

БРАНШОВ КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР
за работещите в
„НАПОИТЕЛНИ СИСТЕМИ” ЕАД

Днес 01.04.2022 г. в гр. София в съответствие с чл. 51б от Кодекса на труда, между:

„НАПОИТЕЛНИ СИСТЕМИ” ЕАД, представлявано от
изпълнителен директор, наричана по - нататък
РАБОТОДАТЕЛ

И

Браншовият синдикален съвет на „Напоителни системи” ЕАД към ФНСЗ при
КНСБ, представляван от Георги Илиев – председател

И

Браншовият синдикален съвет при КТ „Подкрепа”, представляван от Трифон
Трифонов - председател

наричани по - нататък **СИНДИКАТИ** се сключи настоящият Колективен трудов договор (КТД) за следното:

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1 (1) Работодателят и Синдикатите взаимно признават правото си на страни по КТД и приемат да се ръководят в действията и отношенията си от принципите на равнопоставеност.

(2) Страните по настоящия КТД декларират намеренията си да изграждат и поддържат в „Напоителни системи” ЕАД отношения, основаващи се на взаимно уважение и зачитане в името на общите интереси и просперитет на дружеството, като гаранция за поддържане на добър жизнен стандарт за работещите в „Напоителни системи” ЕАД.

/3/ В дух на партньорство и взаимно уважение страните се задължават да насърчават равнопоставеността между половете, включително и равното заплащане между жените и мъжете в системата и се ангажират да работят за нулева толерантност към всяка форма на дискриминация, тормоз или насилие на работното място, основано на пол.

/4/ Синдикатите се ангажират, а работодателя подкрепя насърчаване участието на жени в лидерския процес в системата.

Чл. 2. Страните се задължават да зачитат правата и интересите на другата страна.

Чл. 3. Страните по настоящия КТД декларират намеренията си да спазват стриктно разпоредбите на закона и моралните норми.

II. ПРЕДМЕТ И ДЕЙСТВИЕ

Чл. 4. Този КТД урежда въпросите на трудовите отношения, осигурителните отношения, доходите, социалното обслужване, социалното партньорство, условията на труд и свързаните с тях отношения на работниците и служителите, работещи по трудови правоотношения, които не са уредени с повелителни разпоредби на Кодекса на труда (КТ), подзаконовите нормативни актове и Отрасловите споразумения.

Чл. 5. С настоящия КТД се договарят въпроси на трудовите отношения в областта на:

1. Трудовата заетост, обучение и професионалната квалификация.
2. Работно време, почивки и отпуски.
3. Трудови възнаграждения и обезщетения.
4. Безопасни и здравословни условия на труд.
5. Осигурителни отношения и социално-битово и културно обслужване.
6. Условия на синдикална дейност.
7. Взаимоотношения между страните.

Чл. 6. КТД се прилага за всички работници и служители от системата на „Напоителни системи” ЕАД - членове на синдикалните организации (СО), страна по КТД, както и на присъединилите се, съгласно чл.57, ал.2 КТ, работници и служители. Постигнатите договорености са задължителни за ЦУ и клоновете към дружеството.

Чл. 7. Работници и служители, които не членуват в СО при „Напоителни системи” ЕАД, страна по КТД, могат да се присъединят към него при следните условия и ред:

(1) Желаящите да се присъединят подават писмено заявление до РАБОТОДАТЕЛЯ и до ръководствата на СО при „Напоителни системи” ЕАД, страни по КТД; заявлението се завежда в специален „Регистър на присъединилите се “към КТД при служител „Човешки ресурси” в съответния клон или Централно управление.

(2) Страната получила заявлението за присъединяване уведомява другата страна по КТД в срок от 5 (пет) работни дни;

(3) Желаящите да се присъединят, внасят такса /съгл.чл.57ал.3 КТ/ в размер на 2% (два) процента от договореното годишно трудово възнаграждение /нето/ във фонд „Социално сътрудничество” в съответния клон.

(4) Таксата се внася в момента на присъединяването еднократно.

(5) Присъединяването е в сила от първо число на следващия месец от подаване на заявлението след внесена годишна такса.

(6) Средствата, постъпили от присъединилите се към КТД се управляват от **Комисията по социално партньорство** по места и се разходват за социална дейност, здравно подпомагане на работниците и служителите, социално-битово и културно обслужване.

(7) Членове в Комисията по социално партньорство са представители на работодателя и на синдикалните организации - страни по КТД.

Чл. 8 Всички изменения и допълнения по КТД са в сила и за присъединилите се.

Чл. 9. Всички вътрешни актове на дружеството - правила, правилници, наредби, които се отнасят до трудовите отношения, се подготвят съвместно със синдикатите в съответствие с чл. 37 КТ.

Чл. 10 (1) КТД влиза в сила от **01.04.2022 г.** и е със срок на действие **2 /две/ години.**

(2) Преговорите за сключване на нов КТД започват не по-късно от три месеца преди изтичането на срок на действащия КТД, съгласно чл. 54, ал.3 КТ.

Чл. 11. Настоящият КТД продължава своето действие, независимо от промяната на физическите лица, изпълняващи функциите на РАБОТОДАТЕЛ или негов представител.

III. ТРУДОВА ЗАЕТОСТ, ОБУЧЕНИЕ, ПРОФЕСИОНАЛНО РАЗВИТИЕ И КВАЛИФИКАЦИЯ

Чл. 12. При структурни изменения в „Напоителни системи” ЕАД, възникнали поради технологични, икономически, финансови и други причини, РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава своевременно да информира синдикатите, както и да изготви съвместно с тях социална програма за избягване или ограничаване на неблагоприятните последици от тях.

Чл. 13. (1) В случай на **масово уволнение**, Работодателят е длъжен в срок до 45 дни преди извършването му да започне консултации с представителите на синдикалните организации, страни по договора и да положи усилия за постигане на споразумение с тях, за да избегне или ограничи масовото уволнение и да се облекчат последиците от него, съгласно чл. 130а КТ.

(2) В случаите, когато се предвиждат мерки, отнасящи се до състоянието на заетостта и за нейното реструктуриране, Работодателят провежда консултации с представителите на работниците и служителите преди официалното уведомление, съгласно чл. 130в, т.2 и т.3 КТ.

Чл. 14. Страните се споразумяха, че при обективна необходимост от уволнения поради закриване на предприятието или на част от него, съкращения в щата, намаляване обема на работа, спиране на работата за повече от 15 работни дни, Работодателят е длъжен да спазва следното:

1. да уведоми синдикатите за възможни правни, икономически и социални последици, касаещи работниците и служителите по реда, условията и сроковете на чл. 130б КТ;

2. предвижданите мерки по отношение на работниците и служителите се съгласуват най-малко 45 дни преди настъпването на последиците за трудова заетост и условията на труд, съгласно чл. 130б, ал.2 КТ;

3. нови работници и служители могат да се назначават само когато кандидат от наличния персонал, поискал да заеме незаетото работно място, не отговаря на изискванията;

4. при уволнение поради: закриване на част от предприятието, съкращаване на щата или намаляване обема на работа, **основни критерии за подбор са в следната последователност:** образователен ценз; дългогодишния професионален опит в „Напоителни системи” ЕАД; придобитата допълнителна квалификация и нивото на изпълнение на задачите. Нивото на изпълнение на трудовите задачи се определя по **скала**, разработена от Комисия в състав от представители на страните по КТД.

5. да не се прекратяват трудовите договори на работниците и служителите, на които остават две години до придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст;

6. при условие, че работникът или служителят има две години до навършване на осигурителен стаж и възраст и с негово изрично съгласие може да се извърши уволнение по чл. 331 от КТ, като ако е работил повече от 10 години се заплаща обезщетение в

размер на не по-малко от 5 брутни работни заплати, а ако е работил повече от 20 години в „Напоителни системи” ЕАД на 8 брутни работни заплати.

7. Работодателят може да уволни работник или служител, член на синдикалната организация, страна по договора, поради закриване на предприятието или на част от него, съкращения в щата, намаляване обема на работа, спиране на работата за повече от 15 работни дни, след предварително писмено съгласие на съответното синдикално ръководство на Централно управление или в съответния клон на Дружеството, дадено не по-късно от три работни дни преди връчване на акта за уволнение.

8. преди съкращаване на щата или намаляване обема на работа, работодателят съгласува предварително новото длъжностното разписание и структура с председателя на съответния браншови съвет или с представители на синдикалните организации на Централно управление, или в съответния клон на Дружеството, където ще се извършват съкращенията.

Чл. 15. Във връзка с чл. 228 а от КТ Работодателят предоставя на работниците и служителите в дружеството условия за поддържане и повишаване професионалната им квалификация. При продължително отсъствие на работника или служителя от работа, работодателят осигурява условия за запознаване с новостите в работата, настъпили през времето на неговото отсъствие.

Чл. 16. Работодателят финансово и целево може да да подпомага обучението на определен брой работници и служители – учащи съгласно чл.229 от КТ.

IV. ТРУДОВА ДЕЙНОСТ, РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ И ОТПУСКИ, СОЦИАЛНА ПОЛИТИКА

Чл.17. (1) При обявено извънредно положение, работодателят може да възлага на работника или служителя без негово съгласие да извършва временно надомна работа и/или работа от разстояние. В този случай се изменя само мястото на работа, без да се променят другите условия по трудовия договор, ако естеството на работа позволява това.

(2) Промяната по ал. 1 се извършва със заповед на работодателя, в която се определят условията по чл. 107в, ал. 2 и/или чл. 107и, ал. 2.

(3) При възможност от естеството на изпълнение на заеманата длъжност, след преболедуване на работници и служители от COVID, същите задължително преминават на дистанционен режим работа в период между три или четири седмици за възстановяване.

(4) За защита на правата на работниците и тяхното здраве, както и за намаляване на риска от разпространение на COVID, съгласува със синдикатите всички временни промени в правилата за работа, вкл.: работното време, дистанционен режим на работа, правила и процедурите за изпълнение на служебните задължения при условия на пандемия.

(5) Служители или работници с автоимунни и онкологични заболявания – задължително полагат труд в дистанционен режим на работа, освен ако естеството им на работа не позволяват такъв (работа на терен и др. подобни).

Чл.18. (1) Основния платен годишен отпуск на работниците и служителите придобили осем месечен трудов стаж по едно или няколко трудови правоотношения е 26 дни.

(2) Работници и служители с намалена работоспособност 50 и над 50% - ползват годишен платен отпуск от 28 работни дни.

Чл.19. За работа при ненормиран работен ден съгласно чл.139а от КТ и на основание чл.156, ал.1, т.2 от КТ на работниците и служителите в Дружеството се полага допълнителен платен годишен отпуск, но не по-малко от 6 работни дни по списък, утвърден от Централно управление в срок до 60 календарни дни от подписване на КТД.

Чл. 20. За изпълнение на граждански и обществени задължения, съгл. чл. 157, т.1-3 от КТ се полага допълнителен платен годишен отпуск, съгл. чл. 177 от КТ, както следва:

1. при встъпване в брак – 3 работни дни;
2. при кръводаряване – за деня на прегледа и кръводаряването, както и един след него (2 дни). При кръводаряване в полза на работници и служители от “Напоителни системи” ЕАД се ползва платен отпуск в размер на 5 работни дни;
3. при смърт на родител, дете, съпруг, брат, сестра или родител на другия съпруг, както и на роднини по права линия, без ограничение, а по съребрена линия до 3-та степен – 5 работни дни.

Чл. 21. (1) Работници или служители с едно живо дете до 18 - годишна възраст имат право на 2 (два) работни дни платен годишен отпуск, с две живи деца до 18 - годишна възраст има право на 3 (три) работни дни платен отпуск, с три и повече живи деца до 18 годишна възраст – 5 работни дни платен отпуск за всяка календарна година. Този отпуск се ползва когато работниците или служителите пожелаят и не може да се компенсира с парично обезщетение освен при прекратяване на трудовото правоотношение.

(2) Отпускът по предходната алинея се ползва включително и за календарната година, в която някое или всички деца навършат 18–годишна възраст.

(3) При раждане на дете на работник или служител на „Напоителни системи” ЕАД, Работодателят изплаща еднократна помощ в размер на 2000 лева.

(4) За лечение и лекарства на работници и служители с годишна заплата под средната за съответния клон, срещу представяне на амбулаторен лист, рецепта и касов бон, еднократно се възстановяват направени разходи до 500 лв.

(5) При смърт на работник или служител на Напоителни системи ЕАД, се изплаща на близките му, срещу представяне на акт за смърт еднократно помощ от 2000 лв, с изключение когато починалото лице с действията или бездействията си, само се е поставило в ситуация, която е причинила неговата смърт.

(6) Паричните помощи по ал. 3, 4 и 5 се изплащат в срок до 7 календарни дни от заявяване на съответната парична сума по реда на действащите финансови правила в дружеството.

(7) Разходването на парични средства, набирани от Взаимоспомагателни каси и от членски внос не подлежат на одобрение от работодателя.

Чл.22. Всички видове отпуск се ползват с разрешение на работодателя, обективизирано в заповед, която работодателят е длъжен в срок до два работни дни, считан от датата на входиране на заявлението в съответната деловодна система да подпише или по реда на чл.176 от КТ да отложи мотивирано ползването на заявления от работника или служителя отпуск.

V. ТРУДОВИ И ДОПЪЛНИТЕЛНИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл. 23.(1) Индивидуалните основни месечни заплати на работещите по трудово правоотношение се договарят между тях и работодателя.

(2) Считано от първи април 2022г. основните индивидуални месечни възнаграждения на работещите в дружеството, в размер до 1500 лева, нарастват с 15%.

(3) Считано от първи април 2022г., с процента на нарастване размера на минималните работни заплати се увеличават основните индивидуални месечни възнаграждения на работещите в дружеството, с изключение на тези по ал.2.

(4) При последващо увеличение на минималните работни заплати, със съответния процент се увеличават основните месечни възнаграждения на работещите в дружеството, след консултации със синдикатите.

(5) Нарастването на основните индивидуални месечни възнаграждения по ал.2, ал.3 и ал.4, става след консултация със синдикалния орган в съответния клон.

Чл.24. (1) Ежемесечно към основната заплата се заплаща допълнително трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит в размер на 1,3 % за всяка година трудов стаж върху основното трудово възнаграждение, като периода на изменение на това възнаграждение е една година.

(2) В съответствие с чл. 12, ал. 5 от НСОПЗ, допълнена с ПМС 147 от 29.06.2007 год. и указания на МТСП № ПК 25 (1) от 23.07.2007г., страните се споразумяха, че придобитият трудов стаж и професионален опит е по смисъла на сходството на характера на работата, длъжността или професията.

(3) Положеният **нощен труд от работниците и служителите** се заплаща в размер на допълнително трудово възнаграждение от 2 лв. за всеки отработен час.

(4) За времето, през което работникът или служителят е **на разположение на работодателя** и се намира извън територията на предприятието в място, уговорено между тях, се заплаща **допълнително трудово възнаграждение** за всеки час или част от него **в размер от 1 лев.**

VI. ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

Чл. 25. (1) При уволнение на основание чл.328 /1/ т.1, т.2,т. 3, т.4,т.5, т.6 ,т.7, т.8, т.т.11 т.12 от КТ работодателят дължи обезщетение на работника или служителя в размер на:

- при работа от навършени пълни 2 до 5 години, вкл. в дружеството - двукратен размер на brutното трудово възнаграждение;

- при работа от навършени пълни 5 до 10 години вкл. в Дружеството - четири кратен размер на brutното трудово възнаграждение;

- при работа от над навършени пълни 10 години в Дружеството – осем кратният размер на brutното трудово възнаграждение;

(2) Увеличените размери на обезщетенията по предходната алинея не се отнасят за лицата придобили и упражнили правото си на пенсия за осигурителен стаж и възраст.

Чл. 26. (1) При промяна на правно-организационната структура на търговското дружество, засягащо трудовите отношения на работниците и служителите, страните се споразумяха да се изготви **Социална програма**.

(2) От датата, на която е вписано в търговския регистър съдебното решение за откриване на производство по несъстоятелност на „Напоителни системи” ЕАД, определените преди тази дата brutни трудови възнаграждения са гарантирани в пълния им размер и не могат да бъдат намалявани от работодателя. Работодателят е длъжен да внася задължителните месечни вноски по ЗГВРСНР.

(3) След влизане в сила на решение на Министерски съвет или на Министъра на земеделието и храните за преобразуване или прекратяване на „Напоителни системи” ЕАД, определените преди тази дата brutни трудови възнаграждения са гарантирани в пълния им размер и не могат да бъдат намалявани от работодателя.

(4) В случаите на ал. 2 и ал. 3 работодателят е длъжен да уведоми синдикатите в срок не по-дълъг от пет работни дни от узнаване на съответното обстоятелство за започване на процедура по несъстоятелност, прекратяване или преобразуване на дружеството, с цел изготвяне на съвместна **Социална програма** по ал.1.

(5) При настъпване на някое от обстоятелствата по алинеи втора и трета, трудовите правоотношения могат да бъдат прекратени с мотивирано предизвестие от работодателя само след изплащане на обезщетения в размера, договорен в чл. 25 от КТД.

Чл. 27(1) В случай, че работник или служител е възпрепятстван да се яви на работа поради природни бедствия или кризи, има право на обезщетение по чл. 218, ал. 1 от КТ, в следните размери:

- за период до три дни включително: обезщетение, равно на 75% от brutното трудово възнаграждение;
- за всеки ден, след третия: обезщетение, равно на 50% от brutното трудово възнаграждение;

(2) В случай, че работник или служител взима участие в спасителни работи при природни бедствия или кризи, има право на обезщетение по чл. 218, ал.2 от КТ, в следните размери:

- за период до три дни включително: brutното трудово възнаграждение, увеличено с 20%;
- за период, надвишаващ три дни: brutното трудово възнаграждение, увеличено с 10%.

Чл. 28. (1) При прекратяване на трудовото правоотношение, след като работникът или служителят е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, независимо от основанието за прекратяване, Работодателят изплаща обезщетение в размер на brutното трудово възнаграждение както следва:

- за срок от 4 (четири) месеца, ако е придобил при същия работодател или същата група предприятия до 10 години трудов стаж;
- за срок от 8 (осем) месеца, ако е придобил при същия работодател или същата група предприятия над 10 години трудовия стаж през последните 20 години.

(2) Обезщетенията в ал.1 се прилагат и при прекратяване на трудовото правоотношение с работник или служител, който отговаря на условията за отпускане на пенсия и възраст в намален размер по чл.68 а от Кодекса за социално осигуряване.

VII. БЕЗОПАСНИ И ЗДРАВΟΣЛОВНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД. ФИЗИОЛОГИЧЕН РЕЖИМ НА РАБОТА

Чл. 29. Осигуряването на безопасни и здравословни условия на труд е задължение на РАБОТОДАТЕЛЯ. Работниците и служителите носят отговорност за стриктното спазване на установените нормативи и правила.

Чл. 30. (1) РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява на работниците и служителите **безплатно работно облекло** и лични предпазни средства.

(2) След предварителни консултации с представителите на синдикалните организации и с комитета/групата по условия на труд, Работодателят в срок до 01-ви март съставя и утвърждава списък по длъжности, за които на работещите се осигуряват безплатно работно облекло /съгл. Наредбата за безплатно работно и униформено облекло – д.в., бр.9/28.01.2011 г. / като писмено определя:

1. Работните места и видовете работа, за които се осигурява работно облекло;
2. Работниците и служителите, които имат право на работно облекло;
3. Вида, характеристиките и отличителните знаци на работното облекло;
4. Срока за износване на работното облекло;
5. Условията за ползване, вкл. и почистването на работното облекло.

(2) Информацията по ал.1 се свежда до знанието на работниците и служителите.

Чл. 31. Работодателят осигурява работните места, характеризиращи се с работа с видеодисплеи, които да отговарят на изискванията, посочени в Наредба №7/15.08.2005 за минимални изисквания за БЗР при работа с видеодисплеи.

Чл. 32. (1) РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява задължителни профилактични медицински прегледи, съгласно чл. 9 от Наредба № 3 за задължителни профилактични прегледи.

(2) РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава да застрахова работниците и служителите за трудова злополука, според Наредбата за задължително застраховане на работниците и служителите, и ежегодно актуализиран със заповед на МТСП, списък.

(3) РАБОТОДАТЕЛЯТ, съвместно със синдикатите и службите по трудова медицина, ежегодно анализира изпълнението на мерките за намаляване на

производствения травматизъм и на професионалните заболявания и определя приоритетните работни места, в които ще се подобрят условията на труд за ограничаване или изключване на вредните и опасни въздействия върху работещите.

Чл. 33.(1) При случаи на заболяване на работещ, вследствие на трудова злополука или установено по надлежния ред професионално заболяване, РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава да осигури за своя сметка лекарства и помощни средства.

(2) При случай на установена травма или заболяване на работник или служител, следствие на претърпяна и доказана трудова злополука или установено по надлежен ред професионално заболяване, които са причинили трайно намалена работоспособност 50 и над 50 на сто, работодателят дължи еднократно обезщетение за закупуване на лекарства и помощни средства.

(3) Работодаателят не дължи обезщетение по алинея първа ако е делегирал на свой работник или служител ръководни правомощия, свързани с дейност, която е източник на повишена опасност и или когато в трудовите функции на пострадалото лице влизат задължения по организиране и контрол на дейност с повишен риск и то не е изпълнило тези задължения.

Чл. 34. Синдикалните структури осъществяват контрол по изпълнение на приетите програми по безопасност и хигиена на труда и сигнализират контролните органи за нарушения на трудовото законодателство в съответствие с чл. 406 КТ.

VIII. СОЦИАЛНО-БИТОВО И КУЛТУРНО ОБСЛУЖВАНЕ

Чл. 35. РАБОТОДАТЕЛЯТ, осигурява ежемесечно и целогодишно на всички работници и служители в Дружеството по 7 /седем/ лв. за отработен ден.

Чл. 36. При сформирание на комисия за продажба, наемане и разпределяне на жилищен фонд на „Напоителни системи” ЕАД се включва представител на СО - страни по КТД. Критериите за продажба, наемане и разпределяне на служебни жилища да бъдат:

- не могат да кандидатстват служители, получили веднъж служебно жилище, или отказали предложено им такова, отговарящо на жилищните им нужди.

- предимство при закупуване, наемане и разпределяне на служебни жилища да имат служители на „Напоителни системи” ЕАД, работили в дружеството над 5 год. и са членове на СО.

- кандидатстващите да не притежават имот (жилищен, вилен, идеална част), годен за живеене в границите на населеното място на жилището, за което се кандидатства.

- кандидатстващите за жилище, през последните 10 год. да не са продавали, подарявали, прехвърляли земеделски земи и други имоти, като за това попълват декларация.

Чл.37. РАБОТОДАТЕЛЯТ обезпечава необходимите документи, изисквани при теглене на кредит от банкова институция.

Чл.38.РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява честване на професионалния празник на работещите в “Напоителни системи” ЕАД - Денят на водата, 22-ри март, който се обявява за неписъствен ден.

IX. СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ И ВЗАИМООТНОШЕНИЯ МЕЖДУ СТРАНИТЕ

Чл.39. РАБОТОДАТЕЛЯТ изпълнява задълженията си по чл. 46 от КТ спрямо представителните синдикални организации, представили документи за легитимност.

Чл.40. РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава да не ограничава свободното членуване на работниците и служителите в синдикални организации и да създава условия на синдикалните организации за осъществяване на своята дейност.

Чл. 41. РАБОТОДАТЕЛЯТ поема задължението да:

1. предоставя необходимата информация, предмет на договореностите в КТД;

2. съгласува предварително с ръководството на синдикатите за промени в организацията на труда, структурата и предмета на дейност;

3. осигури събирането на членския внос по ведомост, само след писмено изявено желание на работниците и служителите /след подписан протокол и списък на членовете/.

4. осигури платен отпуск, в съответствие с чл. 159 от КТ и средства за командировка на **Председател и Секретар на синдикалната организация** за участието им в организирането и провеждането на конференции, заседания и семинари, както и на други членове в конкретни случаи - по предложение на синдикалните организации и изразено съгласие на Управителя на съответния клон и Изпълнителния директор.

5. осигури служебен отпуск в съответствие на чл. 161 от КТ и средства за командировка на членовете на синдикалната организация за участието им в синдикални мероприятия, след съгласуване с Управителя на съответния клон и Съвета на директорите на „Напоителни системи „ ЕАД

Чл. 42 (1) Отпускът по чл. 159, ал.1 КТ за осъществяването на синдикалната дейност е в размер на не по-малко от 68 часа за една календарна година.

(2) Правата по предходната алинея се ползват от съответните членове на синдикални организации, при представяне на писмен документ (служебна бележка) от синдикалната организация.

Чл. 43. СИНДИКАТИТЕ се задължават да:

1. съдействат на РАБОТОДАТЕЛЯ при осъществяване на правомощията му, произтичащи от закони, договор за управление, Устав и Устройствения правилник на дружеството и да поддържат неговите усилия за укрепване и развитие на дружеството;

2. участват активно и коректно в изясняването и решаването на възникнали колективни и индивидуални трудови спорове, както и на възникнали социални, икономически, трудово-правни и други въпроси, непосредствено свързани с трудовите и осигурителни отношения на работниците и служителите в предприятието;

3. съдействат за квалификацията и преквалификацията на персонала;

4. разясняват разпоредбите на КТД пред синдикалните членове и присъединилите се работници и служители;

5. при ползване на информацията за икономическото или финансовото състояние на предприятието да спазват изискването на РАБОТОДАТЕЛЯ за защита на интересите на предприятието и неразпространението на данни за предприятието, узнати по реда на настоящата договореност.

6. не предприемат стачни действия, преди да са изчерпани всички средства за решаване на възникнали конфликти.

Чл. 44. Страните декларират, че ще поддържат уважителни взаимоотношения и сътрудничество, като се стремят да отчитат и съгласуват интересите на всяка една от тях.

Чл. 45. Страните се задължават да не предприемат действия в разрез с клаузите на настоящия КТД и да поддържат социален мир в предприятието. При възникване на конфликтни ситуации по проблеми извън обхвата на договореното, страните се ангажират да подготвят и започнат преговори за изменение и допълнение на КТД в двуседмичен срок от писмената покана, отправена от която и да е от тях.

Х. ДОПЪЛНИТЕЛНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Чл. 46. Преговори за изменение и допълнение на настоящия договор се допускат по искане на една от страните в срок от 15 дни след получаване на писмено предложение, съгл. чл. 56, ал.1 от КТ.

Чл. 47. До приключване на преговорите и подписване на нов КТД се прилагат клаузите на действащия договор.

Чл. 48. КТД е подписан в четири еднообразни екземпляра.

Чл. 49. Страните се споразумяха да запознаят всички работници и служители със съдържанието на договора не по-късно от 15 дни след подписването му.

Чл. 50. (1) Възникнали спорове по приложение на КТД се решават по споразумение между страните.

(2) При не постигане на консенсус страните се обръщат към НИПА, като споровете се решават по реда на ЗУКТС, за което синдикатите имат право да уведомят едноличния собственик на капитала и национално представените медии.

ВПИСВАНЕТО НА КОЛЕКТИВНИЯ ТРУДОВ ДОГОВОР В ИА "ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА" Е ЗАДЪЛЖЕНИЕ НА РАБОТОДАТЕЛЯ.

СИНДИКАТИ

ЗА ФНСЗ - КНСБ:



ЗА КТ „ПОДКРЕПА“:

РАБОТОДАТЕЛ

ИЗП. ДИРЕКТОР:

