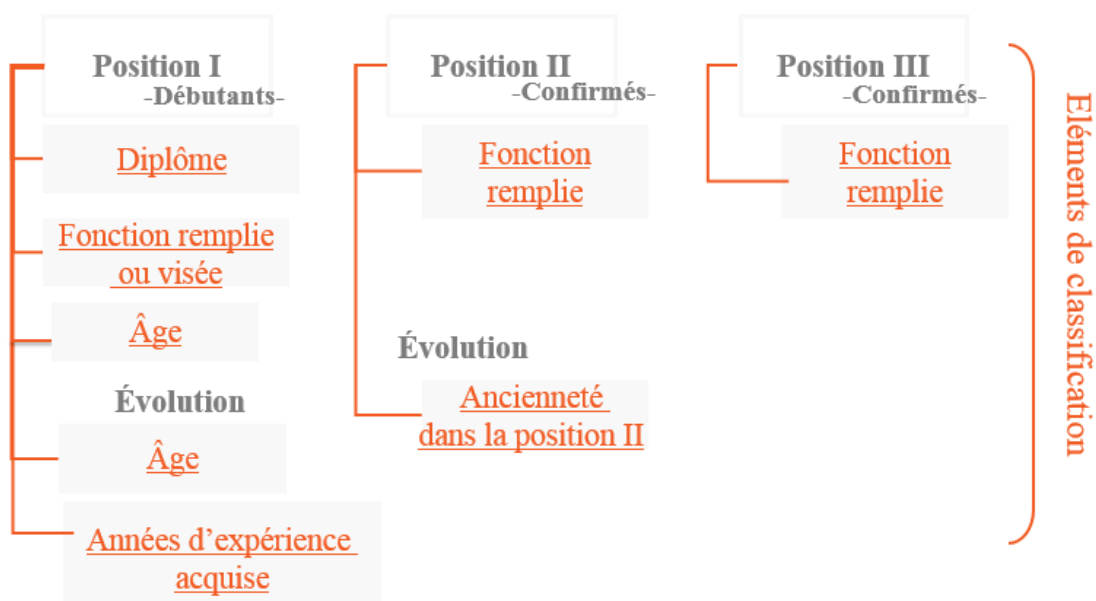


Таблица № 2

Документ за колективен договор за инженери и ръководители в металургията

POSITION I	Coefficient
21 ans	60
22 ans	68
23 ans et au-delà	76
Majoration par année d'expérience acquise au-delà de 23 ans	84 ; 92
POSITION II	100
Après 3 ans en position II dans l'entreprise	108
Après une nouvelle période de 3 ans	114
Après une nouvelle période de 3 ans	120
Après une nouvelle période de 3 ans	125
Après une nouvelle période de 3 ans	130
Après une nouvelle période de 3 ans	135
POSITION III	
Position repère III A	135
Position repère III B	180
Position repère III C	240

Документ за колективен договор за инженери и ръководители в металургията

ПРИЛОЖЕНИЕ II

НАЦИОНАЛНО СПОРАЗУМЕНИЕ ОТ 5 ФЕВРУАРИ 2020 г.

ОТНОСНО ТАРИФНАТА СТАВКА НА МИНИМАЛНАТА ГАРАНТИРАНА ЗАПЛАТА ИНЖЕНЕРИ И РЪКОВОДИТЕЛИ

ОТ 2020 г.

[извадки]

(...), подписалите се лица се съгласиха с долуизложеното.

Член 1: Приложно поле

Настоящото споразумение, сключено по силата на член L. 2231-1 от Кодекса на труда, се прилага за компании в отрасъла за производство и преработка на метали, както е определено в приложение I към националния колективен трудов договор за инженери и ръководители в металургията от 13 март 1972 г. с изменения.

Член 2: Тарифна ставка на минималните годишни заплати от 2020 г.

(...)

Чрез дерогация от метода за изчисляване на гарантираните минимални работни заплати на инженери и ръководители в металургията, използван от сключването на колективния трудов договор, съответстващ на производението на единична стойност от класификационния коефициент, размерът на гарантираната минимална работна заплата, приложим към коефициент 60, се определя в размер на гарантираната минимална работна заплата, приложима към коефициент 68.

I. Тарифна ставка за фиксирани часове през годината над 1 607 часа и до 1 767 часа максимум

Тарифната ставка на минималните годишни заплати, гарантирани от 2020 г., за годишно работно време от 1 607 до 1 767 часа максимум, включително Деня на солидарността, предвидена в член L. 3133-7 от Кодекса на труда, в рамките на фиксирани часове през годината, се определя, както следва:

60 и 68	22 731 €
76	25 405 €
80	26 742 €
84	28 080 €
86	28 748 €
92	30 754 €
100	33 428 €
108	36 102 €
114	38 108 €

Документ за колективен договор за инженери и ръководители в металургията

120	40 114 €
125	41 785 €
130	43 456 €
135	45 128 €
180	60 170 €
240	80 227 €

Тарифната ставка, показана в предишната алинея, включва увеличението от 15%, предвидено за този вид фиксираност, в член 13 от националното споразумение от 28 юли 1998 г. за организацията на работата в металургията, изменена от допълнителното споразумение от 29 януари 2000 г.

По изключение, в компании, подчинени на законовото работно време от 35 часа, когато инженер или ръководител е сключил с работодателя си договор с фиксирани часове през месеца, както е предвидено в член L. 3121-56 от Кодекса на труда, на средна месечна база от поне 160 часа, фиксираното му възнаграждение не може да бъде по-ниско от минималната работна заплата, съответстваща на класификацията на съответното лице и предвидена в тази тарифна ставка, която включва Деня на солидарността, предвидена в член L. 3133-7 от Кодекса на труда.

Тази тарифна ставка не се прилага за споразумения с фиксираност, които, поддържайки седмично отчитане на работното време, се ограничават до включване на плащането за извънреден труд в месечното възнаграждение, при условията, упоменати в член 12 от националното споразумение от 28 юли 1998 г., изменено по отношение на организацията на работа в металургията.

II. Основна тарифна ставка за седмично работно време, съответстващо на законовото работно време от 35 часа

Тарифната ставка на минималните годишни заплати, гарантирани от 2020 г., за действително седмично работно време от 35 часа, на месечна база от 151,66 часа, се определя както следва:

Документ за колективен договор за инженери и ръководители в металургията

60 и 68	19 766 €
76	22 092 €
80	23 254 €
84	24 417 €
86	24 998 €
92	26 742 €
100	29 068 €
108	31 393 €
114	33 137 €
120	34 881 €
125	36 335 €
130	37 788 €
135	39 242 €

Горната тарифна ставка определя годишните минимални гаранции за заплата за разглежданото работно време; стойностите на споменатата тарифна ставка ще бъдат адаптирани според действителното работно време, с което е обвързан инженерът или ръководителят.

III. I. Тарифна ставка за фиксирани часове през годината над 1 767 часа и до 1 927 часа максимум

Тарифната ставка на минималните годишни заплати, гарантирани от 2020 г., за годишно работно време от 1 767 до 1 927 часа максимум, включително Деня на солидарността, предвидена в член L. 3133-7 от Кодекса на труда, в рамките на фиксирани часове през годината, се определя, както следва:

60 и 68	25 696 €
76	28 719 €
80	30 231 €
84	31 742 €
86	32 498 €
92	34 765 €
100	37 788 €
108	40 811 €
114	43 079 €
120	45 346 €

Документ за колективен договор за инженери и ръководители в металургията

125	47 235 €
130	49 125 €
135	51 014 €
180	60 170 €
240	80 227 €

Тарифната ставка, показана в предишната алинея, включва увеличението от 30%, предвидено за този вид фиксираност, в член 13 от националното споразумение от 28 юли 1998 г. за организацията на работата в металургията, изменена от допълнителното споразумение от 29 януари 2000 г.

Тази тарифна ставка не се прилага за споразумения с фиксираност, които, поддържайки седмично отчитане на работното време, се ограничават до включване на плащането за извънреден труд в месечното възнаграждение, при условията, упоменати в член 12 от националното споразумение от 28 юли 1998 г., изменено по отношение на организацията на работата в металургията.

IV. Тарифна ставка за фиксирани дни през годината

Тарифната ставка на минималните годишни заплати, гарантирани от 2020 г., базирана на 218 дни, включително Деня на солидарността, предвидена в член L. 3133-7 от Кодекса на труда, за инженери и ръководители на пълен работен ден, независимо от предвидения в трудовия договор брой дни през годината, като част от фиксиран брой дни през годината, се определя както следва, без да се засягат разпоредбите на член 2 от националното споразумение от 29 януари 2000 г. за преразглеждане на класификациите в металургията:

60 и 68	
76	
80	30 231 €
84	31 742 €
86	32 498 €
92	34 765 €
100	37 788 €
108	40 811 €
114	43 079 €
120	45 346 €
125	47 235 €
130	49 125 €

Документ за колективен договор за инженери и ръководители в металургията

135	51 014 €
180	60 170 €
240	80 227 €

Тарифната ставка, показана в предишната алинея, включва увеличението от 30%, предвидено за този вид фиксираност, в член 14 от националното споразумение от 28 юли 1998 г. за организацията на работата в металургията, изменена от допълнителното споразумение от 29 януари 2000 г.

Освен ако инженерът или ръководителят не са наети на пълен работен ден, независимо от броя на дните, предвидени в трудовия договор, като горната тарифна ставка определя годишни минимални гаранции за заплата за 218 действителни работни дни годишно, стойностите на споменатата тарифна ставка ще бъдат адаптирани според броя действителни дни или полудни, предвидени в трудовия договор на иженера или ръководителя.

V. Тарифна ставка за фиксираност без часова справка

Тарифната ставка на минималните годишни заплати, гарантирани от 2020 г., за фиксираност без часова справка, включително Деня на солидарността, предвидена в член L. 3133-7 от Кодекса на труда, е определена както следва, без да се засягат разпоредбите на член 2 от националното споразумение от 29 януари 2000 г. за преразглеждане на класификациите в металургията:

60 и 68	
76	
80	45 128 €
84	45 128 €
86	45 128 €
92	45 128 €
100	45 128 €
108	45 128 €
114	45 128 €
120	45 346 €
125	47 235 €
130	49 125 €
135	51 014 €
180	60 170 €
240	80 227 €

Документ за колективен договор за инженери и ръководители в металургията

Тарифната ставка, показана в предишния параграф, включва увеличението от 30%, предвидено за този вид фиксираност, в член 15 от националното споразумение от 28 юли 1998 г. за организацията на работата в металургията, изменена от допълнителното споразумение от 29 януари 2000 г.

Член 3: Приложение на тарифните ставки

По отношение на минималните годишни заплати, проверката на сметката на инженер или ръководител се извършва в края на годината или, в случай на напускане на компанията през годината, при прекратяване на трудовия му договор.

Стойностите, предвидени в горните тарифни ставки, следва да бъдат прилагани пропорционално на времето в случай на настъпване през годината на встъпване в длъжност, промяна в класификацията, прекратяване на трудовия договор, напускане на компанията, както и в случай на временно заместване при условията на член 25 от националния колективен трудов договор за инженери и ръководители в металургията.

За прилагането на член 21 от националния колективен трудов договор за инженери и ръководители в металургията стойността на индексната точка се определя чрез деление върху индекс 100 на стойността на минималните годишни заплати, предвидена за индекса в тарифната ставка, приложима за въпросния инженер или ръководител.

(...)