

**БРАНШОВ КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР**  
**За работещите в**  
**„НАПОИТЕЛНИ СИСТЕМИ“ ЕАД**

Днес 28.01.2015г. в гр. София в съответствие с чл. 516 от Кодекса на труда, между:

**„НАПОИТЕЛНИ СИСТЕМИ“ - ЕАД**, представлявано от **Ивайло Първанов** - изпълнителен директор, наричана по - нататък  
**РАБОТОДАТЕЛ**

**И**

**Браншовият синдикален съвет на „Напоителни системи“ - ЕАД към ФНСЗ при КНСБ**, представляван от **Мargarита Янчева** – 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 Колективния трудов договор и приемат да се ръководят в действията и отношенията си от принципите на равнопоставеност.

**(2)** Страните по настоящия Колективен трудов договор (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.

**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, които са членове на синдикални организации (СО), страна по КТД, както и на присъединилите се, съгласно чл.57, ал.2 КТ, работници и служители. Постигнатите договорености са задължителни за 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). Желаетелите да се присъединят подават писмено заявление до РАБОТОДАТЕЛЯ или до ръководствата на СО при „Напоителни системи“ ЕАД, страни по КТД; заявлението се завежда в специален „Регистър на присъединилите се /оттеглили присъединяването си/ 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) Желаетелите да се присъединят внасят ежегодно такса в размер на 2% (два процента) от договореното брутно годишно трудово възнаграждение във фонд „Социално сътрудничество“ във съответния клон.
- (4) При промяна на годишното трудово възнаграждение таксата се преизчислява и разликата се внася допълнително.
- (5) Таксата се внася в момента на присъединяването еднократно.
- (6) Присъединяването е в сила от първо число на следващия месец от подаване на заявлението при внесена годишна такса.
- (7) 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.
- (8) Членове в комисията по социално партньорство са работодателя и представители на СО страна 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 01.01.2015г. 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 срока 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 съкращения, 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 два месеца преди настъпването на последиците за трудова заетост и условията на труд, съгласно чл. 130б, ал.2 КТ;

3. да не съкращава работници и служители в трудоспособна възраст, ако има работни места заети от пенсионери или от лица, придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст;

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

5. при уволнение поради закриване на част от предприятието, съкращаване на щата или намаляване обема на работа, основни критерии за подбор са: образователния ценз, дългогодишния професионален опит в „Напоителни системи“, придобитата допълнителна квалификация, нивото на изпълнение;

6. да не се прекратяват трудовите договори по чл. 328, от КТ на работниците и служителите на които остават до две години до придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст.

7. при условие, че работникът или служителят има до 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 7 брутни работни заплати

8. работодателят може да уволни работник или служител, член на синдикална организация, страна по договора, поради закриване на част от предприятието, съкращение на щата или намаляване обема на работа, след предварително съгласие на съответното синдикално ръководство/ Председател и секретар/ в съответния клон на Дружеството.

#### **IV. ТРУДОВА ДЕЙНОСТ, РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ И ОТПУСКИ**

**Чл. 15.** Основният платен годишен отпуск на работниците и служителите придобили осем месечен трудов стаж по едно или няколко трудови правоотношения е 24 дни.

**Чл. 16 (1)** Работещите в "Напоителни системи" ЕАД имат право на допълнителен платен годишен отпуск за работа при специфични условия на труд, при условията на чл. 156, ал.1, т.1 КТ и съгласно Наредбата за определяне на видовете работи, за които се установява допълнителен платен годишен отпуск, не по-малко от 6 работни дни.

**(2)** За работа при ненормиран работен ден, съгл. чл. 139а КТ и на основание чл. 156, ал.1, т.2 КТ на работниците и служителите в Дружеството се полага допълнителен платен годишен отпуск в размер на 8 /осем/ работни дни, съгласно списък – приложение № 1.

**Чл. 17.** 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 2-ра степен – 3 работни дни.

**Чл. 18 (1)** Работничка или служителка 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 работничката или служителката пожелае 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

## **V. ТРУДОВИ И ДОПЪЛНИТЕЛНИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ**

**Чл. 19 (1)** Минималните основни месечни работни заплати в Дружеството се определят в размер на минималния осигурителен праг, определен на национално ниво за всяка длъжност от избраната икономическа дейност за Дружеството.

**(2)** Индивидуалните основни месечни заплати на работещите по трудово правоотношение се договарят между тях и работодателя и не могат да съдържат по-ниски основни трудови възнаграждения по категории персонал от определените в предходната алинея.

**Чл. 20.** Страните се споразумяха основната месечна работна заплата на работещите в системата на „Напоителни системи“ ЕАД да нараства ежегодно с процент не по-малък от националния препоръчителен индекс.

**Чл. 21 (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 23.07.2007 год., 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 0,80 / осемдесет / 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 на 0,50 /петдесет/ лв.

## VI. ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

**Чл. 22 (1)** При уволнение на основание чл. 328 ал.1, т.1, т.2, т.3 , т.4 , т.5, т.6 т.7 , т.8 , т.11, т.12 от КТ работодателят дължи обезщетение на работника или служителя в размер на:

- при работа до 5 години в Дружеството двукратния размер на brutното трудово възнаграждение;
- при работа от 5 до 10 години в Дружеството четирикратния размер на brutното трудово възнаграждение;
- при работа над 10 години в Дружеството седемкратния размер на brutното трудово възнаграждение;

**Чл. 23.** При промяна на правно-организационната структура на търговското дружество, засягащо трудовите отношения на работниците и служителите, страните се споразумяха да се изготви социална програма.

**Чл. 24 (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 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 взема участие в спасителни работи при природни бедствия или кризи, има право на обезщетение по чл. 218, ал.2 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. 25.** (1) Във връзка с чл. 222, ал. 3 от КТ при условие, че в срок до 2 месеца, от придобиване на право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, се прекрати трудовото правоотношение на работника или служителя, работодателят изплаща обезщетение в размер на brutното трудово възнаграждение:

- за срок от 4 (четири) месеца ако е работил при същия работодател до 10 години;
- за срок от 8 (осем) месеца ако е работил при същия работодател над 10 години от трудовия стаж.

(2) В случай, че трудовото правоотношение се прекрати след срока, посочен в ал. 1, се прилагат разпоредбите на Кодекса на труда.

## VII. БЕЗОПАСНИ И ЗДРАВΟΣЛОВНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД

**Чл. 26.** 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. 27 (1)** РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява на работниците и служителите безплатно работно облекло.

(2) РАБОТОДАТЕЛЯТ съвместно със синдикатите изготвя списък на длъжностите, за които се полага безплатно работно облекло, както и срока на износване, така и условията за ползване, съгласно Закона за безопасни и здравословни условия на труд.

**Чл. 28.** /1/ След предварителни консултации с представителите на синдикалните организации и с комитета/групата по условия на труд, работодателят, 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.9/28.01.2011г/ като писмено определя:

1. Работните места и видовете работа, за които се осигурява работно и/или униформено облекло;
2. Работниците и служителите, които имат право на работно и/или униформено облекло;
3. Вида, характеристиките и отличителните знаци на работното и/или униформеното облекло;
4. Срока за износване на работното и/или униформеното облекло.

5. Условията за ползване, вкл. и почистването на работното и/или униформеното облекло.

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

**Чл. 29(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 риск на работните места (трудова злополука), според Наредбата за задължително застраховане на работниците и служителите и ежегодно актуализиран, чрез заповед на МТСП, списък.

**Чл. 30.** 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. 31.** При случаи на заболяване на работещ, в следствие на трудова злополука или установено по надлежния ред професионално заболяване, РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава да осигури за своя сметка лекарства и помощни средства.

**Чл. 32.** 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. 33.** РАБОТОДАТЕЛЯТ, осигурява ежемесечно и целогодишно на всички работници и служители в Дружеството по 5,00 /пет/ лв. за отработен ден.

**Чл. 34 .** При сформирание на комисия за продажба, наемане и разпределяне на жилищен фонд на „Напоителни системи” ЕАД да се включи представител на СО страни по КТД

1. 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” 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. 35.** РАБОТОДАТЕЛЯТ обезпечават с необходимите документи, изисквани при теглене на кредит от банкова институция.

**Чл. 36.** РАБОТОДАТЕЛЯТ осигуряват честване на професионалния празник на работещите в "Напоителни системи" ЕАД - Денят на водата, 22-ри март.

## IX. СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ И ВЗАИМООТНОШЕНИЯ МЕЖДУ СТРАНИТЕ.

**Чл. 37.** РАБОТОДАТЕЛЯТ изпълняват задълженията си по чл. 46 КТ, спрямо представителните синдикални организации, представили документи за легитимност.

**Чл. 38.** РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължават да не ограничават свободното членуване на работниците и служителите в синдикални организации и да създават условия на синдикалните организации за осъществяване на своята дейност.

**Чл. 39.** 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. работодателят се задължава да 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 други членове в конкретни случаи, по предложение на синдикалните организации и изрично съгласие на Управителя на съответния клон и Изпълнителния директор.
4. Осигури служебен платен отпуск в съответствие на чл.161 от КТ и средства за командировка на членове на синдикалната организация за участието им в синдикални мероприятия, след съгласуване с Управителя на съответния клон и Съвета на директорите на „Напоителни системи“ ЕАД.
5. събирането на членския внос да става по ведомост само след писмено изявено желание на работниците и служителите – протокол и списък на членовете.

**Чл. 40 (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. 41. СИНДИКАТИТЕ** се задължават да:

1. съдействат в работата на РАБОТОДАТЕЛЯ при осъществяване на правомощията му, произтичащи от закони, договор за управление, Устав и Устройствения правилник на дружеството и да поддържат неговите начинания 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. Да не предприемат стачни действия, преди да са изчерпани всички мирни средства за решаване на възникнали конфликти

**Чл. 42.** Страните декларират, че ще поддържат уважителни взаимоотношения и сътрудничество, като се стремят да отчитат и съгласуват интересите на всяка една от тях.

**Чл. 43.** 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 в двуседмичен срок от писмената покана, на която и да е от тях.

## **Х. ДОПЪЛНИТЕЛНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ.**

**Чл. 44.** 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.

**Чл. 45.** До приключване на преговорите и подписване на измененията и допълненията се прилагат клаузите на действащия договор.

**Чл. 46.** Изпълнението на КТД се отчита пред Общото събрание (делегатско) в дружеството и клоновете веднъж годишно, свикано от работодателя.

**Чл. 47.** КТД е подписан в четири еднообразни екземпляра.

**Чл. 48.** Страните се споразумява да запознаят всички работници и служители със съдържанието на договора, но не по-късно от 15 дни след подписването му.

**Чл. 49.** Възникнали спорове по приложение на КТД се решават от Тристранна комисия в дружеството в състав:

1. Председател – Изпълнителен директор;
  - двама представители на работодателя
  - по двама представители на синдикалните организации, страна по договора.

При непостигане на консенсус споровете се решават по законов път.

**Чл. 50.** При обсъждане на проблеми с КТД присъстват синдикалните представители от Централно управление или съответния клон на „Напоителни системи“ ЕАД.

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

СИНДИКАТИ  
ЗА КНСБ:



ЗА КТ „ПОДКРЕПА”

(Т. Трифонов)



РАБОТОДАТЕЛ,  
ИЗП. ДИРЕКТОР:



(Ивайло-Първанов)



# НАПОИТЕЛНИ СИСТЕМИ ЕАД ЦЕНТРАЛНО УПРАВЛЕНИЕ

---

УТВЪРДИЛ,

ИЗП. ДИРЕКТОР:

/Ивайло Първанов/



## ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА В „НАПОИТЕЛНИ СИСТЕМИ“ ЕАД, ГР. СОФИЯ

### I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

**Чл. 1. /1/.** Настоящите Вътрешни правила за работна заплата уреждат организацията на работната заплата на работещите по трудово правоотношение в „Напоителни системи“ ЕАД и са разработени на основание и в изпълнение изискванията на:

- Кодекса на труда и други нормативни актове по прилагането му;
- Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, приета с ПМС 4/17.01.2007 г.;
- Колективния трудов договор в дружеството.

**/2/.** Правилата се допълват, изменят и утвърждават по реда на тяхното приемане.

**/3/.** Нормативните актове, чиито разпоредби не са конкретизирани в тези правила, но касаят проблемите на Работната заплата, се прилагат на общо основание.

**Чл. 2.** Основната цел на тези правила е чрез законосъобразна и справедлива организация на работната заплата да се мотивират работниците и служителите за ефективно изпълнение на служебните им задължения, изпълнение на целите и общата политика на Дружеството към постигане на положителни стопански резултати.

**Чл. 3.** С настоящите правила се определят:

- Общи положения за организация на работната заплата;
- Условието, редът и начинът за формиране на средствата за работна заплата;

- Определяне на минимални стойности на основните месечни заплати по длъжностни нива;
- Видове и размери на допълнителните възнаграждения и условията за тяхното получаване;
- Условията и редът за определяне на индивидуалната работна заплата.

## **II. ФОРМИРАНЕ НА СРЕДСТВАТА ЗА РАБОТНА ЗАПЛАТА**

**Чл. 4. /1/. Средствата за работна заплата в „Напоителни системи” ЕАД се определят на база постигнати резултати от Дружеството.**

**/2/. Средствата за работна заплата за съответен период се използват за определяне и изплащане на:**

- основна месечна заплата по трудов договор;
- допълнително трудово възнаграждение по Наредбата за структуриране и организация на работната заплата, други нормативни актове, КТД и/или определените с тези правила;
- допълнително трудово възнаграждение за положен извънреден труд и работа на официални празнични дни;
- възнаграждения за платен годишен отпуск или друг вид платен отпуск, заплащан от средствата за заплати по силата на Кодекса на труда;
- Обезщетения по Кодекса на труда, в т.ч. договорените в индивидуалните договори на работниците и служителите;
- Възнаграждения изплащани за Коледа, Великден или друг празник, когато не са за сметка на социалните разходи.

**Чл. 5. /1/. В рамките на средствата по чл.4 ал.1 Работодателят може да определи на отделните звена разчет на средствата за работна заплата.**

**/2/. Определянето на разчетите за средствата за работна заплата на отделните звена се извършва въз основа на:**

- Утвърдена численост и структура на персонала;
- Размера на основните месечни заплати по длъжности;
- Размера на допълнителните възнаграждения с постоянен характер – за придобит трудов стаж и професионален опит.

**/3/. Работодателят може да коригира разчетите за размера на средствата за работна заплата на отделните звена, направени по реда на ал. 1 при промени в показателите и обстоятелствата, посочени в ал. 2.**

## **III. ОПРЕДЕЛЯНЕ И ИЗМЕНЕНИЕ НА ОСНОВНИТЕ МЕСЕЧНИ ЗАПЛАТИ**

**Чл. 6. /1/. Минималните основни месечни работни заплати в Дружеството се определят в размер на минималния осигурителен праг, определен на национално ниво, за всяка длъжност от избраната икономическа дейност за Дружеството.**

*12/* Индивидуалните основни месечни заплати на работещите по трудово правоотношение се договарят между тях и работодателя и не могат да съдържат по-ниски основни трудови възнаграждения по категории персонал от определените в предходната алинея.

**Чл. 7.** Измененията на основните месечни заплати на работниците и служителите се извършват при:

- Промяна в нормативен акт;
- Предоговаряне между страните;
- В други случаи при спазване на разпоредбите на чл. 118, ал. 3 и чл. 119 от Кодекса на труда.

#### **IV. ОБРАЗУВАНЕ НА ИНДИВИДУАЛНАТА БРУТНА РАБОТНА ЗАПЛАТА ЗА РЕЗУЛТАТИ ОТ ТРУДА**

**Чл. 8. 11/.** Индивидуалната работна заплата на персонала в Дружеството се определя в рамките на средствата за работна заплата.

*12/* Индивидуалната брутна работна заплата съдържа следните елементи:

- Основно месечно трудово възнаграждение по трудов договор;
- Допълнително възнаграждение за придобит професионален опит по Кодекса на труда и/или КТД;
- Допълнително възнаграждение за положен нощен труд, съгласно Кодекса на труда и/или КТД;
- Допълнително възнаграждение за положен идвънреден труд и за работа през официални празници, съгласно Кодекса на труда и/или КТД.

*13/* В рамките на средствата за работна заплата на Дружеството максималния размер на заплата не се ограничава.

**Чл. 9. 11/.** Системата на заплащане на труда в Дружеството е повременно премиална, като в отделни случаи по решение на Работодателя може да се възлага извършване на почасова работа и работа на акорд.

*12/* Възлагането на почасова работа и работа на акорд се извършва с изрична заповед на Работодателя за всеки отделен случай.

**Чл. 10. 11/.** Индивидуалната работна заплата на работещите на повременно премиална система се договаря в индивидуалните трудови договори, в зависимост от постигнатите резултати на Дружеството и изпълнение на следните показатели:

- обем на възложената работа;
- качество на извършената работа;
- спазване на трудовата и технологичната дисциплина.

*12/* Всеки работник и служител изпълнил съвестно длъжностните си задължения, получава пълен размер на работната заплата.

## У. ДОПЪЛНИТЕЛНИ ТРУДОВИ И ДРУГИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ ПО КТ И ДРУГИ НОРМАТИВНИ АКТОВЕ

**Чл. 11. /1/.** За придобит стаж и професионален опит на работниците и служителите в дружеството се заплаща допълнително месечно възнаграждение в размер установен с КТ или КТД за всяка година придобит трудов стаж и професионален опит върху основната работна заплата определена с индивидуалния трудов договор. Това право възниква при първата година придобит трудов стаж и професионален опит.

**/2/.** За придобит стаж и професионален опит се зачита стажът, признат по реда на Кодекса на труда и са подробно регламентирани в НСОПЗ.

**/3/.** За работници и служители, които към момента на влизане в сила на наредбата се намират в трудово правоотношение с дружеството, както и в случаите на промяна на работодателя по чл. 123 и 123а от КТ, размерът на допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит, определен по реда на наредбата, не може да бъде по-малък от размера на допълнителното трудово възнаграждение за продължителна работа, определено в процент и получавано в размер по реда на отменената Наредба за допълнителните и други трудови възнаграждения, приета с Постановление №133 на МС от 1993 г.

**/4/.** За работници и служители, постъпващи на работа след влизане в сила на наредбата, продължителността на трудовия стаж и професионален опит, за които се изплаща допълнително възнаграждение, работодателят отчита и трудовия стаж на работника или служителя, придобит в друго предприятие на същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия.

**/5/.** Критериите, които се използват, за да се установи, дали са налице условията, при които се зачита сходният характер на работата, длъжността или професията по смисъла на предходната алинея, са:

- за „сходна или със същия характер работа, длъжност или професия” се зачита придобитият за това време трудов стаж и професионалният опит при друг работодател, когато служителят е извършвал дейност в област или области, които са свързани с функциите и изискванията за заемане на длъжността, определени в длъжностната характеристика за съответната длъжност в дружеството;

- режим на работа, рискови фактори и вид на работното място;
- използвани при извършване на работата /професията, длъжността/ инструменти, машини и съоръжения, лични предпазни средства и специално работно облекло;
- съвпадение на кодове по квалификационни групи професии от НКПД;
- образование – вид и степен, квалификация, придобити знания и умения;
- материална и финансова отговорност;

- документи, служещи за доказване, са трудова книжка, професионална характеристика, длъжностна характеристика, карти за оценка на работното място.

**16/.** Допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит се заплаща за действително отработено време в рамките на съответната месечна продължителност на работното време само по основно трудово правоотношение, а при непълно работно време – по всеки отделен трудов договор, до допълването им до съответната месечна продължителност на работното време.

**17/.** Правото за получаване на допълнително възнаграждение за трудов стаж и професионален опит възниква при придобит трудов стаж и професионален опит не по-малък от една година.

**18/.** Размерът на допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит се изменя за период не по-малък от една година придобит трудов стаж и професионален опит.

**Чл. 12.** Допълнително възнаграждение за образователна и научна степен „доктор” или за научна степен „доктор на науките”, свързана с изпълняваната работа на работника или служителя – в съответствие с изискванията на наредбата.

**Чл. 13. 1/.** За всеки отработен нощен час или за част от него между 22.00 часа и 6.00 часа се заплаща допълнително трудово възнаграждение за нощен труд в размер на 0,80 лв.

**12/.** Положеният извънреден труд се заплаща с увеличение на основание чл. 262 от КТ, както следва:

- 50% - за работа през работни дни;
- 75% - за работа през почивни дни;
- 100% - за работа през дните на официални празници;
- 50% - за работа при сумирано изчисляване на работното време.

**13/.** За извънреден труд, положен в работни дни от работници и служители с ненормиран работен ден, не се заплаща трудово възнаграждение, на основание чл. 263, ал. 1 от Кодекса на труда.

**14/.** За времето, през което работникът или служителят е на разположение на Работодателя и се намира извън територията на дружеството в място уговорено между тях, се заплаща допълнително трудово възнаграждение за всеки час или част от него в размер на 0,50 лв.

**15/.** За работа през дните на официални празници, независимо дали представлява извънреден труд или не, работодателят заплаща допълнително възнаграждение на работника и служителя в размер на 100% от определеното с трудовия договор часово възнаграждение, на основание чл. 264 от КТ.

**Чл. 14.** При добросъвестно изпълнение на възложените задачи, но при недостиг на средства, месечната работна заплата не може да бъде по-малка от минималната работна заплата за страната. Разликата до пълния размер на трудовото възнаграждение остава дължима, съгласно чл. 245 от Кодекса на труда.



## **VI. ЕДНОКРАТНО СТИМУЛИРАНЕ. НАГРАДИ.**

**Чл. 15.** В Дружеството са въведени специфични показатели за стимулиране изпълнението на поставените задачи, при които индивидуалната работна заплата може да бъде увеличена от работодателя, а именно:

- при качествено изпълнение на зададения обем работа;
- при срочно и качествено изпълнение на СМР и други услуги към клиенти;
- при срочно, вярно и стриктно водена и своевременно предадена отчетна документация, определена за длъжността и/или обекта.

**Чл. 16. /1/. Целеви награди за стимулиране на работници и служители може да се изплащат за:**

- въвеждане на нови услуги, подобряване организацията и ефективността на работа;
- обосновани предложения за оптимизиране а процесите и повишаване на ефективността на производството;
- подобряване ефективността на машини и съоръжения;
- разширяване на клиентската база, сключване на договори с нови контрагенти;
- постигнати от дружеството добри текущи и годишни резултати.

**/2/. Изплащането на целеви награди се извършва по преценка на работодателя, въз основа на мотивирана изрична заповед, задължително след съгласуване с Изп. Директор.**

## **VII. ОТЧИТАНЕ И НАЧИСЛЯВАНЕ НА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА.**

**Чл. 17.** Работното време и извършената работа се отчитат по ред и начин определени със заповед на Работодателя.

## **VIII. РЕД И НАЧИН ЗА ИЗПЛАЩАНЕ НА РАБОТНИТЕ ЗАПЛАТИ.**

**Чл. 18. /1/. Формираните, съгласно правилата месечни индивидуални заплати, както и полагащите се със закон, индивидуален трудов договор, КТД и/или тези правила допълнителни трудови възнаграждения, се изплащат еднократно както следва:**

- **заплата:** за предходния месец, в който е положен труда – до 30-то число на следващия месец.

**/2/. Сумите се превеждат по сметка на всеки работник или служител в обслужваща банка срещу издадена от банката дебитна карта.**

**/3/. На всеки работник/служител се издава извлечение от разплащателната ведомост – фиш за размера на начислената месечна работна**

заплата, съдържащ информация за източниците на формиране, направените удръжки и преведените суми по банкови сметки. Фишът се предава на всеки служител срещу подпис.

14/. По писмена молба на работник/служител и по преценка на работодателя, могат да се извършват преводи на работна заплата в други банки, както и от работната заплата удръжани суми по ДДПО, плащания по кредити, преводи по сметки и заплащане на комунални разходи.

## IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ.

§1. 1/. Настоящите ВПРЗ са разработени на основание Кодекса на труда и чл. 22 от НСОПЗ.

12/. Всички работници и служители са длъжни да се запознаят с ВПРЗ, да удостоверят това с подписа си и ако имат възражения следва да ги изложат писмено. Спазването на ВПРЗ е задължително за всички.

13/. Изменения и допълнения се правят по реда на приемането им.

§2. В случай, че в КТД, действащ по отношение на „Напоителни системи” ЕАД – гр. София, са уговорени по-благоприятни клаузи от тези, установени в настоящите ВПРЗ, по отношение на работниците и служителите, членове на синдикалните организации – страни по съответния КТД или присъединили се към него по предвидения от закона ред, се прилагат договореностите в КТД.

§3. Настоящите ВПРЗ са утвърдени на 30.01.2015 г. от Изпълнителния директор на „Напоителни системи” ЕАД – София, влизат в сила от деня на утвърждаването им и имат срок на действие 31.12.2016 г.

Съгласувал: БСС  
За КНСВ: Янчева  
За КТ „Подкрепа”  
Гр. Грифонов



ПРИЛОЖЕНИЕ 1

СПИСЪК

На длъжностите, които имат право на допълнителен платен годишен отпуск по чл. 156 ал1 от Кодекса на труда


(ненормиран работен ден в размер на 8 /осем/ работни дни)

№	ДЛЪЖНОСТ
1	Главен инженер
2	Главен счетоводител
3	Ръководител ХТУ, ХТР, ХМФ
4	Инженер ОПВВВ, ХМС, Енергетик, Механик, Язовири, Напояване, Геодезисти, Строителство
5	Счетоводител оперативен, ОПВВВ
6	Техници ХТР, ХТУ, ОПВВВ, напояване, механик, язовири, напояване, геодезисти, строителство
7	Електромонтьор, Електротехник, монтьор ПС
8	Автомонтьор, шлосер, стругар, заварчик
10	Шофьор на лек автомобил, товарен автомобил, автоцистерна, подвижна ремонтна работилница
11	Машинист ПСМ, автокран, булдозер, багер
12	Работник поддръжка ОПВВВ, ХМС, ХМФ и помпени станции, Водоподаване, строителство

СИНДИКАТИ  
ЗА КНОБ



РАБОТОДАТЕЛ  
ИЗП. ДИРЕКТОР:  
/Ивайло Първанов/



ЗА КТ „ПОДКРЕПА“

