

КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

Днес, **12.01.2010 г.** на основание Глава четвърта от Кодекса на труда се сключи този Колективен трудов договор /КТД/ между:

“Пристанище Варна” ЕАД – РАБОТОДАТЕЛ, ЕИК 103061301
представявано от Данаил Папазов – Изпълнителен директор

Синдикалните организации, представлявани от:

1. СПР КНСБ Варна Изток – председател Тимка Филчева
2. СПР КНСБ Варна Запад – председател Пенка Илиева
3. СС “Подкрепа” – председател Александър Янчев
4. Синдикат “Докери” – председател Тодор Градинаров

ГЛАВА ПЪРВА

ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл.1. Този Колективен трудов договор (КТД) урежда въпросите по трудовите и осигурителни отношения между работниците и служителите и работодателя – “Пристанище Варна” ЕАД, както и всички други взаимоотношения, непротиворечащи на законите и други нормативни документи.

Чл.2. При осъществяване на трудовите права и задължения не се допуска пряка или непряка дискриминация, привилегии или ограничения, основани на народност, произход, пол, раса, цвят на кожата, възраст, политически и религиозни убеждения, членуване в синдикални и други обществени организации и движения, семейно, обществено и материално положение и инвалидност.

Чл.3. В клаузите на този КТД са съобразени законите, споразумения на национално, отраслово и браншово равнище, с признатите от Република България международни конвенции.

Чл.4. Този КТД цели регулиране на отношенията с работниците и служителите и работодателя след консултации и диалог в дух на сътрудничество, взаимни отстъпки и зачитане интересите на всяка от страните.

Чл.5. КТД се прилага на територията на "Пристанище Варна" ЕАД спрямо всички членове на синдикалните организации – страна по договора, както и към присъединилите се към него работници и служители с писмено заявление до работодателя. Редът за присъединяване се урежда със Споразумение между страните по КТД, което е неразделна част от същия. За не присъединилите се работници и служители важат минималните права, определени съгласно действащото трудово и осигурително законодателство.

Чл.6. КТД обхваща договарянето по:

- трудови правоотношения
- работно време, почивки и отпуски
- професионална квалификация
- трудови възнаграждения и обезщетения
- осигуряване и застраховане
- здравословни и безопасни условия на труда
- социално-битово и културно обслужване в предприятието
- специална закрила на някои категории работници и служители
- синдикална дейност
- трудови спорове

ГЛАВА ВТОРА

ТРУДОВИ ПРАВООТНОШЕНИЯ

Чл.7. Трудовият договор се сключва между работника или служителя и работодателя. Трудов договор може да се сключи и с група лица чрез упълномощен от тях представител.

Чл.8. При сключване на трудов договор работодателят е длъжен да запознае предварително работника или служителя с длъжностната му характеристика като част от правилата за вътрешния трудов ред.

Чл.9. Трудовият договор за неопределено време не може да се превръща в договор за определен срок, освен при изричното писмено желание на работника или служителя, изразено писмено.

Чл.10. Срочен трудов договор се сключва за:

- изпълнение на временни, сезонни или краткотрайни работи или дейности

- до завършване на определена работа

- за заместване на работник или служител, който отсъства от работа

- за работа на длъжност, която се заема с конкурс – за времето, докато бъде зета въз основа на конкурса

“Временна работа” е всяка работа извън постоянната дейност на предприятието, за която предварително се знае, че извършването и е в рамките на определен период от време.

“Сезонна работа” е тази, която се извършва през период, в който има условия да се извърши съответната работа или дейност.

“Краткотрайна работа” е тази, която има случаен, непредвидим характер и може да се извърши за кратък срок от време

Чл.11. За всички останали дейности се сключват договори за неопределено време.

Чл.12. С работници или служители, които променят работното си място или длъжността се сключва договор със срок за изпитване до 6 месеца. При сключване на трудов договор със срок за изпитване задължително се записва за чия полза е уговорен срока. До изтичане срока на изпитване всяка от страните може да прекрати действието му, като работника или служителя се възстановява на старата си длъжност и при условията на предишния си трудов договор.

Чл.13. Срочният трудов договор не може да бъде със срок по-малък от 1 година, освен ако това е изрично поискано писмено от работника или служителя. В този случай втори срочен договор може да се сключи с работодателя за срок, не по-голям от 1 година.

Чл.14. Работодателят определя със своя заповед длъжностите, които се заемат въз основа на конкурс. Същата се предава на страните по КТД.

Чл.15. Работодателят може да сключи договор за допълнителен труд с работник или служител от предприятието за работа, извън кръга на неговите трудови задължения и в извън установеното за него работно време.

Чл.16. Работодателят е длъжен при разделяне на дейността на предприятието между няколко предприятия, закриване на част от

предприятието, отдаване на предприятието или обособена част от него под наем, аренда или концесия, при отделяне дейности от предприятието да проведе своевременни консултации със синдикатите, страна по КТД минимум 2 месеца преди настъпване на последиците за трудовата заетост и условията на труд на работниците и служителите. Работодателят е длъжен да уведоми страните по КТД за:

- предвижданата промяна и датата на извършването и
- причините за промяната
- възможните правни, икономически и социални последици от промяната за работниците и служителите
- предвижданите мерки по отношение на работниците и служителите, включително и изпълнението на задълженията си като работодател.

Чл.17. Работодателят взема решение за нови технологии и други структурни промени, свързани с дейността на Дружеството, след като разработи нова структура и програма, съгласувана със синдикатите, страна по КТД. При прието споразумение се съставя протокол в срок от 15 дни и същия е неразделна част от КТД.

Чл.18. При промяна на условията по трудовото правоотношение на работниците или служителите, работодателят предварително уведомява синдикатите, страна по КТД.

Чл.19. В случаи на разкриване на нови работни места, същите се заемат от работници или служители на предприятието, притежаващи нужните изисквания за длъжността и със съгласието на работодателя. При липса на такива кандидати, се наемат нови работници или служители, отговарящи на изискванията за длъжността.

Чл.20. При сключване трудови договори с пенсионери с предимство се ползват пенсионираните работници и служители на предприятието, отговарящи на изискванията за длъжността.

Чл.21. Работодателят издава Правилник за вътрешния трудов ред след съгласуване със синдикатите, страна по КТД.

Чл.22. В случаи на закриване част от предприятието, намаляване обема на работа, закриване на дейности или съкращаване на щата работодателят е длъжен да представи на синдикатите, страна по КТД :

- причините за планираното уволнение
- броя и категорията на работниците и служителите, които ще бъдат уволнени
- периодът, през който трябва да се извършат уволненията
- предвижданите критерии за подбора на работниците и служителите, които ще бъдат уволнени.

Чл.23. При закриване част от предприятието, намаляване обема на работа, закриване на дейности или съкращаване на щата, работодателят може да уволни работник или служител, член на синдикална организация, страна по КТД, след предварително писмено съгласие на съответния синдикален орган в предприятието, определен с решение на централното ръководство на съответната синдикална организация.

Чл.24. При закриване част от предприятието, намаляване обема на работа или съкращаване на щата, работодателят, чрез непосредствения ръководител или упълномощени от него лица има право на подбор на основание чл.329 от КТ.

Чл.25. Работодаателят премества на друга работа, подходяща за здравословното състояние на работника или служителя, при наличие на такива. Това е в случаи на невъзможност на работника или служителя да изпълнява възложената му работа въз основа на заключение на трудово-експертна лекарска комисия.

Чл.26. Работодаателят може да предложи писмено на работника или служителя прекратяване на трудовия договор срещу обезщетение от 4 брутни трудови възнаграждения. Ако работника или служителя не се произнесе писмено по предложението в 7-дневен срок, се смята, че то не е прието. Ако обезщетението не бъде изплатено в едномесечен срок от датата на прекратяване на трудовия договор, прекратяването се смята за отпаднало. Работник или служител с прекратен договор по чл.331 от КТ не се приема на работа в Дружеството за срок минимум от 1 година.

ГЛАВА ТРЕТА

РАБОТНО ВРЕМЕ

Чл.27. "Пристанище Варна" ЕАД обслужва корабите и клиентите си 24 часа в денонощие.

Чл.28. Режимът на работа се определя с Правилник за вътрешния трудов ред.

Чл.29. По производствени причини работодателят може с писмена заповед да удължава работното време и да го компенсира чрез съответното му намаляване през други работни дни след предварително съгласуване със синдикатите, страна по КТД. Продължителността на удължения работен ден не може да надвишава 10 часа, а за работници и

служители с намалено работно време – до 1 час над намаленото им работно време. Работодателят компенсира удължаването на работното време в срок до 4 месеца за всеки удължен работен ден. След изтичане на 4 месечния срок, работникът или служителят има право сам да определи времето за компенсация, като уведоми писмено работодателя. Удължено работно време за трудоустроени работници и служители, както и тези, продължаващи образованието си без откъсване от производството се разрешава само след тяхното писмено съгласие. При прекратяване на трудовото правоотношение не компенсираните часове се заплащат като извънреден труд.

Чл.30. Поради намаляване обема на работа работодателят може да установи непълно работно време за определени длъжности след предварително подписано Споразумение със синдикатите, страна по КТД.

Чл.31. Работодателят издава заповед за длъжностите, работещи на ненормиран работен ден след съгласуване със синдикатите, страна по КТД. Списъкът на длъжностите е неразделна част от КТД.

Чл.32. За някои категории работници поради особения характер на работата им, работодателят може да издава заповед да дежурят или бъдат на разположение на работодателя през определено време от денонощието.

Чл.33. Работата на смени, нощния труд, извънредния труд и техният ред на ползване, продължителност и недопустимост се полагат на основание КТ.

ОФИЦИАЛНИ ПРАЗНИЦИ И ПОЧИВКИ

Чл.34. Официалните празници са неприсъствени дни за всички работници и служители, с изключение на дежурните служби.

Чл.35. В дните, предхождащи официалните празници работниците и служителите

- на 12 часов график преустановяват работа в 19.00 часа в деня, предшестваша празника и започват работа в 07.00 часа в деня след празника

- работещите на пет дневна работна седмица в деня, предшестваша празника работят 6 часа

Чл.36. Жените – майки се освобождават по 4 часа за:

- първия ден при отвеждане на децата си в ясли и детски градини

- първия учебен ден за първокласници.

ОТПУСКИ

Чл.37. Всеки работник или служител, който има най-малко 8 месеца трудов стаж, придобива право на платен годишен отпуск.

Чл.38. /1/ Работници и служители, членове на синдикатите, страна по КТД, ползват следния размер на платен годишен отпуск:

- 21 работни дни при трудов стаж до 10 години
- 23 работни дни при трудов стаж до 15 години
- 25 работни дни при трудов стаж над 15 години

/2/ За крановици, електроженисти, заварчици, автомонтъори, ел. монтъори, авто ел. монтъори, вулканизаторчик и шлосери по ремонт на ел.кранове, инженер електромеханично оборудване – дежурен механик, кейова механизация, техник механик /дежурен/, кейова механизация и дежурен ел. монтъор кейова механизация и КПМ платения годишен отпуск е:

- 31 дни при трудов стаж до 10 години
- 33 дни при трудов стаж до 15 години
- 35 дни при трудов стаж над 15 години

Чл.39. /1/ Работещите на апатит и фосфорит крановици, обходчиците на работен комплекс 103 ГЛТ Варна-запад ползват допълнителен годишен отпуск извън чл.38, ал.2 в размер на 12 работни дни, а стифадорите и ел.крановиците допълващи работният комплекс през годината ползват допълнителен годишен отпуск в размер на 5 работни дни.

/2/ Работещите на апатит и фосфорит стифадори ползват допълнителен платен годишен отпуск в размер на 12 работни дни.

Чл.40. За работа при специфични условия работниците и служителите ползват допълнителен платен годишен отпуск, в размер от 8 до 12 работни дни, определен в списък, приложение към настоящия Колективен трудов договор.

Чл.41. Не членуващите в синдикалните организации, страна по КТД и не присъединилите се към него работници и служители ползват платен годишен отпуск и допълнителен платен годишен отпуск в размер на минималните дни по чл.155 и чл.156 от КТ.

Чл.42. Работници и служители със загубена работоспособност 50 и над 50 на сто ползват 29 работни дни платен годишен отпуск.

Чл.43. Работодателят освобождава от работа работника или служителя:

- при встъпване в брак – 2 работни дни
- при кръводаряване – 3 работни дни
- при смърт на родител, дете, съпруг, брат, сестра и родител на другия съпруг или други роднини по права линия – 2 работни дни

когато е отправено предизвестие от работодателя за прекратяване на трудовото правоотношение – по 1 час дневно за дните на предизвестията. От това право не може да се ползва работник или служител, който работи 7 или по-малко часове.

Чл.44. Щатните изборни синдикални дейци ползват неплатен отпуск за времето, докато заемат съответната синдикална длъжност. След приключване на мандата им, същите продължават работа в предприятието на същия трудов договор и при същите условия, на които са работили преди избора им.

Чл.45. Нещатните председатели на синдикалните организации, страна по КТД ползват допълнителен платен годишен отпуск за осъществяване на синдикална дейност. Времето за ползване е в размер на 120 работни часа годишно и се определя от председателя, за което се уведомява работодателя.

Чл.46. При мотивирано искане от председателя на синдикалната организация, работодателят разрешава допълнителен платен отпуск и на членовете на синдикалното ръководство за осъществяване на синдикална дейност.

Чл.47. Работничка или служителка, член на синдикатите, страна по КТД ползва допълнителен платен отпуск за всяка календарна година при

- две живи деца до 18 годишна възраст – 2 работни дни
- три или повече живи деца до 18 годишна възраст – 4 работни дни

Отпускът се ползва и за календарната година, в която някое или всички деца навършват 18 годишна възраст. Ползването на този отпуск може да се отлага с разрешение на работодателя.

Чл.48. /1/Работниците и служителите ползват правата си за обучение и изпит в средни или висши учебни заведения по чл.169, чл.170 и чл.171 от КТ.

/2/ Отпускът се ползва от работника или служителя във време, определено от него в зависимост от организацията на учебния процес след разрешение от работодателя.

ГЛАВА ЧЕТВЪРТА

ПРОФЕСИОНАЛНА КВАЛИФИКАЦИЯ

Чл.49. Работодателят наема само квалифицирани работници с нужния сертификат, съгласно изискванията на Наредбата за експлоатационна годност към ЗМПВВП на Република България и одобрената от работодателя длъжностна характеристика.

Чл.50. Работодателят може да сключи договор с работник или служител, член на синдикална организация, страна по КТД за повишаване на квалификацията или преквалификацията му, като при възможност поема финансирането му по време на обучението му. При сключване на договора се уговарят задълженията на страните.

ГЛАВА ПЕТА

ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ И ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

Чл.51. Трудовите възнаграждения и обезщетения се договарят между страните по КТД по длъжности и съгласно нормативните изисквания на българското законодателство.

Чл.52. Минималната часова работна заплата в "Пристанище Варна" ЕАД е 1.45 лева.

Чл.53. Действащите към подписване на този КТД щатни заплати и разценки за всички длъжности се определят във ВПРЗ.

Чл.54. При временни финансови затруднения се изплащат минималните трудови и допълнителни възнаграждения, както и обезщетения, договорени в Дружеството, като разликите до пълния размер на договорените по КТД остава изискуема на основание чл. 245, ал. 2 от КТ. Заповедта влиза в действие след споразумение между страните, подписали КТД.

Чл.55. В "Пристанище Варна" ЕАД функционират местни трудови норми, които включват: вариант на работа, вид на товара, състав на комплекса работници, часови норми за по видове товари и варианти, разценки на тон за всеки товар и вариант, утежнени условия, работа с

вредни товари и други подобни. Корекции се актуализират след съгласуване със синдикатите, страна по КТД.

Чл.56. Трудовото възнаграждение на новопостъпващи работници или служители без трудов стаж е 80 % от трудовото възнаграждение на длъжността за срок до 6 месеца, но не по-малко от 3 месеца или до срока на изпитване.

Чл.57. Трудовото възнаграждение на новопостъпващи работници или служители с трудов стаж по специалността или преминаващи на други длъжности е 90 % от трудовото възнаграждение на длъжността за срока на изпитване.

Чл.58. Когато работник или служител изпълнява длъжност или работа на отсъстващ работник или служител с по-голямо възнаграждение, той получава неговото трудово възнаграждение за времето на заместване. Ако замества работник или служител с по-малко трудово възнаграждение, той получава своето трудово възнаграждение за времето на заместване. Ако през това време той изпълнява и своята работа, получава допълнително трудово възнаграждение по преценка в зависимост от обема на работата.

Чл.59. За времето, през което работника или служителя е на разположение на Дружеството, извън неговата територия, се заплаща допълнително трудово възнаграждение за всеки час в размер на 25 % от определеното в трудовия му договор.

Чл.60. При извършване на повремени работи, извън кръга на функционалните си задължения, работника получава трудово възнаграждение в размер на часовата си ставка, завишена с коефициент 1.4.

Чл.61. Положения нощен труд се заплаща по 0.30 лева за всеки отработен нощен час.

Чл.62. Часовата ставка и разценките се завишават с коефициент 1.5 за положения извънреден труд през работни дни и с коефициент 2.0 през почивните дни и официалните празници за всеки положен час.

Чл.63. Часовата ставка и разценките се завишават с коефициент 2.0 за положения труд през официалните празници за всеки положен час.

Чл.64. При комбинирано изчисляване на труда, положен през официални празници и извънреден труд, същите се изчисляват поотделно.

Чл.65. Работникът или служителят получава брутно си трудово възнаграждение при престой, който не е по негова вина. Когато работника или служителят извършва друга работа по производствена необходимост, то той получава трудово възнаграждение за извършваната

работа, но не по-малко от brutното възнаграждение за основната му работа.

Чл.66. Допълнителното трудово възнаграждение за продължителна работа е:

- от 3 до 5 години трудов стаж – 6 %
- от 5 до 10 години трудов стаж – 10 %
- от 10 до 15 години трудов стаж – 15 %
- от 15 до 20 години трудов стаж – 20 %
- от 20 до 25 години трудов стаж – 25 %
- от 25 до 30 години трудов стаж – 30 %
- над 30 години – 30 % + 1 % за всяка година над 30.

Чл.67. За работа при специфични условия на труд се заплаща допълнително трудово възнаграждение въз основа на комплексна оценка на условията на труд. Размерът се определя на основание действащата нормативната уредба, като за 1 точка се заплащат 0.30 лева.

Чл.68. На работниците и служителите, работещи в условията на Пристанище Варна Запад се заплаща допълнително трудово възнаграждение в размер 0.70 лева за всеки отработен час.

Чл.69. При намалено работно време за работа при специфични условия на труд се изплащат договореното трудово възнаграждение и другите права на работника или служителя за пълно работно време.

Чл.70. При влязло в сила увеличение на работни заплати, разценки и допълнителни трудови възнаграждения на работник, който към или след тази дата е бил в платен отпуск, към възнаграждението за платен отпуск се заплаща добавка, изчислена с процента на увеличение на новото и предишното брутно трудово възнаграждение.

Чл.71. При уволнение поради закриване на предприятието или част от него, съкращаване в щата, намаляване обема на работа и спиране на работа за повече от 30 дни, работодателят изплаща на работника или служителя обезщетение в размер на brutното му трудово възнаграждение за срок от 1 месец.

Чл.72. При прекратяване на трудово правоотношение с работник или служител поради болест на основание чл.325 т.9 и чл.327 т.1 от КТ, работодателят изплаща на същия обезщетение в размер на 2 brutни трудови възнаграждения. Същото може да бъде получено, ако работника или служителя има най-малко 5 години трудов стаж и през последните 5 години трудов стаж не е получил обезщетение на същото основание.

Чл.73. При прекратяване на трудовото правоотношение, след като работника или служителя е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, независимо от основанието на прекратяването,

работодателят изплаща на същия:

- 2 брутни трудови възнаграждения, ако е работил при същия работодател до 10 години

- 6 брутни трудови възнаграждения, ако е работил повече от 10 последователни години при същия работодател, но не повече от 14000 лв. /четиринадесет хиляди лева/.

- 7 брутни трудови възнаграждения, ако е работил последните 15 и повече години при същия работодател, но не повече от 16 000 лв. /шестнадесетдесет хиляди лева/.

Чл.74. Работодателят заплаща пълно трудово възнаграждение на работник или служител, член на синдикална организация, страна по КТД при:

- встъпване в брак

- кръводаряване

- смърт на родител, дете, съпруг, брат или сестра и родител на другия съпруг или други роднини по права линия

- освобождаване от работа за 4 часа на майките в първия ден на отвеждане децата им в ясла или детска градина и първия учебен ден за първи клас.

Чл.75. На работници или служители, участващи в преговори по КТД в дните по график на работа се заплаща пълното трудово и допълнителните трудови възнаграждения.

Чл.76. За справки по нарядите на бригадирите се осигурява 2 смени месечно, като им се заплаща средна тарифна ставка и допълнителните трудови възнаграждения.

Чл.77. На бригадирите, поради възложените им и ръководни функции са заплаща допълнително трудово възнаграждение:

- бригадири в ТРД – 25 лева

- бригадири в отдели Енергиен, Ремонтна работилница и Текущо поддържане – 15 лева.

ГЛАВА ШЕСТА

ОБЩЕСТВЕНО ОСИГУРЯВАНЕ И ЗАСТРАХОВАНЕ

Чл.78. Работодателят, съгласувано със синдикатите, страна по КТД осигурява всички работници и служители съгласно Закона и нормативните

документи.

Чл.79. Синдикатите, страна по КТД се поканват за участие при определяне условията по сключване на договора – застраховка "Живот".

Чл.80. При наличие на финансови средства и след споразумение на страните по КТД, работодателят извършва допълнително пенсионно осигуряване на работниците и служителите.

ГЛАВА СЕДМА

ЗДРАВΟΣЛОВНИ И БЕЗОПАСНИ УСЛОВИЯ НА ТРУДА

Чл.81. На основание чл.27, ал.1 от Закона за здравословни и безопасни на труд в "Пристанище Варна" ЕАД функционира Комитет по условия на труд. Заповедта за състава на Комитета, както и протоколи от решенията им се предават на страните по КТД.

Чл.82. Работодателят осигурява обслужване на работниците и служителите от служби по трудова медицина след сключен договор със здравно заведение съгласно Наредба № 14 от 07.08.1998 година за службите по трудова медицина.

Чл.83. Работодателят разработва и утвърждава правила за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд съгласно нормативните документи, информира работниците и служителите за опасностите произтичащи от обработката на товари като предоставя информация във връзка осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд.

Чл.84. Работодателят провежда периодично инструктаж и обучение с изпит на работниците и служителите по правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд.

Чл.85. Работодателят осигурява санитарно-битово, медицинско и стоматологично обслужване, както и периодични медицински прегледи на всички работници и служители съгласно нормативните документи. Разходите са за сметка на работодателя.

Чл.86. Работодателят осигурява на работниците и служителите безплатно специално работно облекло, лични предпазни средства, безплатна храна и препарати за лична хигиена. С негова заповед се определя комисия от страните по КТД, която приема съответните

приложения и правилници. Последните са неразделна част от КТД.

Чл.87. Работодателят извършва за своя сметка необходимите замервания, свързани със здравословните и безопасни условия на труд при писмено поискване на Комитета по условия на труд, съгласувано с Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда".

Чл.88. Работникът или служителят има право да откаже изпълнението или преустанови работата при възникване на сериозна и непосредствена опасност за живота или здравето му като незабавно уведоми прекия си ръководител. Продължаването на работата се допуска само след отстраняване на опасността и по нареждане на работодателя или непосредствения ръководител.

Чл.89. Работодателят е длъжен да взема мерки за предотвратяване и намаляване на трудовите злополуки и на общите и професионалните заболявания.

Чл.90. Работодателят е длъжен всяко тримесечие да прави анализ на трудовия травматизъм и професионална заболеваемост, станали в "Пристанище Варна" ЕАД и набеязва мерки за премахването им.

ГЛАВА ОСМА

СОЦИАЛНО-БИТОВО И КУЛТУРНО ОБСЛУЖВАНЕ В ПРЕДПРИЯТИЕТО

Чл.91. Работодателят осигурява и финансира средства за социално-битово и културно обслужване в предприятието.

Чл.92. Средствата се разпределят:

- при ползване на платен годишен отпуск
- транспортно обслужване на работниците и служителите
- лекарствените и стоматологични средства и материали
- издръжка на стоматологични кабинети
- медицинско обслужване от здравни заведения
- медицински процедури
- безплатна храна
- почивни и спортни бази
- библиотека
- други по споразумение

Чл.93. На работниците и служителите, не ползващи служебен

транспорт, Работодателят заплаща стойността на билетите за обществен транспорт до местоработата и обратно.

Чл.94. При ползване на платен годишен отпуск през текущата година работници и служители, членове на синдикатите, страна по КТД и присъединилите се към него получават еднократно сумата от 200.00 лева /двеста лева/. При писмен отказ от страна на работодателя да ползват платен годишен отпуск през годината, то те ползват и тази сума през следващата година.

Чл.95. При наличие на финансови средства по повод празници, работниците и служителите получават допълнителни суми. Размерът на същите се уговаря след Споразумение между страните по КТД.

Чл.96. Със заповед на работодателя функционира комисия съставена от страните по КТД за ползване на наличния жилищен фонд. Правилника за работа и решенията на комисията се предават на страните по КТД.

Чл.97. Социалните фондове и формите за социално обслужване могат да се ползват и от семействата на работниците и служителите, след споразумение между страните по КТД.

Чл.98. На работници и служители, членове на синдикатите, страна по КТД, изпаднали в тежко материално положение поради болест, продължила 45 и повече дни се изплаща еднократна парична помощ в размер на 1 минимална работна заплата за страната. Молбата се заверява от синдикалното ръководство, в което членува.

Чл.99. Деца на работници или служители, починали вследствие на трудова злополука не по тяхна вина, получават месечна социална помощ в размер на 1 минимална работна заплата за страната докато продължават образованието си в основно или средно учебно заведение, но не повече от 25 годишна възраст.

Чл.100. (1) Работниците и служителите имат право на средства за безплатна храна, за всеки отработен ден. Стойността на безплатната храна за работниците и служителите е:

- 7.80 лева за 8 часова смяна
- 11.70 лева за 12 часова смяна

(2) Всеки работник и служител има право на сума в размер до 60.00 лева за един месец, под формата на ваучер за храна. Работниците и служителите нямат право на сумата по тази алинея за времето през което не им се начислява и изплаща възнаграждение на основание чл.128 и чл.177 от Кодекса на труда.

(3) Работодателят осигурява средствата по ал.1 и ал.2 и ги изплаща едновременно с работната заплата. Не се допуска авансово изплащане.

Чл.101. Работодателят изплаща еднократно или на части сумата до 100 лева годишен лимит срещу представени рецепти и касови бележки за лекарствени средства.

Чл.102. Работодателят изплаща до 1000 лева разходите за погребение на работник или служител срещу представени фактури.

Чл.103. Отделите Ремонтна работилница, Текущо поддържане, Тилова механизация и Енергиен извършват услуги на работници или служители на "Пристанище Варна" ЕАД по ред, утвърден от работодателя. В цената не се включват режимните разноски.

Чл.104. Пенсионерите на "Пристанище Варна" ЕАД ползват следните социални придобивки:

- служебен пристанищен транспорт
- библиотека

ГЛАВА ДЕВЕТА

СПЕЦИАЛНА ЗАКРИЛА НА НЯКОИ КАТЕГОРИИ РАБОТНИЦИ И СЛУЖИТЕЛИ

Чл.105. На основание чл.315 КТ, Наредбата за трудоустрояване и Наредба № 8 от 22.06.1987 год. в "Пристанище Варна" ЕАД се определят ежегодно броя на работните места, подходящи за трудоустрояване на лица с намалена трудоспособност. Те са 7 % от общия брой на работниците и служителите. Броя по длъжности се съгласува със синдикатите, страна по КТД.

Чл.106. Бременна работничка или служителка от Варна Запад се премества във Варна Изток при наличие на подходяща работа или на същата работа при облекчени условия за времето на предписанието на здравните органи. Работодателят не може да командирова бременна жена, а майка с дете до 3 годишна възраст – само с писменото и съгласие.

Чл.107. При сключване на трудови договори с физически здрав работник или служител на длъжност за трудоустроени, в заповедта се посочва, че се назначава до поява на трудоустроено лице.

Преназначаването на друга длъжност се извършва при наличие на свободни места и със съгласието на работодателя.

ГЛАВА ДЕСЕТА

СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ

Чл.108. Синдикалните организации, страна по КТД са равнопоставени за действието на КТД, както и при осъществяване на синдикалната им и дейност.

Чл.109. В "Пристанище Варна" ЕАД действа Съвет за социално сътрудничество (ССС), съгласно споразуменията на ниво бранш и отрасъл.

Чл.110. Синдикалните организации, страна по КТД участват в подготовката на всички правилници и наредби, свързани с трудовите отношения.

Чл.111. Работодателят запознава синдикатите, страна по КТД с всички действия на ръководството и по-горни нива по процесите на реструктурирането и задължително ги поканва в комисии, работещи на ниво предприятие.

Чл.112. Синдикалните ръководства на подписалите КТД осигуряват безплатна трудово-правна консултация на своите членове и по тяхно искане ги представляват като пълномощници пред съда.

Чл.113. Работник или служител, синдикална организация, страна по КТД имат право на своевременна, достоверна и разбираема икономическа и финансова информация, нужна им и за правата и задълженията им, както и при прекратяване на трудово правоотношение. Работодателят е задължен да даде обективна и справедлива характеристика и препоръка на работник или служител при негово писмено искане.

Чл.114. Синдикалните организации имат право на сигнални функции за нарушения на трудовото законодателство по чл.406 от КТ.

Чл.115. За осъществяване на синдикалната си дейност, работодателя предоставя на синдикатите, страна по КТД безвъзмездно:

- помещения за офиси
- обзавеждане, ремонт и разходи за отопление и осветление
- зали за събрания и конференции
- вътрешно пристанищни, градски и междуградски телефонни постове
- достъп до факс, телексна и преснемаща техника, компютри,

канцеларски материали и пособия

- пристанищен транспорт

Чл.116. Щатните синдикални председатели на синдикатите, страна по КТД, ползват всичко договорено в този КТД.

Чл.117. Работодателят осигурява в рамките на работното време провеждане на съвещания, събрания, конференции и други, но не повече от 4 часа месечно.

Чл.118. Работодателят приема събирането на синдикалния членски внос на синдикатите, страна по КТД след писмено желание на синдикалния член.

ГЛАВА ЕДИНАДЕСЕТА

ТРУДОВИ СПОРОВЕ

Чл.119. Трудови са споровете относно възникването, съществуването, изпълнението и прекратяването на трудовите правоотношения, както и споровете по изпълнение на клаузи от този КТД.

Чл.120. В "Пристанище Варна" ЕАД действа Съвет за социално сътрудничество (ССС) за защита на колективните, социални и икономически интереси на работниците и служителите. Правилникът на СССР е неразделна част от КТД.

Чл.121. При непостигнато споразумение между страните или някоя от тях откаже да преговаря, всяко от тях може да потърси правата си до Националния институт за помирение и арбитраж към Министъра на труда и социалната политика или по Закона за уреждане на колективните трудови спорове (ЗУКТС).

Чл.122. По време на стачка работодателят е длъжен да спазва изискванията по локаут от ЗУКТС.

Чл.123. Всяко споразумение между страните по колективните, социални, икономически интереси и КТД, постигнато по време на преговори, арбитраж или стачка, както и арбитражното решение е задължително за тях и подлежи на незабавно изпълнение.

ГЛАВА ДВАНАДЕСЕТА

ДОПЪЛНИТЕЛНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Чл.124. Синдикатите съдействат за изпълнение на този КТД.

Чл.125. Работодателят 2 пъти в месеца в определен ден и час приема и изслушва работниците или служителите по лични проблеми, а по тяхно искане и в присъствието на синдикалния председател.

Чл.126. Всички отдели и служби съдействат за издаване на необходимите документи на работници или служители.

Чл.127. Приемането на молби, жалби, обяснения, сигнали, предложения и други става по законов път или по договореностите в този КТД.

Чл.128. Работодателят предоставя на страните по този КТД копия от заповеди, свързани с изменения по КТД, предизвикани от промяна на закона и нормативните документи.

Чл.129. Работодателят е длъжен при поискване от страните по КТД да им предостави информацията на основание чл.52, Глава VI, Раздел II от КТ.

Чл.130. Всички изменения на законодателството и нормативните документи своевременно се договарят и отразяват в КТД. Срокът за подписване на договореностите не може да бъде по-голям от 1 месец.

Чл.131. Този КТД може да бъде изменен и допълнен при взаимно съгласие на страните по него. Всяка от страните, подписали КТД може да прави предложение за изменение и допълнение на същия. Преговорите започват до 10 дни след внасяне на предложението и се подписват в срок не по-голям от 1 месец от внасяне на предложенията. Взетите решения и подписани споразумения се предават на страните в 5 дневен срок чрез деловодството на "Пристанище Варна" ЕАД.

Чл.132. Този КТД се сключва и подписва в писмена форма в 7 екземпляра – по един за страните и един за Инспекцията по труда – град Варна. Вписването в регистъра на Инспекцията по труда се извършва с писмено заявление на страните.

Чл.133. Този КТД влиза в сила от 01.01.2010 година и има срок на действие до 31.12.2011 година.

Чл.134. Всяка от страните, подписали този КТД, както и всеки работник или служител, спрямо когото КТД се прилага, има право да

предяви иск пред съда за обявяване на недействителност на КТД или на отделни негови клаузи, ако противоречат на закона или го заобикалят.

**ИЗПЪЛНИТЕЛЕН ДИРЕКТОР
"ПРИСТАНИЩЕ ВАРНА" ЕАД**

/Данаил Стоянов Папазов/



СПР КНСБ ВАРНА ИЗТОК

/Тимка Симеонова Филчева/

СПР КНСБ ВАРНА ЗАПАД

/Пенка Атанасова Илиева/

СС "ПОДКРЕПА"

/Александър Николов Янчев/

**СИНДИКАТ НА ДОКЕРИ
ВАРНА**

/Тодор Панайотов Градинаров/