

“ПРОВАДСОЛ” ЕАД – гр. Провадия

**КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ
ДОГОВОР**

2011 година

СЪДЪРЖАНИЕ:

СТРАНИ И ПРЕДСТАВИТЕЛСТВО	3
ТРУДОВИ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВА ЗАЕТОСТ	5
РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ, ОТПУСКИ	7
ЗАПЛАЩАНЕ НА ТРУДА И ОБЕЗЩЕТЕНИЯ	8
ЗДРАВΟΣЛОВНИ И БЕЗОПАСНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД	10
СОЦИАЛНА ДЕЙНОСТ	12
СОЦИАЛНО СЪТРУДНИЧЕСТВО И УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ	14
СОЦИАЛНО СЪТРУДНИЧЕСТВО	14
УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ	14
ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ	16

КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

Днес, 22 декември 2010 г., в гр. Провадия, между:

1. **“ПРОВАДСОЛ” ЕАД**, със седалище и адрес на управление гр. Провадия, Промислена зона, ЕИК 103006290, представлявано от Изпълнителния директор Илко Илиев, наричано по-долу **Работодател** от една страна

и

2. **Независима синдикална организация в “Провадсол” ЕАД при Национална федерация на труда “Химия и индустрия” – КНСБ**, представлявана от Председателя ЛЮДМИЛА СТОЯНОВА КРЪСТЕВА, и

Синдикална организация в “Провадсол” ЕАД към КТ “Подкрепа”, представлявана от Председателя МЛАДЕН РАЙЧЕВ МАРИНОВ, и

действащи заедно от друга страна и наричани общо и за нуждите на настоящото споразумение **Синдикати**,

се сключи този Колективен трудов договор със следното съдържание:

Г л а в а П ъ р в а

СТРАНИ И ПРЕДСТАВИТЕЛСТВО

Чл.1. Колективният трудов договор (КТД) за работещите в “Провадсол” ЕАД се сключва между НСО в „Провадсол” ЕАД при НФТ “Химия и индустрия” – КНСБ и СС на КТ „Подкрепа” при „Провадсол” ЕАД, гр. Девня, от една страна, като представителни синдикални организации на работниците и служителите, и Работодателя от друга страна.

Чл.2. КТД урежда трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения, осигурителните отношения, социалното сътрудничество, както и въпросите на жизненото равнище и условията за синдикална дейност в “Провадсол” ЕАД, които не са уредени с императивни текстове в закона.

Чл.3. (1) КТД се прилага в рамките на дружеството спрямо всички членове на Синдикатите – страна по договора, а също така и спрямо присъединилите се с писмено заявление работници и служители, които не членуват в синдикалните организации – страна по този договор.

(2) Към КТД се допуска индивидуално присъединяване на работници и служители. Колективно присъединяване към КТД не е допустимо.

(3) Присъединяването към КТД на предприятието на нечленуващите в синдикалните организации – страна по този договор, се извършва с писмено заявление по образец (**Приложение 1**) до Работодателя или до ръководството на синдикалните организации, страна по този договор.

(4) Заявлението се депозира не по-късно от 31.01.2011г – за работниците и служителите, чийто трудови правоотношения са възникнали преди влизането в сила на настоящия КТД, като тези, които отсъстват от работа по независещи от тях причини или ползват законоустановен отпуск повече от 14 дни през посочения период, следва да депозират заявления до 1 месец от завръщането си на работа.

(5) Заявлението за присъединяване за новопостъпили работници и служители (нечленуващи в синдикалните организации – страна по КТД) се депозира не по-късно от 1 месец от започване на работата.

(6) Постъпилите заявления се завеждат в регистър на присъединилите се към КТД, който се води от Работодателя.

(7) Страната, получила заявления за присъединяване, веднъж месечно писмено (на хартиен носител или по електронна поща) уведомява другата страна по КТД за броя и имената на присъединилите се работници и служители.

(8) Присъединяването е в сила от момента на влизане в сила на КТД – за работниците и служителите по ал. 4, и от момента на възникване на трудовото правоотношение – за работниците и служителите по ал. 5, при условие, че са спазени сроковете за подаване на заявлението.

(9) Страните приемат, че при всяко удължаване на срока на действието на КТД, лицата, които до момента са се присъединили, както и новоприетите лица /не членуващи в синдикалните организации – страна по КТД/, следва да подават заявление за присъединяване към продължения Договор.

(10) Присъединяването се оттегля по реда на ал. 3 от този член.

(11) За неприсъединилите се по установения ред работници и служители се прилагат разпоредбите на КТ и индивидуалното трудово договаряне.

Чл.4. (1) Синдикатите поемат задължението да съдействат на Работодателя при осъществяване на правомощията му, произтичащи от закона и от този КТД, свързани с управлението на персонала и социалните дейности в дружеството.

(2) Синдикатите се задължават да пазят в тайна информацията, предоставена им от Работодателя, определена като конфиденциална, като гарантират с това интересите на предприятието.

(3) Работодателят осигуряват на Синдикатите достъп до работните места на работниците и служителите.

(4) За времето на действие на договора Синдикатите ще се въздържат от ефективни стачни действия по условията на постигнатите договорености, освен в случаите на тяхно констатирано нарушение от съда.

Чл.5. С цел да се осуетят потенциални възможности за възникване на конфликти в предприятието, Работодателят няма право да се противопоставя, по какъвто и да било начин, работниците и служителите да упражняват своите права или да ползват социалните придобивки, както и да ги уволнява или да им налага дисциплинарни наказания, заради упражняване на синдикалните им права.

Чл.6. (1) Договорът продължава действието си независимо от промяната на субектите, страни по него.

(2) Този КТД обхваща договарянето между Работодател и Синдикати по следните въпроси:

1. Трудови отношения и трудова заетост.
2. Работно време, почивки и отпуски.
3. Заплащане на труда и обезщетения.
4. Здравословни и безопасни условия на труд.
5. Социална дейност
6. Социално сътрудничество и условия за синдикална дейност

Г л а в а В т о р а

Т Р У Д О В И О Т Н О Ш Е Н И Я И Т Р У Д О В А З А Е Т О С Т

Чл.7. (1) Стратегията на Работодателя по осигуряване на трудова заетост се определя от целите и перспективите за развитие на дружеството и е насочена към подобряване производителността, условията и качествата на труда, развитието и повишаването на квалификацията на персонала.

(2) Въпросите по определяне на длъжностите, работните места и организацията на работата в предприятието са от компетенцията на Работодателя, като за тях същият своевременно информира Синдикатите.

(3) Условията и начина за заемане на определена длъжност се определят от Работодателя.

(4) Работодателят се задължава по подходящ начин да предоставя на работниците и служителите периодична информация за новоразкрити или овакантени работни места.

(5) Работодателят поощрява личната инициатива за професионално развитие на работниците и служителите, като им предоставя правото при равни други условия преимуществено да заемат вакантни длъжности в структурата на дружеството.

Чл.8. Работодателят определя работни места и длъжности за трудоустрояване на лица с намалена работоспособност като задължително включва представители на Синдикатите в Комисията по трудоустрояване.

Чл.9. (1) Работодателят информира Синдикатите за предстоящи структурни промени в дружеството.

(2) Работодателят взема решения за закриване на дейности, намаляване на обема на работа и структурни промени в дружеството, които водят до закриване на работни места, само след като разработи и утвърди нова структура и програма за заетостта.

(3) Във връзка с предстоящи структурни промени работодателят информира Синдикатите в съответствие с 130в от КТ и със съдържанието и в сроковете за предоставяне на информацията от негова страна, посочени в споразумението с представителите за информиране и консултиране на работниците и служителите, сключено на основание чл. 130г, ал. 1 КТ.

(4) Синдикатите трябва да представят своите становища в 15-дневен срок след получаване на материалите.

(5) Установените критерии, по които Работодателят извършва подбор при съкращаване в щата, закриване на част от предприятието или намаляване обема на работа са:

1. Квалификация на работника или служителя и
2. Качество на извършваната работа от работника или служителя.

(6) При прекратяване на трудовия договор на основание съкращаване в щата или намаляване обема на работа, за синдикалните членове се изисква предварително писмено съгласие от съответното синдикално ръководство.

(7) В случай на присъединил се към настоящия КТД работник или служител, се иска предварителното писмено съгласие на ръководството на най – многочислената синдикална организация, страна по този договор.

(8) Синдикатите се задължават:

1. Да спазват критериите за подбор, посочени в закона и в приложимите договорености.
2. В случай на отказ от тяхна страна за съкращение на даден работник или служител, да приемат алтернативното предложение на Работодателя с цел да бъде достигнат договорения брой за намаление на персонала, произтичащ от новата организационна структура.
3. Синдикатите дават отговор в срок от 15 дни.

(9) Ако Работодателят вземе решение да закрие дейност и да я предостави за изпълнение на външна фирма, той се задължава:

1. да информира Синдикатите за социалните условия, които ще бъдат поставени на външната фирма;
2. да покани Синдикатите да участват в преговорите с външната фирма при обсъждане на социалната част на договора.

(10) В случай, че Работодателят има намерение да извърши масово уволнение в предприятието, той трябва да информира писмено за това

Синдикатите – страна по този КТД, в срок най-малко от два месеца преди извършването на уволненията.

Чл.10. Новопостъпил работник или служител се назначава в съответствие с изискванията на съответната длъжност относно образование и квалификация.

Чл.11. (1) Страните по КТД се съгласяват Работодателят да осигури необходимите материали, технически и финансови условия за професионална квалификация и преквалификация на работниците и служителите в зависимост от потребностите и развитието на предприятието.

(2) Работодателят не е задължен да осигури работно място съобразно с придобита квалификация или преквалификация когато:

1. обучението не е по негово предложение или
2. обучението е по негово предложение, но няма свободна щатна бройка.

(3) При внедряване на нова техника и нови технологии, при промени в организацията на работата и други нововъведения, в зависимост от нуждите на дружеството Работодателят предлага на работниците и служителите да повишат квалификацията си или да се преквалифицират, като поема организирането и финансирането на процеса. Целта е запазване на професионалния потенциал в предприятието и поддържане квалификационно равнище на персонала.

(4) Редът, начина и условията за придобиване на квалификация, обучението и участието в курсовете се определя от правилник разработен от Работодателят, като се консултират със Синдикатите.

Г л а в а Т р е т а

РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ, ОТПУСКИ

Чл.12. (1) Размерът на основния платен годишен отпуск е минимум 22 работни дни и максимум 30 работни дни (**Приложение № 2**).

Чл.13. Работникът и служителят има право на допълнителен платен годишен отпуск с минимум 5 и максимум 6 работни дни, съгласно Наредба за определяне на видовете работи, за които се установява допълнителен платен годишен отпуск. (**Приложение № 2**).

Чл.14. Работници и служители със загубена работоспособност 50 и над 50 на сто ползват основен платен годишен отпуск в размер от 30 работни дни.

Чл.15. На работници и служители, които работят в дружеството и са членове на едно семейство, се осигурява ползването на платен годишен отпуск едновременно, ако те изразяват такова желание.

Чл.16. (1) Еднократно в годината при кръводаряване се полагат 4 (четири) дни платен отпуск, от които 2 (два) работни дни по Кодекса на труда и 2 (два) работни дни по КТД..

(2) Двата работни дни по чл.157 ал.1 т.2 от Кодекса на труда се полагат и се използват в деня на кръводаряването и един ден след него. Ако не го използва в законоустановените дни, съответния работник или служител губи правото на този вид отпуск.

(3) Двата работни дни по КТД се полагат и използват в годината на кръводаряването, като при неизползването за установения срок и след неговото изтичане, на работниците и служителите се изплаща обезщетение в размер, определен съгласно чл.177 от КТ, и те губят правото на този вид отпуск.

(4) За всяко следващо кръводаряване ще се полагат 2 (два) дни платен отпуск съгласно чл.157 ал.1 т.2 от Кодекса на труда

(5) При организирано кръводаряване Работодателят осигурява транспорт за дарителите.

Чл.17. Работничка или служителка с две живи деца до 18-годишна възраст има право на 2 работни дни, а работничка или служителка с 3 или повече живи деца до 18-годишна възраст на 4 работни дни платен отпуск за всяка календарна година.

Г л а в а Ч е т в ъ р т а

З А П Л А Щ А Н Е Н А Т Р У Д А И О Б Е З Щ Е Т Е Н И Я

Чл.18. Минималните основни работни заплати на отделните категории работници и служители са посочени в този КТД. (**Приложение № 3**)

Чл.19. Новопостъпилите работници или служители се назначават с начална работна заплата, не по-ниска от посочената в съответната група. Те се оценяват при необходимост чрез изпит в срок до 6 м.

Чл.20. Заплащането на труда става по повременно-премиална система. По целесъобразност се допуска заплащане по трудови норми и разценки за определени групи работници. Равнището на индивидуалните заплати, достигнато към 01.01.2010 г. няма да бъде намалено.

Чл.21. (1) Работната заплата се договаря веднъж годишно и е предмет на отделно споразумение. При достигната инфлация над 10% за времето на действие на КТД Синдикатите имат право да поискат започване на преговори.

Чл.22. (1) Работодателят изплаща по една индивидуална брутна месечна работна заплата на всеки работещ в дружеството (*Тринадесета заплата*), пропорционално на отработения през годината период.

(2) Тринадесетата заплата се изплаща в края на годината и включва: основна работна заплата; допълнително възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит; допълнително възнаграждение за положен извънреден труд при сумирано изчисляване на работното време; допълнително възнаграждение за нощен труд; месечната заработка - за работници или служители, чието възнаграждение се определя според изработеното.

Чл.23. При заместване, съгласно допълнително споразумение към трудов договор, заместващият има право на допълнително възнаграждение в размер до 30 % (тридесет на сто) от основната месечна работна заплата (ОМРЗ) на заместващия, но не повече от ОМРЗ на титуляра.

Чл.24. (1) Размерът на заплащането на нощния труд е 0,54 лв. на час.

(2) При условията на договаряне между Работодателя и Синдикатите, размерът на заплащането на нощния труд се увеличава ежегодно с процент, равен на процента на евентуално увеличение на средствата за работни заплати.

Чл.25. Допълнителното трудово възнаграждение за време на разположение е в размер на 25 % (двадесет и пет на сто) от часовата тарифна ставка.

Чл.26. Положеният извънреден труд се заплаща с увеличение върху основното трудово възнаграждение на работника или служителя, както следва:

1. 50 % - за работа през работни дни;
2. 75 % - за работа през почивни дни;
3. 150 % - за работа през дните на официалните празници за работници и служители, работещи при подневно изчисляване на работното време (дневна смяна);
4. 50 % - за работа при сумирано изчисляване на работното време /при 4 групов сменен график/.
5. 200 % - за работа с продължителност на престоя на работника или служителя на територията на работодателя не повече от 1 час, регистрирано от системата за контрол на достъпа в предприятието, при повикване в спешни и неотложни случаи, като при надвишаване на продължителността се прилагат съответните ставки по т.1- т.4, без увеличението по настоящата точка.

Чл.27. На работници и служители с ненормиран работен ден се заплаща увеличение за извънреден труд, положен през дните на седмичната почивка и в празничните дни в размери, посочени в чл. 26.

Чл.28. Размерът на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит се определя в процент към основната работна

заплата по индивидуалния трудов договор, съгласно изискванията на Наредбата за структурата и организацията на работната заплата и Вътрешните правила за работната заплата.

Чл.29. За трудов стаж при същия Работодател по смисъла на чл. 222, ал.3 от Кодекса на труда, се зачита стажът, придобит в “Солвей Соди” АД, в “Девен“ АД (ТЕЦ Девня ЕАД), “Девня Варовик“ АД (ЗДВ), “Провадсол“ ЕАД („Геосол”), ЗКС, ЗС “К. Маркс”, ДФ “Полихим” и в заводи на “Солвей”, определени от Работодателя.

Чл.30. Трудовото възнаграждение се изплаща един път месечно, около 10-то число на месеца, следващ отчетния.

Чл.31. Броят на намаление на персонала, реда, начина на изплащане и размера на обезщетенията за 2011 г. са договорени в отделно споразумение.

Г л а в а П е т а

З Д Р А В О С Л О В Н И И Б Е З О П А С Н И У С Л О В И Я Н А Т Р У Д

Чл.32. (1) Осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд в предприятието е задължение на Работодателя, а работниците и служителите носят отговорност за стриктното спазване на установените правила.

(2) Синдикатите, страна по КТД, следят и помагат за изпълнението на поетите от Работодателят задължения за:

1. Санитарно-битово обслужване;
2. Снабдяване и осигуряване с обикновено и специално работно облекло и лични предпазни средства;
3. Предоставяне на безплатна храна и добавки.
4. Провеждане на периодични медицински прегледи;
5. Засилена защита на непълнолетни;
6. Защита на бременни жени и майки;
7. Защита на лица с намалена трудоспособност;
8. Допълнително здравно застраховане.
9. Осигуряване на безплатен транспорт на работниците и служителите до месторабота и обратно.

Чл.33. (1) Работодателят осигурява профилактични прегледи на рисковите групи от персонала съгласно изискванията на медицинското обслужване.

(2) Синдикатите съдействат на Работодателя за присъствието на работниците от рисковите групи на профилактичните прегледи.

(3) Синдикатите съдействат на Комитета по условия на труд, на службата по здраве и безопасност и на службата по трудова медицина при извършването на оценка на риска за здравето и безопасността на работниците и служителите.

Чл.34. Работодателят осигурява за всеки член на персонала безплатна храна на стойност 4,79 лв (четири лева, 79 ст.) на ден без ДДС, в съответствие с изискванията на Наредба № 11, както и безплатни тонизиращи и ободряващи напитки за нощната смяна на стойност не повече от 1 лев на човекосмяна. Храната се осигурява на основание чл.2, ал.1, т.5 и чл.2, ал.2, т.т. 2, 3 и 4, и при спазване на разпоредбата на чл. 9 от Наредбата.

Чл.35. Работодателят обезпечава финансово разработването и реализирането на конкретни програми, осигуряващи безопасни и здравословни условия на труд, като взема предвид и предложените от Синдикатите.

Чл.36. (1) Работодателят осигурява специално работно облекло и лични предпазни средства, работно униформено облекло по списък, съгласно нормативните актове.

(2) Редът за раздаване, видът и сроковете за износване на работното облекло и личните предпазни средства се извършва по вътрешни правила.

Чл.37. (1) Работодателят осигурява периодичен контрол и замервания на параметрите на работната среда, както и наблюдение на трудовия травматизъм.

(2) По искане на Синдикатите Работодателя осигурява допълнителни замервания на параметрите на работната среда.

(3) Работодателят съвместно със Синдикатите в дружеството анализира причините за трудовия травматизъм и професионална заболяемост и предприема мерки за отстраняването им.

Чл.38. (1) Работодателят се задължава да осигури обучение на работниците и служителите по безопасни и здравословни условия на труд.

(2) Синдикатите съдействат на Работодателят в тази му дейност.

Чл.39. (1) Синдикатите и Работодателят съвместно осъществяват контрол по изпълнение на приетите програми по здравословни и безопасни условия на труд в дружеството.

(2) Синдикатите съдействат на Работодателя при осъществяването на контрол от негова страна върху дейността на лица, извършващи работа за Работодателя на територията му, по отношение на изискванията за здравословни и безопасни условия на труд.

Чл.40. (1) Обезщетения на работниците и служителите се изплащат от застрахователя, съгласно действащия в момента застрахователен договор (№22/033628/19.08.2010г). В тях са включени и сумите, които Работодателят дължи на основание Кодекса на труда.

(2) При сключването на нов договор или при продължаване на срока на действащия, Работодателят запознава Синдикатите със съществените елементи на планирания договор.

(3) Работодателят предоставя копие от сключения застрахователен договор на Синдикатите.

Чл.41. При застраховане по Наредбата за задължително застраховане на работниците и служителите за риска "трудова злополука" Работодателят се задължава да разшири законоустановения обхват на застраховката, като при сключването ѝ понятието „трудова злополука” следва да обхваща освен трудова злополука по чл. 55, ал. 1 КСО (§1, т.1. от Наредбата), но също и приравнените на трудова злополука случаи по чл. 55, ал. 2 КСО.

Чл.42. Работодателят обезпечава за своя сметка допълнително доброволно пенсионно осигуряване (ДДПО) на работниците и служителите в размер на:

42лв (четиридесет и два лева) месечно за всеки осигурен на възраст до 42 г. (жени) и до 47 г. (мъже);

50лв (петдесет лева) месечно за всеки осигурен на възраст над 42 г. (жени) и над 47 г. (мъже).

Чл.43. (1) Работодателят и работниците и служителите осигуряват финансиране на медицинското обслужване на персонала в рамките на договор, сключен със здравноосигурително дружество, както следва:

1. Здравна служба на територията на “Солвей Соди” АД, включително стоматолог;
2. Специализирано медицинско и болнично обслужване в здравните заведения в региона и страната;
3. Изплащане стойността на предписани лекарства на работници или служители на дружеството в размер до 150 лева годишно;
4. Изплащане на разликата до 100% от цената на лекарствата на диспансерно-болните, над полагащите се за възстановяване от Националната здравна каса.

(2) Участието на всеки един от персонала в разходите по този член е 2 лева на месец.

(3) Работодателят предоставя на Синдикатите копие от договора със здравноосигурителното дружество и процедурите към него.

Г л а в а Ш е с т а

СОЦИАЛНА ДЕЙНОСТ

Чл.44. (1) Работодателят и Синдикатите се договарят за структурата на социалните разходи, които се финансират от Работодателя.

(2) Синдикатите периодично получават информация за средствата, изразходвани за социални придобивки.

Чл.45. Социалните придобивки по чл. 46 се ползват с равни права от всички синдикални членове и присъединилите се към КТД работници и служители на дружеството.

Чл.46. (1) Социалната програма третира:

1. Подпомагане обучението на учащи, като при разглеждане на молби участват и Синдикатите;
2. Сума за Великден в размер на 750 лв., платима със заплатата за месец март;
3. Еднократни помощи за една календарна година при социална необходимост по предложение на прекия ръководител, ръководителя на структурната единица или Синдикатите, както и парични помощи с цел лечение на тежки и специфични случаи на членовете на семействата на работници и служители и на бивши работници и служители на “Провадсол” ЕАД, пенсионирани се в дружеството, утвърдени според правилника на „Комисията за фонд 1 %”, съставена от представители на Работодателя и Синдикатите;
4. Коледни подаръци за децата на всички работещи в “Провадсол” до 16г. възраст в размер на 30 лв.;
5. Подаръци за жените за 8-ми март в размер на 50 лв.;
6. Предметна награда на стойност 100 лв. при пенсиониране на работник или служител от дружеството плюс часовник, на стойност до 100лв, за работилите в дружеството повече от 30 години;
7. Еднократна парична помощ при сключване на граждански брак в размер на 150 лв. за всеки работещ в дружеството;
8. Еднократна парична помощ от 180 лева при раждане на дете;
9. При погребение на работници и служители - до 900 лв. срещу представен документ;
10. В началото на учебната година подпомагане на работниците и служителите с учащи се деца с ученически пособия на стойност 30 лв.

Чл.47. При организиране на културно-масови мероприятия от работници и служители Работодателят осигурява при възможност безплатен транспорт.

Г л а в а С е д м а

СОЦИАЛНО СЪТРУДНИЧЕСТВО И УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ

Раздел Първи

СОЦИАЛНО СЪТРУДНИЧЕСТВО

Чл.48. Страните регулират трудовите и осигурителните отношения в дружеството и изпълнението на настоящия КТД на основата на равноправния диалог, преговорите и социалното сътрудничество и партньорство.

Чл.49. (1) За уреждане на въпросите по предходния член и за избягване и разрешаване на евентуални спорове по колективните трудови договорености, Синдикатите и Работодателят изграждат Комисия за социално сътрудничество.

(2) В петнадесетдневен срок от влизането в сила на КТД всяка от страните посочва свои представители за членове на Комисията по социално сътрудничество и писмено информира насрещната страна за това.

(3) Решенията на Комисията за социално сътрудничество се вземат с консенсус.

Чл.50. (1) Комисията за социално сътрудничество се свиква и пристъпва към работа по писмено искане на Работодателя или на Синдикатите.

(2) Работата на Комисията за социално сътрудничество се организира на едно или повече заседания, първото от които се насрочва и провежда в 15 дневен срок от депозиране на писменото искане за свикването на Комисията.

Чл.51. Вътрешните правилници и наредби на дружеството се разработват от Работодателя с участието на Синдикатите, страна по този КТД. Тяхното популяризиране и разясняване се извършва от двете страни. Работодателят предоставя своевременно на Синдикатите необходимата информация за обсъждане и подготовка на вътрешните правилници и наредби.

Раздел Втори

УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ

Чл.52. (1) Работодателят предоставя за безвъзмездно ползване имущество, оборудване, помещения и други материални условия, необходими за синдикалната дейност на синдикалните организации в дружеството, съгласно чл. 46 от КТ.

(2) Синдикатите страна по КТД имат право на достъп до информацията, предмет на договореностите в КТД.

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

(4) Синдикалните дейци, работниците и служителите в дружеството, членове на Синдикатите – страна по този договор, могат да провеждат събрания и срещи по своя инициатива или по инициатива на синдикалните органи през работно време след предварително разрешение на Работодателя.

(5) За провеждане на синдикална дейност в предприятието синдикалните дейци имат право на достъп до всички работни места без да пречат на производствената дейност и при спазване на Правилника по безопасността на труда.

(6) По споразумение, Работодателят и Синдикатите могат да организират и финансират заедно семинари и обучения за запознаване на работниците и служителите с правата и задълженията по трудовото и осигурителното законодателство и условията на труд и свързаните с тях подзаконови нормативни актове.

Чл.53. (1) За осъществяване на синдикална дейност нещатните председатели на синдикални ръководства в дружеството имат право на платен отпуск в размер на 3 часа седмично; останалите членове на синдикалните ръководства в дружеството – 2 часа седмично; координаторите и председателите на синдикални организации на структурни звена – 1 час седмично, а членовете на управителни или контролни органи на синдикални организации на браншово и национално равнище - на 4 дни годишно.

(2) Времето за воденето на преговори по КТД не се включва в часовете за синдикална дейност по предходната алинея.

(3) Членовете на синдикалните ръководства, които същевременно са координатори или председатели на синдикални организации на структурни звена ползват единствено отпуските, полагащи се на членовете на синдикални ръководства.

(4) Синдикатите представят на Работодателя поименен списък на нещатните избрани дейци, имащи право на синдикална дейност през работно време. (**Приложение № 4**)

(5) Заявяването, регистрирането и отчитането на платения отпуск за синдикална дейност става по съгласуван между ръководството и синдикатите ред (**Приложение № 5** и **Приложение 5а**), неразделна част от настоящия Колективен трудов договор.

Чл.54. Работодателят приема събирането по ведомост на синдикалния членски внос въз основа на индивидуални писмени декларации в съответствие с чл. 272 от КТ и при спазване на действащите нормативни актове.

Чл.55. (1) Лицата, заемащи платена изборна и щатна длъжност в Синдикатите в “Провадсол” ЕАД ползват всички социални придобивки в настоящия КТД, както и всички застраховки и обезщетения.

(2) Работодателят гарантира на платените синдикални дейци след изтичане на мандата им заеманите преди избора работни места.

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Чл.56. (1) Изменения и допълнения на КТД се допускат след преговори, които започват в 15 дневен срок след отправяне на писмено мотивирано искане на една от страните.

(2) В преговорите за изменение и допълнение на КТД важат изискванията за информация и процедурите за социално сътрудничество.

Чл.57. Контролът по изпълнението на КТД се осъществява от Комисията по социално сътрудничество.

Чл.58. (1) Тълкувания по клаузите на настоящия КТД правят съгласувано подписалите страни.

(2) Споровете по изпълнението на КТД се подчиняват на принципите на социално сътрудничество и изискванията на законите в страната.

Чл.59. Страните се задължават да запознаят работниците и служителите на “Провадсол” ЕАД с този КТД не по-късно от 15 дни след неговото подписване.

Чл.60. Неразделна част от КТД са приложенията към него.

Чл.61. (1) Настоящият договор влиза в сила от 01.01.2011 г. и е със срок на действие една (1) календарна година.

(2) Настоящият договор е сключен в четири еднообразни екземпляра по един за страните и един за Дирекция “ОИТ” – Варна, където ще бъде регистриран.

**ПРЕДСЕДАТЕЛ НА
КНСБ:**

/Людмила Кръстева/

ИЗП. ДИРЕКТОР:

/Илко Илиев/

**ПРЕДСЕДАТЕЛ НА
КТ “ПОДКРЕПА”:**

/Младен Райчев/