

„ТОПЛОФИКАЦИЯ - ВАРНА” ЕАД - гр.ВАРНА

СЕКЦИЯ НА НАЦИОНАЛНА ФЕДЕРАЦИЯ НА
ЕНЕРГЕТИЦИТЕ – КНСБ

СЕКЦИЯ НА ФЕДЕРАЦИЯ „ЕНЕРГЕТИКА”- ПОДКРЕПА

КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

Варна, 2008 г.

СИНДИКАЛЕН РЕГИОНАЛЕН СЪЮЗ
КТ”ПОДКРЕПА” – ВАРНА
www.podkrepa-varna.org



Днес, 21.05. 2008 г. в гр.Варна между:

„ТОПЛОФИКАЦИЯ – ВАРНА” ЕАД, гр.Варна,
Представлявано от **ФРАНК ЖЕНЕН** – Изпълнителен директор, наричан по-нататък за краткост **РАБОТОДАТЕЛ** от една страна и

СЕКЦИЯТА НА НАЦИОНАЛНА ФЕДЕРАЦИЯ НА ЕНЕРГЕТИЦИТЕ – КНСБ,
представявана от инж. **ЕМИЛ МИЛЧЕВ** – Председател,

СЕКЦИЯТА НА ФЕДЕРАЦИЯ „ЕНЕРГЕТИКА” –ПОДКРЕПА, представявана от **СТЕФАН ЙОРДАНОВ** – Председател, наричани по-нататък за краткост **СИНДИКАТИ** от друга страна, се сключи настоящия

КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР (КТД)

I.ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл.1./1/.Страните признават легитимността си на представителни организации в дружеството при воденето на преговорите и подписването на настоящия КТД.

/2/.Членовете на Синдикатите, страна по този КТД, се легитимират в дружествата чрез удостоверение, издадено от съответния Синдикат, страна по този КТД.

Чл.2./1/.Този КТД, заедно с Кодекса на труда и други нормативни актове, има силата на акт, който урежда въпросите на трудовите отношения, доходите, трудовата заетост, социалното обслужване, осигурителните отношения, условията на труд, социалното партньорство, социалните аспекти на приватизационния процес в дружеството и на изпълнението на оздравителната програма, механизма на компенсиране на инфлацията и всички други въпроси на трудовите и социални отношения.

/2/.Страните по настоящия КТД го подписват с ясното съзнание за своята роля за удовлетворяване на трудовите и социално – икономическите интереси на работниците и служителите.

II.ПРИЛОЖИМОСТ /ДЕЙСТВИЕ/ НА КТД

Чл.3./1/.Настоящият КТД е приложим само за работниците и служителите от „Топлофикация- Варна” ЕАД, членове на синдикатите, страна по този КТД, за времето през което членуват в тях.

/2/.1.Към КТД се допуска индивидуално присъединяване на работници и служители в срок до три месеца от влизането му в сила.Същото се отнася и за новопостъпилите работници и служители.Колективното присъединяване към този КТД е недопустимо.

2.Присъединяването към КТД на нечленуващите в Синдикатите-страна по този КТД работници и служители се извършва с писмено заявление (по образец-Приложение 1, неразделна част по този КТД), до Работодателя и до ръководствата на Синдикатите, страна по този КТД.



3. Постъпилото заявление се завежда в „Регистър на присъединилите се към КТД”, (оттеглилите се), който се води и съхранява от Зав. Личен състав и съдържа:

А). Трите имена на присъединилия се (оттеглил присъединяването си) работник или служител;

Б). Заеманата длъжност по трудово правоотношение;

В). Датата на присъединяване (дата на оттегляне).

4. Страната, получила заявлението за присъединяване, (оттегляне на присъединяването) го представя за вписване в Регистъра в срок от 5 работни дни.

5. Присъединилите се към КТД заплащат вноски в размер от 36.00 лв. всяка година или за две години наведнъж-72.00 лв., която внасят в касата на съответното дружество. Внасянето е условие за влизане в сила на присъединяването.

6. Присъединителната вноска се заплаща с внасяне на заявлението в „Личен състав” и се отнася в приход към фонд СБКО.

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

8. Оттеглянето на присъединяването се извършва с писмено заявление (по образец – Приложение 2 към този КТД) отправено до страните по КТД в дружеството. Оттеглянето влиза в сила от датата на внасяне на заявлението. Присъединителната вноска не подлежи на връщане.

/3/. За неприсъединилите се по установения ред работници и служител се прилагат разпоредбите на Кодекса на труда и индивидуалното трудово договаряне.

Чл.4./1/. Договореностите, постигнати по този КТД са неразделна част от индивидуалните трудови договори на работниците и служителите, членове на Синдикатите и присъединилите се към КТД.

/2/. Включените в индивидуалните трудови договори условията за лицата по ал./1/ не могат да бъдат по-неблагоприятни от договореностите в настоящия КТД.

III. ЗАДЪЛЖЕНИЯ НА СТРАНИТЕ

Чл.5. Страните по този КТД си партнират в постоянно действаща Комисия за социално сътрудничество.

Чл.6./1/. Страните се задължават да преговарят по предмета и съдържанието на КТД в случаите на промяна нормативната и законова уредба или при съществени изменения на социално-икономическите условия по време на неговото действие.

/2/. Страните информират своите структури за хода на преговорите и постигнатите договорености.

Чл.7. Синдикатите поемат задълженията:

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

2. Да подкрепят действията на работодателите за укрепване и развитие на дружеството.

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



4. Да не разпространяват предоставената им информация, представляваща търговска тайна за дружеството, по смисъла на ЗЗК.

Чл.8. Работодателят поема задълженията:

1. Да не променя едностранно към по-неблагоприятни условията, при които е сключен КТД в дружеството, засягащи структурни промени, трудова заетост, работни заплати, социални разходи, социално, здравно и пенсионно осигуряване и условията на труд.

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.

3. Да не оказва натиск върху работник или служител 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 осигури равнопоставено третиране на работниците и служителите при осъществяване на трудовите им функции в изпълнение на изискванията на Закона за защита от дискриминация, основавайки се на национална принадлежност, расово и социална принадлежност, възраст, здравословно състояние и др.

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

IV. ТРУДОВА ЗАЕТОСТ

Чл.9./1/. Работодателят осигурява условия за трудова заетост на работниците и служителите, работещи по трудов договор в дружеството.

/2/. Работодателят в съответното дружество осигурява технически съоръжения, суровини и материали, енергия, инструменти, работно облекло, лични предпазни средства и други условия, необходими за нормалното изпълнение на трудовите задължения на работниците и служителите, с които през законоустановеното работно време те да заработват договореното в индивидуалните трудови договори възнаграждение.

Чл.10./1/. Работодателят в дружеството се задължава за запознава работниците и служителите с правата и задълженията им, длъжностните характеристики на заеманото работно място, Правилника на вътрешния трудов ред, Вътрешните правила за формиране на работната заплата, изискванията за здравословни и безопасни условия на труд и клаузите на настоящия КТД.

/2/. Синдикатите, страна по този КТД, приемат задълженията по предходната алинея спрямо членовете си.

/3/. Страните приемат взаимното информиране и консултиране като елемент от социалния мир в дружеството, предпоставка за ефективното водене на преговори и форма за предотвратяване на конфликти.

Чл.11./1/. Условията за заемане на определена длъжност се регламентират от квалификационни и образователни изисквания и правоспособност – когато това е необходимо, посочени в длъжностните им характеристики.

/2/. Предимство за заемане на определена длъжност, при равни други условия имат работниците и служителите с трудов стаж в организации и предприятия, включени в списъка, Приложение 3 към този КТД.

/3/. Дейностите с временен, сезонен и краткотраен характер, за които могат да се сключат срочни трудови договори, са както следва: проектни,



инвестиционни, консултантски, строително-ремонтни и монтажни работи и др. от подобен характер извън регламентираните трудови задължения.

Чл.12./1/.Работодателят може да вземе решение за масови уволнения при закриване на дейности, частична ликвидация, намаляване на обема на работа и други структурни промени в дружеството, които водят до закриване на работни места след провеждане на консултации и представяне на писмена информация на Синдикатите при реда и условията на чл.130 а от КТ.Синдикатите дават становища в срок от 10 (десет) дни от получаване на документите, след което Работодателят взема решение.

/2/.В случаите, когато се извършва промяна по чл.123, ал.1 от Кодекса на труда, Работодателят уведомява Синдикатите в срок най-малко от 2 (два) месеца преди настъпване на последиците за трудовата заетост и условията на труда на работниците и служителите.

/3/.Основните критерии, с които работодателят се съобразява при упражняване право на подбор в случаите на закриване на част от дружеството, съкращаване на щата или намаляване на обема на работа са:

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

2.Ниво на изпълнение на възложената работа

При равни условия, следва да се съобразят и оценят следните критерии в посочения ред:

А)Трудов стаж на съответната длъжност

Б)Трудов стаж в енергетиката

/4/.При равни други условия при прекратяване на трудовия договор на основание чл.328 ал.1 т.2 и 3 от КТ, за синдикални членове (членуващи повече от 6 (шест) месеца в синдикатите, страна по КТД в дружеството към датата на отправяне на искане за прекратяване на трудовия договор) се изисква предварително писмено съгласие на синдикалното ръководство.

/5/.Страните по този КТД се споразумяха, че преди да предприеме съкращение Работодателят може да извърши пренасочване към други работни места и /или преквалификация, доколкото е приложимо.

/6/.Страните по този КТД си споразумяха, че тъй като дружеството попада в дейностите по чл.3 ал.1, при които в случай на намаляване на персонала поради реструктуриране вследствие на приватизация при възможност се разработват и приемат мерки за намаляване (компенсиране) на неблагоприятните последици, като могат да се ползват съществуващи практики.

/7/.Посочените в ал.1, 3 и 4 на този член изисквания, се прилагат и в случаите на масови уволнения по реда на чл.130 а от КТ.

Чл.13.При прилагането на чл.328 ал.2 от Кодекса на труда Синдикатите, страна по този КТД в дружествата могат да представят писмено възражение.

Чл.14./1/.Работодателят пристъпва към прекратяване на трудови договори на основание чл.328 ал.1 т.1, т.2 и т.3 от КТ с работници и служители само след като освободи работещите пенсионери и лицата, придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, които заемат щатни бройки на съответната длъжност.

/2/.Работодателят се задължава да не съкращава работници и служители, на които остават 18 месеца до изпълнението на изискуемите се условия за придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст при условията на чл.68 от КСО, ако имат не по-малко от 10 години трудов стаж в енергетиката.



Чл.15.Работодателят ежегодно изготвя списъци за определяне на работните места (длъжностите), които в съответствие със закона могат да се заемат от непълнолетни лица и от лица с непълна работоспособност.

V.ПРОФЕСИОНАЛЕН ПОДБОР, ПРОФЕСИОНАЛНА КВАЛИФИКАЦИЯ И ПРЕКВАЛИФИКАЦИЯ

Чл.16./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 дружеството.

/3/.За заемането на определени длъжности, като: Оператор топлоелектроцентра/н-к смяна, Оператор парни и водогрейни съоръжения, Монтьор електрооборудване, Монтьори РЗ, Електромонтьори, Техник ел.системи, Техник промишлена електроника, се изисква преминаването през психофизиологичен контрол.

Чл.17.Работодателят разработва и реализира при необходимост:

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 професионално развитие на кадрите с включване в учебни планове и мероприятия 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.

Чл.18.Синдикатите, страна по този КТД, могат да бъдат инициатори за провеждането на програми, курсове и други форми на обучение в страната и чужбина, свързани с трудовото и осигурително законодателство, безопасни и здравословни условия на труда и други права на членовете им.Изпълнението по този член се осъществява въз основа на договор.

VI.РАБОТНО ВРЕМЕ.ПОЧИВКИ.ОТПУСКИ

Чл.19.Страните се споразумяха по отношение на работното време в дружеството за следното:

1.Продължителността, разпределението на работното време, графици за работа на смени, времето на разположение на почивките, условията и реда за полагане на извънреден и нощен труд, конкретните размери и реда за ползване на отпуските, както и отчитането и изчисляването на работното време и др. се уреждат с КТД, ПВТР и ВПРЗ в дружеството.

2.Всеки работник или служител има право на гарантиран труд при работно време за което се е договорил.

3.Работодателят се задължава да осигури с регулярния график отработването от всяка смяна на нормочасовете за съответния период при сумирано изчисляване на работното време (месечно или за друг календарен период, но за не повече от шест месеца).



4.Редът за установяване на задължение на някои категории работници и служители да дежурят или да бъдат на разположение на Работодателя пред определено време от денонощието (домашно дежурство) се определя при спазване на изискванията на Наредба №2 на МТСГ от 22.04.1994 г.

5.Работодателят осигурява на персонала, работещ на непрекъснат режим на работа, време за хранене, което се включва в установената продължителност на работното време.

6.Работодателят, след консултации със Синдикатите, страна по този КТД, може да установи ненормиран работен ден за някои категории работници и служители.

7.Работодателят не може да установява ненормиран работен ден за работници и служители, работещи на непрекъснат сменен режим на работа и за които е установено сумирано изчисляване на работното време.

8.Работодателят, по производствени причини, след предварителна консултация със Синдикатите, страни по КТД в дружеството, може да удължава работното време в едни дни и да го компенсира чрез намаляване в други дни, по реда на чл.136-а от Кодекса на труда.

Чл.20./1/.Извънреден труд се полага по изключение само в предвидените в чл.144 от Кодекса на труда случаи.В продължителността на извънредния труд се включва пълното ангажирано време.

/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 се осигурява 12 часова почивка.

/4/.Синдикатите, страна по този КТД, имат право на информация за полагането, отчитането и изплащането на извънредния труд.

Чл.21.При намаляване обема на работа, Работодателят, след предварително съгласуване със Синдикатите, страна по КТД в дружеството, може да установява непълно работно време за работниците и служителите, но не за повече от 3 (три) месеца от период от 1 (една) календарна година.

Чл.22.За работниците и служителите, за които се прилагат разпоредбите на този КТД, размерът на основния платен годишен отпуск е 20 работни дни.

Чл.23.За работилите в енергетиката, за които се прилагат разпоредбите на този КТД, размерът на основния платен годишен отпуск по предходния член се увеличава с:

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

Преминаването в следващата категория настъпва в деня, следващ навършването на стажа, определен в предходната категория и при ползване на годишен отпуск след тази дата.

Чл.24./1/.Платения годишен отпуск за работници и служители, ненавършили 18 години е в размер на 30 работни дни.

/2/.Платения годишен отпуск за работници и служители със загубена работоспособност 50 и повече процента е в размер на 30 работни дни.

/3/.Кръводарителите ползват 2 работни дни допълнителен отпуск извън този по чл.157 от КТ - общо 4 дни, ползвани без прекъсване.

Чл.25./1/.Размерът на допълнителния платен годишен отпуск за работи при специфични условия и рискове за живота и здравето, се договаря, както следва-съгласно Наредбата за определяне на видовете работи, за които се установява



допълнителен платен годишен отпуск, обн. ДВ бр. 103/23.12.2005 г. – 6 работни дни за целия персонал

/2/.Право на допълнителен 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.

/3/.Когато работникът или служителят работи по-малко от срока по ал./2/, размерът на допълнителния платен годишен отпуск се определя пропорционално на отработеното време.

/4/.Работниците и служителите, които имат право на допълнителен платен годишен отпуск по ал./1/, се определят с писмена заповед на Работодателя след предварителни консултации със Синдикатите, със Службата по трудова медицина и с комитета по условия на труд и в съответствие с оценката на риска.

/5/.За работа при ненормиран работен ден, размерът на допълнителния платен отпуск е не по-малко от 6 и не повече от 12 работни дни.

/6/.Работниците и служителите, които изпълняват трудовите си задължения на работни места (длъжности) в условията на непрекъснат режим на работа и за които е установено сумирано изчисляване на работното време нямат право на допълнителен платен годишен отпуск за работа при ненормиран работен ден.

/7/.Работничка или служителка с две или повече живи деца до 18 годишна възраст има право да ползва – когато пожелае, платен отпуск за всяка календарна година в размери, както следва:

1.С две живи деца-2 работни дни.

2.С три и повече живи деца-4 работни дни.

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 трудово-правни отношения със същия работодател.

Чл.26.Работодателят осигурява, при възможност, на семейства, работещи в дружеството, да ползват платения си годишен отпуск едновременно, ако те изявят желание за това.

Чл.27.Работодателят приема, че може да осъществи правомощията си по чл.173, ал.4 от Кодекса на труда в случаите, когато престоят е повече от 5 работни дни.

Чл.28.Работодателят не може едностранно да задължи работника или служителя да ползва принудителен неплатен отпуск.

Чл.29.Работодателят утвърждава график за ползване на платения годишен отпуск до 30 април на текущата календарна година.Заплануването на отпуските става след предварително съгласуване между работодателя и работника или служителя, в срок до 20 април на текущата календарна година.

VII.ЗАПЛАЩАНЕ НА ТРУДА.ДОПЪЛНИТЕЛНИ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ.ОБЕЗЩЕТЕНИЯ.

Чл.30.Минималната месечна работна заплата за дружеството е действащата за съответния период минимална месечна заплата за страната, увеличена за нискоквалифициран персонал с коефициент 1,20 и с коефициент 1,50 за всички останали.

Чл.31.До края на първото тримесечие на текущата година се договарят заплатите за календарната година, като се отчита и препоръчителния средногодишен индекс за нарастване на брутните работни заплати във всички



икономически дейности, които не са на бюджетна издръжка, на база постигната договореност в Националното споразумение.

Чл.32./1/.Размерът на началните основни месечни трудови възнаграждения на отделните категории персонал, специалисти и длъжности, се договарят с Вътрешни правила за работна заплата (ВПРЗ), в зависимост от характера, сложността и отговорността на работата за съответната длъжност.

/2/.Формирането на индивидуалните месечни брутни трудови възнаграждения на работниците и служителите се извършва чрез показатели и нормативи, утвърдени с ВПРЗ.

/3/.Работодателят в срок до 3 месеца от подписване на КТД разработва и съгласува със Синдикатите правилата по предходната алинея.

/4/.Размерите на индивидуалните брутни трудови възнаграждения на работниците и служителите не могат да бъдат по-малки от размерите на минималните осигурителни доходи по дейности и категории персонал.

Чл.33.Относителният дял на основните месечни трудови възнаграждения спрямо масата на средствата за работна заплата в дружествата не може да бъде по-малък от 70%.

Чл.34.Страните се споразумява за следните допълнителни трудови възнаграждения:

1.За всеки отработен нощен час или част от него се заплаща допълнително трудово възнаграждение за нощен труд в размер на 0,40 лв./час за непряко заетите и 0,55 лв./час за пряко заетите в производствения процес.

2.За времето, през което работникът или служителят е на разположение на дружеството, извън неговата територия (домашно дежурство), се заплаща допълнително възнаграждение за всеки час или част от него в размер на 0,50 лв./час за дните на официалните празници и 0,40 лв./час за всички останали дни.

3.За работа през официалните празнични дни се заплаща допълнително трудово възнаграждение в размер не по-малък от 100% от определеното с индивидуалния трудов договор заплащане за отработеното време.

4.1.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 и служителите не може да бъде по-малко от 1% за всяка година признат трудов стаж.

4.2.Признаването на придобит трудов стаж и професионален опит се определя от Работодателя, в съответствие с разпоредбите на Наредбата за структура и организация на работната заплата (НСОРЗ) и по ред, установен с ВПРЗ.

5.Положеният извънреден труд се заплаща с увеличение върху основното месечно трудово възнаграждение, определено с индивидуалния трудов договор, както следва:

50%-за работа през работни дни;

75%-за работа през почивни дни;

120%-за работа през дните на официални празници;

60%-при сумирано изчисляване на работното време.

6.Размерът на трудовото възнаграждение за час не може да бъде по-нисък от часовото заплащане при пълно работно време за случаите на:

А).Сключване на трудов договор за непълно работно време;

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



Чл.35./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.

/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 извършат съответни преизчисления на възнаграждението за платен годишен отпуск, отпуск по чл.157 ал.1 т.1, 2 и 3 от КТ или обезщетенията.Разликата между предишното и новото възнаграждение се доплаща на работника или служителя.

Чл.36./1/.Работник или служител, който е възпрепятстван да се яви на работа поради природни или обществени бедствия, получава 50% от brutното му трудово възнаграждение за времето, през което е бил възпрепятстван да работи, но не по-малко от 150% от минималната работна заплата за страната.

/2/.В случай, че работник или служител взема участие в спасителни работи при природни или обществени бедствия, има право на обезщетение по чл.218 ал./2/ от КТ в размер на brutното му трудово възнаграждение.

Чл.37./1/.Работниците и служителите имат право на обезщетение по чл.222 ал.1 от КТ при прекратяване на трудовото им правоотношение по чл.328 /1/, т.т.1, 2, 3 и 4 от Кодекса на труда (поради закриване на предприятието или част от него, съкращаване на щата, намаляване обема на работа и спиране на работа за повече от 15 дни) за времето, през което са останали без работа, при условия и размери, както следва:

- 1.За първия месец-в размер на brutното им трудово възнаграждение;
- 2.За работници и служители с трудов стаж над 5 години brutното им трудово възнаграждение за още 1 месец;
- 3.За работилите в енергетиката, освен обезщетението по т.1 и т.2 имат право на обезщетение в размер на brutното им трудово възнаграждение за по-дълъг срок, както следва:
 - а).над 10 години-за още 1 месец;
 - б).над 15 години-за още 2 месеца;
 - в).над 20 години-за още 3 месеца.

/2/.При прекратяване на трудовите правоотношения поради болест (чл.325, т.9 и чл.327, т.1 от Кодекса на труда), работникът или служителят има право на обезщетение от Работодателя, ако има най-малко 5 години трудов стаж и пред последните 5 години трудов стаж не е получил обезщетение на същото основание, в размери според трудовия стаж, както следва:

- а).до 10 години- 3 brutни работни заплати;
- б).до 15 години-4 brutни работни заплати;
- в).до 20 години-5 brutни работни заплати;
- г).над 20 години-6 brutни работни заплати.

/3/.Обезщетенията по предходните алинеи 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.



/4/.Работодателят може да предложи по своя инициатива на работника или служителя прекратяване на трудовия договор по чл.331 от КТ срещу уговорено обезщетение между страните по трудово правоотношение.

Чл.38./1/.При прекратяване на трудовото правоотношение поради придобито право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, независимо от основанието, работникът или служителят има право на допълнително обезщетение в размер на брутното му трудово възнаграждение за четири месеца, а ако е работил в енергетиката през последните 10 години-за 6 месеца.

/2/.Предвиденото обезщетение по предходната алинея се изплаща само ако работникът или служителят не е получил максималното обезщетение по чл.222, ал.3 от Кодекса на труда.

Чл.39./1/.При недостиг на средства в дружеството и добросъвестно изпълнение на задълженията на работниците и служителите, временно, но не повече от три месеца, се изплаща за всеки месец сума, не по-ниска от договорената минимална месечна работна заплата за дружеството.

/2/.Разликата до пълният размер на заработеното трудово възнаграждение остава дължима и се изплаща допълнително в тримесечен срок, заедно с лихва, равна на основния лихвен процент за съответния период.

VIII. БЕЗОПАСНИ И ЗДРАВΟΣЛОВНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД

Чл.40./1/.Осигуряването на безопасни и хигиенни условия на труд в дружеството е задължение на Работодателя, а работниците и служителите носят отговорност за стриктното спазване на установените правила.

/2/.Синдикатите, страна по този КТД, следят за изпълнението на поетите от Работодателя задължения за санитарно-битово обслужване, снабдяване и осигуряване с обикновено и специално работно облекло и лични предпазни средства, предоставяне на безплатна храна и противоотрови, провеждане на периодични медицински прегледи, засилена защита на непълнолетни, бременни жени и майки, както и лица с намалена работоспособност.

/3/.Синдикатите, страна по този КТД, съдействат на Работодателя в дейността му за повишаване на здравната култура и нивото на професионалното отношение към безопасността на труда на работниците и служителите, като вземат отношение и уведомят компетентните органи при констатирани нарушения на изискванията за безопасен и хигиенен труд.

/4/.Синдикатите, страна по този КТД, съдействат на Комитета по условия на труд при определяне на обема и извършване на дейността на Службата по трудова медицина.

/5/.Синдикатите, страна по този КТД, съдействат на Службата по трудова медицина при извършването на оценката на риска за здравето и безопасността на работниците и служителите.

Чл.41./1/.Работодателят при възможност обезпечава финансово разработването и реализирането на конкретни програми, осигуряващи безопасни и здравословни условия на труд, включително и тези, разработени по предложение на Синдикатите.

/2/.Работодателят осигурява периодични медицински прегледи на работниците и служителите в съответствие с нормативните изисквания и медикаменти за профилактика при епидемии.

/3/.Работодателят осигурява профилактичен преглед на рисковите групи от персонала съгласно изискванията на медицинското обслужване.Работник или служител, за когото в резултат на прегледа е констатирано професионално заболяване и по предписание от компетентен орган бъде насочен към



санаториално лечение или профилакториум, се задължава да го проведе, като разходите са за сметка на Работодателя.

/4/.Синдикатите съдействат на Работодателя за осигуряване на присъствието на работниците от рисковите групи на профилактичните прегледи.

/5/.Работодателят осигурява специално работно облекло и лични предпазни средства, работно униформено облекло по списък, съгласно нормативните актове.Редът за раздаване, видът и сроковете за износване на работното облекло и лични предпазни средства се разработва и утвърждава съгласно действащата нормативна уредба и вътрешна заповед, след съгласуване със Синдикатите, като необходимите средства не са за сметка на средствата за социални разходи.

/6/.Работодателят, по своя инициатива или на Синдикатите, осигурява периодичен контрол и замервания на параметрите на работната среда, както и наблюдение на трудовия травматизъм.На базата на периодичния контрол и замерване на параметрите на работната среда, Работодателят, съвместно със Синдикатите, анализира причините за трудовия травматизъм и професионалната заболяемост и предприема мерки за отстраняването им.

/7/.Работодателят се задължава да осигури провеждане на курсове и задължително обучение на работниците и служителите по безопасни и здравословни условия на труд.Синдикатите съдействат на Работодателя в тази му дейност.

/8/.Синдикатите осъществяват контрол по изпълнение на приетите програми свързани със здравословните и безопасни условия на труда в дружеството.Сигналите за установени нарушения се представят в писмен вид на Работодателя, който от своя страна възлага на компетентните органи да извършат необходимите измервания на параметрите на работната среда.

Чл.42./1/.Всички разходи за лечение при трудова злополука, които не се покриват съгласно чл.12 от СО, са за сметка на Работодателя, в случай че Работодателят не е сключил застраховка „Трудова злополука”.

/2/.Когато злополуката е по доказана вина на работника или служителя, разходите по предходната алинея са за негова сметка.

Чл.43.Редът и условията за получаване на безплатна предпазна храна и/или добавки към нея се определят в специална заповед от Работодателя, съгласно изискванията на Наредба №11 от 21.12.2005 г. за определяне условията и реда за осигуряване на безплатна храна и/или добавки към нея, обн. ДВ бр.1 от 03.01.2006 г.

Чл.44.Синдикатите могат да участват в разработването на всички програми, решения и действия за подобряване на безопасността и условията на труд.

Чл.45./1/.Работникът има право да откаже или преустанови работа, когато възникне сериозна и непосредствена опасност за здравето или живота му, като незабавно уведоми в писмена форма прекия си ръководител.

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

IX.СОЦИАЛНО РАЗВИТИЕ, ПОДПОМАГАНЕ И ОСИГУРЯВАНЕ

Чл.46./1/.Средствата за СБКО в дружеството не могат да бъдат по-малко от 17% от начислените средства за работна заплата.

/2/.Работодателят изготвя годишна програма за изразходването на средствата по предходната алинея най-късно до края на месец февруари на текущата година и я предоставя на Синдикатите в дружеството, страна по този



КТД за писмено становище и предложение в седемдневен срок от получаването на документа.

/3/. Програмата за изразходване на средствата за СБКО в дружеството се приема от Общо събрание на работниците и служителите (събрание на пълномощниците), което се свиква от Работодателя или по искане на Синдикатите, страна по този КТД. Програмата е неразделна част от КТД в дружеството.

/4/. Работодателят изготвя отчет за реализация на годишната програма и изразходването на средствата за СБКО в дружеството в края на всяко календарно шестмесечие, представя го на Синдикатите в дружеството, страна по този КТД за информация и го докладва за одобрение на Общото събрание.

/5/. Ежегодно Синдикатите и Работодателят организират чествания на професионалния празник на енергетика за всички работници и служители в дружеството.

/6/. Работниците и служителите, независимо от тяхната синдикална принадлежност, равноправно се ползват от средствата по ал.1 на този член.

Чл.47. Работодателят обезпечавя, за своя сметка, допълнително доброволно пенсионно осигуряване на работниците и служителите, в размери, съобразени с действащата нормативна уредба.

Чл.48./1/. При трудова злополука или професионално заболяване, в зависимост от произтеклите последствия, Работодателят изплаща на работниците и служителите еднократна помощ в размери:

1. При смъртен изход-6000 лв. на:

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

б). живите родители и непълнолетни братя и сестри на починалия (ата)- само при липса на живи съпруга (съпруг) и деца на починалия (ата), като цялата сума се разпределя на равни дялове само между тях;

в). когато починалия (ата) няма живи съпруга (съпруг), деца, родители, непълнолетни братя и сестри, еднократна помощ по тази точка не се изплаща.

2. С намалена работоспособност над 90%-5000 лв.;

3. С намалена работоспособност от 71% до 90%-3000 лв.;

4. С намалена работоспособност от 50% до 70,99%-1700 лв.;

5. При временна неработоспособност, продължила не по-малко от 30 дни- еднократно в рамките на една календарна година 190 лв. или стойността на лекарствените препарати и средства за рехабилитация, в размер до 680 лв.

6. При временна неработоспособност, продължила не по-малко от 60 дни- еднократно в рамките на една календарна година 250 лв. или стойността на лекарствените препарати и средствата за рехабилитация, в размер до 680 лв.

/2/. При битова злополука или общо заболяване, в зависимост от произтеклите последствия Работодателят изплаща на работниците и служителите еднократна помощ в размери:

1. При смъртен изход-3000 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 при липса на живи съпруг (съпруга), и деца на починалия (ата), като цялата сума се разпределя на равни дялове само между тях;

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

2. С намалена работоспособност над 90%-2000 лв.;

3. С намалена работоспособност от 71 % до 91%-1000 лв.;



4.С намалена работоспособност от 50 % до 70,99 % 600 лв.;

5.При временна неработоспособност, продължила не по-малко от 30 дни-еднократно в рамките на една календарна година 150 лв. или стойността на лекарствените препарати и средствата за рехабилитация, в размер до 340 лв.

6.При временна неработоспособност, продължила не по-малко от 60 дни-еднократно в рамките на една календарна година-190 лв. или стойността на лекарствените препарати и средства за рехабилитация, в размер до 500 лв.

/3/.Помощите по предходните алинеи не се изплащат, ако злополуката е в резултат на виновно поведение от страна на пострадалия, пияно състояние, катастрофа, самоубийство, побой и др.

/4/.Работодателят не изплаща помощите по предходните ал.1 и ал.2 точки (1-6), ако е сключил застраховка или ДДЗО, покриващи посочените рискове и размери.В случай, че обезщетенията от застрахователят са по-малки от социалните помощи, определени в настоящите алинеи, Работодателя изплаща помощ в размер на непокрытата разлика.

/5/.Когато предвидените в ал.1 и ла.2 на този член основания за получаване на право на обезщетения (трудова злополука или професионална болест), възникнат през календарната година, работникът или служителят може да ползва обезщетения и за двете основания, еднократно по всяка алинея.

/6/.Ако настъпят повече от една от предвидените неблагоприятни последици, работниците и служителите получават обезщетение за всяка от тях, доколкото обезщетенията се дължат на различни основания.

Х.СОЦИАЛНО СЪТРУДНИЧЕСТВО И ПАРТНЬОРСТВО И ВЗАИМООТНОШЕНИЯ МЕЖДУ СТРАНИТЕ

Чл.49.Страните регулират трудовите и осигурителните отношения в дружеството и изпълнението на настоящия КТД на основата на равноправен диалог, преговори и социално сътрудничество и партньорство.

Чл.50./1/.Страните по този КТД получават от Браншовия съвет за тристранно сътрудничество /БСТС/ информация за предстоящото реструктуриране, приватизация, алтернативна заетост и други за предварително становище.

/2/.Програмата на МИЕ за реструктуриране, приватизация и ликвидация на дружеството да се приема след предварително обсъждане между страните по този КТД.

Чл.51./1/.За регулиране на въпросите по трудовите отношения, преговорите, подписването на Колективния трудов договор и споразумения и по въпросите по тяхното изпълнение, Работодателят и представителните синдикални организации в дружеството изграждат Комисия за социално сътрудничество, която се формира в 14 дневен срок от подписването на този КТД с писмена заповед.Решенията в Комисията се вземат с консенсус.При непостигане на консенсус въпроса се отнася към Браншовия съвет за тристранно сътрудничество.

/2/.Работодателят в дружеството осигурява правото на участие на синдикалните ръководства в работата на органите за управление, когато се обсъждат въпросите, предмет на КТД, трудовите и осигурителни отношения, със съвещателен глас.

/3/.Присъединилите се към КТД в дружеството предявяват исканията си за неизпълнението му пред съда.

Чл.52./1/.Страните по Комисията за социално сътрудничество се задължават да пристъпват към преговори в 15 дневен срок след представяне



на писмено искане на Работодателя или на синдикалните ръководства в дружеството.

/2/.Неспазването на срока по предходната алинея се счита за неизпълнение на задълженията за социално сътрудничество.

/3/.След изтичане на срока по алинея /1/ от този член и след изпълняване на процедурата по член 51, ал./1/ от КТД, страните си запазват правото да отправят иск до правораздавателните органи, да сигнализируют държавните органи за контрол по труда или да предприемат самостоятелни действия.

Чл.53.Вътрешно дружествените актове се разработват от Работодателя с участието на Синдикатите, страна по този КТД.Тяхното популяризиране и разясняване се извършва от двете страни.Работодателят представя своевременно на

Синдикатите необходимата информация за обсъждане и подготовка на вътрешно дружествените актове (Правилници, Наредби и др.).

Чл.54.Работодателят се задължава да представи за предварително обсъждане на Синдикатите, страна по КТД в дружеството, всички въпроси свързани със съществени структурни промени в дружеството.

Чл.55.Синдикатите се задължават в десет 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 от Синдикатите, Работодателят има право самостоятелно да продължи действията си по изпълнението на предложените мероприятия.

Чл.65./1/.Правото на синдикална дейност в дружеството възниква от момента на сдружаването на работниците и служителите в синдикалната организация.

/2/.Работодателят изпълнява задълженията си спрямо синдикалните организации за : осигуряване условия за синдикална дейност, проговори по Колективния трудов договор и социалното сътрудничество, след представяне на удостоверение, издадено от отрасловите синдикални централи, страни по БКТД, което се подновява на всеки 6 (шест) месеца.

Чл.57./1/.Работодателят в дружеството осигурява условия за синдикална дейност като:

1.Предоставя безвъзмездно за ползване помещения, друго движимо и недвижимо имущество;

2.Осигурява ползването на компютри, копирна техника, факс;

3.Поема разходите за консумативи, телефонни такси, канцеларски разходи и сервизно обслужване на оборудването.

/2/.Синдикатите, страна по КТД в дружеството, имат право на достъп до информацията, предмет на договореностите в Колективния трудов договор.

/3/.Работодателят не може с действията си или с бездействия да ограничава синдикалната дейност или да оказва натиск върху синдикалните членове.

/4/.Работодателят в дружеството създава по искане на Синдикатите, страна по този КТД и писмено съгласие на съответния синдикален член, условия за събиране на синдикалния членски внос по ведомост.

/5/.При промяна размера на членския внос, ръководството на Синдикатите се задължава своевременно да уведоми Работодателя в писмена форма.

Чл.58./1/.Работник или служител, който участва в провежданите в страната и в чужбина конгреси, конференции, съвещания, заседания и общонационални акции, организирани от централни, отрасли и регионални ръководства на Синдикатите, страна по този БКТД се счита в служебен платен или неплатен отпуск за времето на провеждането на мероприятиято,



включително деня за отиване и връщане. Работодателят осигурява годишно служебен платен отпуск в размер на 12 дни. След ползването на тези дни, Работодателят осигурява неплатен служебен отпуск за участие в гореописаните прояви.

/2/. При подписване на КТД в дружеството Синдикатите да представят списък на лицата, имащи право на отпуск по чл.28, ал.1.

/3/. Работодателят е длъжен да осигури служебен платен или неплатен отпуск на работника или служителя, определен да участва в мероприятията по предходната алинея, след представяне на писмен документ от съответната синдикална структура, организираща мероприятиято.

/4/. При възможност Работодателят осигурява средства за международна синдикална дейност, включително и командирова в чужбина за своя сметка работниците и служителите, определени да участват в мероприятията по ал.1 от този член.

Чл.59./1/. Работодателят в дружеството осигурява възможност и време за извършване на организационна и друга вътрешносиндикална дейност на територията на дружеството за Председателите на синдикалните организации, страна по този КТД, които са в трудово правоотношение с него в размери, както следва:

1. За организации с численост до 50 човека-48 часа годишно (6 дни);

2. За организации с численост до 100 човека-64 часа годишно (8 дни);

/2/. Работодателят осигурява условия и време, в размер не по-малко от два часа годишно на всички синдикални членове за провеждане на събрания, обучение или други общи мероприятия на синдикалната организация, във време уговорено с Работодателя.

/3/. Времето за синдикална дейност по предходните алинеи се заплаща по реда на чл.177 от Кодекса на труда.

Чл.60. Ползването на договореното в предходния член време за синдикална дейност да се извършва само след съгласуване с Работодателя.

Чл.61. Работодателят може да командирова за своя сметка упълномощени синдикални членове, работещи в дружеството при решаване на колективни трудови спорове, сключване на колективни трудови договори, предотвратяване на конфликти и др.

Чл.62. Работодателят приема при възможност да осигурява на Синдикатите-страна по договора условия, включително и финансови, за провеждане на заседания, конференции, семинари и др.

XI. ОБЩИ РАЗПОРЕДБИ. ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПЪЛНЕНИЯ

Чл.63./1/. Договореностите в настоящия Колективен трудов договор са съобразени с Браншовия КТД.

/2/. Страните се задължават да запознаят своите структури със съдържанието на БКТД, но не по-късно от 15 дни от неговото подписване.

/3/. Преговорите за подписване на КТД на основата на БКТД могат да започнат не по-късно от 15 дни от подписването на БКТД и трябва да завършат не по-късно от 60 дни от започването им.

Чл.64./1/. Изменения и допълнения на този КТД се допускат след преговори, които започват 15 дни след отправяне на писмено искане от една от страните.

/2/. В преговорите за изменения и допълнения на този КТД важат изискванията за информация и процедурите за социално сътрудничество.

/3/. Работодателят поема задължението да не променя едностранно към по-неблагоприятни условия, при които е сключен този КТД.



/4/.Страните приемат, че при трайно влошаване на икономическото и финансово състояние на дружеството, което не позволява постигането на договореностите в настоящия КТД, се внася предложение в Браншовия съвет за тристранно сътрудничество, за диференцирано изменение на клаузите.

/5/.Страните по този КТД представят отчет за изпълнението му в дружеството в 15 дневен срок при писмено поискване от Браншовия съвет за тристранно сътрудничество.

Чл.65./1/.Тълкувания по клаузите на настоящия КТД се правят от страните в писмен вид.

/2/.Споровете по изпълнението на КТД се подчиняват на принципите за социално сътрудничество и изискванията на законите.

XII.ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Чл.66.Изменения и допълнения на този КТД се извършват след преговори по реда на чл.64, ал.1 и сключване на допълнителни споразумения.

Чл.67.КТД влиза в сила от датата на подписването му и е със срок на действие от 2 (две) години.

КТД се подписва в 4 еднообразни екземпляра, по един за всяка от договарящите се страни и един за Областната инспекция по труда.

Страните регистрират КТД в Областна инспекция по труда в седем дневен срок от неговото подписване.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1 (към чл.3, ал.2, т.2 от КТД -2008)

Регистрационен №..... ОТ Г.

До:

Изпълнителния Директор
„Топлофикация-Варна” ЕАД

Копие:Председателите на синдикалните
организации – страна по КТД



В „Топлофикация – Варна” ЕАД.

З А Я В Л Е Н И Е

От

.....
.....

/име, презиме, фамилия/

На

длъжност.....

.....

/пълното и точно изписване на заеманата длъжност/

В

.....
.....

/отдел, звено/

Уважаеми г-н Изпълнителен директор,

Заявявам, че желая да се присъединя към Колективния трудов договор в от 20..... г., при спазване на реда и условията по чл.3, ал.2, т.2 на КТД, съгласно разпоредбата на чл.57, ал.2 от Кодекса на труда.

Декларирам, че съм внесъл (ла) присъединителна вноска в размер на лева, съгласно чл.3, ал.2, т.5 от КТД -2008 г.

Дата:..... г.

С уважение:.....

Гр.....

ПРИЛОЖЕНИЕ 2 (към чл.3, ал.2, т.8 от КТД -2008)

Регистрационен №..... от г.

До:

Изпълнителния директор
„Топлофикация- Варна” ЕАД

Копие: Председателите на синдикалните
Организации –страна по КТД



В „Топлофикация – Варна” ЕАД

З А Я В Л Е Н И Е

От

.....
.....

/име, презиме, фамилия/

На

длъжност.....

.....

/пълното и точно изписване на заеманата длъжност/

В

.....
.....

/отдел, звено/

Уважаеми г-н Изпълнителен Директор,

Заявявам, че желая да оттегля присъединяването си към Колективния трудов договор

В.....

.

от 20..... г., при спазване на реда и условията по чл.3, ал.2, т.8 на КТД -2008 г.

Дата:..... г.

С уважение:.....

Гр.....