



НАПОИТЕЛНИ СИСТЕМИ ЕАД

ЦЕНТРАЛНО УПРАВЛЕНИЕ

Изх. № АД - 32 - 5 / 31.10.11г. 2011 г.

ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА Дирекция „ИТ“ Софийска област	
Вх.№	<u>0043</u>
София,	<u>31.10.11г.</u>

ДО
НАЧАЛНИКА НА
СОФИЙСКА ГРАДСКА
ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА

ЗАЯВЛЕНИЕ

От Изп. Директор на „Напоителни системи“ ЕАД, София – инж. Георги Христов
Такев и председателите на синдикалните организации на КНСБ – Маргарита Кирилова
Янчева и КТ „Подкрепа” – Трифон Трифонов

Уважаеми Г-н Началник,

Представяме Ви КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР на работещите в „Напоителни
системи“ ЕАД, София сключен на 27.10.2011 г., с молба да бъде вписан в регистъра
Софийска градска инспекция по труда, на основание чл. 53 от Кодекса на труда.

Приложение: съгласно текста.

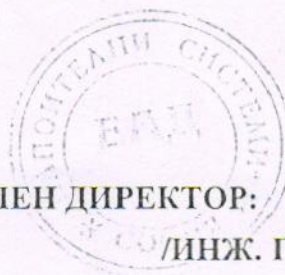


КТ „ПОДКРЕПА”:
/Гр.Трифонов/



ИЗПЪЛНИТЕЛЕН ДИРЕКТОР:

/ИНЖ. ГЕОРГИ ТАКЕВ/





МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА

ДИРЕКЦИЯ " ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА СОФИЙСКА ОБЛАСТ" СОФИЯ

София 1000, бул. "Витоша" №6



ДО

Г-Н ГЕОРГИ ТАКЕВ

ИЗПЪЛНИТЕЛЕН ДИРЕКТОР НА „НАПОИТЕЛНИ СИСТЕМИ „ЕАД

ГР.СОФИЯ

ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ
ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА
Дирекция „ИТ“ Софийска област

Изх. № 0043
София, 31.10.11г.

ДО

Г-ЖА МАРГАРИТА ЯНЧЕВА

ПРЕДСЕДАТЕЛ НА БСС НА „НАПОИТЕЛНИ СИСТЕМИ „ЕАД

КЪМ ФНСЗ ПРИ КНСБ

ГР.СОФИЯ

ДО

Г-Н ТРИФОН ТРИФОНОВ

ПРЕДСЕДАТЕЛ НА БСС ПРИ КТ „ПОДКРЕПА”

ПРИ „НАПОИТЕЛНИ СИСТЕМИ „ЕАД

ГР.СОФИЯ

Относно: регистриране Колективен трудов договор

На основание чл. 53, ал. 3 и 4 от Кодекса на труда, депозираният от Вас Колективен трудов договор е вписан в специалният регистър на ДИТ-Софийска област под №23-54/31.10.2011г. и приет за съхранение.

Директор Д"ИТ":



/ ипж. Е. Асенова /

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

Днес 27.10.2011г. в гр. София в съответствие с чл. 51б от Кодекса на труда, между:

„НАПОИТЕЛНИ СИСТЕМИ“ - ЕАД, представлявано от инж.Георги Такев
изпълнителен директор, наричана по - нататък
РАБОТОДАТЕЛ

и

Браншовият синдикален съвет на „Напоителни системи“- ЕАД към ФНСЗ
при КНСБ, представляван от Маргарита 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). Желаящите 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 в Дирекция „Човешки ресурси“

(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 1,5% (едно цяло и пет процента) от договореното брутно годишно трудово възнаграждение във фонд „Социално сътрудничество“.

(4) При промяна на годишното трудово възнаграждение таксата се преизчислява и разликата се внася допълнително.

(5) Таксата се внася в момента на присъединяването.

(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 01.11.2011 г. и действа до 31.10.2013 г.

(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.

(3) Ако до 31.10.2013 год. не е подписан нов КТД, то настоящия остава да действа до подписването на нов КТД.

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 незаетото 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 три години до придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст.

7. при условие, че работникът или служителят има от една до три 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 съответния синдикален орган в съответния клон на Дружеството.

Чл. 15 (1) Работодателят осигурява условия за повишаване на професионалната квалификация и преквалификация на всички категории персонал, работещ в системата на НС. Различните форми на квалификация и преквалификация се извършват в съответствие с разпоредбите на чл. 228а, 234 – 236 КТ, както и въз основа на вътрешни правила.

(2) При продължително отсъствие на работника или служителя от работа, работодателят е длъжен, след завръщането му, незабавно да го включи в организирани курсове и школи за запознаване с настъпилите новости в работата, с оглед постигане на необходимото квалификационно равнище за ефективно изпълнение на трудовите му задължения, съгласно чл. 228, ал.2 КТ.

IV. ТРУДОВА ДЕЙНОСТ, РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ И ОТПУСКИ

Чл. 16. Работодателят може да въвежда удължено работно време по чл.136а КТ по производствени причини от обективен характер, конкретно посочени във всеки отделен случай, след предварителни консултации с ръководствата на синдикалните организации. Заповедта на работодателя за удължено работно време да стане достояние на работниците и служителите в срок не по-късно от 7 (седем) календарни дни от датата на издаването ѝ.

Чл. 17 (1) Непълно работно време може да се въвежда от РАБОТОДАТЕЛЯ при намаляване обема на работа след предварително съгласуване със синдикалните организации страни по КТД, съгласно чл. 138а, ал.1 КТ.

(2) Дължимите обезщетения на работник и служител през месеците на непълно работно време се изчисляват на база, полученото от тях трудово възнаграждение за пълно работно време.

Чл. 18 (1) Положеният, от работниците и служителите, извънреден труд в почивни и празнични дни, се заплаща съгласно чл. 262 КТ.

(2) За извънреден труд, положен в работни дни от работниците и служителите с ненормиран работен ден не се заплаща трудово възнаграждение.

(3) За работа при ненормиран работен ден съгласно чл.139 а от КТ се полага допълнителен платен годишен отпуск, на основание чл. 156, ал.1, т. 2 от КТ в размер, определен в приложения списък на длъжностите. /Приложение №1/

(4) Работодателят утвърждава съгл. чл.173 от КТ график за ползването на платения годишен отпуск от работниците и служителите след консултации с представителите на синдикалните организации. Изготвянето на графика се съобразява със служебната и специфична дейност и с конкретните възможности и потребности за отдих и възстановяване силите на отделните работници и служители и техните семейства.

(5) Съгласно чл.173, ал.7 от КТ страните се договориха, че платеният годишен отпуск може да се ползва едновременно от работниците и служителите във време, съобразено със спецификата на дейността на Дружеството.

(6) Прекъсване на ползването на платения годишен отпуск става съгласно чл. 175, ал.1 и ал.2; отлагането по реда на чл.176 и погасяване правото на ползването на платения годишен отпуск е възможно по реда на чл.176а, ал.1 и ал.2.

Чл. 19. Основният платен годишен отпуск на работниците и служителите придобили осем месечен трудов стаж по едно или няколко трудови правоотношения е 24 дни.

Чл. 20 (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.

(2) За работа при ненормиран работен ден, съгл. чл. 139а КТ, се полага допълнителен платен годишен отпуск, на основание чл. 156, ал.1, т.2 КТ, но не по-малко от 6 (шест) дни.

(3) Задължение на работодателя е, съвместно със синдикалното ръководство, да изготви списък по ал.1 и 2.

Чл. 21. 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. 22 (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. 23 (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. 24. 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. 25 (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 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 лв.

VI. ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

Чл. 26 (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 брутното трудово възнаграждение;

- при работа от 5 до 10 години в Дружеството четирикратния размер на брутното трудово възнаграждение;

- при работа над 10 години в Дружеството седемкратния размер на брутното трудово възнаграждение;

Чл. 27. При промяна на правно-организационната структура на търговското дружество, засягащо трудовите отношения на работниците и служителите, страните се споразумява да се изготви социална програма.

Чл. 28 (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. 29. Във връзка с чл. 222, ал.3 КТ на работниците и служителите, придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, независимо от основанието за прекратяване на трудовото правоотношение, 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.

VII. БЕЗОПАСНИ И ЗДРАВΟΣЛОВНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД

Чл. 30. 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. 31 (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. 32. /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. Условиата 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. 33 (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. 34. 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. 35. 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. 36. 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. 37 (1) РАБОТОДАТЕЛЯТ, осигурява ежемесечно средства за социално-битово и културно обслужване в размер до 15 % (петнадесет

процента), но не по-малко от 11 % (единадесет процента) от начислените средства за работна заплата, дължими през календарната година.

(2) Разпределението и изразходването на средства е по реда на чл. 293 КТ.

(3) При раждане на дете на работник или служител от "Напоителни системи" ЕАД се изплаща еднократна помощ в размер на 1000 лв. от издръжката на Централно управление или клон на дружеството.

Чл. 38 . 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. 39. РАБОТОДАТЕЛЯТ обезпечават с необходимите документи, изисквани при теглене на кредит от банкова институция.

Чл. 40. 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. 41. РАБОТОДАТЕЛЯТ изпълняват задълженията си по чл. 46 КТ, спрямо представителните синдикални организации, представили документи за легитимност.

Чл. 42. 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. 43. 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 платен отпуск, в съответствие с чл. 159 и чл.161 от КТ, и средства за командировка на членовете на синдикатите за участието им в организирането и провеждането на конференции, заседания, семинари, обучение и др.
4. събирането на членския внос да става по ведомост само след писмено изявено желание на работниците и служителите – протокол и списък на членовете.

Чл. 44 (1) Отпускът по чл. 159, ал.1 КТ за осъществяването на синдикалната дейност е в размер на не по-малко от 48 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. 45. 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. 46. Страните декларират, че ще поддържат уважителни взаимоотношения и сътрудничество, като се стремят да отчитат и съгласуват интересите на всяка една от тях.

Чл. 47. 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. 48. 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. 49. До приключване на преговорите и подписване на измененията и допълненията се прилагат клаузите на действащия договор.

Чл. 50. Изпълнението на КТД се отчита пред Общото събрание (делегатско) в дружеството и клоновете веднъж годишно, свикано от работодателя.

Чл. 51. КТД е подписан в четири еднообразни екземпляра.

Чл. 52. Страните се споразумяха да запознаят всички работници и служители със съдържанието на договора, но не по-късно от 15 дни след подписването му.

Чл. 53. 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. 54. При обсъждане на проблеми с КТД присъстват синдикалните представители от Централно управление или съответния клон на „Напоителни системи“ ЕАД.

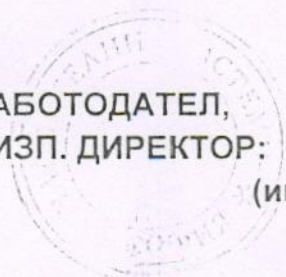
ВПИСВАНЕТО НА КОЛЕКТИВНИЯ ТРУДОВ ДОГОВОР В ИА "ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА" Е ЗАДЪЛЖЕНИЕ НА РАБОТОДАТЕЛЯ.

СИНДИКАТИ
ЗА КНСБ:



(М. Янчева)

РАБОТОДАТЕЛ,
ИЗП. ДИРЕКТОР:



(инж. Г. Такев)

ЗА КТ „ПОДКРЕПА“:

(Т. Трифонов)

