

## **КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР**

### **„ВОДОСНАБДЯВАНЕ И КАНАЛИЗАЦИЯ” ООД ВАРНА**

Днес, 01.01.2008г. в гр.Варна, на основание чл.51а КТ се сключи настоящия Колективен трудов договор между “Водоснабдяване и канализация” ООД-Варна, представлявано от Валентин Донев Вълканов-Управител, наричан по-нататък за краткост РАБОТОДАТЕЛ-от една страна и работниците и служителите в Дружеството, представлявани от: КТ “Подкрепа”, представена чрез Иванка Колева Стоянова-Председател на Синдикална секция и КНСБ, представена чрез Ангел Стоянов Петков-Председател на Основна синдикална организация, наричани по-нататък за краткост СИНДИКАТИ, от друга страна.

#### **РАЗДЕЛ I**

#### **ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ**

##### **ЦЕЛ НА КОЛЕКТИВНИЯ ТРУДОВ ДОГОВОР**

Чл.1 Чрез договаряне на процедури, принципи и правила да се осигури справедливост при уреждане на трудовите, социалните и осигурителни отношения между работниците и служителите и Работодателя.

##### **СТРАНИ ПО КОЛЕКТИВНИЯ ТРУДОВ ДОГОВОР**

Чл.2 /1/ Работодателят като страна по КТД представлява и защитава стопанските и икономически интереси на Дружеството.

/2/ Синдикатите като страна по КТД представляват и защитават интересите на своите членове, обединени в синдикални организации.

Чл.3 Взаимоотношенията на страните при изпълнението на КТД се основават на взаимно доверие и лоялност, избягване на конфронтацията и недопустимост на действия, нарушаващи условията на договора.

##### **ПРЕДМЕТ НА КОЛЕКТИВНИЯ ТРУДОВ ДОГОВОР**

Чл.4 /1/ Този КТД урежда въпросите на трудовите и осигурителните отношения, които не са уредени с повелителни разпоредби на закона; трудовата заетост; квалификацията и преквалификацията; работното време, режим на труд и почивка; работната заплата; допълнителните възнаграждения и обезщетения; социално-битовото и културно обслужване; безопасните и здравословни условия на труд; социалното партньорство.

/2/ Постигнатите договорености по предходната алинея са задължителни и са минимална база за сключване на индивидуалните трудови договори, когато касаят работници и служители, обхванати от КТД.

/3/ Постигнатите на по-високо ниво /отраслови и браншови КТД/ по-благоприятни договорености, се прилагат автоматично.



/4/ Договореностите, които са по-неблагоприятни или противоречат на КТД се считат за недействителни след обявяването им за такива от съда.

/5/ Вътрешните нормативни актове и разпоредби, които противоречат на КТД подлежат на привеждане съобразно клаузите на договора.

## **ДЕЙСТВИЕ НА КОЛЕКТИВНИЯ ТРУДОВ ДОГОВОР**

Чл.5 /1/ Клаузите на КТД се прилагат за всички членове на Синдикатите-страна по договора.

/2/ Работниците и служителите, нечленуващи в Синдикатите, могат да се присъединят към договора след като:

1.подадат индивидуално писмено заявление за присъединяване до една от страните, подписала КТД, която уведомява другата.

2.заплащат ежемесечно парична вноски в размер на 1.5 % /едно точка пет процента/ от брутното си трудово възнаграждение.

/3/ КТД има действие за присъединилите се занапред след датата на първата вноски по т.2.

/4/ При нарушаване на едно от условията по предходната алинея, присъединяването се счита за прекратено и може да бъде подновено само след като бъде повторена процедурата по ал.2, т.1 и 2.

Чл.6 /1/ КТД влиза в сила от датата на подписването му и действа за срок от 2 /две/ години.

/2/ Страните са длъжни до изтичане на действието на КТД да подпишат нов.

## **ТРУДОВА ЗАЕТОСТ**

Чл.7 /1/ В индивидуалния трудов договор на работника или служителя се вписва: работното място /включително населеното място/; професионалната квалификация и характера на работа; основното трудово възнаграждение и допълнителните трудови възнаграждения; продължителността на трудовия договор; срок на предизвестие; задължение за работниците и служителите да не извършват за своя или чужда сметка стопанска дейност в пределите на осъществявания предмет на дейност на Дружеството.

/2/ Длъжностната характеристика е неделима част от индивидуалния трудов договор и копие от нея се връчва на работника или служителя срещу подпис.

/3/ При сключване на индивидуалния трудов договор Работодателят запознава работника или служителя с Правилника за вътрешния трудов ред в Дружеството срещу подпис.

Чл.8 Срокът на предизвестие при прекратяване на безсрочен трудов договор е 30 /тридесет/ дни.

Чл.9 /1/ Работодателят е длъжен да осигури пълна заетост на работниците и служителите. Под пълна заетост се разбират условията, при които през законоустановеното работно време работниците и служителите могат да заработят 100% от уговореното индивидуално трудово възнаграждение.

/2/ При възникване на затруднения при осигуряване на пълна заетост Работодателят е длъжен да представи на Синдикатите пълна и обективна информация за техните причини и мерките за преодоляването им.

/3/ Представители на Синдикатите присъстват на оперативките на ръководния състав на Дружеството.



Чл.10 Работодателят прилага правила, нормативи и норми за определяне на необходимите работни места за осигуряване на производствените процеси в Дружеството.

Чл.11 Когато в резултат от въвежданите промени в организационната или производствена структура се изменят характеристиките на работните места, Работодателят изготвя нови длъжностни характеристики и изисквания за заемането им, като ги предоставя на работниците и служителите не по-късно от един месец след уточняване на всички детайли по предстоящите промени, които са задължителни за работника или служителя.

Чл.12 При предстоящи или извършващи се съкращения Работодателят преустановява приемането на външни работници и служители, ако в Дружеството има такива с необходимата квалификация за съответното работно място.

Чл.13 /1/ При масови уволнения по смисъла на § 1, т.9 от ДР на КТ Работодателят прилага следната процедура:

1.уведомява в 14-дневен срок преди извършване на уволненията Синдикатите с писмени обосновки за:

а) икономическото и финансово състояние на Дружеството и перспективата за неговото развитие през следващия период;

б) целесъобразност от закриване на работните места /нормативно основание за това/;

в) брой на предлаганите за уволнение длъжности общо за Дружеството;

2.уволненията се предприемат като крайна мярка, след изчерпване на всички други възможности, свързани с реструктуриране и съкращаване на материалните разходи.

/2/ В 14-дневен срок от получаване на информацията по чл.13, т.1 Синдикатите са длъжни писмено да изразят становището си.

*Чл.14 (1) Работодателят може да прекрати трудово правоотношение с работник или служител на основание чл.328, ал.1, т.2, предложение второ и т.3 КТ, след предварително писмено съгласие на ръководството на синдикалната организация в предприятието.*

*Синдикалното ръководство в срок до 5 (пет) работни дни от писменото поискване, получено от председателя на синдикалното ръководство или упълномощени от него лица, взема решение за даване на съгласие или отказ.*

*(2) Работодателят прекратява трудово правоотношение с работник или служител на основание чл.328, ал.1, т.2, предложение първо и т.4 КТ след предварително писмено уведомяване на съответния Синдикат.*

Чл.15 При съкращения на над 10% от списъчния състав на работниците и служителите в Дружеството Работодателят е длъжен да спазва следните приоритети:

1.първо се прекратяват договорите на работниците и служителите, които са пенсионери или са придобили право на пенсия са осигурителен стаж и възраст, както и тези, които са участници в търговски дружества или имат регистрирани фирми като еднолични търговци;

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

3.съкращават се лица, наети по втори трудов договор;



4.предлага се на подлежащите на съкращаване работници и служители да заемат свободни работни места в Дружеството.

## **РАЗДЕЛ II**

### **КВАЛИФИКАЦИЯ И ПРЕКВАЛИФИКАЦИЯ**

Чл.16 /1/ Процесът на професионална квалификация и преквалификация се реализира при взаимодействие между страните по КТД.

/2/ Работодателят предлага списък на професиите и видовете длъжности за квалификация и преквалификация на работниците и служителите в тясна връзка с развитието и изменението на трудово-производствената дейност.

/3/ Този списък се изготвя ежегодно в сътрудничество между страните по КТД, като отразява потребностите от обучение за:

- 1.придобиване на начална квалификация;
- 2.повишаване на квалификацията;
- 3.преквалификация.

/4/ Работодателят осигурява за своя сметка различни форми за квалификация и преквалификация, отговарящи на реалните условия и особености на трудовата дейност на Дружеството.

/5/ Работниците и служителите полагат системно грижи за повишаване на собствената си квалификация и преквалификация, съобразявайки се с предложените професии и видове дейности в списъка по ал.2.

Чл.17 /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 Дружеството и поддържане квалификационното равнище на заетите.

/3/ Работодателят може да изпраща на обучение за повишаване на квалификацията или за преквалификация работник или служител за срок до три месеца без негово съгласие, ако обучението е в населеното място, определено с индивидуалния трудов договор като място на работа. За по-дълъг срок или в друго населено място е необходимо писменото съгласие на работника или служителя.

/4/ Работодателят осигурява условия за участие на работниците и служителите в курсове и обучения, свързани с трудовата им дейност в Дружеството.

## **РАЗДЕЛ III**

### **РАБОТНО ВРЕМЕ, РЕЖИМ НА ТРУД И ПОЧИВКА**

Чл.18 /1/ Работодателят е длъжен да покани Синдикатите за участие в подготовката за изменението и допълнението на действащия Правилник за вътрешния трудов ред в Дружеството.

/2/ Работното време в Дружеството, режимът на труд и почивка се определят с Правилника за вътрешен трудов ред.



Чл.19 /1/ По производствени причини Работодателят може с писмена заповед да удължава работното време през едни работни дни и да го компенсира чрез съответното му намаляване през други. Удължаването на работното време може да бъде извършено след предварително писмено съгласие от страна на Синдикатите.

/2/ Удължаването на работното време по ал.1 се допуска за срок до 50 работни дни през една календарна година, но за не повече от 15 работни дни последователно.

/3/ В случаите по ал.1 Работодателят е длъжен да компенсира удължаването на работното време чрез съответното му намаляване в срок до 3 месеца за всеки удължен работен ден. Когато Работодателят не компенсира удължаването на работното време в посочения срок, работникът или служителят има право сам да определи времето, през което ще се компенсира удължаването на работното време чрез съответното му намаляване, като уведоми за това Работодателя писмено поне две седмици предварително.

Чл.20 Синдикатите съдействат за спазването на работното време и уплътняването му при осигурени от Работодателя условия чрез предлагане на мерки и санкции при нарушаване правилата на вътрешния трудов ред.

Чл.21 Синдикатите могат да съдействат на Работодателя при реализиране на имуществената отговорност на работник или служител за претърпяната загуба, поради виновно поведение на извършителя.

Чл.22 При явяване на работник и 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 се отстранява от работа. Това време се счита за неявяване на работа.

Чл.23 Работник или служител, за който е констатирано неспазване правилата за здравословни и безопасни условия на труд или неизползване на специалното работно облекло или на лични предпазни средства, носи дисциплинарна отговорност и се отстранява от работното място до изпълнение на изискванията. През времето докато трае отстраняването, работникът или служителят не получава трудово възнаграждение.

Чл.24 Размерът на основния платен годишен отпуск е 23 работни дни.

Чл.25 На работниците и служителите, които работят в Дружеството и са членове на едно семейство се осигурява ползването най-малко на половината платен годишен отпуск едновременно, ако те изявят такова желание.

Чл.26 /1/ Платеният годишен отпуск може да се ползва наведнъж или на части, от които Работодателят осигурява при производствена възможност минимум 10 /десет/ дни през лятото.

/2/ При съставяне на график за ползването на отпуските, същият е задължителен за работниците и служителите.

Чл.27 Жените-майки ползват допълнителен платен отпуск по чл.168 КТ по реда, посочен в него, както следва:

- 1.на майки с до две деца под 18г.-2 (два) дни;
- 2.на майки с три и повече деца-4 (четири) дни.

Чл.28 (1) Работодателят осигурява на родител, който се грижи сам за дете до четиринадесет години по един ден платен отпуск в месеца без натрупване.

(2) Отпускът по ал.1 се разрешава след представяне на съответен оправдателен документ за целевото му ползване.

Чл.29 Размерът на допълнителния платен годишен отпуск по чл.156, т.1 КТ е както следва: за работа във вредни условия 6 (шест) работни дни и 7 (седем) работни дни за работа при специфични условия по приложен списък, одобрен от Работодателя след консултации със Синдикатите.



Чл.30 /1/ На работниците и служителите се полага допълнителен платен отпуск за изпълнение на граждански и обществени задължения при представяне на съответен оправдателен документ, както следва:

- 1.при встъпване в брак-3 (три) работни дни;
- 2.при раждане на дете-3 (три) дни на съпруга на майката;
- 3.при смърт на родител, дете, съпруг, брат, сестра и родител на другия съпруг или други роднини по права линия-3 (три) работни дни;
- 4.при кръводаряване-за деня на прегледа и кръводаряването, както и ден след него;
- 5.когато е отправено предизвестие от Работодателя за прекратяване на трудовото правоотношение-по 1 (един) час и 30 (тридесет) минути дневно за дните на предизвестията. От това право не може да се ползува служител, който работи 7 (седем) или по-малко часове.

/2/ През време на отпуските по ал.1 на работника или служителя се изплаща възнаграждение, съгласно чл. 177 КТ.Чл.31 За осъществяване на синдикална дейност членовете на нещатаните синдикални ръководства имат право на 52 часа платен отпуск в рамките на календарната година. Този отпуск се ползва след представяне на списък-удостоверение, в който се посочват работниците и служителите, заемащи съответната синдикална длъжност и препис от протокола от събранието на синдиката, в който са били избрани на съответната длъжност.

#### РАЗДЕЛ IV РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл.32 Работодателят в 30-дневен срок след подписване на КТД, съгласува със Синдикатите Вътрешни правила за работната заплата /ВПРЗ/ в Дружеството, в които са посочени размерите на допълнителните трудови възнаграждения, и критериите, въз основа на които те ще бъдат изплащани.

Чл.33 В индивидуалния трудов договор се определят и допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер.

Чл.34 Минималната работна заплата и часова ставка в Дружеството се определя с коефициент  $K=1.2$  към минималната работна заплата и часова ставка за страната.

Чл.35 Началната работна заплата по категории работници и служители се определя с коефициент “К” към минималната работна заплата за Дружеството, както следва:

Степен на образование	Средно образование	Висше образование
Категория персонал		
1.Ръководни служители	2.2	2.6
2.Аналитични специалисти	2.0	2.4
3.Техници и други приложни специалисти	2.0	2.2
4.Административен персонал	1.8	2.0

Квалификация Категория работници	Ниска	Средна	Висока
7.Квалифицирани производствени работници	1.5	1.7	2.0
8.Оператори на машини, съоръжения и работници по	1.4	1.6	2.0



монтаж на изделия			
-------------------	--	--	--

9.Професии, неизискващи специална квалификация К=1.1.

Чл.36 Индивидуалното основно месечно трудово възнаграждение може да нараства до 60% (шестдесет процента) от определеното начално основно трудово възнаграждение, съгласно ВПОРЗ.

Чл.37 /1/ Фонд работна заплата нараства с не по-малко от 20% (двадесет процента) всяка календарна година за срока на договора.

/2/ Нарастването на основното трудово възнаграждение на работниците и служителите става поетапно с не по-малко от 20% (двадесет процента) за всяка календарна година, като за първото полугодие нарастването е с не по-малко от 10% (десет процента), в зависимост от изпълнението на утвърдените планове и показатели, заложиени във ВПОРЗ.

Чл.38 Новопостъпил работник или служител се назначава с начално основно месечно трудово възнаграждение за съответната група, съгласно ВПОРЗ.

Чл.39 При всяко изменение размера на минималната работна заплата за страната Работодателят е длъжен да преведе от същия месец договорените трудови възнаграждения в съответствие с решението на национално ниво.

Чл.40 /1/ Допълнителното месечно стимулиране на работниците и служителите е обвързано с изпълнението на утвърдените планове, показатели и критерии, заложиени във ВПОРЗ.

/2/ Разпределението на средствата по предходната алинея се съгласува между ръководителя на ЕТР или отдела и представителите на Синдикатите в съответната структура. Тяхното предложение се одобрява от Работодателя.

Чл.41 Работодателят може да налага удръжки от трудовото възнаграждение само по реда на чл.272 КТ, извън случаите, посочени в гл.Х, раздел II КТ.

Чл. 42 Трудовото възнаграждение се изплаща два пъти в месеца, както следва:

1.аванс до 28-мо число на текущия месец в размер до 50% (петдесет процента) от основното трудово възнаграждение.

2.остатъкът от трудовото възнаграждение до 15-то число на следващия месец.

Чл.43 Работодателят консултира със Синдикатите промени на средствата за работна заплата.

Чл.44 В случай на инфлация по-голяма от 20% (двадесет процента) месечно страните по КТД преминават на ежемесечно договаряне.

## РАЗДЕЛ V

### **ДОПЪЛНИТЕЛНИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ И ОБЕЗЩЕТЕНИЯ**

Чл.45 При условията на чл.259 КТ заместващият работник или служител има право на допълнително възнаграждение в размер от 10% (десет процента) до 30% (тридесет процента) от основното трудово възнаграждение на замествания за съответния период.

Чл.46 За всеки отработен нощен час се заплаща допълнително трудово възнаграждение в размер на 0.30лв./час (тридесет стотинки).

Чл.47 За всеки час положен извънреден труд на работника или служителя се заплаща трудово възнаграждение, равно на часовата му заплата по трудов договор, увеличена с коефициент К, както следва:

1.за работа през работни дни К = 1.6

2.за работа през почивни дни К = 1.85

3.за работа през дните на официални празници К = 2.1





4.за работа при сумарно изчисляване на работното време

K=1.6

Чл.48 (1) За придобит трудов стаж и професионален опит, на работниците и служителите страна по този БКТД, се заплаща допълнително месечно възнаграждение в процент върху основната работна заплата, определена с индивидуалния 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 на 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, които са придобили трудов стаж и професионален опит в други предприятия от бранша, новият работодател зачита целия размер на този трудов стаж и професионален опит, независимо от заеманата в тези предприятия работа, длъжност или професия.*

*(6) За новопостъпили по трудово правоотношение работници и служители, които са придобили трудов стаж и професионален опит в предприятия извън бранша, новият работодател отчита и признава целият размер на трудовия стаж и професионален опит, придобит до дата 01.07.2007г. независимо от длъжността, работата или професията, която са изпълнявали дотогава.*

*(7) За новопостъпили по трудово правоотношение работници и служители, които са придобили трудов стаж и професионален опит в предприятия извън бранша след 01.07.2007г., новият работодател отчита и признава целият размер на трудовия стаж и професионален опит, придобит на същата работа, длъжност или професия.*

*(8) За новопостъпили работници и служители, които са придобили трудов стаж и професионален опит в предприятия извън бранша след 01.07.2007г., новият работодател отчита целият размер на трудовия стаж и професионален опит при условия за зачитане на сходния характер на длъжността:*

*-образование;*

*-квалификация;*

*-придобити знания и умения;*

*-длъжностна характеристика.*

(9) На ниво предприятие работодателите съвместно със синдикатите могат да определят с ВПРЗ система за оценка на условията по ал.8.





Чл.49 За времето, през което работникът или служителят е на разположение на Работодателя и се намира извън територията на предприятието в място, уговорено между тях, се заплаща допълнително трудово възнаграждение за всеки час или част от него в размер на 0.12лв./час (дванадесет стотинки), а през национални празници-0.25лв./час (двадесет и пет стотинки).

Чл.50 /1/ При неявяване на работа поради природни или обществени бедствия работникът или служителят получава 100% (сто процента) от brutното си трудово възнаграждение за времето, през което е бил възпрепятстван.

/2/ Когато работник или служител е взел участие в спасителни работи при природни или обществени бедствия той получава възнаграждение, увеличено с 50% (петдесет процента) от brutното му трудово възнаграждение.

Чл.51 /1/ При прекратяване на трудовото правоотношение на основание чл.328, ал.1, т.1, 2, 3 и 4 КТ, Работодателят изплаща обезщетение, в едномесечен срок от датата на прекратяването, при непрекъснат трудов стаж в Дружеството, както следва:

- 1.от 3г. до 10г.-три brutни трудови възнаграждения;
- 2.над 10г.-пет brutни трудови възнаграждения.

/2/ Обезщетението по предходната алинея се изплаща при условия и ред, определени от Съвета за социално партньорство.

Чл.52 При прекратяване на трудовото правоотношение поради болест (чл.325, т.9 КТ и чл.327, т.1 КТ) работникът или служителят има право на обезщетение в размер на шест brutни работни заплати, при пет години трудов стаж и ако през последните пет години не е получавал обезщетение на същото основание.

Чл.53 Работодателят осигурява безплатна храна и/или добавки към нея за работниците и служителите, които работят в производства със специфичен характер и организация на труд.

Чл.54 /1/ На основа на оценката на риска, Работодателят, след консултации 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 е в размер не по-малък от 2.50лв. (два лева и петдесет стотинки) за всеки отработен ден.

/3/ Стойността на тонизиращите и ободряващите напитки е в размер не по-малък от 1.50лв. (един лев и петдесет стотинки) 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.

## РАЗДЕЛ VI

### СОЦИАЛНО - БИТОВО И КУЛТУРНО ОБСЛУЖВАНЕ (СБКО)

Чл.55 /1/ Средствата за социално-битово и културно обслужване на работниците и служителите са в размер на 10% (десет процента) годишно от начислените средства за работна заплата.

/2/ Работодателят осигурява стоматологично обслужване на работниците и служителите в кабинет на територията на Дружеството.

/3/ Работодателят осигурява средства за поддържане на социално-битови и почивни бази, обезпечавачи почивното дело на работниците и служителите.

Чл.56 Работодателят осигурява при финансови възможности средства във връзка с Коледа и деня на Дружеството.

Чл.57 Работодателят осигурява по предложение на Синдикатите и представяне на съответни оправдателни документи средства в размер на три минимални работни заплати за страната на работници и служители при:

- 1.раждане на всяко дете;



- 2.сключване на граждански брак;
  - 3.смърт на работник или служител при условията на чл.38 БКТД.
- Чл.58 Приходите от социалните обекти се отнасят към фонд СБКО.

Чл.59 /1/ Паричните вноски по чл.5, ал.2, т.2 КТД се внасят в специална банкова сметка и се разходват в интерес на социалната политика на Дружеството за подпомагане на работниците и служителите, за които се прилага КТД.

/2/ Страните по КТД имат право на разпореждане и контрол върху разходването на сумата от събраните вноски за присъединяване.

Чл.60 Работниците и служителите взимат ежегодно участие в Спартакиадата за работещите в бранша, разходите за което са за сметка на работодателя.

Чл.61 От всички социални придобивки се ползва и Управителя.

## **РАЗДЕЛ VII БЕЗОПАСНИ И ЗДРАВΟΣЛОВНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД**

Чл.62 Работодателят комплексно осигурява здравословни и безопасни условия на труд на всички работни места на територията на Дружеството и на други обекти, обслужвани от работници и служители на Дружеството, така че всяка опасност за живота и здравето им да бъде предотвратена или намалена.

Чл.63 Работодателят създава условия за сформирание на комитети и групи по условия на труд. Мандатът на представителите на работниците и служителите е 4 години, като предсрочното му прекратяване става по реда на Закон за здравословни и безопасни условия на труд.

Чл.64 Работодателят застрахова с групова застраховка "Живот" и с комплексна здравна застраховка работниците и служителите за своя сметка, но за не повече от 50хил. лева по предложение на Синдикатите.

Чл.65 /1/ Работодателят разработва и обявява писмено или по друг подходящ начин на работните места правилата, инструкциите и специфичните производства в съответствие с изискванията на съответната нормативна документация и други актове.

/2/ Работодателят запознава работниците и служителите с необходимите инструкции за осигуряване на здравословен и безопасен труд на конкретните работни места и дейности и извършва съответно обозначаване със знаците и сигналите на безопасност на труда и противопожарната охрана.

Чл.66 /1/ Работодателят осигурява всички необходими условия вкл. и финансови, за извършване на измервания на елементите и факторите, формиращи условията на труд в Дружеството.

/2/ Основните фактори и елементи, формиращи условията на труда са: безопасност на производственото оборудване; микроклимат; чистота на въздуха; шум; вибрации; полета и лъчения; физиологични и ергономични изисквания; санитарно-битово обслужване; токсични вещества; прах; физическо натоварване; йонизиращи лъчения.

/3/ Работодателят носи отговорност за своевременно установяване и отразяване в паспортите за условия на труда /ежегодно към 31.12 на текущата година/ на данните, характеризиращи здравословните и безопасни условия на труд.

Чл.67 Работодателят е длъжен след установяване и отразяване на данните за здравословните и безопасни условия на труд в паспортите на всяко работно място да определи съвместно със Синдикатите професиите, длъжностите и работните места, които следва да получават безплатна храна и/или добавки към нея в съответствие с Наредба № 11 от 21.12.2005г. за определяне на условията и реда за осигуряване на безплатна храна и/или добавки към нея (ДВ бр.1 от 03.01.2006г.).



Чл.68 /1/ Работникът или служителят има право да откаже изпълнението на дадена задача, или да преустанови работа, когато са нарушени регламентираните норми по безопасност и хигиена на труда, след като уведоми писмено или устно съответния ръководител или Работодателя до отстраняване на опасността.

/2/ За времето, през което отказват изпълнението или преустановяват работа работниците и служителите получават brutното си трудово възнаграждение съгласно КТ и КТД.

Чл.69 /1/ Работодателят е длъжен да разработва или възлага на компетентни специалисти разработването на конкретни програми за премахване или ограничаване на вредните и опасни фактори за здравето на работниците и служителите.

/2/ Работодателят запознава Синдикатите и осигурява финансирането и практическото прилагане на разработени програми.

Чл.70 /1/ Работодателят е длъжен да осигури медицинско обслужване и създаване на нормални санитарно-битови условия.

/2/ Работодателят комплектова в съответствие с нормативните изисквания аптечки и/или аптечни чанти на работните места и ежемесечно чрез свой представител упражнява контрол за нейното ползване и доокомплектоване с необходимите медикаменти и лекарствени средства.

/3/ Работодателят организира обучението на работници и служители по правилата за оказване на първа долекарска помощ съобразно конкретните рискове за здравето на работниците и служителите при трудовата им дейност.

Чл.71 /1/ Работодателят е длъжен да организира пълен профилактичен и периодичен медицински преглед на всички работници и служители по предварителен график на съответните прегледи, като предварително запознава Синдикатите с него.

/2/ Работодателят при необходимост организира специфични профилактични медицински прегледи за определени категории работници и служители.

/3/ Работодателят ежегодно изготвя списъци по райони, подрайони, отдели и звена на работниците и служителите, подлежащи на задължителни периодични медицински прегледи.

/4/ Задължителните медицински прегледи на работниците и служителите се извършват в рамките на работното време.

/5/ Работник или служител, който не се яви на преглед или изследване, след като му е съобщено срещу подпис за това, носи дисциплинарна отговорност. Същата отговорност носят и длъжностните лица, които са възпрепятствали работници и служители да се явят на периодичен медицински преглед и изследвания.

Чл.72 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 една година, след установяване на заболяването, съпроводено със съответната документация и предложение от съответния Синдикат.

Чл.73 Работодателят е длъжен при промяна на условията на труд съвместно със Синдикатите да направи своевременно писмено предложение за промяна на работното време пред съответните държавни инстанции /МТСП и МЗ/.

Чл.74 /1/ След предварителни консултации със Синдикатите, Работодателят разработва и утвърждава списък на професиите, длъжностите и работните места, при които се изисква от работниците и служителите да ползват специално работно облекло и лични предпазни средства с вид, материал и срок на износване.

/2/ Работодателят осигурява условия и средства за съхранение на личното и специално работно облекло и личните предпазни средства на работниците и служителите.



Чл.75 Работодателят предоставя в тридневен срок от постъпване на работа безплатно работно облекло и лични предпазни средства на работниците и служителите.

Чл.76 Работодателят оборудва и поддържа санитарно-битови помещения съобразно нормативните изисквания, включващи: гардеробни за лично и работно облекло; бани; умивални; тоалетни; отоплителни уреди и вентилатори; стаи за лична хигиена на жените.

Чл.77 /1/ Работодателят провежда всички необходими видове инструктажи и обучения на работниците и служителите, като задължително се води съответната документация.

/2/ Работодателят осигурява, поддържа и своевременно ремонтира за работното оборудване, подходящо за извършваната работа или съответно приспособена за това, така че да не застрашава безопасността и здравето на хората, през целия период на използването и след бракуването му.

/3/ Монтажът, демонтажът, промяната, поддръжката и ремонта на работното оборудване се извършва само от правоспособни лица.

/4/ Работното оборудване, което създава повишена опасност за здравето и живота на работниците и служителите, задължително подлежи на специализиран контрол.

/5/ Работниците и служителите са длъжни: да почистват работните си места; да използват правилно дадените им лични предпазни средства и специално работно облекло; да използват правилно средствата за колективна защита, да не ги отстраняват и не ги изменят самоволно; да използват правилно машините, апаратите, инструментите и транспортните средства и другото работно оборудване; да уведомяват незабавно Работодателя или съответните длъжностни лица за всяка възникнала обстановка, която може да представлява непосредствена опасност за тяхното здраве.

/6/ Когато при работа се налага използването на вещества и материали, които притежават свойства, създаващи риск за здравето, Работодателят въвежда специален режим на труд, който способства за запазване на здравето и работоспособността на работниците и служителите.

## **РАЗДЕЛ VIII ВЗАИМООТНОШЕНИЯ МЕЖДУ СТРАНИТЕ**

Чл.78 Страните по КТД уреждат своите отношения въз основа на принципа на социално сътрудничество и в името на просперитета на Дружеството и на работниците и служителите.

Чл.79 /1/ Синдикатите свободно осъществяват своята дейност на територията на Дружеството.

/2/ Работодателят и съответните ръководители нямат право да се намесват в работата на Синдикатите, както и да създават пречки и ограничения за членуването в тях на работниците и служителите и осъществяването на синдикалните им права.

Чл.80 /1/ Синдикатите признават ролята на Работодателя в управлението на производствения процес и нямат право да се намесват при осъществяване на правомощията му, произтичащи от закона и КТД.

/2/ Синдикатите могат да правят предложения за усъвършенстване организацията на труда, с оглед повишаване на ефективността и качеството на работа след покана от Работодателя.

Чл.81 Синдикатите са длъжни да не предприемат стачни действия по въпроси, регламентирани с БКТД или КТД при тяхното спазване. Нарушенията на договореностите на БКТД или КТД се уреждат чрез процедурата на ЗУКТС или по съдебен ред.



Чл.82 Синдикатите са длъжни да съдействат на Работодателя при прилагане на трудовото законодателство и КТД.

Чл.83 Синдикатите са длъжни да уведомяват Работодателя в 7-дневен срок след промяна състава на синдикалното ръководство и устава, като посочват трите имена и длъжността на новите членове с копие от протокола за избор и новата редакция на устава.

Чл.84 Огласяването и разясняването на договора пред работниците и служителите е задължение на страните по КТД.

Чл.85 Възникналите трудови спорове и конфликти се решават чрез преговори по следната процедура:

1. те се разглеждат и решават в съответния район, подрайон, отдел или звено, където са възникнали, с участието на представители на Работодателя и Синдикатите;

2. при непостигане на споразумение, те се решават от Съвета за социално партньорство;

3. решението на Съвета за социално партньорство е задължително за страните по КТД, като те си запазват правото да сезират съответния компетентен орган.

Чл.86 /1/ С цел предотвратяване възникването на конфликти по въпросите на КТ и КТД в Дружеството Работодателят няма право:

1. да нарушава правата на работниците и служителите, регламентирани в КТ и КТД;

2. да възпрепятства ползването на социални придобивки;

3. да уволнява или налага дисциплинарни наказания, заради упражняване на синдикална дейност, при спазване на законоустановения за това ред;

4. да намалява заплащането или изменя индивидуалния трудов договор, освен в случаите, предвидени в закон или в КТД;

5. да възлага работа, несвойствена за трудовите задължения по длъжностна характеристика, освен в случаите, предвидени в закон или в КТД.

/2/ С цел предотвратяване възникването на конфликти по въпросите на КТ и КТД в Дружеството Синдикатите нямат право:

1. да провеждат кампании, уронващи авторитета на Работодателя;

2. да оказват синдикална защита на синдикални членове, нарушаващи КТ или други нормативни актове на трудовото законодателство и КТД.

Чл.87 Вътрешните нормативни актове, касаещи трудовите и осигурителни отношения на работниците и служителите, се разработват на основата на широк диалог със Синдикатите.

Чл.88 Синдикатите следят за спазването на ПВТР и при установяване на нарушения от работниците и служителите да уведомяват своевременно Работодателя с цел по-бързо разрешаване на проблема и за предпазване от трудова злополука.

Чл.89 Работодателят осигурява безвъзмездно събирането на синдикалния членски внос по вedomост на Синдикатите, страна по договора. Същият ежесечно се превежда по банкови сметки, както следва:

1.3а КТ “Подкрепа”-“Банка ДСК” АД-клон Варна, IBAN BG35STSA93000005872325 BIC STSABGSF.

2.3а КНСБ-“Централна кооперативна банка” АД-клон Варна, IBAN BG08CECB97901006124100, BIC CECBBSGF.

## РАЗДЕЛ IX УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ И СИНДИКАЛНА ЗАЩИТА

Чл.90 Работодателят осигурява на Синдикатите безвъзмездно необходимите консумативи, канцеларски материали, съоръжения за комуникации, помещения и др. помощни средства за осъществяване на тяхната дейност съгласно чл.46 КТ и чл.80 БКТД.



Чл.91 /1/ Работодателят е длъжен да командирова работника или служителя, определен да участва в съвещания, конференции и конгреси, след представяне на писмен документ от съответния Синдикат.

/2/ За провеждане на семинари и обучения в страната по трудовоправните и осигурителни отношения и по здравословни и безопасни условия на труд Работодателят командирова определените работници и служители за участие след представяне на писмен документ от организаторите.

Чл.92 /1/ Организационните събрания на Синдикатите се провеждат два пъти годишно в работно време след писмено уведомяване и съгласуване с Работодателя.

/2/ Събранията на първичните синдикални организации и групи се провеждат веднъж на три месеца през работно време след писмено уведомяване и съгласуване с Работодателя, като се съблюдава да не създават пречки за пряката дейност на Дружеството.

чл.93 Работодателят осигурява платено работно време 90 минути седмично на нещатаните ръководства на Синдикатите и не по-малко от един ден месечно при необходимост извън чл.159 КТ за участие в синдикални мероприятия, съгласувано с Работодателя.

Чл.94 При прекратяване на трудово правоотношение с щатен синдикален деец /възникнало от избор/, след изтичане на мандата му Работодателят го възстановява на заеманата от него преди това длъжност.

Чл.95 Работник или служител, придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, който за определен период от време е бил платен синдикален деец в Дружеството, има право на обезщетението по чл.222, ал.3 КТ.

## **РАЗДЕЛ X КОНТРОЛ И ОТЧИТАНЕ НА ИЗПЪЛНЕНИЕТО**

Чл.96 /1/ В 30-дневен срок от подписване на този КТД се създава Съвет за социално партньорство.

/2/ ССП се състои от по 3 (трима) представители на Работодателя и Синдикатите.

/3/ Първото заседание на ССП се провежда в двумесечен срок след подписването на КТД.

/4/ В едноседмичен срок след срока по предходната алинея, ССП обсъжда и приема Правилник за дейността си (органи, начин на свикване, кворум и мнозинство за взимане на решения, правомощия и др.)

/5/ Заседанията на ССП, се провеждат най-малко веднъж на 3 /три/ месеца.

Чл.97 За неизпълнение на задължения по този КТД страните носят отговорност съобразно действащото трудовото законодателство и ГПК.

Чл.98 При непостигане на споразумение в ССП споровете се решават по установения в закона ред.

Чл.99 Изпълнението на този КТД се отчита най-малко веднъж на шест месеца. Констативните нарушения се внасят за обсъждане и решаване в ССП.

## **ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ**

Чл.100 Тълкувания и разяснения по този КТД се дават от страните по него.

Чл.101 При настъпили изменения в социално-икономическите условия в страната или Дружеството, всяка от страните има право да предложи изменение или допълнение на клаузи в КТД. В този случай другата страна е длъжна в 15-дневен срок от поканата да започне преговори.

Чл.102 Неразделна част от КТД са приложенията към него.





Автоматизирана система за съхраняване,  
обработка и анализ на КТД – при СРС КТ „Подкрепа” - Варна

Настоящият договор се сключва в четири еднообразни оригинални екземпляра, по един за страните и един за Дирекция “Областна инспекция по труда”-Варна.