

ПРОТОКОЛ ОТ ПРОВЕДЕНИ КОНСУЛТАЦИИ И СПОРАЗУМЕНИЕ

Днес, 17.06.2011 г., в гр. София, в сградата на „Напоителни системи“ ЕАД, се проведе среща между страните, подписали Колективния трудов договор от 01.12.2009 г., с участието на следните представители на страните:

1. За ръководството на „Напоителни системи“ ЕАД:

- инж. Александър Гаргов: Председател на Съвета на директорите;
- Мариана Петрова: Член на Съвета на директорите и Административен директор;
- Адв. Павлина Владимирова – САК: правен консултант;
- Валентина Владимирова: консултант по управление на персонала.

2. За КНСБ:

- Светла Василева – Председател на ФНСЗ;
- Маргарита Янчева – Председател на БСС на КНСБ;
- Вася Шаповалова – Председател на СО на КНСБ – клон Русе;
- Георги Иванов Георгиев – председател на СО на КНСБ – клон Монтана.

3. За КТ „Подкрепа“:

- Анелия Иванова Начева – Председател на НФ „Земеделие и горско стопанство“ (ЗГС) – „Подкрепа“;
- Павел Георгиев Черийски – Зам. Председател на НФ „ЗГС“ – „Подкрепа“;
- Трифон Петков Трифонов – председател на браншовия синдикат КТ „Подкрепа“ – клон Стара Загора;
- Инж. Игор Олегович Репкин – секретар на браншовия синдикат КТ „Подкрепа“ – клон Монтана,

и при присъединяването за подписване на това споразумение от инж. Георги Такев – изпълнителен директор на „Напоителни системи“ ЕАД.

В продължение на провежданите консултации и обсъждания, във връзка с провежданата от „Напоителни системи“ ЕАД структурна реформа, представителите на ръководството представиха на социалните партньори обобщена информация, относно предприетите до момента стъпки и етапа, на който се намира процедурата, а именно:

1) Преструктуриране на клоновата система на дружеството, вследствие на която досегашните 22 клона се редуцират на 11 броя;

2) Вписване в Търговския регистър по партидата на дружеството на промяната в клоновете – преименуване, създаване на нов клон и закриване на клонове, понастоящем частично приключила;

3) Прехвърляне на персонала от закритите клонове към съответните правоприменици чрез подписване на допълнителни споразумения по чл. 123 КТ;



4) Изготвяне на ново длъжностно разписание на „Напоителни системи“ ЕАД и организационна структура на дружеството, въз основа на направените от управителите на 11-те клона предложения, след проведени работни срещи със синдикалните ръководства по места.

Видно от представеното длъжностно разписание и организационна структура, завареният при реформата персонал се редуцира с общо 618 (шестотин и осемнадесет) бройки, описани подробно по клонове в справка, която е приложена към настоящия протокол.

Предвид необходимостта от извършване на уволнения, с оглед редуцията на персонала по новото длъжностно разписание на „Напоителни системи“ ЕАД, страните се договориха за процедурите, които следва да бъдат изпълнени в тази връзка, както и за принципите, които трябва да се спазват при извършване на подбора при уволненията. Като изхождат от чл. 130а, ал. 1 от КТ и предвид желанието за съвместни усилия насочени към избягване и ограничаване на отрицателните последици от масовото уволнение за работниците и служителите, страните постигнаха следното

СПОРАЗУМЕНИЕ:

Чл. 1. Страните се споразумяват да обединят усилията си за смекчаване на последиците при оптимизиране числеността на персонала по обективни причини.

Чл. 2. Страните се споразумяха, че при обективна необходимост от уволнения, поради съкращения в щата, работодателят да спазва следното:

1. Да уведоми синдикатите за възможни правни, икономически и социални последици, по отношение на работниците и служителите, по реда, условията и сроковете на чл. чл. 130а, 130б от 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;
3. Причините за предвижданите уволнения;
4. Броя на работниците и служителите, които ще бъдат уволнени и основните икономически дейности, групи професии и длъжности, към които се отнасят;
5. Броя на заетите работници и служители от основните икономически дейности, групи професии и длъжности в предприятието;
6. Конкретни показатели за прилагане на критериите за подбор по чл. 329 КТ на работниците и служителите, които ще бъдат уволнявани;
7. Периода, през който ще се извършат уволненията;
8. Дължимите обезщетения, свързани с уволненията;
9. Възможностите за пренасочване на освободения персонал.

Чл. 3. При оптимизиране числеността на персонала е необходимо да се спазват следните принципи при извършване на уволненията:

1. Да се прекратят правоотношенията на работещите пенсионери, както и на работниците и служителите, придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст;

2. Да се съкратят незаетите щатни бройки;



3. Да се прекратяват правоотношенията с лицата по т. 1, дори длъжността им да не се закрива, като на тяхно място се преназначават работници и служители, непридобили право на пенсиониране, чийто длъжности се съкращават, при положение, че отговарят на изискванията за заемане на длъжността.

4. 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 съгласуване със съответния синдикален орган в Централно управление или клон на Дружеството.

Чл. 4. Работодателят е длъжен при осъществяване на подбора по смисъла на чл. 329 КТ и договорените клаузи в БКТД, съвместно с представителите на синдикалните организации да съблюдава следните критерии:

1. Образователен ценз;
2. Професионален опит;
3. Придобита допълнителна квалификация;
4. Ниво на изпълнение;
5. Умения за работа в екип;
6. Предприемчивост при решаване на конкретни задачи;
7. Възможност за работа при условия на вътрешно съвместителство.

Чл. 5 (1) При уволнение на основание чл. 328, ал. 1, т. 1, 2, 3, 4, 7 и 8 КТ работодателят дължи обезщетение по чл. 222, ал. 1 КТ на работника или служителя в размер на две brutни трудови възнаграждения.

(2) При прекратяване на трудовия договор на основанията по предходната алинея на работниците и служителите се изплаща обезщетение по чл. 222, ал.1 в размер на четири brutни заплати, ако са работили през последните 10 години при същия работодател.

Чл. 6 (1) Страните се договориха да не се прекратяват трудовите договори по чл. 328, ал. 1, т. 2, 3, 4 от КТ на работниците и служителите на които остават 2 години до придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст.

(2) При условие, че работникът или служителят има една година до навършване на осигурителен стаж и възраст и с негово изрично съгласие може да се извърши уволнение по чл. 331 от КТ при заплащане на обезщетение на 7 brutни работни заплати.

(3) Работниците и служителите по ал. 1 и 2 от този член могат, по свое желание и след съгласуване с представителите на синдикатите в отделно споразумение, съставено за всеки конкретен случай, да се откажат от правата си по ал. 1 и 2 по-горе, като в този случай те се ползват от разпоредбите на чл. 5 от това споразумение.

Чл. 7. Ръководството на „Напоителни системи“ ЕАД следва да потърси съдействие от Агенцията по заетостта за включване на уволнените работници и служители в подходящи програми и форми за обучение за тяхната преквалификация.



Чл. 8. Страните се споразумяха стриктно да спазват постигнатите договорености по настоящото споразумение.

Чл. 9. Синдикатите се задължават да представят на работодателя във възможно най-кратък срок, но не по-късно от 24.06.2011 г., надлежни документи, издадени от компетентните органи, съгласно уставите им, удостоверяващи легитимността на ръководствата на съответните структури, както и списък на членовете им.

Чл. 10. Процедурите, предвидени в действащото законодателство и в БКТД на „Напоителни системи“ ЕАД, ще се извършват по клонове – между ръководствата на клоновете и представителите на синдикалните организации и секции на клоновете, при спазване на принципите и регламентите, съдържащи се в настоящото споразумение, като за целта между страните се подписват споразумителни протоколи.

Чл. 11. При неизпълнение на посочените договорености, синдикалните представители в клоновете своевременно да уведомяват ръководството на Браншовия съвет.

Чл. 12. При противоречие между клаузите на подписания между страните БКТД и договореностите в настоящото споразумение, се прилагат по-благоприятните за работниците и служителите клаузи.

Настоящият протокол-споразумение се подписа в 6 (шест) еднообразни екземпляра – по два за работодателя, за КНСБ и КТ „Подкрепа“.

За Работодател:

.....
/инж. Г. Такев/

.....
/инж. Ал. Гаргов/

.....
/М. Петрова/

.....
/адв. П. Владимирова/

.....
/В. Владимирова/



Синдикати:

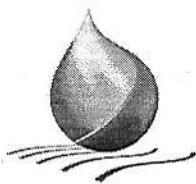
За КНСБ:



За КТ „Подкрепа“:



[illegible]



НАПОИТЕЛНИ СИСТЕМИ ЕАД

ЦЕНТРАЛНО УПРАВЛЕНИЕ

ПРОТОКОЛ

Днес, 30.05.2011г., в гр. София, между:

1. „НАПОИТЕЛНИ СИСТЕМИ” ЕАД, ГР. СОФИЯ, със седалище и адрес на управление: гр. София, бул. „Цар Борис III” № 136, ет. 3, вписано в Търговския регистър към Агенция по вписванията с ЕИК 831160078, представлявано от инж. Георги Такев и

2. Председателите на Браншовите синдикални съвети към „Напоителни системи” ЕАД на

- ФНСЗ при КНСБ, представляван от Маргарита Янчева;
- ФЗГС при КТ „Подкрепа”, представляван от Трифон Трифонов

се подписа настоящия протокол за следното:

I. Страните след провеждането на предварителни консултации, приемат разработения проект на Вътрешни правила за работната заплата в „Напоителни системи” ЕАД, гр. София със срок на действие до 01.11.2011г.

II. Страните се договарят, че изменения и допълнения на ВПРЗ ще се правят след провеждането на предварителни консултации с председателите на браншовите синдикални съвети.

1. За „Напоителни системи” ЕАД:


/инж. Георги Такев/

2. За Браншовите синдикални съвети към „Напоителни системи” ЕАД,

На ФНСЗ при КНСБ:


/М. Янчева/

На ФЗГС при КТ „Подкрепа”:


/Трифон Трифонов/

„НАПОИТЕЛНИ СИСТЕМИ” ЕАД

УТВЪРДИЛ,
ИЗП. ДИРЕКТОР:

/инж. Г. ТАКЕВ/



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 служителите и работниците 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:

1. Общи положения за организация на работната заплата.
2. Условиата, редът и начинът за формиране на средствата за работна заплата.
3. Определяне на минимални стойности на основните месечни заплати по длъжностни нива.
4. Видовете и размерите на допълнителните възнаграждения и условията за тяхното получаване.
5. Условиата 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 постигнатите резултати от Дружеството.

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

1. основни месечни заплати по трудов договор;

amf

2. допълнителни трудови възнаграждения по Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, други нормативни актове, КТД и/или определените с тези правила;

3. допълнително материално стимулиране за постигнати резултати;

4. основните възнаграждения и увеличеното заплащане за отработеното време при извънреден труд и/или работа на официални празнични дни;

5. възнагражденията за платен годишен отпуск или друг платен отпуск, заплащан от средствата за заплати по силата на Кодекса на труда;

6. обезщетенията по Кодекса на труда, в т.ч. договорените в индивидуалните договори на работниците и служителите;

7. възнаграждения за по-висока квалификация; целевите награди и средствата, изплащани за Коледа и/или Великден или по друг повод, 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 за средствата за работна заплата.

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

1. Утвърдена численост и структура на персонала.

2. Размера на основните месечни заплати по длъжности.

3. Размерите на допълнителните възнаграждения с постоянен характер – за придобит трудов стаж и професионален опит.

4. Постигнатите резултати и цели от отделните звена, както и приноса им за подобряване дейността на Дружеството.

/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.

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

1. Промяна с нормативен акт.

2. Предоговаряне между страните.

3. В други случаи при спазване 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. /1/. Индивидуалната РЗ на персонала в Дружеството се определя в рамките на средствата за работна заплата.

/2/. Индивидуалната брутна РЗ съдържа следните елементи:

- Основно месечно трудово възнаграждение по трудов договор;

- Допълнителни възнаграждения по Кодекса на труда /за придобит трудов стаж и професионален опит, за нощен труд и извънреден труд, допълнително възнаграждение при вътрешно съвместителство и други/;

- Възнаграждение за постигнати текущи и годишни резултати.

/3/ В рамките на средствата за работна заплата на Дружеството максималният размер на заплата не се ограничава.

Чл. 9. /1/ 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, работа на акорд и работа със заплащане на ДМС.

/2/ Възлагането на почасова работа, работа на акорд и работа със заплащане на ДМС се извършва с изрична писмена заповед на Работодателя за всеки отделен случай.

Чл. 10. /1/ 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.

/2/ Всеки работник и служител изпълнил съвестно длъжностните си задължения, получава пълен размер на работната заплата.

V. ДОПЪЛНИТЕЛНИ ТРУДОВИ И ДРУГИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ ПО КТ И ДРУГИ НОРМАТИВНИ АКТОВЕ

Чл. 11./1/ За придобит трудов стаж и професионален опит на работниците и служителите в дружеството се заплаща допълнително месечно възнаграждение в размер на 0,60 % за всяка година придобит трудов стаж и професионален опит върху основната работна заплата, определена с индивидуалния трудов договор.

/2/ За придобит трудов стаж и професионален опит се зачита стажът, признат по реда на Кодекса на труда за времето, през което работникът или служителят е работил и продължава да работи в предприятието, в т.ч. на различни работни места и длъжности, вкл. при промяна на работодателя в хипотезите на чл. 123 и 123а от КТ, както и:

1. трудовият стаж на работника или служителя, придобит в друго предприятие на същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия;

2. времето, през което без трудово правоотношение лицата са упражнявали трудова дейност и/или професия, която е същата или сходна с работата по сключения трудов договор, и са били задължително осигурени за общо заболяване и майчинство, инвалидност поради общо заболяване, старост и смърт, трудова злополука и професионална болест и безработица или за инвалидност поради общо заболяване, старост и смърт, общо заболяване и майчинство;

3. трудовият стаж, придобит в друга държава членка, на същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия от работници или служители, които са български граждани или граждани на някоя от държавите членки, както и членовете на техните семейства, и зачетен като такъв съгласно законодателството на съответните държави;

4. времето, през което без трудово правоотношение българските граждани или гражданите на държава членка, както и членовете на техните семейства са упражнявали трудова дейност и/или професия на територията

на държавите членки, която е същата или сходна с работата по сключения трудов договор в Република България, и са били задължително осигурени за общо заболяване и майчинство, инвалидност поради общо заболяване, старост и смърт, трудова злополука и професионална болест и безработица или за инвалидност поради общо заболяване, старост и смърт, общо заболяване и майчинство, съгласно законодателството на съответните държави.

/3/ 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: 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 кодовете по квалификационни групи професии от НКПД, образование – вид и степен, квалификация, придобити знания и умения, материална и финансова отговорност, длъжностна характеристика;

/4/ 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 основното трудово правоотношение, а при непълно работно време - по всеки отделен трудов договор, до допълването им до съответната месечна продължителност на работното време.

/5/ Правото за получаване на допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит възниква при придобит трудов стаж и професионален опит не по-малък от една година.

/6/ Размерът на допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит се изменя на период, не по-малък от една година придобит трудов стаж и професионален опит.

Чл.12 /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 0,25 лв.

/2/ Положеният извънреден труд се заплаща с увеличение на основание чл. 262 от КТ, както следва:

- | | |
|---------|---|
| 1. 50% | - за работа през работните дни; |
| 2. 75% | - за работа през почивните дни; |
| 3. 100% | - за работа през дните на официални празници; |
| 4. 50% | - за работа при сумирано изчисляване на работното |

време.

/3/ 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 КТ.

/4/ За времето, през което работникът или служителът 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 - 0,10 лв.

/5/ За работа през дните на официалните 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.

/6/ Допълнителна работа по вътрешно и външно съвместителство се договаря между работника или служителя и Работодателя, като се сключва трудов договор или допълнително споразумение.

Чл.13 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 Дружеството. Разликата до пълния размер на трудовото възнаграждение остава дължима, съгласно чл.245 от Кодекса на труда.

VI. ЕДНОКРАТНО СТИМУЛИРАНЕ. НАГРАДИ.

Чл. 14. 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 преизпълнение на зададения обем работа;
- при срочно и качествено изпълнение на СМР и другите услуги към клиентите;
- при изпълнение/икономия на бюджета на отдела /звеното или за обекта;
- при срочно, вярно и стриктно водена и своевременно предадена отчетна документация, определена за длъжността и/или обекта;

Чл. 15 /1/ Целеви награди за стимулиране работниците и служителите може да се изплащат за:

- въвеждане на нови услуги, подобряване на организацията и ефективността на работата;
- обосновани предложения за оптимизиране на процесите и повишаване на ефективността на производството;
- подобряване ефективността на машини и съоръжения; въвеждане на ново производствено оборудване и екипировка;
- разширяване на клиентската база; сключване на договори с нови контрагенти;
- постигнати от дружеството добри текущи и годишни резултати, включително по обекти;

/2/ Изплащането на целеви награди се извършва по преценка на работодателя, въз основа на мотивирана изрична заповед.

VII. ОТЧИТАНЕ И НАЧИСЛЯВАНЕ НА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА

Чл. 16 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. 17. /1/ Формираните съгласно правилата месечни индивидуални заплати, както и полагащите се съгласно закон, индивидуален трудов договор, КТД и/или тези правила допълнителни трудови възнаграждения, се изплащат на две части, както следва:

- АВАНС: за текущия месец:

до 25-то число на текущия месец

Размерът на авансовото плащане не може да надвишава половината от нетната сума на работната заплата по трудов договор.

- 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.

af 5

/3/ На всеки работник/служител се издава извлечение от разплащателните ведомости – фиш за размера на начислената месечна работна заплата, съдържащ информация за източниците на формиране, направените удържки и преведените суми по банкови сметки. Фишът се предава на всеки служител срещу подпис в запечатан плик.

/4/ 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 удържани суми за ДДПО, плащания по кредити, преводи по сметки и заплащане на комунални разходи.

IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

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

/2/ 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.

/3/ 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 30.05.2011г. от Изпълнителния директор на “Напоителни системи” ЕАД – София, след проведени предварителни консултации със синдикатите, подписали КТД, съгласно протокол от 30.05.2011г., влизат в сила от деня на утвърждаването им и имат срок на действие до 01.11.2011г.