

КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

НА

“ЕЛЕКТРОЕНЕРГИЕН СИСТЕМЕН ОПЕРАТОР” ЕАД

СОФИЯ, 2016

Днесг. год. в гр. София между:

„Електроенергиен системен оператор” ЕАД, представлявано от *Иван Йотов* - Изпълнителен директор, наричан по-нататък **РАБОТОДАТЕЛ**, от една страна

и

Национална федерация на енергетиците - КНСБ, Синдикат „Електропренос” представлявана от *Веселина Димитрова* – Председател,

Фирмена синдикална организация на Федерация ”Енергетика” Подкрепа, представлявана от *Николай Цветанов* - Председател,

Независима синдикална федерация на енергетиците в България - КНСБ, представлявана от *Борислав Стоянов* - Упълномощен представител,

Съюз на енергетиците в България – представлявана от *Искрен Искров*, Упълномощен представител

СО, НПС "ПРОМЯНА", Национална професионална федерация на Енергетиците – представлявана от *Добромир Дойчев* - Председател

наричани по-нататък **СИНДИКАТИ**, от друга страна се сключи настоящият

КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. Страните признават правото си за водене на преговори и подписване на Колективен трудов договор, като юридически акт, който определя взаимоотношенията между тях и гарантира съблюдаване на правата и интересите на членовете на организациите, страни по него.

Чл. 2. Този Колективен трудов договор, заедно с Кодекса на труда и другите нормативни актове по прилагането му, урежда въпросите на трудовите отношения, трудовата заетост, условията на труд, доходите, социалното обслужване, вътрешни правила за работна заплата, минимална работна заплата, осигурителните отношения, социалното партньорство, социалните аспекти на приватизационните процеси, механизма на компенсиране на инфлацията и всички други въпроси на трудовите и социалните отношения в „ЕСО” ЕАД.

Чл. 3. (1). Страните признават легитимността си при воденето на преговорите и подписването на настоящия КТД.

(2) Поделенията на Синдикатите страни по този КТД се легитимират чрез удостоверения, издадени от съответния синдикат, страна по този КТД.

Чл. 4. (1). Страните по настоящия КТД го подписват с ясното съзнание за своята роля по отношение на оптималното функциониране на националната енергийна система с оглед на стратегическото и значение за икономиката и сигурността на страната, както и за удовлетворяване на трудовите и социално-икономическите интереси на работниците и служителите в „ЕСО” ЕАД.

(2) Съзнавайки отговорността за развитието и просперитета на дружеството за запазване и стабилизиране на дейността, и свързаната с нея заетост, и като взеха предвид:

1. Социално-икономическите условия в страната, състоянието на бранша и структурите в него;

2. Традицията в отношенията между работодателите и синдикатите.

Страните декларират:

- необходимостта от продължаване и развитие на социалния диалог и колективното трудово договаряне в духа на Европейските принципи и практики;
- необходимостта взаимно да се информират за подготвени мерки и намерения, които касаят интересите на дружеството;
- необходимостта взаимно да се съобразяват с обосноващите интереси на другия договарящ се партньор и да действат така, че неговия авторитет да не бъде накърнен;
- готовността за добронамерено уреждане на възникналите трудови конфликти чрез социален диалог;
- зачитане и изпълнение на клаузите на този договор.

II. ПРИЛОЖИМОСТ /ДЕЙСТВИЕ/ НА КТД

Чл. 5. (1). Настоящият КТД е приложим само за работниците и служителите - членове на поделенията на Синдикатите, страна по този договор, за времето, през което членуват в тях, както и за присъединилите се работници и служители за времето на присъединяването.

(2). Членството на работниците и служителите в поделенията на Синдикатите - страна по този договор, се удостоверява с документ, издаден от съответното поделение на синдиката и предоставен на компетентния служител на Работодателя, след подписване на КТД.

(3). Поделенията на Синдикатите, страна по този договор се задължават в срок от 5 /пет/ работни дни да уведомяват Работодателя в съответната структура на дружеството относно: приемането на нови членове, прекратяване на членство и промени в ръководните им органи.

(4). Работниците и служителите, които не членуват в поделение на Синдикатите, страна по този договор, могат да се присъединяват към този КТД при условия и ред, както следва:

1. Само чрез индивидуално присъединяване и в срок до 30 работни дни от влизането на настоящия договор в сила. Договореността по отношение на срока за присъединяване се отнася и за новопостъпващите работници и служители.

2. С писмено Заявление по образец, неразделна част от настоящия КТД до Работодателя и до ръководствата на поделенията на Синдикатите, страна по този договор - **Приложение №1.**

3. Присъединилите се към КТД заплащат еднократна присъединителна вноска, в размер на 55 /петдесет и пет/ за 1 /една/ година и в размер на 110 /сто и десет / лева за срока на действие на настоящия договор. Присъединителната вноска се внася в касата на съответното поделение и е условие за влизане в сила на присъединяването. Може да бъде удържана по ведомост при воля на работника/служителя. Ползване на договореностите по КТД са само за срока на присъединяване.

4. Новопостъпили работници и служители, както и членове на синдикати, страна по КТД, прекратили членството си през периода на действие на настоящия договор, могат да се присъединят, като заплащат присъединителна вноска в размер пропорционален на оставащия срок на действие на настоящия договор.

5. Сумите от присъединителните вноски се използват за централизирани социални дейности на дружеството, съгласувано между страните в КТД, съгласно програма за изразходване, неразделна част от настоящия КТД - **Приложение №13.**

6. Постъпилото заявление по т.2 се завежда в "Регистър на присъединилите се /оттеглили присъединяването си/ към Колективния трудов договор" заедно с документите, доказващи изпълнението на условията на т.3 от настоящата алинея. Този регистър се води от Работодателя и задължително съдържа:

- а) трите имена на присъединилия се/ оттеглил присъединяването си/ работник или служител;
- б) заеманата длъжност по трудовото правоотношение;
- в) структурната единица по щат на работното място (дирекция, отдел, сектор и др.)
- г) дата на присъединяване /дата на оттегляне на присъединяването/.

7. При поискване, страната, получила заявлението за присъединяване (оттегляне на присъединяването), уведомява другата страна по КТД.

8. Всички изменения и допълнения на този КТД са в сила и за присъединилите се.

9. Присъединяването е в сила от момента на подаване на заявлението, ако е внесена присъединителна вноска.

(5). Оттегляне на присъединяването се извършва с писмено заявление по образец-**Приложение № 2**, отправено до страните по този КТД. Оттеглянето влиза в сила от датата на внасяне на заявлението. Присъединителната вноска не подлежи на връщане.

(6). За не присъединилите се по установения с ал. 4 от този член ред работници и служители се прилагат разпоредбите на Кодекса на труда и индивидуалното трудово договаряне.

Чл.6. (1).Условията, включени в индивидуалните трудови договори на работниците и служителите, спрямо които се прилага този КТД, не могат да бъдат по-неблагоприятни от договореностите в този КТД.

(2).Всички по-благоприятни договорености, постигнати на национално и отраслово ниво, са в сила без изричното им записване в този КТД.

(3). Този КТД действа до сключване на нов КТД и в случаите, предвидени в чл. 123 от КТ, но за не повече от една година от датата на промяна на Работодателя.

III. ЗАДЪЛЖЕНИЯ НА СТРАНИТЕ

Чл. 7. (1). В случаите на промяна на нормативната уредба или при съществени изменения на социално-икономическите условия по време на действието на КТД, страните се задължават да започнат преговори по предмета и съдържанието му.

(2) Страните сключват КТД в „ЕСО” ЕАД въз основа на предоставената от работодателят необходима, достоверна и пълна информация за:

1. икономическо и финансово състояние на дружеството;

2. трудовата заетост, в т.ч. – численост на персонала, разкрити нови работни места, предвиждани съкращения (намаляване на щата);

3. предстоящи промени в организационно-управленската структура и др.

(3). Не представянето на указаната информация и отказ от преговори за сключване на КТД в дружеството се счита за нарушение на Кодекса на труда и подлежи на санкция по предвидения в закона ред.

Чл. 8. Синдикатите и техните поделения поемат задълженията:

1. Да не се намесват в работата на Работодателя при осъществяване на правомощията му, извън случаите, произтичащи от закона, или договореностите с този КТД.

2. Да поддържат и съдействат за изпълнение на предприеманите от Работодателя мерки и начинания за укрепване и развитие просперитета на дружеството.

3. Да не пристъпват към стачни или протестни действия, ако не са изчерпани всички възможности за доброволно уреждане на възникналия колективен трудов спор..

4. Да не разпространяват предоставената им информация, представляваща фирмена тайна на дружеството.

Чл.9. Работодателят поема задълженията:

1. Да не променя едностранно към по-неблагоприятни условията, при които е сключен този КТД, засягащи структурните промени, трудовата заетост, работните заплати, социалните разходи, социалното, здравното и пенсионното осигуряване, условията на труд и др.

2. Да не се противопоставя по какъвто и да е начин на работника или служителя да упражнява правата си или да ползва социални придобивки, както и да го санкционира дисциплинарно за упражняване на синдикална дейност. Осъществяването на синдикална дейност не трябва да пречи на изпълнението на трудовите задължения.

3. Да не оказва натиск върху работника или служителя за неблагоприятни изменения в трудовото му правоотношение с цел накърняване на неговите права или вече получени придобивки за заеманото работно място.

4. Да пази достойнството и да осигури равнопоставено третиране на работниците и служителите при осъществяване на трудовите им функции в изпълнение на изискванията на Закона за защита от дискриминация, като не допуска пряка или непряка дискриминация, основана на пол, раса, народност, етническа принадлежност, човешки геном, гражданство, произход, религия или вяра, образование, убеждения, политическа принадлежност, лично или обществено положение,

увреждане, възраст, сексуална ориентация, семейно положение, имуществено състояние или на други признаци, както и сексуален тормоз или насилие.

5. По искане на Синдикатите, страна по този КТД, да предоставя информация за социалното и икономическото състояние на дружеството в обем и съдържание, уточнен между страните по договора.

IV. ТРУДОВА ЗАЕТОСТ, ИНФОРМИРАНЕ И КОНСУЛТИРАНЕ

Чл. 10. (1) Работодателят осигурява технически съоръжения, суровини и материали, енергия, инструменти, работно и специално облекло, лични предпазни средства и други условия, достатъчни за нормалното изпълнение на трудовите задължения на работниците и служителите, с които през установеното работно време те да заработват договореното с индивидуалните трудови договори възнаграждение.

(2) Работодателят осигурява за всички работници и служители, за които този КТД е в сила:

1. равен достъп до свободните работни места;
2. равни възможности за професионално обучение, повишаване на професионалната квалификация и преквалификация, свързани със служебните задължения;
3. еднакво зачитане на човешкото достойнство на работното място;
4. здравословни и безопасни условия на труд;
5. необходимите документи, удостоверяващи факти, свързани с трудовото им правоотношение, обективна и справедлива характеристика за професионалните им качества и за резултатите от трудовата им дейност.

Чл. 11. (1). Работодателят се задължава да запознае работниците и служителите в структурите на дружеството с правата и задълженията им, произтичащи от длъжностните характеристики на заеманите работни места, Правилника за вътрешния трудов ред, Вътрешните правила за работната заплата, изискванията за здравословни и безопасни условия на труд и с клаузите на настоящия КТД.

(2). Работникът или служителят удостоверява с подписа си върху длъжностната характеристика приемането на същата, след което тя се прилага към личното му трудово досие.

(3). Синдикатите - страна по този КТД, приемат изпълнението на задълженията по ал. 1 от този член спрямо членовете си.

(4). Срокът за изпълнение на задълженията по предходните алинеи е 3 /три/ месеца след подписване на КТД и след приемане на съответния вътрешен нормативен акт.

(5). Страните приемат взаимното информиране и консултиране като елемент от социалния мир в дружеството, предпоставка за ефективното водене на преговори и форма на предотвратяване на конфликти.

(6). Работникът или служителят имат право да изискват от работодателя обективна и справедлива характеристика за професионалната си дейност, или обективна и справедлива препоръка при кандидатстване при друг работодател.

Чл. 12. Страните се споразумяха, Работодателят да информира Синдикатите-страна по КТД за работите и дейностите със сезонен, временен или краткотраен характер /нетипични и извън постоянната дейност, както и случайни и непредвидими за дружеството работи/, за които Работодателят може да сключва срочни трудови договори по реда на чл. 68, ал., 1, т. 1 и във връзка с ал.3 на същия член от Кодекса на труда.

Чл. 13. (1) Условието за заемане на определена длъжност се регламентират от:

1. Квалификационни, образователни и здравословни изисквания, както и такива за правоспособност - когато това е необходимо, посочени в длъжностните характеристики за съответните работни места.

2. Правила за провеждане на конкурс за длъжности, определени от Работодателя.

(2) Предимство за заемане на определена длъжност при равни други условия имат работници и служители с трудов стаж в енергетиката (организации и предприятия включени в Списъка - Приложение № 3 към този КТД)

Чл. 14. (1) Работодателят може да вземе решение за закриване на дейности, частична ликвидация, намаляване обема на работата, масово уволнение (по смисъла на Параграф 1 т.9 от Допълнителните разпоредби на Кодекса на труда) , само след като разработи нова структура и програма за заетостта и след провеждане на консултации и представяне на писмена информация на синдикатите по реда и при условията на чл. 130а от КТ, но не по-късно от 45 (четиридесет и пет) дни преди извършването им, както и по реда на Закона за насърчаване на заетостта. Информацията се предоставя преди началото на консултациите, независимо от обстоятелството дали работодателят или друг правен субект е взел решението, водещо до масови уволнения. Синдикатите, или техните поделения дават становища в срок от 15 (петнадесет) дни от получаването на документите, след което Работодателят взема решение.

(2) В случаите, когато се извършва промяна на Работодателя по чл. 123, ал. 1 от Кодекса на труда, Работодателят уведомява Синдикатите, страна по този договор, и техните поделения в срок най-малко 2 (два) месеца преди настъпването на последиците за трудовата заетост и условията на труд на работниците и служителите.

(3) Работодателят и Синдикатите - страна по този договор, установяват процедура на подбор при закриване на работни места с отчитане на основните критерии в следната последователност:

1. Степен на образование и на квалификация, съобразно изискванията за съответната длъжност по длъжностна характеристика.

2. Ниво на изпълнение на възложената работа.

3. При равни условия, следва да се съобразят и оценят следните критерии в посочения ред: трудов стаж на съответната длъжност и трудов стаж в енергетиката.

4. При равни други условия при прекратяване на трудовите правоотношения на основание чл. 328, ал. 1, т. 2 и т. 3 от Кодекса на труда с работници и служители - членове на поделенията на Синдикатите, страна по този договор, членували в тях повече от 6 /шест/ месеца към датата на отправяне на писменото предизвестие за прекратяването на трудовия договор, се изисква предварително писмено съгласие от съответното синдикално ръководство. Становището на синдикалното ръководство се предоставя на РАБОТОДАТЕЛЯ в срок до 7 (седем) дни от поискването му.

(4) Страните по този договор се споразумяха, че към съкращение на работници и служители се пристъпва след изчерпване на възможностите за:

1. Пренасочване на други работни места,

2. Преквалификация.

3. Доброволно напускане на работниците и служителите срещу обезщетение. Страните по настоящият КТД се споразумяха, че Програмата за прекратяване на трудовите правоотношения срещу обезщетение за работниците и служителите от дружеството е неразделна част от този КТД – Приложение №14.

Чл. 15. (1) Работодателят пристъпва към прекратяване на трудовите правоотношения на основание член 328, ал.1 т. 1- 4 от Кодекса на труда с работници и служители само след като освободи работещите пенсионери, които заемат щатни бройки на съответната длъжност.

(2) Работодателят приема да не прекратява трудовите правоотношения с работници и служители, на които остават 18 месеца до изпълнението на изискуемите се условия за придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст и имат не по-малко от 10 години трудов стаж в енергетиката, и съответно 24 месеца, при не по-малко от 25 години трудов стаж в енергетиката.

(3) Работодателят приема при извършване на съкращение, да не освобождава и двамата съпрузи за времето на действие на настоящия КТД, когато и двамата работят в „ЕСО” ЕАД.

Чл.16. За времето на действие на този КТД СТРАНИТЕ по него приемат, че работните места (длъжности), които са подходящи за трудоустрояване на лица с намалена работоспособност ще бъдат определяни съгласно Кодекса на труда, Наредба № 8/1987г. за определяне на работните

места, подходящи за трудоустрояване на лица с намалена трудоспособност и Наредбата за трудоустрояване. - **Приложение №4.**

V. ПРОФЕСИОНАЛЕН ПОДБОР, ПРОФЕСИОНАЛНА КВАЛИФИКАЦИЯ И ПРЕКВАЛИФИКАЦИЯ

Чл. 17. (1). Работодателят осигурява условия и ред новопостъпилите работници и служители да заемат определените им работни места /длъжности/ само след преминаване на първоначална подготовка и инструктаж.

(2). Работодателят осигурява условия за подготовка, професионална квалификация и преквалификация на работниците и служителите в случаите на закриване и/или разкриване на работни места, производства и дейности, както и когато се променя технологията на работа в структурите на дружеството.

(3). За заемането на определени длъжности, като оператори на енергийни агрегати, оператори на подстанции, енергийни диспечери, монтьори за работа под напрежение и др., се изисква преминаването през входящ контрол, който да включва тестване на физиологичните и психологичните качества на кандидата.

Чл. 18. (1). Работодателят - при необходимост и/или по инициатива на Синдикатите - страна по този договор, допълнително може да разработва и реализира:

1. Дългосрочни концепции за подбор, подготовка и професионална оценка на персонала в зависимост от потребностите и развитието в техническата и икономическата области с отчитане проблемите на заетостта.

2. Програми за професионалното развитие на кадрите с включване в учебни планове на мероприятията за:

- а) първоначална подготовка;
- б) краткосрочно обучение без откъсване от работните места;
- в) дългосрочно обучение с откъсване от работа;
- г) преподготовка - при необходимост от пренасочване на работници на нови работни места;
- д) проверка на знанията.

(2). Синдикатите , страна по този КТД, могат да бъдат инициатори за провеждането на курсове и други форми на обучение в страната и чужбина, свързани с трудовото и осигурително законодателство, безопасни и здравословни условия на труд и други права на членовете им.

Разработките по предходната алинея се предоставят на Синдикатите - страна по този договор.

(3). Финансовото обезпечаване на програмите по т.2, на ал.1 се осигурява от Работодателя за негова сметка и/или със средства от други източници, които не са от средствата за социални разходи.

(4). Работодателят може да сключи договор със служител/работник за обучение, като с този договор работникът или служителят се задължи да работи при Работодателя не повече от 5 г., и носи отговорност за неспазване на клаузите, определени от договора.

Чл. 19. Синдикатите - страна по този договор могат да предлагат да се провеждат в рамките на разработените съгласно предходния член програми на курсове и други форми на обучение, свързани с трудовото и социалното законодателства, здравословни и безопасни условия на труд, здравеопазването и други права на членовете им в трудовите отношения в страната и чужбина.

VI. РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ И ОТПУСКИ

Чл. 20. Страните се споразумяха по отношение на работното време за следното:

1. Продължителността, удължаването на работното време, установяването на намалено работно време, непълно работно време, разпределението на работното време, графици за работа на смени /в това число и времето на разположение/, почивките, условията и реда за полагане на нощен и извънреден труд, както и отчитането и изчисляването на работното време и др., се урежда с Правилник за вътрешния трудов ред в „ЕСО” ЕАД - **Приложение №5** и Инструкцията за установяване на задължение за разположение - **Приложение №6.**

2. Всеки работник или служител има право на гарантиран труд за нормалната продължителност на работното време /пълно работно време/, или за работното време, за което се е договорил.
3. При производства с непрекъсваем процес на работа и сумирано изчисляване на работното време, Работодателят се задължава да осигури с графика за дежурство отработването на нормочасовете (месечно или за друг календарен период, но не повече от три месеца).
4. В производства с непрекъсваем процес на работа времето за хранене е в рамките на работното време.

Чл. 21. Страните се споразумяха, че след консултации и с участието на Синдикатите Работодателят може да установи - поради особения характер на работата, не нормиран работен ден за някои категории работници и служители.

Чл. 22. Работодателят не може да установява ненормиран работен ден за онези длъжности от категориите работници и служители по чл.21, изпълнението на трудовите задължения на които е в условията на производства с непрекъсваем процес на работа и за които е установено сумирано изчисляване на работното време.

Чл. 23. Редът за установяване на задължение за разположение на работодателя и за дежурство, както и обхватът на категориите персонал и длъжностите в такъв режим на работа, се определят при изпълнение изискванията на Наредба № 2 на Министерство на труда и социалната политика от 22.04.1994 г. и Инструкцията за установяване на задължение за дежурство и за разположение.

Чл. 24. По производствени причини и след предварителна консултация със Синдикатите, страна по този договор Работодателят, съответно ръководителите на райони, могат с писмена заповед да удължават работното време през едни работни дни и да го компенсират чрез съответното му намаление през други.

Чл. 25. (1). При намаляване обема на работа и след предварително съгласуване със Синдикатите, страна по този договор, Работодателят може да установява за период от 3 /три/ месеца на 1 /една/ календарна година непълно работното време за работниците и служителите в дружеството.

(2). Установяването на непълно работно време се извършва с писмена заповед на Работодателя за всеки отделен случай не по-късно от 10 работни дни преди датата на преминаването към такова работно време. В заповедта изрично се посочват срокът и работните места, за които се въвежда непълно работно време, продължителността на работното време и данни за проведеното съгласуване с поделенията на Синдикатите, страна по този договор.

(3). Продължителността на работното време по смисъла на предходните алинеи не може да бъде по-малка от половината от установената за периода на изчисляване на работното време.

Чл. 26. Работодателят не може по производствени причини с писмена заповед да удължават работното време през едни работни дни и да го компенсират чрез съответното му намаление през други за всички онези работници и служители, за които е упражнил правото си да установи ненормиран работен ден, както и за работниците и служителите, изпълнението на трудовите задължения на които е в условията на производства с непрекъсваем процес на работа и/или за които е установено сумирано изчисляване на работното време.

Чл. 27. (1). Извънреден труд се полага по изключение само в предвидените в чл. 144 от Кодекса на труда случаи.

(2). Продължителността на извънредния труд през една календарна година за един работник или служител не може да надвишава 150 часа.

(3). В случаите, когато извънредният труд предхожда редовния работен ден на работника или служителя, на същия се осигурява 12-часова почивка между двете явявания на работа.

(4). Синдикатите, страна по този договор имат право на информация за положения и изплатен извънреден труд.

Чл. 28. Работниците и служителите имат право на основен платен годишен отпуск в размер на **21** работни дни.

Чл. 29. (1). Размерът на основния платен годишен отпуск по предходния член се увеличава - за работилите в различните структури на енергетиката, както следва:

1. При трудов стаж в енергетиката от 5 до 10 години - с 1 работен ден.
2. При трудов стаж в енергетиката от 10 до 15 години - с 2 работни дни.
3. При трудов стаж в енергетиката от 15 до 20 години - с 3 работни дни.
4. При трудов стаж в енергетиката над 20 години - с 4 работни дни.

(2) Преизчисляването на размера на полагащия се платен годишен отпуск за работилите в различните структури на енергетиката се извършва към 1 юли на текущата и към 1 януари на следващата година.

Чл. 30. (1). Определя се допълнителен платен годишен отпуск в размер на 6 дни за работници и служители, които извършват работи при специфични условия и рискове за живота и здравето, които не могат да бъдат отстранени, ограничени или намалени, независимо от предприетите мерки и по-конкретно:

- За работници и служители които са изложени на експозиция на шум и вибрации над установените норми;
- За работници и служители извършващи работи постоянно на открито при среднодневни температури под 10 °С или над 30 °С;
- За работници и служители в експлоатационно и ремонтно обслужване на преносната мрежа и технологичния транспорт - само за пряко заетите;
- За работници и служители работещи в среда на йонизиращи лъчения;
- За работници и служители които са изложени на експозиция на канцерогени и мутагенни или на химични вещества над установените норми;
- Диспечери в националната електроенергийна система;

(2). Право на допълнителен платен годишен отпуск имат работници и служители, които извършват определените в ал.1 работи не по-малко от половината от установената нормална продължителност на работното време.

Чл. 31. (1). Размерът на допълнителния платен годишен отпуск за работа при ненормиран работен ден е не по-малко от 5 /пет/ работни дни.

(2). Неразделна част от този договор е Списък на длъжностите, които имат право на допълнителен платен годишен отпуск за ненормиран работен ден (чл.31) и за работа при специфични условия и рискове за живота и здравето (чл.30) - **Приложение № 7**. В Списъка се определя конкретния размер допълнителен отпуск, съгласува се със Синдикатите, страна по КТД и Службата по трудова медицина, в съответствие с оценка на риска на работното място.

Чл. 32. (1). Работничка или служителка има право да ползва - когато пожелае, платен отпуск за всяка календарна година в размери, както следва:

1. С едно дете до 6 годишна възраст - 1 (един) работен ден.
2. С две деца до 18 годишна възраст - 2 (два) работни дни.
3. С три или повече деца до 18 годишна възраст - 4 (четири) работни дни.

(2). В случай, че майката не може ефективно да ползва отпуска по предходната алинея, той се ползва от бащата или от лицето, което според законовите разпоредби, полага грижи за децата, ако е в трудовоправни отношения със същия работодател.

Чл. 33. Платеният годишен отпуск е в размер на 30 (тридесет) работни дни за:

1. работници и служители не навършили 18-годишна възраст;
2. работници и служители, които имат намалена работоспособност 50% и над 50%.

Чл. 34. Работодателят осигурява - при възможност, условия членовете на поделенията на Синдикатите - страна по този договор, които същевременно са и членове на едно семейство,

работещи в едно подразделение на дружеството, да ползват платения си годишен отпуск едновременно, ако те изявят желание за това.

Чл. 35. Работодателят има право да предостави платения годишен отпуск на работника или служителя и без негово съгласие в случаите:

1. По време на престой повече от 5 (пет) работни дни.
2. При ползване на отпуска едновременно от всички работници и служители,

Чл.36. Ползването и отлагането на платения годишен отпуск става по реда на КТ и НРВПО и ПВТР на дружеството.

Чл. 37. Работодателят не може едностранно да задължава работника или служителя да ползва принудителен неплатен отпуск.

Чл. 38 Работодателят приема, при разрешаване ползването на платен годишен отпуск за санаториално лечение, да разрешава ползването му от датата и за срока, за които е определено лечението, след представяне на съответните документи.

Чл. 39. Минималната месечна работна заплата за дружеството се определя като действащата за съответния период минимална месечна работна заплата за страната се увеличи с коефициент 1,2 за ниско квалифицирания персонал и с коефициент 1,5 за всички останали.

VII. ЗАПЛАЩАНЕ НА ТРУДА, ДОПЪЛНИТЕЛНИ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ И ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

Чл. 40. (1) Размерът на средната месечна брутна работна заплата за дружеството се договаря след преговори между страните по този КТД в рамките на разчетените средствата за работна заплата, по инициатива на една от страните.

(2) Преговорите за договаряне на средната месечна брутна заплата могат да стартират по инициатива на всяка една от страните по този КТД, като се отчитат следните фактори :

1. Финансово-икономическо състояние на Дружеството
2. Действаща нормативна база, касаеща Дружеството

Чл. 41. Средствата за работна заплата в дружеството се определят като произведение от числеността на персонала, утвърден с производствените програми, и размера на средната месечна брутна работна заплата, определена по реда на чл. 40 от този КТД.

Чл. 42. Размерите на началните основни месечни трудови възнаграждения на отделните категории персонал и длъжности се договарят след преговори между страните по този КТД, в зависимост от характера, сложността и отговорността на работата за съответната длъжност. Списъкът с размерът на началните основни месечни заплати е неотменна част от този КТД - **Приложение №2 към ВПРЗ**. Изпълнителния директор на дружеството има право да определя начални основни месечни заплати, по-високи от тези посочени в Приложение №2 към ВПРЗ, с цел привличане на висококвалифицирани специалисти.

Чл. 43. (1). Формирането на индивидуалните брутни месечни трудови възнаграждения на работниците и служителите се извършва чрез показатели и нормативи, утвърдени с Вътрешните правила за работната заплата (ВПРЗ) в „ЕСО” ЕАД . Тези правила се изготвят с участието на поделенията на Синдикатите страна по този КТД, съгласно чл.37 на КТ и са неотменна част от настоящия КТД - **Приложение №8**.

(2). Размерите на индивидуалните брутни месечни трудови възнаграждения на работниците и служителите не могат да бъдат по – малки от размерите на минималните осигурителни прагове по икономически дейности и категории персонал.

Чл. 44. Относителният дял на основните месечни трудови възнаграждения спрямо масата на средствата за работна заплата в дружеството не може да бъде по-малък от 60%.

Чл. 45. Страните се споразумяха, че размерът на трудовото възнаграждение за час не може да бъде по-ниско от часовото заплащане при пълно работно време за случаите на:

1. Сключване на трудов договор за непълно работно време.

2. Установяване от Работодателя едностранно на непълно работно време за работниците и служителите в дружеството за период до три месеца на една календарна година.

Чл. 46. Размерът на трудовото възнаграждение на работниците и служителите, за които се прилага система на заплащане според времетраенето, не се променя при удължаване и компенсиране на работното време.

Чл. 47. (1). Допълнителното месечно трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит се заплаща в процент върху основното трудово възнаграждение, определено с индивидуалния трудов договор на работника или служителя.

(2). За придобит трудов стаж и професионален опит се зачита:

1. Трудовият стаж, придобит по трудово правоотношение или придобит стаж на държавна служба.

2. Трудовият стаж, признат по Кодекса на труда за времето, през което лицето е работило и продължава да работи по трудово правоотношение в дружеството (чл. 351 от Кодекса на труда), в т.ч. на различни работни места и длъжности;

3. Времето по трудово правоотношение, през което лицето не е работило в случаите, изрично посочени в чл. 352 от Кодекса на труда;

4. Времето, прекарано на работа до признаване на трудовото правоотношение за недействително, ако лицето е действало добросъвестно при създаването му /чл. 353 от Кодекса на труда/.

5. Времето, през което без трудово правоотношение лицето е упражнявало трудова дейност и/или професия при условие, че лицето е било задължително осигурено за всички осигурени социални рискове или за всички осигурени социални рискове без трудова злополука, професионална болест и безработица;

6. Трудовият стаж, придобит в друга държава – членка на Европейския съюз, на Европейското икономическо пространство (Исландия, Норвегия и Лихтенщайн) и Швейцария, зачетен като такъв, съгласно законодателството на съответните държави;

7. Времето, през което без трудово правоотношение българските граждани или гражданите на държава – членка на Европейския съюз, на Европейското икономическо пространство/Исландия, Норвегия и Лихтенщайн/ и Швейцария, както и членовете на техните семейства са били задължително осигурени за всички осигурени социални рискове или за всички осигурени социални рискове без трудова злополука, професионална болест и безработица, съгласно законодателството на съответните държави;

(3). Допълнителното месечно трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит се определя в процент и се променя ежегодно, както следва:

▪ за придобит трудов стаж и професионален опит до 1 (една) година - не се заплаща;

▪ за придобит трудов стаж и професионален опит от 1 (една) до 20 (двадесет) година - заплаща се по 1,0 % за всяка една година;

▪ за придобит трудов стаж и професионален опит над 20 (двадесет) години - заплаща се по 1,1 % за всяка една година след двадесетата такава.

Чл. 48. (1). За по-висока лична квалификация на лице с научна степен, която е свързана с изпълняваната работа, се заплаща допълнително месечно трудово възнаграждение в размер на:

1. Тридесет лева - за „доктор“;

2. Шестдесет лева - за „доктор на науките“.

(2). При наличие на повече от едно от посочените в предходната алинея основания лицето получава по-благоприятното допълнително месечно трудово възнаграждение.

Чл. 49. За всеки отработен нощен час или част от него на работниците и служителите се заплаща допълнително трудово възнаграждение за нощен труд в размер на - **0.80 лв.**

Чл. 50. За времето, през което работникът или служителят има задължение за дежурство или разположение на Работодателя и се намира извън територията на района /дружеството/ в място, уговорено между тях, се заплаща допълнително трудово възнаграждение за всеки час или част от него в размери, както следва:

1. През дните на официалните празници - **0.85 лв.**

2. През всички останали дни - **0.70 лв.**

Чл. 51. (1). Постигнатите договорености относно размерите на допълнителните трудови възнаграждения за: по-висока лична квалификация на лице с научна степен, която е свързана с изпълняваната работа, нощен труд и времето на разположение и дежурство, могат да се променят при настъпване на положителни финансови условия по инициатива на всяка от страните по КТД и след провеждане на преговори.

(2). Промените по предходната алинея се извършват чрез сключване на писмено споразумение между страните по настоящия договор.

Чл. 52. Положеният извънреден труд се заплаща на работниците и служителите с увеличение върху основното месечно трудово възнаграждение, определено с индивидуалния трудов договор, както следва;

1. 60% - за работа през работните дни;

2. 75 % - за работа през почивните дни;

3. 120% - за работа през дните на официалните празници;

4. 60% - за работа при сумирано изчисляване на работното време.

Чл. 53. За работа през дните на официални празници, независимо дали представлява извънреден труд, или не, за това време на работника или служителя се заплаща възнаграждение в размер на 120% над основното му месечно трудово възнаграждение, определено в индивидуалния трудов договор.

Чл. 54. (1). Работодателят заплаща на работника или служителя възнаграждение, което се изчислява по реда на чл. 177 от Кодекса на труда за времето на:

1. платения годишен отпуск;

2. отпуск при встъпване в брак;

3. отпуск при кръводаряване;

4. отпуск при смърт на родител, дете, съпруг, брат, сестра и родител на другия съпруг или други роднини по права линия .

Среднодневното брутно трудово възнаграждение по чл.177 от Кодекса на труда се определя на основание разпоредбите на Наредбата за структурата и организацията на работната заплата.

(2). В случаите, когато за минало време законосъобразно е увеличен размерът на трудовото възнаграждение /основно, допълнително и друго/ на работника или служителя и ако в резултат на това се увеличава и размерът на базисното трудово възнаграждение по чл. 177 и чл. 228 от Кодекса на труда се извършват съответни преизчисления на изплатените възнаграждения за ползвания платен годишен отпуск или обезщетенията. Разликата между новото и изплатеното възнаграждения, респ. обезщетения се доплаща на работника или служителя, като добавка, изчислена с процента на увеличение на новото и предишното трудово брутно трудово възнаграждение, определени по трудовото правоотношение.

(3). В случаите, когато по силата на нормативен акт на Министерския съвет, КТД или вътрешен акт на Работодателя от определена дата са увеличени работните заплати, но работникът или служителят към или след тази дата е бил в платен отпуск, поради което увеличението не се е отразило в размера на базисното трудово възнаграждение от което се изчислява възнаграждението за платен отпуск по реда на по реда на чл. 177 от Кодекса на труда, към възнаграждението за ползвания платен отпуск се заплаща добавка, изчислена с процента на

увеличение на новото и предишното брутно трудово възнаграждение, определени по трудовото правоотношение.

Чл. 55. (1). Работник или служител, който е възпрепятстван да се яви на работа поради бедствие получава обезщетение в размер 75 % от брутно му трудово възнаграждение за времето, през което е бил възпрепятстван да работи, но не по-малко от 150% от минималната работна заплата, установена за страната.

(2). Когато работникът или служителят участва в спасителните работи при бедствие, получава пълният размер на брутно трудово възнаграждение.

Чл. 56. (1). При прекратяване на трудовото правоотношение по чл. 328, ал. 1, т.т. 1, 2, 3, 4, 7 и 8 от Кодекса на труда, работникът или служителят има право на обезщетение от Работодателя, за времето през който е останал без работа, но не повече от 1 месец, в размери и при условия, както следва:

1. При трудов стаж до 5 години - в размер на брутно му трудово възнаграждение за 1 (един) месец;

2. При трудов стаж над 5 години - в размер на брутно му трудово възнаграждение за 2 (два) месеца;

3. При трудов стаж в структурите на енергетиката в допълнение към правото по т. 2 - като общото обезщетение /Об/ е в размер както следва :

а) за 10 /десет/ години стаж - 3 (три) месеца;

б) над 10 /десет/ до 25 /двадесет и пет/ години стаж - по формулата, както следва:

$$\text{Об} = 3 + t_1 * 0.1 + t_2 * 0.2,$$

където t_1 е трудовия стаж, придобит в структурите на енергетиката от десетата до двадесетата година, в години и месеци, а t_2 е трудовия стаж, придобит в структурите на енергетиката от двадесетата до двадесет и петата година, в години и месеци.

в) при трудов стаж в енергетиката над 25 години, обезщетението е колкото за 25 години.

(2). Обезщетенията по ал.1 се изплащат след изтичане на първия месец от прекратяване на трудовия договор и след представяне на трудовата книжка и декларация от работника или служителя, че не е започнал работа по трудов договор.

Чл. 57. При прекратяване на трудовите правоотношения по чл. 325, т. 9 и чл. 327, ал.1, т. 1 от Кодекса на труда /поради болест/ работникът или служителят има право на обезщетение от Работодателя, ако има най-малко 5 години трудов стаж и през последните 5 години не е получавал обезщетение на същото основание в размери и при условия, както следва:

1. В размер на брутно му трудово възнаграждение за 5 (пет) месеца;

2. При трудов стаж в структурите на енергетиката (и в допълнение към правото по предходната точка) - в размер на брутно му трудово възнаграждение:

а) над 10 /десет/ години стаж за още 2 (два) месеца)

б) над 15 /петнадесет/ години стаж за още 3 (три) месеца)

в) над 20 (двадесет) години стаж за още 4 (четири) месеца;

г) над 25 (двадесет и пет) години стаж за още 5 (пет) месеца;

Чл. 58. (1) Работникът или служителят има право на обезщетение от Работодателя при прекратяване на трудовите правоотношения независимо от основаниято за прекратяване, след като е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст в размери и при условия, както следва:

1. Брутно му трудово възнаграждение за 2 месеца или

2. Брутно му трудово възнаграждение за 6 месеца - ако е работил в структурите на енергетиката през последните 10 години от трудовия си стаж.

(2) Работникът или служителят, има право на допълнително обезщетение над размерите по т.1 и т.2 на ал.1 при едновременно изпълнени условия и в размери както следва:

1. При прекратяване на трудовото му правоотношение по негова инициатива по реда на чл.325, ал.1 т. 1 от Кодекса на труда – по взаимно съгласие на страните изразено писмено в срок от 30 /тридесет/ календарни дни от датата на придобиване на правото на пенсия за осигурителен стаж и възраст. Работодателят уведомява писмено работника или служителя за датата на придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст преди нейното настъпване, но не по-късно от 30 /тридесет/ календарни дни.

2. При условията на т.1, работник или служител който има продължителен трудов стаж в структурите на енергетиката над 10 до 30 години, има право на допълнително обезщетение /Об/ както следва:

1. при условията на ал.1, т.1 по формулата:

$$\text{Об} = 2 + t * 0.2,$$

2. при условията на ал.1, т.2 по формулата:

Об = 6 + t * 0.2, където t е трудовия стаж, придобит в структурите на енергетиката след десетата година, в години и месеци.

3. при трудов стаж в енергетиката над 30 години, обезщетението е колкото за 30 години.

(3) Работниците и служителите, които са придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст към датата на подписване на настоящото споразумение, имат право на допълнителното обезщетение по ал.2, при условие, че прекратят трудовите си правоотношения по своя инициатива по реда на чл.325, ал.1 т. 1 от Кодекса на труда – по взаимно съгласие на страните изразено писмено. Срокът е 30 /тридесет / календарни дни и започва да тече от датата на подписване на настоящото споразумение, за което Работодателят ги уведомява писмено.

(4) За придобиване на право за получаване на обезщетение по ал.2. не е необходимо трудовият стаж в енергетиката да бъде непрекъснат.

(5) Обезщетенията по предходните алинеи се изплащат еднократно.

Чл. 59. (1). При недостиг на средства в дружеството и при добросъвестно изпълнение на трудовите задължения на работниците и служителите ежесечно се гарантира изплащането на трудово възнаграждение в размер на минималната месечна работна заплата, установена за дружеството.

(2). Разликата до пълния размер на трудовото възнаграждение остава изискуема и се изплаща допълнително в тримесечен срок заедно с лихва, равна на основния лихвен процент за съответния период.

(3). При закъснение в изплащането на трудовото възнаграждение за повече от един месец от предвидения график, работодателят осигурява информация за дължимите суми за всеки работник, както и за неизплатените осигурителни и здравни вноски.

VIII. ЗДРАВΟΣЛОВНИ И БЕЗОПАСНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД

Чл. 60. (1). Работодателят е длъжен да разработи, утвърди и обяви по подходящ начин правила за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд в дружеството, а работниците и служителите носят персонална отговорност за стриктното им спазване в производствения процес.

(2). Работодателят обезпечава финансово разработването и реализирането на конкретни програми, осигуряващи здравословни и безопасни условия на труд, включително и на тези, разработени по предложение на Синдикатите.

(3). Работодателят осигурява обслужването на работниците и служителите от служба по трудова медицина, която с цялостната си дейност и при изпълнение на препоръките ѝ спомага за създаване на оптимални условия за работещите в дружеството чрез:

1.Разработване на мерки за подобряване на условията на труд и премахване на рисковете за здравето на работниците и служителите.

2.Разработване и участие в изпълнението на програми за обучение на списъчния персонал по правилата за осигуряване на здраве и безопасност при работа и спазване на санитарно-хигиенните норми и изисквания за работната среда и трудовия процес,

(4). Работодателят осигурява условия за санитарно-битово и медицинско обслужване на работниците и служителите съобразно санитарните норми и изисквания.

- (5) Работодателят осигурява за своя сметка разходите за периодични медицински прегледи на всички работници и служители в районите и поделенията, както и разходите за работниците и служителите от състава на рисковите групи персонал, за които в резултат на профилактичния преглед е констатирано професионално заболяване и по предписание на компетентния здравен орган са насочени към допълнителни изследвания, санаториално лечение или профилакториум.
- (6) Работодателят ежегодно анализира състоянието на производствения травматизъм и професионалните заболявания и съвместно със синдикатите в дружеството изготвя програма с конкретни марки за подобряване на условията на труд за премахване или намаляване на рисковете за здравето на работниците и служителите и определят обекти (работни места), на които приоритетно ще се подобряват факторите на работната среда и работния процес.

Чл. 61. (1) Работодателят осигурява на работниците и служителите съгласно изискванията на Наредба 11/21.12.2005 г. безплатна храна и добавки към нея, на ден, всеки месец за действително отработено време; Разработва и утвърждава - съгласувано със Синдикатите, страна по този договор, Списък на длъжностите, за които се полага безплатна храна и добавки към нея - **Приложение №9**. Списъкът е неотменна част от настоящия КТД. Размерът на средствата за безплатна храна и добавки към нея се договарят между страните, страна по този КТД и са не по-малко от 3,6 % от установената за страната минимална месечна работна заплата.

(2) На работниците и служителите, работещи на смени по време на нощната смяна, освен безплатна храна и добавки към нея, се осигуряват: тонизиращи и ободряващи напитки на стойност 1,00 лв.(един лев).

(3) Предвид оценката на риска на работниците и служителите, работещи при среднодневни температури под +10°C и тези работещи при прегряващи условия – среднодневни температури над +30°C през повече от половината от максимално установеното с Кодекса на труда работно време, освен безплатна храна и добавки към нея да се осигуряват тонизиращи и ободряващи напитки, на стойност 1,00 лв.(един лев).

(4) Длъжностите, за които се осигуряват тонизиращи и ободряващи напитки се определят със Заповед на Работодателя.

Чл. 62. (1). Работодателят осигурява безплатно специално работно облекло и лични предпазни средства на работниците и служителите, които работят със или при опасни или вредни за здравето или живота машини, съоръжения и други подобни условия; разработва и утвърждава - съгласувано с поделенията на Синдикатите, страна по този договор 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 тяхното наименование, вид, модел, материал и срок за износване; Списъкът се обявява пред работниците и служителите, като изменянето и допълването му става по реда на неговото установяване. Списъкът е неразделна част от този КТД - **Приложение №10**.

(2). Работодателят осигурява на работниците и служителите за сметка на издръжката на дружеството работно и униформено облекло. За изпълнение на това си задължение Работодателят разработва, съгласувано със Синдикатите - страна по този договор в дружеството и утвърждава Списък по длъжности и професии, които имат право на такова облекло, както и вида, модела, материята, цвета, отличителните знаци и сроковете за износването му. Списъкът се обявява пред работниците и служителите, като изменянето и допълването му става по реда на неговото установяване. Списъкът е неотменна част от този КТД - **Приложение №11**.

(3). Синдикатите, страна по този договор, участвуват в осъществяването на входящ и текущ контрол на доставяното работно и специално работно облекло.

(4). Работодателят осигурява условия за провеждането на задължителни инструктажи, обучение чрез курсове и полагане на изпити от работниците и служителите по правилата за безопасни и здравословни условия на труд.

(5) Работодателят осигурява извършване на необходимите ремонти и преустройства за подобряване условията на труд, както и предоставя условия и средства за поддържане хигиена на работното място.

Чл. 63. Синдикатите, страна по този договор, и техните поделения в районите:

1. Следят за изпълнението на поетите от Работодателя задължения за санитарно - битово и медицинско обслужване, изпълнението на приетите програми по осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, предоставяне на безплатно специално работно облекло и лични предпазни средства и осигуряване на безплатно работно облекло, безплатна предпазна храна и тонизиращи напитки, подлагането на всички работници и служители на задължителни периодични медицински прегледи, засилена защита на непълнолетните, бременните жени и майките, както и лицата с намалена работоспособност.
2. Съдействат на Работодателя за присъствието на работниците и служителите на регулярните медицински прегледи.
3. Съдействат на Работодателя в дейността му за повишаване здравната култура и нивото на професионалното отношение на работниците и служителите за работа при здравословни и безопасни условия на труд, а в случаите на констатирани нарушения на изискванията за такива условия на труд вземат отношение и уведомяват компетентните органи.
4. Съдействат на комитетите и групите по условия на труд при определяне обема от дейности на службите по трудова медицина.
5. Съдействат на Работодателя при извършването на оценка на риска за здравето и безопасността на работниците и служителите.
6. Съдействат на Работодателя в процеса на обучение чрез курсове и полагане на изпити от работниците и служителите по правилата за безопасни и здравословни условия на труд.
7. Упражняват сигналната си функция по отношение на целия спектър от дейности по предходните точки в случаи на установени нарушения чрез предоставяне в писмен вид на констатациите си на Работодателя и/или на контролните органи, както и да искат административно наказание за виновните лица.

Чл. 64. (1). Работникът или служителят има право да откаже изпълнението или да преустанови работата, когато възникне сериозна и непосредствена опасност за живота или здравето му, като незабавно уведоми в писмена форма прекия си ръководител и синдикалния лидер.

(2). Неправилно извършените действия и последиците от тях за работниците и служителите по предходната алинея са за тяхна сметка.

Чл. 65. (1). Всички разходи, свързани с лечението и с евентуалното после лечебно възстановяване на работник или служител, който в изпълнение на служебните си задължения е пострадал при трудова злополука, се поемат от Работодателя.

(2) Когато трудова злополука е по доказана вина на пострадалия работник или служител, разходите по предходната алинея са за сметка на последния.

Чл. 66. Синдикатите могат да участват в разработването на всички програми, решения и действия за подобряване на безопасността и условията на труд след сключване на договор с Работодателя.

IX. СОЦИАЛНО РАЗВИТИЕ, ПОДПОМАГАНЕ И ОСИГУРЯВАНЕ

Чл. 67. (1). Средствата за Социално-битово и културно обслужване /СБКО/ в дружеството не могат да бъдат по-малко от 18% от начислените средства за работна заплата.

(2). Работодателят изготвя годишна програма за изразходването на средствата по предходната алинея най-късно до края на месец април на текущата година. Програмата се предоставя на Синдикатите - страна по този договор, за писмено становище и предложения, като последните се произнасят в седемдневен срок от получаването на документа. До приемане на програмата се използва разпределението на средствата, утвърдено за предходната година.

(3). Програмата за изразходването на средствата за СБКО в „ЕСО” ЕАД, се приема от Общото събрание на работниците и служителите / събранието на пълномощниците/, което се свиква от Работодателя или по искане на Синдикатите - страна по този договор. Програмата е неразделна част от този КТД - **Приложение №12.**

(4). По искане на Синдикатите - страна по този договор, Работодателят предоставя текуща информация за реализацията на годишната програма и изразходването на средствата за СБКО.

(5). Размерът на поевтиняването на храната за един работен ден в структурите на дружеството не може да бъде по-малко от 3,6 % от установената за страната минимална месечна работна заплата.

(6). Работодателят и Синдикатите - страна по този договор, ежегодно организират честване на професионалния празник на енергетика за всички работници и служители.

(7). Работниците и служителите се ползват равноправно от средствата по ал. 1 на този член.

Чл. 68. Работодателят осигурява всички работници и служители, работещи по трудов договор, за всички осигурителни случаи, съгласно условията и реда, установени в съответните нормативни актове.

Чл. 69. РАБОТОДАТЕЛЯТ обезпечавя за своя сметка допълнително доброволно пенсионно осигуряване и допълнително здравно осигуряване на РАБОТНИЦИТЕ И СЛУЖИТЕЛИТЕ в размер на освободените от облагане средства на едно лице, дефинирани в Закона за корпоративното подоходно облагане.

Чл. 70. (1). На основание чл.45, а л.2 от Наредбата за задължително застраховане на работниците и служителите за риска „Трудова злополука”, Работодателят след консултации със Службата по трудова медицина, с поделенията на Синдикатите, страна по този договор в дружеството и Комитета по условия на труд определя с писмена заповед работниците и служителите, които подлежат на задължително застраховане за риска „Трудова злополука”.

(2). Застрахователната сума по застраховката „Трудова злополука” не може да бъде по-малка от 8-кратния размер на годишната брутна работна заплата на съответния работник или служител за 12-те месеца, предхождащи момента на сключване на застрахователния договор.

(3). Работодателят осигурява за своя сметка застраховка, покриваща рисковете, свързани с изпълнение на служебните задължения на работниците и служителите, на които се налага да работят с налични парични средства.

Чл. 71. (1). При трудова злополука или професионална болест, в зависимост от произтеклите последствия, Работодателят изплаща на работниците и служителите еднократна помощ в размери, както следва;

1. При смъртен изход – 20 000 лв. на;

а) живите съпруга /съпруг/ и деца на починалия/ата/, като цялата сума се разпределя в равни дялове само между тях;

б) живите родители и непълнолетни братя и сестри на починалия/ата/ -само ако починалия/ата/ няма живи съпруга /съпруг/ и деца, като цялата сума се разпределя в равни дялове само между тях;

в) когато починалия/ата/ няма живи съпруга /съпруг/, деца, родители, непълнолетните братя и сестри - еднократната помощ по тази точка не се изплаща.

2. За лица с намалена работоспособност над 90% (I гр. инв.) - 10 000 лв.

3. За лица с намалена работоспособност от 71% до 90% (II гр. инв.) - 5 000 лв.

4. За лица с намалена работоспособност от 50% до 70.99% (III гр. инв.) - 2 500 лв.

5. При временна неработоспособност, продължила не по-малко от 30 дни и еднократно в рамките на една календарна година - 400 /четирисотин /лева.

6. При временна неработоспособност, продължила не по-малко от 60 дни и еднократно в рамките на една календарна година - 500 /петстотин /лева.

(2). Работодателят не изплаща помощите по ал.1, точки 1-6, ако е сключил застраховка, покриваща посочените рискове и размери за трудова злополука и професионално заболяване.

(3). При битова злополука или общо заболяване, в зависимост от произтеклите последствия, Работодателят изплаща на работниците и служителите еднократна помощ в размери, както следва:

1. При смъртен изход - 7500 лв. на:

- а) живите съпруга /съпруг/ и деца на починалия/ата/, като цялата сума се разпределя в равни дялове само между тях;
- б) живите родители и непълнолетните братя и сестри на починалия/ата/ -само ако починалия/ата/ няма живи съпруга /съпруг/ и деца, като цялата сума се разпределя в равни дялове само между тях;
- в) когато починалия/ата/ няма живи съпруга /съпруг/, деца, родители, непълнолетните братя и сестри - еднократната помощ по тази точка не се изплаща.
- 2 За лица с намалена работоспособност над 90% (I-група инвалидност)- 4 500 лв.
3. За лица с намалена работоспособност от 71% до 90% (II група инвалидност) - 3 000 лв.
4. За лица с намалена работоспособност от 50% до 70.99% (III група инвалидност) -1 500 лв.
5. При временна неработоспособност, продължила не по-малко от 30 дни и еднократно в рамките на една календарна година - 200 /двеста/ лева.
6. При временна неработоспособност, продължила не по-малко от 60 дни и еднократно в рамките на една календарна година - 300 /триста/ лева.
- (4). Еднократните помощи по предходната алинея не се изплащат, ако битовата злополука е резултат на виновно поведение от страна на пострадалия -самоубийство, катастрофа, пияно състояние, побой и други с подобно естество действия.
- (5). Работодателят не изплаща помощите по ал.3, точки 1- 6, ако е сключил застраховка, покриваща посочените рискове и размери.
- (6) Ако поради законодателна възможност или действащ договор лекарствените препарати и средства за рехабилитация съгласно, ал.1. т.5 и 6 и ал, 3. т.5 и 6 от настоящият член не се заплащат от РАБОТНИКА или СЛУЖИТЕЛЯ, помощите по тези точки не се изплащат.

Чл. 72. (1). Помощите по ал. 1 т.5 и 6 и по ал. 3 т.5 и 6 на чл. 71 могат да се ползват от работниците и служителите през една и съща календарна година, еднократно по всяка алинея.

(2). Ако настъпят повече от една от предвидените неблагоприятни последици, предвидени в ал. 1 т.5 и 6 и по ал. 3 т.5 и 6 на чл. 71, работниците и служителите имат право да получат еднократно помощ за всяка от тях в рамките на календарната година.

(3). Помощите по ал.1 т.2, 3 и 4 и по ал.3 т.2, 3 и 4 на чл.71 се изплащат еднократно само при първоначално освидетелстване за установяване на намалена работоспособност.

При преосвидетелстване и преминаване в по - горна група инвалидност се изплаща само разликата.

(4). За да се придобие право на помощ по ал. 1 т.5 и 6 и ал.3 т.5.и 6 на чл.71, отпускът трябва да е непрекъснат – не е допустимо да се кумулират отпуски, ползвани през годината, до набиране на 30 – съответно 60 дни.

(5). Еднократната помощ е дължима и платима към момента на представяне на болничния лист.

Чл. 73. (1). С оглед решаване на жилищни проблеми на свои работници и служители Работодателят може да отдава под наем ведомствени жилища, собственост на „ЕСО” ЕАД.

(2) Работниците и служителите настанени или подлежащи на настаняване в жилища, собственост на „ЕСО” ЕАД, заплащат наемна цена, определена на база оценка на лицензиран оценител.

(3). Работодателят приема да прецени възможностите за продажба на ползваните за жилищни нужди помещения по ал.1 и да ги предложи за продажба, чрез явен търг по правила, приети от съответния МЕР.

Чл. 74. Страните регулират трудовите и осигурителните отношения в дружеството и изпълнението на настоящия КТД на основата на равноправен диалог, преговори, социално сътрудничество и партньорство.

X. СОЦИАЛНО СЪТРУДНИЧЕСТВО И ПАРТНЬОРСТВО, ВЗАИМООТНОШЕНИЯ МЕЖДУ СТРАНИТЕ

Чл. 75. (1). Страните по този КТД създават в структурите на „ЕСО” ЕАД Комисии за социално сътрудничество (КСС), при паритетен принцип на участие на страните.

(2). В ЦУ Работодателят и Синдикатите - страни по този КТД създават Комисия за социално сътрудничество към ЦУ, при паритетен принцип на участие на страните.

(3). Комисиите за социално сътрудничество в структурите на „ЕСО” ЕАД разглеждат въпроси, свързани с приложението на този КТД.

(4). Комисията за социално сътрудничество към ЦУ, освен правомощията по ал.3, може да се произнася и по искания за тълкуване на този КТД.

(5). При не постигане на консенсусно решение по въпрос, с който е сезирана КСС в дадена структура на дружеството, същата отнася този въпрос до КСС към Централно Управление на „ЕСО” ЕАД. При не постигане на решение от тази комисия, въпросът се отнася към Браншовия съвет за тристранно сътрудничество (БСТС).

Чл.76. (1) Комисиите за социално сътрудничество заседават, когато са сезирани с решаването на конкретен въпрос.

(2). Комисиите за социално сътрудничество се произнасят с писмено решение, взето с консенсус от представителите на всички страни по този КТД, което се предоставя на лицето, сезирало КСС и на другите заинтересувани страни.

(3). Редът за работа на КСС се определя в правилник, приет от всяка КСС.

Чл. 77. Работодателят осигурява правото на участие на синдикатите- страна по този договор - със съвещателен глас, в работата на органите за управление, когато се обсъждат въпросите, предмет на КТД, трудовите и осигурителните отношения.

Чл. 78. (1) Вътрешните актове в структурите на дружеството (правилници, наредби, инструкции и др.,) се разработват от Работодателя с участието на поделенията на Синдикатите - страна по този договор, като популяризирането и разясняването на същите се извършва от страните по КТД.

(2). Работодателят предоставя своевременно на поделенията на Синдикатите необходимата информация за обсъждане и подготовка на вътрешните актове.

Чл. 79. Работодателят се задължава да предостави за предварително обсъждане на Синдикатите - страна по КТД, и техните поделения, всички въпроси, свързани със:

1. Съществени структурни промени в дружеството.

2. Въвеждане на нови технически решения и технологии със значими социални последици /съкращаване на работници, неблагоприятни изменения в трудовите отношения и др./.

Чл. 80. Синдикатите се задължават в 10-дневен срок да обсъдят предоставените им материали и проекти по предходния член и да информират Работодателя за становището си. Ако в посочения срок не постъпят предложения или становища, Работодателят ще счита, че синдикатите няма да изразят възражения.

Чл. 81. (1). Правото на синдикална дейност в структурите на дружеството възниква от момента на сдружаване на работниците и служителите в синдикална организация.

(2). Работодателят изпълнява задълженията си спрямо поделенията на Синдикатите - страна по този договор, с оглед осигуряване на условия за развитие на синдикална дейност /социално сътрудничество, преговори и подписване на КТД, Споразумения и др./, след представяне на удостоверение, издадено от съответната отраслова федерация.

Чл. 82. (1). Работодателят осигурява на Синдикатите - страна по този КТД, и техните поделения условия за синдикална дейност, като:

а) предоставя безвъзмездно за ползване помещения, друго движимо и недвижимо имущество: компютри, копирна техника, факс и телефони; включване в наличните интернет и GSM групи;

б) поема разходите за консумативи, телефонни такси, канцеларски разходи и сервизно обслужване на оборудването;

в) осигурява достъп до информацията по въпроси, които са предмет на договорености в настоящия КТД.

(2). Работодателят не може с действията си или с бездействието си да ограничава синдикалната дейност или да оказва натиск върху синдикалните членове.

Чл. 83. (1). Работник или служител, който участва в провежданите в страната или в чужбина конгреси, конференции, съвещания, заседания и общонационални акции, организирани от централни, отраслови и регионални ръководства на Синдикатите - страна по този КТД, се счита в платен служебен отпуск за времето на провеждане на мероприятиято, в т.ч. и времето за придвижване до и от мястото на провеждане на събитието.

(2). Работодателят е длъжен да осигури платен служебен отпуск на работника или служителя, определен да участва в мероприятия по смисъла на предходната алинея, след представянето на писмен документ от съответната синдикална структура, организираща конкретната проява.

(3). При възможност Работодателят осигурява:

1. Средства за международна синдикална дейност, включително и командирова за своя сметка в страната и чужбина работниците и служителите, определени да участват в мероприятията по ал. 1 на този член.

2. Условия, включително и финансови такива, за провеждане на конференции, семинари, заседания и др.

Чл. 84. (1). Работодателят осигурява възможност и време за извършване на организационна и друга вътрешно-синдикална дейност на територията на дружеството за председателите на синдикалните организации, подразделения на Синдикатите - страна по този КТД, които са в трудово правоотношение с него, с разрешаване на платен годишен отпуск в размери, както следва:

за синдикални организации с численост:

1. до 50 човека - 48 ч. годишно - 6 раб. дни;

2. от 51 до 100 човека - 64 ч. годишно - 8 работни дни;

3. над 101 човека - 10 работни дни.

(2). Работодателят осигурява в рамките на работното време - в размер до 2 /два/ часа месечно, условия на всички синдикални членове за провеждането на събрания, обучение или други мероприятия на синдикалната организация.

(3). Ползването на договореното в предходните алинеи време за синдикална дейност става само след съгласуване с Работодателя.

(4). Отпускът по ал. 1 на този член:

1. се заплаща съгласно чл. 177 от Кодекса на труда;

2. не може да бъде отлаган за следващата календарна година;

3. не може да се компенсира с парично обезщетение;

4. времето и продължителността на използвания отпуск се отчитат в специална книга при Работодателя.

Чл. 85. Работодателят приема да командирова за своя сметка синдикални членове, работещи в структурите на дружеството, които са упълномощени по съответния ред за участие в; преговори и сключване на КТД и Споразумения, решаване на колективни трудови спорове, предотвратяване на конфликти и други.

XI. ОБЩИ РАЗПОРЕДБИ. ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПЪЛНЕНИЯ. ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Чл. 86. Работодателят и Синдикатите - страна по този договор, се задължават да запознаят своите структури с договореностите, постигнати с настоящия КТД, в срок до 15 /петнадесет/ дни от неговото подписване.

Чл. 87. (1). Изменения и допълнения на този КТД са валидни, ако са изготвени в писмена форма и са подписани от страните по него.

(2). При преговорите за изменения и допълнения на този КТД важат постигнатите договорености за предоставяне на информация и процедурите за социално сътрудничество.

Чл. 88. Колективният трудов договор влиза в сила от 01.01.2016 г. и е със срок на действие до 31.12.2017 г.

Чл.89. КТД се регистрира от страните в Изпълнителна агенция „Главна Инспекция по труда” в 7-дневен срок от неговото подписване.

Чл.90. Колективният трудов договор се подписа в 6 (шест) еднообразни екземпляра - по един за всяка от договарящите се страни и един за Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда”, за регистрация.

ЗА РАБОТОДАТЕЛЯ:

**„ЕСО“ ЕАД
Иван Йотов
Изпълнителен директор**

ЗА СИНДИКАТИТЕ:

**НФЕ – КНСБ - Синдикат „Електропренос”
Веселина Димитрова
Председател**

**ФСО на ФЕ" Подкрепа,
Николай Цветанов
Председател**

**НСФЕБ – КНСБ
Борислав Стоянов
Упълномощен представител**

**СЕБ
Искрен Искров
Упълномощен представител**

**СО, НПС "ПРОМЯНА", НПФЕ
Добромир Дойчев
Председател**