

КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

**НА
НАЦИОНАЛНА ЕЛЕКТРИЧЕСКА КОМПАНИЯ – ЕАД**



СОФИЯ, 2012

Днес, 03 февруари 2012 год. в гр. София на основание чл.51а от Кодекса на труда, между:

Национална електрическа компания ЕАД, представлявана от **Михаил Андонов** - Изпълнителен директор, наричана по-нататък **РАБОТОДАТЕЛ**, от една страна

и
Национална федерация на енергетиците - КНСБ, представлявана от **Георги Петров** – Председател,

Федерация „Енергетика“ – Подкрепа, представлявана от **Мирослав Митовски** - Председател,

Независима синдикална федерация на енергетиците в България - КНСБ, представлявана от **Божидар Митев** - Председател,

Федерация „Атомна Енергетика“ - Подкрепа, представлявана от **Владимир Владимиров** – Председател,

Съюз на енергетиците в България, представлявана от **Николай Драгомиров** – Председател,

Синдикална организация на „Асоциация на демократичните синдикати“ в предприятие „Язовири и каскади“, представлявана от **Христо Колдашки** - Председател

от друга страна, наричана по-долу за краткост **„СИНДИКАТИ“**, а общо двете страни **„СТРАНИТЕ“**, се сключи този

КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР (КТД)

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл.1. (1) СТРАНИТЕ признават правото си за водене на преговори и подписване на Колективен трудов договор, като юридически акт, който определя рамката на взаимоотношенията между тях и гарантира съблюдаване на правата и интересите на членовете на организациите, страни по него.

(2) СТРАНИТЕ признават правото на управителите и на поделенията на СИНДИКАТИТЕ по този договор в клоновете и предприятията на дружеството да предлагат/ изготвят съвместни проекти (Споразумения) с които да се конкретизират специфични договорености касаещи дейността на клона (предприятието), на база този КТД.

(3) СТРАНИТЕ признават правото на Изпълнителния директор на Електроенергиен системен оператор (ЕСО) ЕАД и СИНДИКАТИТЕ в ЕСО ЕАД да сключат отделен Колективен трудов договор на база общата рамка, заложена в този КТД и с отразяване на спецификата на оператора, като се спази цялата предвидена в закона процедура за сключване на Колективен трудов договор на ниво дружество.

Чл. 2. Този Колективен трудов договор, заедно с Кодекса на труда (КТ), БКТД и другите действащи и приложими нормативни актове, урежда въпросите на трудовите отношения, трудовата заетост, условията на труд, доходите, социалното обслужване, осигурителните отношения, социалното партньорство, социалните аспекти на приватизационните процеси, механизма на компенсиране на инфлацията и всички други въпроси на трудовите и социалните отношения в НЕК ЕАД.

Чл. 3. (1) СТРАНИТЕ признават легитимността си при воденето на преговорите и подписването на настоящия КТД.

(2) Поделенията на СИНДИКАТИТЕ страни по този КТД се легитимират в Централно управление (ЦУ) - НЕК, клоновете и предприятията на НЕК-ЕАД чрез удостоверения, издадени от съответния синдикат, страна по този КТД, а управителите на клоновете и предприятията-чрез договор за управление.

Чл. 4. (1) СТРАНИТЕ по настоящия КТД го подписват с ясното съзнание за своята роля по отношение на оптималното функциониране на националната енергийна система с оглед на стратегическото и

значение за икономиката и сигурността на страната, както и за удовлетворяване на трудовите и социално-икономическите интереси на РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ в НЕК-ЕАД.

(2). СТРАНИТЕ по настоящия КТД приемат:

1. Стриктно да се съобразяват с общественото послание, положение и права на РАБОТЕЩИТЕ и РАБОТОДАТЕЛЯ, произтичащи от действащите нормативни и правни разпоредби.
2. Взаимно да се информират за подготвените мерки и намерения, които касаят интересите на дружеството;
3. Да защитават запазването на социалната насоченост и в рамките на своите възможности да минимизират факторите предизвикващи социално напрежение;
4. Взаимно да се съобразяват с обоснованите интереси на другия договарящ се партньор и да действат така, че неговия авторитет да не бъде накърнен.

(3). Съзнавайки отговорността за развитието и просперитета на дружеството за запазване и стабилизиране на дейността и свързаната с нея заетост и като взеха предвид: социално-икономическите условия в страната, състоянието на бранша и структурите в него традицията в отношенията между РАБОТОДАТЕЛИТЕ и СИНДИКАТИТЕ СТРАНИТЕ декларират:

1. Необходимостта от продължаване и развитие на социалния диалог и колективното трудово договаряне в духа на Европейските принципи и практики.
2. Готовността за добронамерено уреждане на възникналите трудови конфликти чрез социален диалог;
3. Зачитане и изпълнение на клаузите на този договор.

II. ПРИЛОЖИМОСТ /ДЕЙСТВИЕ/ НА КТД

Чл. 5. (1) Настоящият КТД е приложим само за РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ - членове на подразделенията на СИНДИКАТИТЕ, страна по този договор, за времето, през което членуват в тях, както и за присъединилите се РАБОТНИЦИ и СЛУЖИТЕЛИ за времето на присъединяването.

(2) Членството на РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ в подразделенията на СИНДИКАТИТЕ - страна по този договор, се удостоверява с документ, издаден от съответното подразделение на синдиката и предоставен на служител определен от РАБОТОДАТЕЛЯ в съответната структура на дружеството, след подписване на КТД.

(3) Подделенията на СИНДИКАТИТЕ, страна по този договор се задължават в срок от 5 (пет) работни дни да уведомяват РАБОТОДАТЕЛЯ относно: приемането на нови членове, прекратяване на членство и промени в ръководните им органи.

(4) РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ, които не членуват в подразделение на СИНДИКАТИТЕ, страна по този договор, могат да се присъединяват към този КТД при условия и ред, както следва:

1. Само чрез индивидуално присъединяване и в срок до 30 работни дни от влизането на настоящия договор в сила. Договореността по отношение на срока за присъединяване се отнася и за новопостъпващите РАБОТНИЦИ и СЛУЖИТЕЛИ.
2. Присъединяването се извършва с писмено Заявление по образец, неразделна част от настоящия КТД до РАБОТОДАТЕЛЯ и до ръководствата на подразделенията на СИНДИКАТИТЕ, страна по този договор в клоновете (предприятията) - Приложение №1.
3. Присъединилите се към КТД заплащат еднократна присъединителна вноска, в размер на 50 (петдесет лева) при срок на действие на присъединяването до 1 (една) година и 100 (сто) лева за срок на действие на настоящия договор - 2 (две) години. За работници и служители със сезонен характер на работа и срок на действие на трудовия договор до 6 (шест) месеца, присъединителната вноска е в размер на 25 (двадесет и пет) лева. Присъединителната вноска се удържа по ведомост при изрично съгласие на РАБОТНИКА/СЛУЖИТЕЛЯ, по чл.272 от КТ и е условие за влизане в сила на присъединяването.
4. Сумите от присъединителните вноски се използват за централизирани социални и други дейности на дружеството, договорени между страните по КТД.
5. Постъпилото заявление по т.2, се завежда в "Регистър на присъединилите се /оттеглили присъединяването си към Колективния трудов договор" заедно с документите, доказващи изпълнението на условията на т.3 от настоящата алинея. Този регистър се води от





определено от РАБОТОДАТЕЛЯ лице в съответната структура на дружеството и задължително съдържа:

- а) трите имена на присъединилия се /оттегил присъединяването си РАБОТНИК или СЛУЖИТЕЛ;
 - б) заеманата длъжност по трудовото правоотношение;
 - в) структурната единица по щат на работното място (управление, отдел, сектор и др);
 - г) дата на присъединяване /дата на оттегляне на присъединяването.
6. При поискване, страната, получила заявлението за присъединяване /оттегляне на присъединяването, уведомява другата страна по КТД.
 7. Всички изменения и допълнения на този КТД са в сила и за присъединилите се.
 8. Присъединяването е в сила от момента на подаване на заявлението, ако е внесена присъединителна вноска.

(5) Оттегляне на присъединяването се извършва с писмено заявление по образец -Приложение № 2, отправено до страните по този КТД. Оттеглянето влиза в сила от датата на внасяне на заявлението. Присъединителната вноска не подлежи на връщане.

(6) За не присъединилите се по установения с ал.4 от този член ред РАБОТНИЦИ и СЛУЖИТЕЛИ се прилагат разпоредбите на Кодекса на труда и индивидуалното трудово договаряне

Чл. 6. (1) Поделенията на СИНДИКАТИТЕ - страна по този договор в клоновете и предприятията на НЕК - ЕАД изготвят и представят Споразумения, отразяващи спецификата по прилагането на този КТД в съответната структура на дружеството

(2) Споразуменията не могат да съдържат клаузи, които са по-неблагоприятни за РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ от установените с този КТД и не могат да уреждат по различен начин въпроси, уредени изрично в този КТД.

(3) Условието, включени в индивидуалните трудови договори на РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ, спрямо които се прилага този КТД, не могат да бъдат по- неблагоприятни от договореностите в този КТД.

(4) Всички по-благоприятни договорености, постигнати на национално равнище, са в сила без изричното им записване в този КТД.

(5) Този КТД действа до сключване на нов КТД в случаите, предвидени в чл. 123 от КТ, но за не повече от една година от датата на промяна на РАБОТОДАТЕЛЯ.

(6) Разпоредбите и актовете на РАБОТОДАТЕЛЯ, както и индивидуалните трудови договори с РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ, членове на СИНДИКАТИТЕ, подписали КТД и присъединилите се към него, противоречащи на този КТД, се считат за недействителни.

III. ЗАДЪЛЖЕНИЯ НА СТРАНИТЕ

Чл. 7. (1) В случаите на промяна на законовата и нормативна уредби или при съществени изменения на социално-икономическите условия по време на действието на КТД, СТРАНИТЕ се задължават да започнат преговори по предмета и съдържанието му.

(2) СТРАНИТЕ информират своите структури за хода на преговорите, както и следят за прилагането на настоящия КТД.

Чл. 8. СИНДИКАТИТЕ и техните подразделения поемат задълженията:

1. Да не се намесват в работата на РАБОТОДАТЕЛЯ при осъществяване на правомощията му, извън случаите произтичащи от закона, от договореностите с БКТД и с този КТД.
2. Да поддържат и съдействат за изпълнение на предприеманите от РАБОТОДАТЕЛЯ мерки и начинания за укрепване и развитие просперитета на Дружеството (клоновете, предприятията).
3. Да не призовават или пристъпват към стачни или протестни действия, ако не са изчерпани всички възможности за доброволно уреждане на възникнал трудов спор.
4. Да не разпространяват предоставената им информация, представляваща фирмена търговска тайна на дружеството (клоновете, предприятията), по смисъла на ЗЗК.

Чл. 9. РАБОТОДАТЕЛЯТ, страна по този КТД, поема задълженията:

1. Да не променя едностранно към по-неблагоприятни условията, при които е сключен този КТД, засягащи трудова заетост, работни заплати, социални разходи, социално, здравно и пенсионно осигуряване и условия на труд.
2. Да не се противопоставя по какъвто и да било начин на работник или служител да упражнява правата или задълженията си, или да ползва социални придобивки, както и да го санкционира дисциплинарно за упражняване на синдикална дейност. Осъществяването на синдикална дейност не трябва да пречи на изпълнението на трудовите задължения.
3. Да пази честта и достойнството на работника или служителя по време на изпълнение на работата по трудовото правоотношение.
4. Да предприема предвидените в законите и нормативните актове мерки срещу морално или физическо посегателство над работник или служител по време на изпълнение на трудовите му задължения или свързани с изпълнението на трудовите му задължения.
5. Да не оказва натиск върху работник или служител за неблагоприятно изменение на трудовото му правоотношение, с цел накърняване на неговите права или вече получени придобивки за заеманото работно място.
6. По искане на СИНДИКАТИТЕ, страна по този КТД, да предоставя информация за:
 - икономическо и финансово състояние на предприятието;
 - трудовата заетост, в т.ч. – численост на персонала, предвиджани съкращения (намаляване на щата);
 - предстоящи промени в организационно-управленската структура и др.:
7. При осъществяване на трудовите права и задължения да не допуска пряка или непряка дискриминация, включително и да осигури равно възнаграждение за еднакъв или равностоен труд.
8. Не представянето на указаната информация и отказ от преговори за сключване на КТД се счита за нарушение на Кодекса на труда и подлежи на санкция по предвидения в закона ред.

IV. ТРУДОВА ЗАЕТОСТ, ИНФОРМИРАНЕ И КОНСУЛТИРАНЕ

Чл. 10. (1) РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява условия за трудова заетост на РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ, работещи по трудов договор в ДРУЖЕСТВОТО и неговите структури.

(2) РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява технически съоръжения, суровини и материали, енергия, инструменти, работно и специално работно облекло, лични предпазни средства и други условия, достатъчни за нормалното изпълнение на трудовите задължения на РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ, с които през установеното работно време те да заработват договореното с индивидуалните трудови договори възнаграждение.

(3) Всички средства и материали по предходната алинея се предоставят на всеки РАБОТНИК или СЛУЖИТЕЛ не по – късно от 3(три) работни дни след като е започнал работа на съответното работно място, както и след изтичане на срока за тяхното ползване и при преждевременното им износване, повреждане, изгубване, счупване и др.подобни.

(4) РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява за всички работници и служители, за които този КТД е в сила:

1. Равен достъп до свободните работни места;
2. Равни възможности за професионално обучение, повишаване на професионалната квалификация и преквалификация, свързани със служебните задължения;
3. Еднакво зачитане на човешкото достойнство на работното място;
4. Здравословни и безопасни условия на труд;

Чл. 11.(1) РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава да запознае всички РАБОТНИЦИ и СЛУЖИТЕЛИ с правата и задълженията им, произтичащи от:

- длъжностната характеристика на заеманото работно място
- този КТД
- Правилника за вътрешния трудов ред
- Вътрешните правила за работната заплата
- Етичния кодекс
- изискванията за безопасни и здравословни условия на труд
- други

(2) СТРАНИТЕ приемат взаимното информиране и консултиране по всички въпроси свързани и произтичащи от престирание на работната сила, като елемент от социалния мир в дружеството, предпоставка за ефективното водене на преговори и форма на предотвратяване на конфликти.

(3) Срокът за изпълнение на задълженията по предходните алинеи е 3 (три) месеца след подписване на КТД и след приемане на съответния вътрешен акт.

(4) РАБОТНИКЪТ или СЛУЖИТЕЛЯТ има право да изисква от РАБОТОДАТЕЛЯ обективна и справедлива характеристика за професионалната си дейност, или обективна и справедлива препоръка при кандидатстване при друг работодател.

Чл.12 РАБОТОДАТЕЛЯТ може да определя дейностите с временен, сезонен или краткотраен характер, за които се сключват срочни трудови договори при спазване на разпоредбите на чл. 68 от Кодекса на труда.

Чл.13.(1) Условието и редът за заемане на определена длъжност (работно място) са съгласно разпоредбите на Националната класификация на професиите и длъжностите (НКПД), на Кодекса на труда и свързаните с него нормативни актове и са регламентирани от квалификационни и образователни изисквания, както и изисквания за правоспособност, когато това е необходимо, посочени в длъжностните характеристики за съответните работни места. РАБОТОДАТЕЛЯТ приема, че ще утвърди всяка отделна длъжностна характеристика, след като тя е в пълно съответствие с НКПД и не нарушава и/или заобикаля законите и подзаконовите нормативни актове в Република България.

(2) Предимство за заемане на новоразкрита или вакантна длъжност, при равни други условия, имат РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ, работещи в Дружеството и с трудов стаж в организации и предприятия, включени в Списъка – Приложение №3 от този КТД. РАБОТОДАТЕЛЯТ оповестява свободните за заемане длъжности чрез информационните табла и Интранет страницата на ДРУЖЕСТВОТО.

Чл.14.(1) РАБОТОДАТЕЛЯТ може да вземе решение за масови уволнения при закриване на дейности, частична ликвидация, намаляване на обема на работа и други структурни промени в ДРУЖЕСТВОТО, които водят до закриване на работни места, след провеждане на консултации и представяне на писмена информация на СИНДИКАТИТЕ, страна по този КТД, по реда и при условията на чл. 130а от КТ. Информацията се предоставя не по-късно от 45 (четиридесет и пет) календарни дни преди началото на закриването на работните места, независимо дали РАБОТОДАТЕЛЯТ или друг правен субект е взел решението, водещо до уволнения. Консултациите започват и се извършват в Комисията за социално сътрудничество /КСС/, която заседава в срок до 15 (петнадесет) календарни дни от получаване на документите. Консултациите целят постигане на Споразумение за избягване или ограничаване на уволненията. СИНДИКАТИТЕ дават становище до РАБОТОДАТЕЛЯ до 10 (десет) календарни дни след първото заседание на КСС.

(2) При промяна по чл. 123 и 123а от Кодекса на труда РАБОТОДАТЕЛЯТ полага усилия за сключване на споразумения със социални клаузи и да приема съвместни програми за запазване на персонала, неговото преквалифициране и пренасочване. РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава най-малко 2 (два) месеца преди извършването на съответната промяна, да информира СИНДИКАТИТЕ, страна по КТД, по реда на чл.130б от Кодекса на труда.

(3) РАБОТОДАТЕЛЯТ и СИНДИКАТИТЕ - страна по този договор, установяват процедура на подбор при закриване на работни места с отчитане на основните критерии в следната последователност:

1. Степен на образование.
2. Степен на квалификация (правоспособност), съобразно изискванията за съответната длъжност по длъжностна характеристика.
3. Ниво на изпълнение на възложената работа.
4. Трудов стаж в енергетиката и/или на съответната длъжност.
5. При равни други условия при прекратяване на трудовите правоотношения на основание чл. 328, ал. 1, т. 2 и т. 3 от Кодекса на труда с РАБОТНИЦИ и СЛУЖИТЕЛИ - членове на поделенията на СИНДИКАТИТЕ, страна по този договор, членували в тях повече от 6 (шест) месеца към датата на отправяне на писменото предизвестие за прекратяването на трудовия договор, се изисква предварително писмено съгласие от съответното синдикално

Shogez

ръководство. Становището на синдикалното ръководство се предоставя в 7 дневен срок от поискването му.

(4) СТРАНИТЕ по този договор се споразумява, че към съкращение на РАБОТНИЦИ и СЛУЖИТЕЛИ се пристъпва след изчерпване на възможностите за:

1. Пренасочване на други работни места,
2. Преквалификация.
3. Налускане на РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИ срещу уговорено обезщетение съгласно чл.331 от КТ.

Чл.15.(1) РАБОТОДАТЕЛЯТ пристъпва към прекратяване на трудовите правоотношения на основание член 328, ал.1 т. т. 2, 3 и 4 от Кодекса на труда с РАБОТНИЦИ и СЛУЖИТЕЛИ само след като освободи работещите пенсионери и лицата, придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст.

(2) РАБОТОДАТЕЛЯТ приема да не прекратява трудовите правоотношения, с РАБОТНИЦИ и СЛУЖИТЕЛИ, на които остават 18 месеца до изпълнението на изискуемите се условия за придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, имат не по-малко от 10 (десет) години трудов стаж в енергетиката, и съответно 24 (двадесет и четири) месеца, при не по-малко от 25 (двадесет и пет) години трудов стаж в енергетиката.

(3) РАБОТОДАТЕЛЯТ приема, за времето на действие на настоящия КТД, когато и двамата съпрузи работят в НЕК ЕАД, при извършване на съкращение, да остави на работа поне единия от тях за срок не по-малко от 6 (шест) месеца.

(4) При прилагане на член 328, ал.2 от Кодекса на труда СИНДИКАТИТЕ, страна по този КТД могат да представят писмено възражение.

Чл.16. За времето на действие на този КТД СТРАНИТЕ по него приемат, че работните места (длъжности), които са подходящи за трудоустрояване на лица с намалена работоспособност ще бъдат определяни съгласно Кодекса на труда, Наредба № 8/1987г. за определяне на работните места, подходящи за трудоустрояване на лица с намалена трудоспособност и Наредбата за трудоустрояване.

V. ПРОФЕСИОНАЛЕН ПОДБОР, ПРОФЕСИОНАЛНА КВАЛИФИКАЦИЯ И ПРЕКВАЛИФИКАЦИЯ

Чл.17.(1) РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява условия и ред новопостъпилите РАБОТНИЦИ и СЛУЖИТЕЛИ да заемат определените им работни места (длъжности) само след преминаване на първоначална подготовка и инструктаж.

(2) РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява условия за поддържане и повишаване професионалната квалификация на РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ за ефективно изпълнение на задълженията им по трудовото правоотношение, в съответствие с изискванията на изпълняваната работа и бъдещото им професионално развитие.

(3) РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява условия за подготовка, професионална квалификация и преквалификация на РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ в случаите на закриване и / или разкриване на работни места, производства и дейности, както и когато се променя технологията на работа в структурите на дружеството.

(4) За определени длъжности РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява условия за преминаване през входящ контрол включващ тестване на физиологичните и психологическите качества на кандидата за заемане на длъжност, за която, съгласно длъжностната характеристика или друг нормативен акт, когато това се изисква.

Чл.18.(1) РАБОТОДАТЕЛЯТ – по своя инициатива или по инициатива на СИНДИКАТИТЕ - страна по този договор, разработва и реализира:

1. Дългосрочни концепции за подбор, подготовка и професионална оценка на персонала в зависимост от потребностите и развитието в техническата и икономическата области с отчитане проблемите на заетостта.

2. Програми за професионалното развитие на кадрите с включване в учебните планове на мероприятията за:

- а) първоначална подготовка;
- б) краткосрочно обучение без откъсване от работните места;
- в) дългосрочно обучение с откъсване от работа;
- г) преподготовка - при необходимост от пренасочване на работници на нови работни места;
- д) проверка на знанията.
- е) запознаване с новостите в работата, при продължително отсъствие, с оглед постигане на необходимото квалификационно равнище за ефективно изпълнение на трудовите задължения от РАБОТНИКА/СЛУЖИТЕЛЯ.

(2) Разработките по предходната алинея се предоставят на СИНДИКАТИТЕ - страна по този договор.

(3) Финансовото обезпечаване на програмите по т.2, на ал.1 се осигурява от РАБОТОДАТЕЛЯ за негова сметка и / или със средства от други източници, които не са от средствата за социални разходи.

Чл.19 СИНДИКАТИТЕ - страна по този договор, или техните поделения, могат да бъдат инициатори за провеждането в рамките на разработените съгласно предходния член програми на курсове и други форми на обучение, свързани с трудовото и социалното законодателство, здравословните и безопасни условия на труд, здравеопазването и други права на членовете им в трудовите отношения в страната и чужбина.

VI. РАБОТНО ВРЕМЕ. ПОЧИВКИ и ОТПУСКИ

Чл.20. СТРАНИТЕ се споразумяха по отношение на работното време за следното:

1. Продължителността, удължаването на работното време, установяването на намалено работно време, непълно работно време, разпределението на работното време, графици за работа на смени /в това число и времето на разположение/, почивките, условията и реда за полагане на нощен и извънреден труд, както и отчитането и изчисляването на работното време и др., се уреждат с Правилник за вътрешния трудов ред на дружеството /Централно управление, клоновете и предприятията/, обсъден и приет със СИНДИКАТИТЕ, страна по този договор и огласен пред РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ.
2. Утвърдените и съгласувани договорености в Правилника за вътрешния трудов ред могат да се променят по реда на приемането им.
3. Всеки РАБОТНИК или СЛУЖИТЕЛ има право на гарантиран труд за нормалната продължителност на работното време (пълно работно време), или за работното време, за което се е договорил.
4. При производства с непрекъсваем процес на работа РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава да осигури с регулярния график отработването от всяка смяна на нормо часовете за съответния период при сумирано изчисляване на работното време (месечно или за друг календарен период), но за не повече от 6 (шест) месеца.
5. В производства с непрекъсваем процес на работа РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява на експлоатационния персонал време за хранене в рамките на работното време.
6. РАБОТОДАТЕЛЯТ, след консултации със СИНДИКАТИТЕ, страна по КТД в дружеството и поделенията им в клоновете и предприятията, може да установи – поради особения характер на работата, ненормиран работен ден за някои категории РАБОТНИЦИ и СЛУЖИТЕЛИ.
7. РАБОТОДАТЕЛЯТ, след консултации със СИНДИКАТИТЕ, страна по КТД в дружеството и поделенията им в клоновете и предприятията, службите по трудова медицина и с комитета/групата по условия на труд, в съответствие с оценката на риска определят работниците и служителите, работещи не по-малко от установеното 7-часово работно време, които имат право на намалено работно време в условия:
 - а) под земята в подземните ВЕЦ и ПАВЕЦ – само за пряко заетите
 - б) други дейности съгласно Наредба за определяне видовете работи, за които се установява намалено работно време. (обн. ДВ бр.103/2005г.)

Чл.21. Редът за установяване на задължение за разположение, както и обхватът на категориите персонал и длъжностите в такъв режим на работа, се определят с Правилника за вътрешния трудов ред на дружеството при изпълнение изискванията на Наредба № 2 на МТСП от 22.04.1994 г.

Чл.22. По производствени причини и след предварителна консултация със СИНДИКАТИТЕ, страна по този договор, и техните поделения в клоновете и предприятията РАБОТОДАТЕЛЯТ може с писмена заповед да удължава работното време през едни работни дни и да го компенсира през други чрез съответното му намаление.

Чл.23.(1) При намаляване обема на работа и след предварително съгласуване със СИНДИКАТИТЕ, страна по този договор, РАБОТОДАТЕЛЯТ може да установява за период от 3 (три) месеца на 1 (една) календарна година непълно работното време за РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ в дружеството или в отделни негови структурни единици.

(2) Установяването на непълно работно време се извършва с писмена заповед на РАБОТОДАТЕЛЯ за всеки отделен случай не по-късно от 10 (десет) работни дни преди датата на преминаването към такова работно време. В заповедта изрично се посочват срокът и работните места, за които се въвежда непълно работно време, продължителността на работното време и данни за проведеното съгласуване с поделенията на СИНДИКАТИТЕ, страна по този договор.

(3) Продължителността на работното време по смисъла на предходните алинеи не може да бъде по-малка от половината от установената за периода на изчисляване на работното време.

Чл.24. РАБОТОДАТЕЛЯТ не може по производствени причини с писмена заповед да удължава работното време през едни работни дни и да го компенсира чрез съответното му намаление през други за всички онези работници и служители, за които е упражнил правото си да установи ненормиран работен ден, както и за РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ, изпълнението на трудовите задължения, на които е в условията на производства с непрекъсваем процес на работа и/или, за които е установено сумирано изчисляване на работното време.

Чл.25.(1) Извънреден труд се полага по изключение само в предвидените в чл. 144 от КТ случаи.

(2) Извънреден труд в ДРУЖЕСТВОТО се полага при спазване на условията и реда, установени с Кодекса на труда и Правилника за вътрешния трудов ред на НЕК ЕАД

(3) Продължителността на извънредния труд през една календарна година за един работник или служител не може да надвишава 150 часа, с изключение на този положен от РАБОТНИЦИ и СЛУЖИТЕЛИ, работещи на смени по график, както и с изключение на тези, полагащи извънреден труд по време, когато са били на разположение на РАБОТОДАТЕЛЯ.

(4) В случаите, когато извънредният труд предхожда редовния работен ден, на РАБОТНИКА или СЛУЖИТЕЛЯ се осигурява 12 (дванадесет) часова почивка.

(5) Поделенията на СИНДИКАТИТЕ, страна по този договор в клоновете и предприятията, имат право на информация на всеки шест месеца за положения и изплатен извънреден труд .

Чл.26. За РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ, за които се прилагат разпоредбите на този КТД, размерът на основния платен годишен отпуск е 21(двадесет и един) работни дни.

Чл.27. За РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ, за които се прилагат разпоредбите на този КТД, работили в организациите или предприятията, включени в Списъка – Приложение № 3 от настоящия КТД, размерът на основния платен годишен отпуск по предходния член се увеличава, както следва:

1. при трудов стаж от 5 до 10 години - 1(един) работен ден;
2. при трудов стаж от 10 до 15 години - 2 (два) работни дни;
3. при трудов стаж от 15 до 20 години - 3 (три) работни дни;
4. при трудов стаж над 20 години – 4(четири) работни дни.

Чл.28.(1) Размерът на допълнителния платен годишен отпуск за работа при ненормиран работен ден е не по-малко от 5 (пет) работни дни. До 1 (един) календарен месец, след влизане в сила на този КТД, РАБОТОДАТЕЛЯТ, след консултации със СИНДИКАТИТЕ, страна по този КТД, издава писмена Заповед, с която определя длъжностите (работните места) с режим на работа при ненормиран работен ден.

(2) РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ, които работят в условията на сменен режим на работа или за които е установено сумирано изчисляване на работното време, нямат право на допълнителен платен отпуск за работа при ненормиран работен ден.

Чл.29. Размерът на допълнителния платен годишен отпуск за РАБОТНИЦИ и СЛУЖИТЕЛИ, които извършват работа при специфични условия и рискове за живота и здравето е не по-малък от 6 (шест) и не по-голям от 8 работни дни. До 1 (един) календарен месец след подписване на този КТД в съответствие с оценката на риска РАБОТОДАТЕЛЯТ, след консултации със СИНДИКАТИТЕ, страна по този КТД, със Службата по трудова медицина и с Комитета по условия на труд издава писмена заповед, с която определя длъжностите (работните места) и конкретния размер на допълнителен платен годишен отпуск за работа при специфични условия и рискове за живота и здравето, като:

1. Право на допълнителен платен годишен отпуск имат РАБОТНИЦИ и СЛУЖИТЕЛИ, които извършват определените по-горе работи не по-малко от половината от нормално установената продължителност на работното време.
2. Когато РАБОТНИКЪТ или СЛУЖИТЕЛЯТ работи по-малко от срока по предходната точка, размерът на допълнителния платен годишен отпуск се определя пропорционално на отработеното време.

Чл.30. РАБОТНИЧКА или СЛУЖИТЕЛКА с две и повече живи деца до 18-годишна възраст има право да ползва - когато пожелае, платен отпуск за всяка календарна година в размери, както следва;

1. С две деца – 2 (два) работни дни.
2. С три или повече деца – 4 (четири) работни дни.

Чл.31. Платеният годишен отпуск е в размер на 30 (тридесет) работни дни за:

1. РАБОТНИЦИ и СЛУЖИТЕЛИ не навършили 18-годишна възраст;
2. РАБОТНИЦИ и СЛУЖИТЕЛИ, които имат трайно намалена работоспособност 50% и над 50%.

Чл.32. РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява при възможност, условия членовете на поделенията на СИНДИКАТИТЕ, страна по този договор, които същевременно са и членове на едно семейство работещи в ДРУЖЕСТВОТО, да ползват платения си годишен отпуск едновременно, ако те изявят желание за това.

Чл.33. РАБОТОДАТЕЛЯТ има право да предостави платения годишен отпуск на РАБОТНИКА или СЛУЖИТЕЛЯ и без негово съгласие в случаите:

1. По време на престой повече от 5 работни дни
2. При ползване на отпуска едновременно от всички работници и служители.
3. Когато работникът или служителят до определената в графика по чл.34, ал. 1 от КТД, начална дата за ползване на отпуска не е поискал ползването му.

Чл.34. (1) РАБОТОДАТЕЛЯТ до 31 декември на предходната календарна година утвърждава график за ползване на платения годишен отпуск за следващата календарна година след консултации с поделенията на синдикатите, страна по този договор.

(2) Преди да утвърди графика работодателят е длъжен да покани всички РАБОТНИЦИ и СЛУЖИТЕЛИ да заявят своите предпочитания за времето, през което наведнъж или на части желаят да ползват платения си годишен отпуск до края на календарната година за която са полага, както и отпуска за предходни календарни години.

(3) Графикът се изготвя така, че да осигури нормалното протичане на производствения процес, както и даде възможност на всички РАБОТНИЦИ И СЛУЖИТЕЛИ да ползват платения си годишен отпуск до края на календарната година, за която се полага.

(4) Платеният годишен отпуск се разрешава на РАБОТНИКА или СЛУЖИТЕЛЯ наведнъж или на части и се ползва в съответствие с утвърдения от РАБОТОДАТЕЛЯ график и писмено негово разрешение през календарната година, за която се полага.

Чл.35. РАБОТОДАТЕЛЯТ не може едностранно да задължава РАБОТНИКА или СЛУЖИТЕЛЯ да ползва принудителен неплатен отпуск.

Чл.36. РАБОТОДАТЕЛЯТ приема, при разрешаване ползването на платен годишен отпуск за санаториално лечение, да разрешава ползването му от датата и за срока, за които е определено лечението, след представяне на съответните документи.

VII. ЗАПЛАЩАНЕ НА ТРУДА, ДОПЪЛНИТЕЛНИ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ и ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

Чл.37. Минималната месечна работна заплата за ДРУЖЕСТВОТО се определя като действащата към съответния период минимална месечна работна заплата за страната се увеличи с коефициент 1,2 за класовете 5,6и 9 от НКПД и с коефициент 1,5 за всички останали.

Чл.38. (1) Размерът на средната месечна брутна работна заплата за ДРУЖЕСТВОТО се договаря след преговори между страните по този КТД и се конкретизира по клонове и предприятия, както и за ЕСО ЕАД.

(2). Преговорите за договаряне на средната месечна брутна работна заплата могат да стартират по инициатива на всяка една от страните по този КТД. До края на първото тримесечие на текущата година се договарят заплатите за календарната година, като се отчитат следните фактори:

1. Годишната инфлация
2. Финансово - икономическото състояние на ДРУЖЕСТВОТО.
3. Действаща нормативна база касаеща ДРУЖЕСТВОТО.

Чл.39. Средствата за работна заплата за Централно управление, клоновете и предприятията, както и в ЕСО ЕАД, се определят на база на утвърдената численост на персонала и размера на средната месечна брутна работна заплата, определена по реда на чл.38 от този КТД.

Чл.40. Размерите на началните основни месечни трудови възнаграждения на отделните категории персонал и длъжности се регламентират с Вътрешните правила за работна заплата и се договарят със СИНДИКАТИТЕ, в зависимост от характера, сложността и отговорността на работата за съответната длъжност.

Чл. 41. (1) СТРАНИТЕ по този КТД приемат, че механизмите за формиране и определяне на размерите на брутните месечни работни заплати са установени във Вътрешните правила за работната заплата (ВПРЗ) на НЕК ЕАД. Механизмите за формиране и определяне на размерите на брутните месечни работни заплати са съобразени с КТ, Националната класификация на професиите и длъжностите (НКПД), Наредбата за договаряне на работната заплата (НДРЗ), приета с ПМС 129/05.07.1991г., Наредбата за структурата и организацията на работната заплата (НСОРЗ) и договореностите в този КТД. Тези правила се изготвят с участието на СИНДИКАТИТЕ страна по този КТД.

(2) Размерите на индивидуалните брутни месечни трудови възнаграждения на РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ не могат да бъдат по – малки от размерите на минималните осигурителни доходи по дейности и категории персонал.

Чл. 42. Относителният дял на основните месечни трудови възнаграждения спрямо масата на средствата за работна заплата в ДРУЖЕСТВОТО не може да бъде по-малък от 60% (шестдесет процента).

Чл. 43. СТРАНИТЕ се споразумяха, че размерът на трудовото възнаграждение за час не може да бъде по-нисък от часовото заплащане при пълно работно време за случаите на:

1. Сключване на трудов договор за непълно работно време.
2. Установяване от РАБОТОДАТЕЛЯ едностранно на непълно работно време за РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ в клон (предприятието) за период до три месеца на една календарна година.

Чл. 44. Размерът на трудовото възнаграждение на РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ, за които се прилага система на заплащане според времетраенето, не се променя при удължаване и компенсиране на работното време.

Чл. 45. (1) Допълнителното месечно трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит се заплаща в процент върху основното трудово възнаграждение, определено с индивидуалния трудов договор на РАБОТНИКА или СЛУЖИТЕЛЯ.

(2) Към 01.07.2007 на РАБОТНИКА или СЛУЖИТЕЛЯ, който се намира в трудово правоотношение със същия РАБОТОДАТЕЛ, както и в случаите на промяна на работодателя по чл. 123 и чл. 123а от Кодекса на труда, за придобит трудов стаж и професионален опит се зачитат всичките признати за продължителна работа времеви периоди до 30.06.2007 г. по смисъла на чл. 3, ал. 2 от Наредбата за допълнителните и други трудови възнаграждения (НДДТВ).

(3). Към и след 01.07.2007 г. на РАБОТНИКА или СЛУЖИТЕЛЯ, който е сключил трудово правоотношение с нов за лицето РАБОТОДАТЕЛ, за придобит трудов стаж и професионален опит се зачитат:

1. Онези времеви периоди до 30.06.2007 г., признати за продължителна работа по смисъла на чл. 3, ал. 2 от НДДТВ.
2. Онези времеви периоди след 01.07.2007г. на придобит по трудово правоотношение в друго/и предприятие/я трудов стаж или придобит стаж на държавна служба.

(4) След 01.07.2007 г. на РАБОТНИКА или СЛУЖИТЕЛЯ за придобит трудов стаж и професионален опит се зачита:

1. Трудовият стаж, признат по Кодекса на труда за времето, през което лицето е работило и продължава да работи по трудово правоотношение в предприятието (чл. 351 от Кодекса на труда), в т.ч. на различни работни места и длъжности.
2. Времето по трудово правоотношение, през което лицето не е работило в случаите, изрично посочени в чл. 352 от Кодекса на труда.
3. Времето, прекарано на работа до признаване на трудовото правоотношение за недействително, ако лицето е действало добросъвестно при създаването му (чл. 353 от Кодекса на труда).
4. Времето, през което без трудово правоотношение лицето е упражнявало трудова дейност и/или професия при условие, че:
 - а). трудовата дейност и/или професията е същата или сходна с работата по сключения трудов договор;
 - б). лицето е било задължително осигурено за всички осигурени социални рискове или за всички осигурени социални рискове без трудова злополука, професионална болест и безработица;
 - в). трудовия стаж, придобит в друга държава – членка на Европейския съюз, на Европейското икономическо пространство (Исландия, Норвегия и Лихтенщайн) и Швейцария;
5. Трудовият стаж придобит на същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия от работници или служители, които са български граждани или граждани на някоя от посочените държави, както и членовете на техните семейства;
6. Трудовият стаж зачетен като такъв, съгласно законодателството на съответните държави;
7. Времето, през което без трудово правоотношение българските граждани или гражданите на държава – членка на Европейския съюз, на Европейското икономическо пространство/Исландия, Норвегия и Лихтенщайн/ и Швейцария, както и членовете на техните семейства са:
 - а). упражнявали трудова дейност и/или професия на територията на някоя от посочените държави, която трудова дейност и/или професия е същата или сходна с работата по сключения трудов договор в Република България;
 - б). били задължително осигурени за всички осигурени социални рискове или за всички осигурени социални рискове без трудова злополука, професионална болест и безработица, съгласно законодателството на съответните държави;

(5) Допълнителното месечно трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит се определя в процент и променя ежегодно, както следва:

1. За придобит трудов стаж и професионален опит до 1 (една) година - не се заплаща;
2. За придобит трудов стаж и професионален опит от 1 (една) до 20 (двадесет) година - заплаща се по 1,0 % за всяка една година;
3. За придобит трудов стаж и професионален опит над 20 (двадесет) години - заплаща се по 1,1 % за всяка една година след двадесетата такава.

(6) За РАБОТНИЦИ и СЛУЖИТЕЛИ, които работят не по-малко от 50% от установеното за тях работно време под земята или под водата, към процентите, определени в ал.5, се добавя по 0,6% за всяка една година трудов стаж и професионален опит, придобит при условията на тази алинея.

Чл.46. (1) За по-висока лична квалификация на лице с научна степен, която е свързана с изпълняваната работа, се заплаща допълнително месечно трудово възнаграждение в размер на:

1. Тридесет и пет лева - за доктор;
2. Седемдесет лева - за доктор на науките.

(2) При наличие на повече от едно от посочените в предходната алинея основания лицето получава по-благоприятното допълнително месечно трудово възнаграждение.

Чл.47. За всеки отработен нощен час или част от него на РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ се заплаща допълнително трудово възнаграждение за нощен труд в размер на - 0.90 лв.

Чл.48. За времето, през което РАБОТНИКЪТ или СЛУЖИТЕЛЯТ е на разположение на РАБОТОДАТЕЛЯ и се намира извън територията на клона /предприятието/ в място, уговорено между тях, се заплаща допълнително трудово възнаграждение за всеки час или част от него в размери, както следва:

1. През дните на официалните празници - 0.85 лв.
2. През всички останали дни - 0.70 лв.

Чл.49.(1) Постигнатите договорености относно размерите на допълнителните трудови възнаграждения за по-висока лична квалификация на лице с научна степен, която е свързана с изпълняваната работа, нощен труд и времето на разположение, могат да се променят при настъпване на положителни финансови условия по инициатива на всяка от страните по КТД и след провеждане на преговори.

(2) Промените по предходната алинея се извършват чрез сключване на писмено споразумение между страните по настоящия договор.

Чл.50. Положеният извънреден труд се заплаща на РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ с увеличение върху основното месечно трудово възнаграждение, определено с индивидуалния трудов договор, както следва:

1. 65 % - за работа през работните дни;
2. 80 % - за работа през почивните дни;
3. 120 % - за работа през дните на официалните празници;
4. 65 % - за работа при сумирано изчисляване на работното време.

Чл.51. За работа през дните на официалните празници, независимо дали представлява извънреден труд, или не, на РАБОТНИКА или СЛУЖИТЕЛЯ се заплаща възнаграждение в размер на 220% от основното месечно трудово възнаграждение, определено с индивидуалния трудов договор.

Чл.52. (1) РАБОТОДАТЕЛЯТ заплаща на РАБОТНИКА или СЛУЖИТЕЛЯ възнаграждение, което се изчислява по реда на чл. 177 от Кодекса на труда за времето на:

1. Платения годишен отпуск;
2. Отпуск при встъпване в брак;
3. Отпуск при кръводаряване;
4. Отпуск при смърт на родител, дете, съпруг, брат, сестра и родител на другия съпруг или други роднини по права линия .

Среднодневното брутно трудово възнаграждение по чл.177 от Кодекса на труда се определя в съответствие с разпоредбите на Наредбата за структурата и организацията на работната заплата.

(2) В случаите, когато за минало време законосъобразно е увеличен размерът на трудовото възнаграждение (основно, допълнително и друго) на РАБОТНИКА или СЛУЖИТЕЛЯ и ако в резултат на това се увеличава и размерът на базисното трудово възнаграждение по чл. 177 и чл. 228 от Кодекса на труда се извършват съответни преизчисления на изплатените възнаграждения за

ползвания платен годишен отпуск или обезщетенията. Разликата между новото и изплатеното възнаграждение, респ. обезщетения се доплаща на РАБОТНИКА или СЛУЖИТЕЛЯ, като добавка, изчислена с процента на увеличение на новото и предишното брутно трудово възнаграждение, определени по трудовото правоотношение.

(3) В случаите, когато по силата на нормативен акт на Министерски съвет, КТД или вътрешен акт на РАБОТОДАТЕЛЯ от определена дата са увеличени работните заплати, но РАБОТНИКЪТ или СЛУЖИТЕЛЯТ към или след тази дата е бил в платен отпуск, поради което увеличението не се е отразило в размера на базисното трудово възнаграждение, от което се изчислява възнаграждението за платен отпуск по реда на чл.177 от КТ, към възнаграждението за ползвания платен отпуск се заплаща добавка, изчислена с процента на увеличение на новото и предишното брутно трудово възнаграждение, определено по трудово правоотношение.

Чл. 53. (1) РАБОТНИК или СЛУЖИТЕЛ, който е възпрепятстван да се яви на работа при криза или бедствие получава обезщетение в размер 75 % от брутно му трудово възнаграждение за времето, през което е бил възпрепятстван да работи, но не по-малко от 150% от минималната работна заплата, установена за страната.

(2) Когато РАБОТНИКЪТ или СЛУЖИТЕЛЯТ участва в спасителните работи при криза или бедствие, получава пълният размер на брутно трудово възнаграждение.

(3) РАБОТОДАТЕЛЯТ дължи обезщетение в размер на брутно трудово възнаграждение на РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ, които не изпълняват задълженията си поради възникнала сериозна и непосредствена опасност за живота и здравето им, вследствие нарушение на правилата за безопасна работа не по тяхна вина, за времето до отстраняване на причините.

Чл. 54. (1) При прекратяване на трудовото правоотношение по чл. 328, ал. 1, т.т. 1, 2, 3 и 4 от Кодекса на труда (поради закриване на предприятието или част от него, съкращаване в щата, намаляване обема на работа и спиране на работата за повече от 15 дни), РАБОТНИКЪТ или СЛУЖИТЕЛЯТ има право на обезщетение от РАБОТОДАТЕЛЯ, за времето през което е останал без работа, но не повече от 1(един) месец, в размери и при условия, както следва:

1. При трудов стаж до 5 години - в размер на брутно трудово възнаграждение за 1 (един) месец.
2. При трудов стаж от 5 до 10 години - в размер на брутно му трудово възнаграждение за 2 (два) месеца.
3. При трудов стаж над 10 години - в размер на брутно му трудово възнаграждение за 3 (три) месеца.

(2) При трудов стаж в структурите на енергетиката (в допълнение към правото по точки от 1 до 3 на предходната алинея) - в размер на: брутно му трудово възнаграждение, както следва:

1. Над 10 (десет) години стаж за още 1(един) месец).
2. Над 20 (двадесет) години стаж за още 2(два) месеца.

(3) Обезщетенията по този член се изплащат след изтичане на първия месец от прекратяване на трудовия договор и след представяне на трудовата книжка и декларация от РАБОТНИКА или СЛУЖИТЕЛЯ, че не е започнал работа по трудов договор.

(4) РАБОТОДАТЕЛЯТ може да предложи по своя инициатива на РАБОТНИКА или СЛУЖИТЕЛЯ прекратяване на трудовия договор по чл. 331 от КТ срещу уговорено обезщетение между страните по трудово правоотношение.

Чл.55. (1) При прекратяване на трудовите правоотношения по чл. 325, т. 9 и чл. 327, т. 1 от Кодекса на труда (поради болест) РАБОТНИКЪТ или СЛУЖИТЕЛЯТ има право на обезщетение от РАБОТОДАТЕЛЯ, ако има най-малко 5 (пет) години трудов стаж и през последните 5 (пет) години трудов стаж не е получавал обезщетение на същото основание в размер на брутно му трудово възнаграждение за 5 (пет) месеца.

(2) При трудов стаж в структурите на енергетиката (и в допълнение към правото по предходната точка) - в размер на брутно му трудово възнаграждение:

1. Над 10 /десет/ години стаж за още 2 (два) месеца).



2. Над 15 /петнадесет/ години стаж за още 3 (три) месеца.
3. Над 20 (двадесет) години стаж за още 4 (четири) месеца.
4. Над 25 (двадесет и пет) години стаж за още 5 (пет) месеца.

Чл. 56. (1) РАБОТНИКЪТ или СЛУЖИТЕЛЯТ има право на обезщетение от РАБОТОДАТЕЛЯ при прекратяване на трудовото правоотношение, след като е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст в размери и при условия, както следва:

1. Брутното му трудово възнаграждение за 2 (два) месеца или
2. Брутното му трудово възнаграждение за 6 (шест) месеца - ако е работил в структурите на енергетиката през последните 10 (десет) години от трудовия си стаж.

(2) Обезщетението по предходната алинея се изплаща еднократно.

(3) РАБОТНИКЪТ или СЛУЖИТЕЛЯТ има право на допълнително обезщетение над размерите по т.1 или т.2 на ал.1, при общ трудов/ осигурителен стаж в структурите на енергетиката ,както следва:

1. Над 10 години – брутното му трудово възнаграждение за 2 (два) месеца.
2. Над 20 години – брутното му трудово възнаграждение за 3 (три) месеца.
3. Над 25 години – брутното му трудово възнаграждение за 4 (четири) месеца.

Чл. 57. (1) При недостиг на средства в дружеството и при добросъвестно изпълнение на трудовите задължения на РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ ежемесечно се гарантира изплащането на трудово възнаграждение в размер на минималната месечна работна заплата, установена за ДРУЖЕСТВОТО

(2) Разликата до пълния размер на трудовото възнаграждение остава изискуема и се изплаща допълнително в тримесечен срок заедно с лихва, равна на основния лихвен процент за съответния период.

(3) При закъснение в изплащането на трудовото възнаграждение за повече от един месец от предвидения график, РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява информация за дължимите суми за всеки РАБОТНИК/СЛУЖИТЕЛ, както и за неизплатените осигурителни и здравни вноски.

VIII. БЕЗОПАСНИ И ЗДРАВΟΣЛОВНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД

Чл.58.(1) РАБОТОДАТЕЛЯТ е длъжен да разработи, утвърди и обяви по подходящ начин правила за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, а РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ носят персонална отговорност за стриктното им спазване в производствения процес.

(2) РАБОТОДАТЕЛЯТ обезпечава финансово разработването и реализирането на конкретни програми, осигуряващи здравословни и безопасни условия на труд.

(3) РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява обслужването на РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ от служба по трудова медицина, която с цялостната си дейност и при изпълнение на препоръките ѝ спомага за създаване на оптимални условия за работещите в ДРУЖЕСТВОТО чрез:

1. Разработване на мерки за подобряване на условията на труд и премахване на рисковете за здравето на работниците и служителите.
2. Разработване и участие в изпълнението на програми за обучение на персонала по правилата за осигуряване на здраве и безопасност при работа и спазване на санитарно-хигиенните норми и изисквания за работната среда и трудовия процес.

(4) РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява условия за санитарно-битово и медицинско обслужване на РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ съобразно санитарните норми и изисквания.

(5) РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява за своя сметка разходите за периодични медицински прегледи на всички РАБОТНИЦИ и СЛУЖИТЕЛИ в ДРУЖЕСТВОТО, както и разходите за работниците и служителите от състава на рисковите групи персонал, за които в резултат на профилактичния преглед е констатирано професионално заболяване и по предписание на компетентния здравен орган са насочени към допълнителни изследвания, санаториално лечение или профилакториум, ако това не е поето от Здравно-осигурителна компания.

(6) РАБОТОДАТЕЛЯТ ежегодно анализира състоянието на производствения травматизъм и професионалните заболявания и съвместно със СИНДИКАТИТЕ в ДРУЖЕСТВОТО изготвя програма с конкретни мерки за подобряване на условията на труд за премахване или намаляване на рисковете за здравето на РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ и определят обекти (работни места), на които приоритетно ще се подобряват факторите на работната среда и работния процес.

Чл.59.(1) РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява на РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ съгласно изискванията на Наредба 11/21.12.2005 г. безплатна храна и добавки към нея в размер не по-малко от 3,6 % от установената за страната минимална месечна работна заплата на ден, за всеки месец, за действително отработено време.

(2) На РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ, работещи на смени по време на нощната смяна, освен безплатна храна и добавки към нея, се осигуряват тонизиращи и ободряващи напитки на стойност 1,00 лв.(един лев).

(3) Предвид оценката на риска на РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ, работещи при среднодневни температури под +10°C и тези работещи при прегряващи условия – среднодневни температури над +30°C през повече от половината от максимално установеното с Кодекса на труда работно време, освен безплатна храна и добавки към нея да се осигуряват тонизиращи и ободряващи напитки, на стойност 1,00 лв.(един лев).

Чл.60.(1) РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява безплатни лични предпазни средства, включително специално работно облекло на РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ, които работят със или при опасни или вредни за здравето или живота машини, съоръжения и други подобни условия, разработва и утвърждава съгласувано със СИНДИКАТИТЕ, страна по този договор, Списък на професиите, длъжностите и работните места, при които се изисква от РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ да ползват лични предпазни средства, в т.ч. специално работно облекло, с тяхното наименование, вид, модел, материал и срок за износване. Списъкът се обявява пред РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ, като изменението и допълването му става по реда на неговото установяване.

(2) Поделенията на СИНДИКАТИТЕ страна по този договор в поделенията на дружеството могат да участвуват в осъществяването на входящ и текущ контрол при доставянето на работното и специалното работно облекло.

(3) РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява условия за провеждането на задължителни инструктажи, обучение чрез курсове и полагане на изпити от РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ по правилата за безопасни и здравословни условия на труд.

(4) РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява извършване на необходимите ремонти и преустройства за подобряване условията на труд, както и предоставя условия и средства за поддържане хигиена на работното място.

(5) РАБОТОДАТЕЛЯТ се консултира със синдикатите, страна по този договор, при определяне на работните места и видовете работи, за които се осигурява работно и/или униформено облекло при спазване на Наредбата за безплатното работно и униформено облекло.

Чл.61. СИНДИКАТИТЕ, страна по този договор, и техните подразделения в клоновете (предприятията):

1. Следят за изпълнението на поетите от РАБОТОДАТЕЛЯ задължения за санитарно - битово и медицинско обслужване, изпълнението на приетите програми по осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, предоставяне на безплатни лични предпазни средства, включително специално работно облекло и осигуряване на безплатно работно облекло, безплатна предпазна храна и тонизиращи напитки, подлагането на всички работници и служители на задължителни периодични медицински прегледи, засилена защита на непълнолетните, бременните жени и майките, както и лицата с намалена работоспособност.
2. Съдействат на РАБОТОДАТЕЛЯ за присъствието на РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ на периодичните медицински прегледи.
3. Съдействат на РАБОТОДАТЕЛЯ в дейността му за повишаване здравната култура и нивото на професионалното отношение на РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ за работа при здравословни и безопасни условия на труд, а в случаите на констатирани нарушения на изискванията за такива условия на труд вземат отношение и уведомяват компетентните органи.

4. Упражняват сигналната си функция по отношение на целия спектър от дейности по предходните точки в случаи на установени нарушения чрез предоставяне в писмен вид на констатациите си на РАБОТОДАТЕЛЯ и/или на контролните органи, както и да искат административно наказание за виновните лица.
5. Съдействат на РАБОТОДАТЕЛЯ при извършването на оценка на риска за здравето и безопасността на РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ.

Чл.62. (1) РАБОТНИКЪТ или СЛУЖИТЕЛЯТ има право да откаже изпълнението или да преустанови работата, когато възникне сериозна и непосредствена опасност за живота или здравето му, като незабавно уведоми в писмена форма прекия си ръководител и синдикалния лидер.

(2) Неправилно извършените действия и последиците от тях за РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ по предходната алинея са за тяхна сметка.

Чл.63.(1) Всички разходи, свързани с лечението и с евентуалното после лечебно възстановяване на РАБОТНИК или СЛУЖИТЕЛ, който в изпълнение на служебните си задължения е пострадал при трудова злополука, се поемат от Застрахователя и/или от РАБОТОДАТЕЛЯ.

(2) Когато трудовата злополука е по доказана вина на пострадалия РАБОТНИК или СЛУЖИТЕЛ, разходите по предходната алинея са за сметка на последния.

Чл.64. СИНДИКАТИТЕ могат да участвуват в разработването на всички програми, решения и действия за подобряване на безопасността и условията на труд след сключване на договор с РАБОТОДАТЕЛЯ.

IX. СОЦИАЛНО РАЗВИТИЕ, ПОДПОМАГАНЕ И ОСИГУРЯВАНЕ.

Чл.65.(1) Средствата за Социално-битово и културно обслужване (СБКО) в дружеството не могат да бъдат по-малко от 18% (осемнадесет) от начислените средства за работни заплати.

(2) РАБОТОДАТЕЛЯТ изготвя годишна програма за изразходването на средствата по предходната алинея най-късно до края на месец април на текущата година. Програмата се предоставя на СИНДИКАТИТЕ, страна по този договор за писмено становище и предложения, като последните се произнасят в седемдневен срок от получаването на документа. До приемане на програмата се използва разпределението на средствата, утвърдено за предходната година.

(3) Програмата за изразходването на средствата за СБКО в НЕК-ЕАД, както и тези в клоновете (предприятията), се приемат от Общото събрание на РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ (събранието на пълномощниците), което се свиква от РАБОТОДАТЕЛЯ или по искане на поделенията на СИНДИКАТИТЕ, страна по този договор. Програмата е неразделна част от този КТД.

(4) По искане на СИНДИКАТИТЕ, страна по този договор и техните поделения в клоновете (предприятията), РАБОТОДАТЕЛЯТ предоставя текуща информация за реализацията на годишната програма и изразходването на средствата от фонд СБКО. В случай, че поради обективни финансови и други причини, средствата определени по План-сметката не са изплатени, то те остават дължими в рамките на текущата годината.

(5) Размерът на поевтиняването на храната за един работен ден в структурите на ДРУЖЕСТВОТО не може да бъде по-малко от 3 % (три процента) от установената за страната минимална месечна работна заплата.

(6) РАБОТОДАТЕЛЯТ и поделенията на СИНДИКАТИТЕ в клоновете, предприятията - страна по този договор, ежегодно организират честване на професионалния празник „Ден на енергетика“ за всички РАБОТНИЦИ и СЛУЖИТЕЛИ.

(7) РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ се ползват равноправно от средствата по ал. 1 на този член.

Чл.66. РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява всички РАБОТНИЦИ и СЛУЖИТЕЛИ, работещи по трудов договор, за всички осигурителни случаи, съгласно условията и реда, установени в съответните нормативни актове.

Чл. 67. РАБОТОДАТЕЛЯТ обезпечава за своя сметка допълнително доброволно пенсионно осигуряване и допълнително здравно осигуряване на РАБОТНИЦИТЕ И СЛУЖИТЕЛИТЕ в размер на освободените от облагане средства на едно лице, дефинирани в Закона за корпоративното подоходно облагане.

Чл.68.(1) На основание чл.45, ал.2 от Наредба за задължително застраховане на работниците и служителите за риска «Трудова злополука», РАБОТОДАТЕЛЯТ след консултации със службата по трудова медицина, с поделенията на СИНДИКАТИТЕ, страна по този договор в клоновете и предприятията на дружеството и комитета (групата) по условия на труд, определя с писмена заповед РАБОТНИЦИТЕ И СЛУЖИТЕЛИТЕ, които подлежат на задължително застраховане за риска «Трудова злополука».

(2) Застрахователната сума по застраховката «Трудова злополука» не може да бъде по-малка от 8 (осем) - кратния размер на годишната брутна работна заплата на съответния РАБОТНИК или СЛУЖИТЕЛ за 12-те месеца предхождащи момента на сключване на застрахователния договор.

(3) РАБОТОДАТЕЛЯТ сключва застрахователния договор за риска „Трудова злополука“ за срок от 3 (три) до 12 (дванадесет) месеца, като конкретния срок се договаря в клоновете (предприятията).

Чл. 69. (1) При трудова злополука или професионална болест, в зависимост от произтеклите последствия, РАБОТОДАТЕЛЯТ изплаща на РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ еднократна помощ в размери, както следва;

1. При смъртен изход - 20 000 лв. на:
 - а) живите съпруга (съпруг) и деца на починалия/ата), като цялата сума се разпределя в равни дялове само между тях;
 - б) живите родители и непълнолетните братя и сестри на починалия/ата) -само ако починалия/ата/ няма живи съпруга (съпруг) и деца, като цялата сума се разпределя в равни дялове само между тях;
 - в) когато починалия/ата/ няма живи съпруга (съпруг), деца, родители, непълнолетни братя и сестри - еднократната помощ по тази точка не се изплаща.
2. За лица с намалена работоспособност над 90% (I гр. инвалидност)- 10 000 лв.
3. За лица с намалена работоспособност от 71% до 90% (II гр. инвалидност) - 5 000 лв.
4. За лица с намалена работоспособност от 50% до 70.99% (III гр. инвалидност)- 2 500 лв.
5. При временна неработоспособност, продължила не по-малко от 30 дни и еднократно в рамките на една календарна година - 300 лв., или стойността на лекарствените препарати и средства за рехабилитация в размер до 850 лв.
6. При временна неработоспособност, продължила не по-малко от 60 дни и еднократно в рамките на една календарна година - 350 лв., или стойността на лекарствените препарати и средства за рехабилитация в размер до 850 лв.

(2) При битова злополука или общо заболяване, в зависимост от произтеклите последствия, РАБОТОДАТЕЛЯТ изплаща на РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ еднократна помощ в размери, както следва:

1. При смъртен изход – 7 500 лв. на:
 - а) живите съпруга (съпруг) и деца на починалия/ата, като цялата сума се разпределя в равни дялове само между тях;
 - б) живите родители и непълнолетните братя и сестри на починалия/ата) -само ако починалия/ата няма живи съпруга /съпруг/ и деца, като цялата сума се разпределя в равни дялове само между тях;
 - в) когато починалия/ата/ няма живи съпруга (съпруг), деца, родители, непълнолетни братя и сестри - еднократната помощ по тази точка не се изплаща.
2. За лица с намалена работоспособност над 90% (I –гр. инвалидност) - 4 500 лв.
3. За лица с намалена работоспособност от 71% до 90% (II –гр. инвалидност) - 3 000 лв.
4. За лица с намалена работоспособност от 50% до 70.99% (III гр. инвалидност)- 1 500 лв.
5. При временна неработоспособност, продължила не по-малко от 30 дни и еднократно в рамките на една календарна година - 180 лв., или стойността на лекарствените препарати и средства за рехабилитация в размер до 550 лв.

6. При временна неработоспособност, продължила не по-малко от 60 дни и еднократно в рамките на една календарна година - 250 лв., или стойността на лекарствените препарати и средства за рехабилитация в размер до 550 лв.

(3) Еднократните помощи по предходната алинея не се изплащат, ако битовата злополука е резултат на виновно поведение от страна на пострадалия - самоубийство, катастрофа, пияно състояние, побой и други с подобно естество действия.

(4) РАБОТОДАТЕЛЯТ не изплаща помощите по предходните точки на ал.1 и ал.2 (т.1-6), ако е сключил застраховка или договор за допълнително здравно осигуряване, покриващи посочените рискове и размери.

(5) Ако поради законодателна възможност или действащ договор лекарствените препарати и средства за рехабилитация съгласно, ал.1. т.5 и 6 и ал. 2. т.5 и 6 от настоящият член не се заплащат от РАБОТНИКА или СЛУЖИТЕЛЯ, помощите по тези точки не се изплащат.

Чл. 70. (1) Помощите по ал. 1 т.5 и 6 и по ал. 2 т.5 и 6 на чл. 71 могат да се ползват от РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ през една и съща календарна година, еднократно по всяка алинея.

(2) Ако настъпят повече от една от предвидените неблагоприятни последици, предвидени в ал. 1 т.5 и 6 и по ал. 2 т.5 и 6 на чл. 69 РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ имат право да получат еднократни помощи за всяка от тях в рамките на календарната година.

(3) Помощите по ал.1 т.2, 3 и 4 и по ал.2 т.2,3 и 4 на чл.69 се изплащат еднократно само при първоначално освидетелстване за установяване на намалена работоспособност. При преосвидетелстване и преминаване в по - горна група инвалидност се изплаща само разликата.

(4) За да се придобие право на помощ по ал. 1 т.5 и 6 и ал.2 т.5 и 6 на чл.69, отпускът трябва да е непрекъснат, не е допустимо да се кумулират отпуски, ползвани през годината, до набиране на 30 (тридесет) – съответно 60 (шестдесет) дни.

(5) Помощта е дължима и платима през календарната година, в която е ползван отпускът, респективно са настъпили други основания за обезщетяване. Същото важи и ако част от отпуска се пада в следващата календарна година, стига болничният лист да е представен на РАБОТОДАТЕЛЯ в рамките на предходната година.

Чл. 71. РАБОТОДАТЕЛЯТ разработва и след консултации със СИНДИКАТИТЕ, приема Правила уреждащи отбиха и почивката на РАБОТНИЦИТЕ И СЛУЖИТЕЛИТЕ в НЕК-ЕАД.

Чл.72. (1) С оглед решаване на жилищни проблеми на свои РАБОТНИЦИ и СЛУЖИТЕЛИ, както и РАБОТНИЦИ и СЛУЖИТЕЛИ на ЕСО ЕАД, РАБОТОДАТЕЛЯТ може да отдава под наем жилища, собственост на НЕК ЕАД.

(2) РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ настанени или подлежащи на настаняване в жилища, собственост на НЕК ЕАД заплащат наемна цена определена от Съвета на директорите на НЕК ЕАД, на база оценка на лицензиран оценител

(3) РАБОТОДАТЕЛЯТ приема да прецени възможностите за продажба на ползваните за жилищни нужди помещения по ал.1 и ал.2 и да ги предложи за изкупуване на РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ при спазване изискванията на действащото законодателство.

Х. СОЦИАЛНО СЪТРУДНИЧЕСТВО И ПАРТНЬОРСТВО, И ВЗАИМООТНОШЕНИЕ МЕЖДУ СТРАНИТЕ

Чл. 73. СТРАНИТЕ по този КТД регулират трудовите и осигурителните отношения в ДРУЖЕСТВОТО и изпълнението на този КТД на основата на равноправен диалог, преговори, социално сътрудничество и партньорство

Чл. 74. (1) СТРАНИТЕ по този КТД създават във всички клонове и предприятия Комисии за социално сътрудничество (КСС), при паритетен принцип на участие на страните.

(2) В Централно управление (ЦУ) РАБОТОДАТЕЛЯТ и СИНДИКАТИТЕ - страна по този КТД създават Комисия за социално сътрудничество към ЦУ, при паритетен принцип на участие на страните

- (3) Комисиите за социално сътрудничество в клоновете и предприятията разглеждат въпроси, свързани с приложенията на този КТД и Споразуменията към него.
- (4) Комисията за социално сътрудничество към ЦУ, освен правомощията по ал.3, може да се произнася и по искания за тълкуване на този КТД и Споразуменията към него
- (5) При не постигане на консенсусно решение по въпрос, с който е сезирана КСС на клон или предприятие в дружеството, същата отнася този въпрос до КСС към Централно Управление на НЕК ЕАД. При не постигане на решение от тази комисия, въпросът се отнася към Браншовия съвет за тристранно сътрудничество (БСТС)
- (6) Комисиите за социално сътрудничество заседават, когато са сезирани с решаването на конкретен въпрос.
- (7) Комисиите за социално сътрудничество се произнасят с писмено решение, взето с консенсус от представителите на всички страни по този КТД, което се предоставя на лицето, сезирало КСС и на другите заинтересувани страни.
Редът за работа на КСС се определя в правилник, приет от всяка КСС

Чл. 75. (1) Регулирането на въпросите, свързани с трудовите отношения, възникване на трудов конфликт, преговорите и подписването на Колективен трудов договор и споразумения/приложения в ДРУЖЕСТВОТО и по въпросите на тяхното изпълнение, се разглеждат в КСС, като:

1. Решенията в КСС се вземат с консенсус (общо съгласие), на основата на равноправен диалог между страните по този КТД. При не постигане на консенсус в КСС, въпросът може да бъде отнесен към Браншовия съвет за тристранно сътрудничество.
2. РАБОТОДАТЕЛЯТ или писмено упълномощено от него лице, ръководи заседанията, подготвя и предоставя на СИНДИКАТИТЕ, страна по този КТД, не по-късно от 5 (пет) календарни дни преди провеждане на заседание, всички материали, документи и други, организира и насочва дейността на заседанията в дух на сътрудничество, взаимни отстъпки и зачитане на интересите на всяка от страните
3. Разходите по дейността на КСС са за сметка на РАБОТОДАТЕЛЯ.

(2) РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява правото на участие на синдикалните ръководства, страна по този КТД, в работата на Съвета на директорите на ДРУЖЕСТВОТО, когато се обсъждат въпроси, предмет на трудовите и осигурителните отношения, със съвещателен глас.

(3) Присъединилите се към този КТД предявяват исканията си за неизпълнението му пред съда

Чл. 76. (1) СТРАНИТЕ в КСС се задължават да пристъпят към преговори в 15(петнадесет) дневен срок след представяне на писмено искане на РАБОТОДАТЕЛЯ или на синдикалните ръководства, страни по този КТД, като:

1. КСС се свиква на заседание от РАБОТОДАТЕЛЯ, или писмено упълномощено от него лице, който предлага и дневния ред на заседанието.
2. КСС се свиква на заседание от РАБОТОДАТЕЛЯ или писмено упълномощено от него лице и по искане на всяко от СИНДИКАЛНИТЕ РЪКОВОДСТВА, страна по този КТД, което предлага и дневния ред на заседанието.

(2) Преговорите продължават не повече от 14(четиринадесет) работни дни, считано от датата на първото заседание на КСС, освен ако СТРАНИТЕ не са договорили по-голям период за провеждане на преговорите.

(3) Неспазването на срока по ал. 1 се счита за неизпълнение на задълженията за социално сътрудничество

(4) След изтичане на сроковете, регламентирани с този член и след изпълняване на процедурата по чл. 75, ал. 1 от този КТД, СТРАНИТЕ си запазват правото да отправят иск до правораздавателните органи, да сигнализират държавните органи за контрол по труда или да предприемат самостоятелни действия, включително и действия, съгласно Закона за уреждане на колективните трудови спорове.

Чл. 77. Вътрешно-дружествените актове се разработват от РАБОТОДАТЕЛЯ с участието на СИНДИКАТИТЕ, страна по този КТД. Тяхното популяризиране и разясняване се извършва и от двете страни. РАБОТОДАТЕЛЯТ своевременно предоставя на СИНДИКАТИТЕ, страна по този КТД, необходимата информация за обсъждане и подготовка на вътрешно-дружествените актове (правилници, наредби), касаещи трудовите отношения в ДРУЖЕСТВОТО.



Чл. 78. РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава да предостави за предварително обсъждане на СИНДИКАТИТЕ, страна по този КТД, всички въпроси, свързани със структурни промени в ДРУЖЕСТВОТО.

Чл. 79. СИНДИКАТИТЕ, страна по този КТД, се задължават в 10 (десет) дневен срок да обсъдят предоставените им материали и проекти по предходния член и да информират РАБОТОДАТЕЛЯ за становището си. Ако в посочения срок не постъпят предложения или становища от СИНДИКАТИТЕ, РАБОТОДАТЕЛЯТ има право самостоятелно да продължи действията по изпълнението на предложените мероприятия.

Чл. 80. (1) Правото на синдикална дейност в ДРУЖЕСТВОТО възниква от момента на сдружаването на работниците и служителите в синдикална организация.

(2) РАБОТОДАТЕЛЯТ изпълнява задълженията си спрямо СИНДИКАТИТЕ за осигуряване на условия за синдикална дейност, преговори по колективния трудов договор и социално сътрудничество при представяне на удостоверение, издадено от съответното синдикално ръководство, което се подновява на всеки 6 (шест) месеца

Чл. 81.(1) РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява на СИНДИКАТИТЕ, страна по този КТД и техните подразделения, условия за синдикална дейност, като:

1) Предоставя безвъзмездно за ползване помещения, друго движимо и недвижимо имущество: компютри, копирна техника, факс и телефони; включване в наличните интернет и GSM групи и др;

2) Поема разходите за консумативи, телефонни такси, канцеларски разходи и сервизно обслужване на оборудването;

3) Осигурява достъп до информацията по въпроси, които са предмет на договорености в настоящия КТД и Приложенията в подразделенията на ДРУЖЕСТВОТО.

4) Съдействат за осъществяване на тяхната дейност

2. Създава по искане на страните по настоящия КТД и подразделенията на СИНДИКАТИТЕ, страна по този КТД, и писменото съгласие по реда на чл. 272 от КТ от съответния синдикален член, условия за събиране на синдикалния членски внос по ведомост.

(2) СИНДИКАТИТЕ, страна по този КТД, имат право на достъп до информацията, предмет на договореностите с този КТД.

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

(4) При промяна в размера на членския внос, ръководството на СИНДИКАТ, страна по този КТД, се задължава своевременно да уведоми РАБОТОДАТЕЛЯ, като отново се представят на РАБОТОДАТЕЛЯ писмените съгласия на синдикалните членове за новия размер на членския внос и съответно за удържането му от техните месечни трудови възнаграждения, съгласно изискванията на чл. 272 от КТ.

Чл. 82. (1) РАБОТОДАТЕЛЯТ командирова за своя сметка, включително времето за отиване и връщане, председателите на подразделенията на синдикалните организации, страна по този КТД, за участие в провежданите в страната конгреси, конференции, съвещания, заседания и общонационални акции, организирани от централни, отраслови и регионални ръководства на СИНДИКАТИТЕ, страна по този КТД, след представяне на писмен документ от съответната синдикална структура, организираща мероприятиято, който се представя не по-късно от 5 (пет) работни дни преди провеждането на мероприятиято.

(2) В срок до 1 (един) месец от подписването на този КТД СИНДИКАТИТЕ, страна по него, представят на РАБОТОДАТЕЛЯ списък с определените от тях председатели на синдикални организации, имащи право на командировка по предходния член. СИНДИКАТИТЕ, страна по този КТД, писмено уведомяват РАБОТОДАТЕЛЯ, в случай на промяна на лицата по предходната алинея, в срок от 14 (четирнадесет) календарни дни от датата на промяната

(3) Представители (председатели или упълномощени от тях лица) на СИНДИКАТИТЕ страна по този договор и техните подразделения, както и членове на ръководни и контролни органи на браншово или национално ниво, които участват в провежданите в страната или в чужбина конгреси, конференции, съвещания, заседания и общонационални акции, организирани от централни, отраслови и

регионални ръководства на СИНДИКАТИТЕ, се считат в служебен платен или неплатен отпуск за времето на мероприятиято, включително времето за отиване и връщане. РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява годишно служебен платен отпуск на представителите в размер на 11 (единадесет) дни. След използването на тези дни РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява на представителите неплатен служебен отпуск за участие в гореописаните прояви.

(4) В срок до 1 (един) месец от подписването на този КТД СИНДИКАТИТЕ, страна по него, представят на РАБОТОДАТЕЛЯ списък с определените от тях представители, имащи право на този отпуск. Броят на тези представители не може да надвишава по двама представители на основна синдикална организация, страна по този КТД.

(5) РАБОТОДАТЕЛЯТ е длъжен да осигури служебен платен или неплатен отпуск на работника или служителя, определен да участва в мероприятията по предходната алинея, след представяне на писмен документ от съответната синдикална структура, организираща мероприятиято, който се представя не по-късно от 5 (пет) календарни дни преди провеждането на мероприятиято

(6) При възможност РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява средства за международна синдикална дейност, включително и командирова в страната и чужбина за своя сметка РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ, определени да участват в мероприятията по ал.1 от този член.

Чл. 83. (1) РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява възможност и време за извършване на организационна и друга вътрешно-синдикална дейност на територията на ДРУЖЕСТВОТО за Председателите и Секретарите на синдикалните организации поделения на синдикатите страна по този КТД, в размери не по-малко от:

1. Организации с численост до 50 души – 48 часа годишно.
2. Организации с численост до 100 души – 64 часа годишно.
3. Организации с численост до 200 души – 80 часа годишно.
4. Организации с численост над 200 души – 108 часа годишно.

Когато необходимото време за синдикалната работа е повече от 2 часа, но не повече от 4 часа за определен ден, синдикалният лидер на съответната синдикална организация писмено информира РАБОТОДАТЕЛЯ, най-малко 1(един) работен ден предварително.

(2) РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява условия: не повече от 1 (един) път, за всяко календарно тримесечие и не повече от 3 (три) часа, в рамките на работното време, на всички синдикални членове на поделенията на синдикална организация, страна по този КТД, за провеждане на събрание, обучение или други общи мероприятия, след като получи писмено уведомление от страна на съответния синдикат. Писменото уведомление се извършва не по-късно от 10 (десет) календарни дни преди провеждането на мероприятиято.

В така определеното време се включва времето, необходимо за провеждане на събрание, предшестващо сключването на КТД или изменение и допълнение на действащ КТД.

(3) Времето за синдикална дейност по предходните алинеи се заплаща по реда на чл.177 от КТ

Чл. 84. Ползването на договореното с предходния член време, необходимо за синдикална работа, става след съгласуване с РАБОТОДАТЕЛЯ.

Чл. 85. РАБОТОДАТЕЛЯТ при възможност командирова за своя сметка упълномощени синдикални членове, работещи в Дружеството, при решаване на колективни трудови спорове, сключване на колективни трудови договори, предотвратяване на конфликти и други.

Чл. 86. РАБОТОДАТЕЛЯТ при възможност осигурява на СИНДИКАТИТЕ, страна по този КТД, условия, включително и финансови, за провеждане на обучения, заседания, конференции, семинари и други.

XI. ОБЩИ РАЗПОРЕДБИ. ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПЪЛНЕНИЯ. ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Чл. 87. Изменения и допълнения на този КТД са валидни, ако са изготвени в писмена форма, и са подписани от страните по него.

Чл. 88. (1) Колективният трудов договор влиза в сила от 01.01.2012 г. и е със срок на действие до 31.12.2013 год.

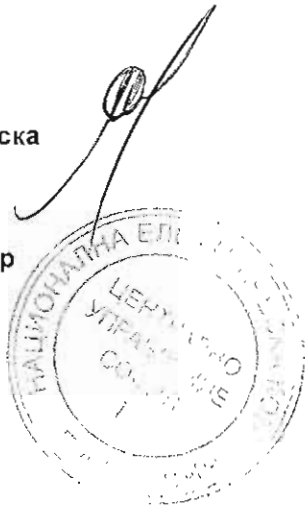
Чл.89. Колективният трудов договор се регистрира от страните в Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ в 7-дневен срок от подписването му.

Чл.90. Колективният трудов договор се подписва в 8 (осем) еднообразни екземпляра – шест за СИНДИКАТИТЕ, един за РАБОТОДАТЕЛЯ и един за Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ за регистрация, като го представят и на електронен носител.

ЗА РАБОТОДАТЕЛЯ:

Национална електрическа
компания ЕАД

Михаил Андонов
Изпълнителен директор



ЗА СИНДИКАТИТЕ:

Национална федерация
на енергетиците – КНСБ

Георги Петров
Председател

Федерация Енергетика -
Подкрепа

Мирослав Митовски
Председател

Независима синдикална
федерация на енергетиците
в България – КНСБ

Божидар Митев
Председател

Федерация „Атомна енергетика“
Подкрепа

Владимир Владимиров
Председател

Съюз на енергетиците в България

Николай Драгомиров
Председател

СО „АДС

Христо Колдашки
Председател



ПРИЛОЖЕНИЕ 1 /към чл. 5, ал. 4, т.2/

Регистрационен № отг.

До
Изпълнителния директор
/Управител на клон (предприятие)/

на

До
Председателите на синдикалните
организации - страна по КТД

в

ЗАЯВЛЕНИЕ

от
/име, презиме, фамилия/

работещ/а/ на длъжност
/пълното и точно изписване на заеманата длъжност/

в
/дирекция, управление, отдел, сектор, група, звено и др./

Уважаеми г-н Изпълнителен директор /управител /,
или
Уважаеми г-да Председатели,

Заявявам, че желая да се присъединя към Колективният трудов договор на НЕК ЕАД, който е в сила от 01.01.2012 г., при спазване на реда и условията по чл. 5, ал. 4 от него и съгласно разпоредбата на чл. 57, ал.2 от Кодекса на труда .

Декларирам, че съм внесъл(ла) присъединителна вноска в размер на лв., определена в чл.5, ал. 4, т.3 от КТД - НЕК.

Дата:.....г.
гр.

С уважение:.....
/...../



ПРИЛОЖЕНИЕ 2 /към чл. 5, ал. 5/

Регистрационен № отг.

До
Изпълнителния директор
/Управител на клон (предприятие)/

на

До
Председателите на синдикалните
организации - страна по КТД

В

ЗАЯВЛЕНИЕ

от
/име, презиме, фамилия/

работещ/а/ на длъжност
/пълното и точно изписване на заеманата длъжност/

В
/дирекция, управление, отдел, сектор, група, звено и др./

Уважаеми г-н Изпълнителен директор /управител /,
или
Уважаеми г-да Председатели,

Заявявам, че желая да оттегля присъединяването си към Колективният трудов договор на НЕК ЕАД считано от2012г. при спазване на реда и условията по чл. 5, ал. 5 на КТД – НЕК.

Дата:г.
гр.

С уважение:
/



ПРИЛОЖЕНИЕ 3 (към чл. 13, ал. 2)

А. Терминът "трудов стаж в енергетиката", се отнася за работниците и служителите, които са работили /придобили трудов стаж/ в дейностите:

1. Въгледобив/открит и подземен/.
2. Електропроизводство /от АЕЦ, ТЕЦ и ВЕЦ/.
3. Електроснабдяване/електроразпределение и електропренос/.
4. Топлоснабдяване /топлофикации/отоплителни централи/.
5. Наука /научно-изследователски и проектно-конструкторски институти/.
6. Енергоремонт и електроизграждане на енергийните съоръжения.
7. В централните учреждения и ведомства на енергетиката, както и в други структурни единици на енергетиката, т. е. в организациите /централни управления, предприятия и структури на централно подчинение/.

Б. Терминът "трудов стаж в енергетиката" не се отнася за работниците и служителите, които са работили /придобили трудов стаж/ в т. н. "заводски централи" и електросъоръженията към тях, както и електросъоръженията към крупни промишлени предприятия от други отрасли/дейности/ на стопанството в страната/като напр. комплексите "Кремиковци", "Девня", "Химко" – Враца, "Червена могила" – Радомир, и т. н./.

СПИСЪК

на организациите и предприятията по чл. 13, ал. 2.

Раздел I:

Централните учреждения и ведомства на енергетиката, както и в други структурни единици към тях/след 01.09.1976 г./:

1. Министерство на енергетиката/01.09.1976 г. – 01.05.1984 г./ - София
в т.ч. – Министерство на енергийно-суровинните ресурси/МЕСР/
2. Корпорация "Енергетика"/01.05.1984 г. – 01.06.1985 г./ - София
3. Министерство на енергетиката/01.06.1985 г. – 01.04.1986 г./ - София
4. СО "Енергетика"/01.04.1986 г. – 01.05.1987 г./ - София
5. Асоциация "Енергетика"/01.05.1987 г. – 01.01.1990 г./ - София
6. Комитет по енергетика/01.01.1990 г. – 01.01.1992 г./ - София
7. Министерство на икономиката и енергетиката
8. НЕК – ЕАД – София /след 01.01.1992 г./
9. НЕК ЕАД, клон "ВЕЦ - група Родопи" град Пловдив
10. НЕК ЕАД, предприятие "ВЕЦ - група Рила" град София
11. НЕК ЕАД, предприятие "Язовири и каскади"град София
12. НЕК ЕАД, предприятие "Трафоелектроинвест" град София
13. НЕК ЕАД, клон "Хидроелектроинвест"град Белово, Пловдивска област
14. НЕК ЕАД, Предприятие "АЕЦ Белене" град София
15. Електроенергиен системен оператор ЕАД
16. След 01.01.1992 г. – придобилите трудов стаж в структурите на Комитета

по енергетиката и неговите правоприменици /в централното ведомство и неговите структури – напр. "Въглища - холдинг" – АД и т.н., както и в:

а/ Държавна комисия по енергийно регулиране /ДКЕР/, в последствие ДКЕВР;

б/ Държавна агенция по енергийна ефективност /ДАЕЕ/, в последствие АЕЕ;

в/ Агенцията за ядрено регулиране/АЯР/.

17. Предприятие "Язовири и каскади" - София

18. ХЕП "Рила" - София Браншов колективен трудов договор, сключен между: ББКЕ, НФЕ – КНСБ, ФЕ "Подкрепа", НСФЕБ – КНСБ,

Браншов колективен трудов договор, сключен между: ББКЕ, НФЕ – КНСБ, ФЕ "Подкрепа", НСФЕБ – КНСБ,

и ФАЕ "Подкрепа", октомври 2007 година 23/25

19. ИП "Атомна енергетика" - Белене

20. ИП "Трафостанции и електропроводи" - София

21. ИП "Топлосилови системи" - София

22. ИП "Хидроенергийни обекти" – с. Сестримо, обл. Пазарджишка

Раздел II:

1. СО "Атомна енергетика" – Козлодуй

2. ДП „Радиоактивни отпадъци“

Мини и ТЕЦ-ове:

3. СМЕК "Марица - Изток"/мини и ТЕЦ-ове 1, 2 и 3/-Раднево и ЦРБ „Ремотекс“

4. СМЕК "Бобов дол" /мини и ТЕЦ/ – Бобов дол

5. СМЕК "Георги Димитров" /мини и ТЕЦ/ - Перник

6. СМЕК "Марбас" /мини и ТЕЦ/ – Димитровград

7. СМЕК "Балканбас" /мини/ – Сливен /Твърдица/

8. Мини "Пирин" – с. Брежани, обл. Благоевградска

9. БРИКЕЛ – ЕАД

10. ТЕЦ "Бобов дол"

11. ТЕЦ "Варна"

12. ТЕЦ "Девен" – АД

13. ТЕЦ "Марица - 3"

14. ТЕЦ "Марица - изток 2"

15. ТЕЦ "Марица - изток 3"

16. ЕНЕЛ Марица изток III АД

17. Топлофикация - Русе – ЕАД

Електроснабдяване /електроразпределение, електропренос и електропродажби/:

18. СЕСК "София" - София

19. СЕСК "София - област" - София

20. СЕСК "Плевен"/в т.ч. топлофикация/ - Плевен

21. СЕСК "Горна Оряховица" /в т.ч. топлофикация/ – Горна Оряховица

22. СЕСК "Варна" – Варна

23. СЕСК "Стара Загора" /в т.ч. топлофикация/ – Стара Загора

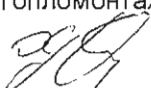
24. СЕСК "Пловдив" – Пловдив
25. Електроразпределение – ЕАД – Варна
26. Електроразпределение – ЕАД – Г.Оряховица
27. Електроразпределение – ЕАД – Плевен
28. Електроразпределение – ЕАД – Пловдив
29. Електроразпределение – ЕАД – София обл.
30. Електроразпределение – ЕАД – Ст Загора
31. Електроразпределение – ЕАД – Столично
32. ЧЕЗ България и структурата им
33. ЕОН България и структурата им
34. ЕВН България и структурата им

Топлофикации:

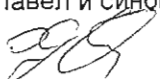
35. СЕК "София" - София
36. СЕК "Пловдив" - Пловдив
37. СЕК "Русе" - Русе
38. СЕК "Варна" – Варна
39. Топлофикация - Бургас – ЕАД
40. Топлофикация – Бедек Трявна – ЕАД
41. Топлофикация - Варна – ЕАД
42. Топлофикация – Велико Търново – ЕАД
43. Топлофикация - Враца – ЕАД
44. Топлофикация - Габрово – ЕАД
45. Топлофикация - Искрец – ЕАД
46. Топлофикация - Казанлък – ЕАД
47. Топлофикация - Ловеч – ЕАД
48. Топлофикация - Лозница – ЕООД
49. Топлофикация - Перник – ЕАД
50. Топлофикация - Плевен – ЕАД
51. Топлофикация - Пловдив – ЕАД
52. Топлофикация - Правец – ЕАД
53. Топлофикация - Разград – ЕАД
54. Топлофикация - Самоков – ЕАД
55. Топлофикация - Сливен – ЕАД
56. Топлофикация - София – ЕАД
57. Топлофикация - Шумен – ЕАД
58. Топлофикация – Ямбол – ЕАД

Раздел III:

1. "Енергопроект" - София
2. "Минпроект" - София
3. СО "Енергоремонт" - София
4. СО "Електроизграждане" – София
5. Топломонтаж- инженеринг - ООД



6. ТРС - 94 – ООД
7. АДМ "Инженеринг" - ООД
8. Белви - ООД
9. Болкан Електрик АД
10. ВВМ инженеринг ООД
11. Вени - 97 – ЕООД
12. Големей - СМ
13. ЕКИ – 96 - ООД
14. ЕЛ – ЕООД
15. Ел. монтаж и наладка - София-ЕООД
16. Ел. стройинженеринг – ООД
17. Електроенергопроект
18. Електроизграждане - инженеринг - ООД
19. Електроизграждане – Кърджали-ООД
20. Електроизграждане - Шумен - ЕАД
21. Електроконсорциум – ООД
22. Електростроежи – АД – Хасково
23. Елиа - АД
24. Елиз - АД
25. Елконтрол - ООД
26. Елтип - 95 - ООД
27. ЕМУ – АД – Велико Търново
28. ЕМУ – АД - Търговище
29. ЕМУ - Силистра
30. Енергосервиз инженеринг ООД
31. Есприт - ООД
32. ЕТ "Кобра - 91"
33. ЕТ "АЙ ДИ ЕМ"
34. ЕТ "Буроджиев – Ст. Буроджиев"
35. ЕТ "Ел – тест" –Любомир Цветков
36. ЕТ "Електро – ГК" – Г. КОЦАКОВ
37. ЕТ "Елстрой – В. Пехливанов"
38. ЕТ "Здравей – Иво Ангелов"
39. ЕТ "Ханджиев"
40. Етра –ЕЛ" ООД
41. Завод за метални конструкции - Ружинци - ЕООД
42. Инстал инженеринг СВ ООД
43. ITRAC
44. Леми - Трафо - ЕООД
45. Лидер - АД
46. Лъч - терма – ООД
47. Павел и синове - ООД



48. Пенон– ЕООД
49. Преско ООД
50. РЕИЖ – ООД
51. Релина - ЕООД
52. СД "Лобут – АК"
53. СД "Орион - 5- Ватрачки и Картунов"
54. СД "Електрик"
55. Славстрой - инженеринг- ООД
56. СМС - С – ЕООД
57. Елтех- ООД
58. Технометал - ЕООД
59. Триел - ООД
60. ЧАКС - ООД
61. Енемона – АД
62. Енергоремонт – Бобов дол - АД
63. Енергоремонт – Варна - АД
64. Енергоремонт – Пловдив – АД
65. Енергоремонт – РУСЕ - АД
66. Енергоремонт – холдинг
67. Застрахователно дело АД "Енергия"
68. ЕТ "Деница – Иван Делев"
69. ЕТ "Електра 13 – Георги Събчев"
70. ЕТ "Иван Петков"
71. ЕТ "Кавръка – Йордан Кавръков"
72. ЛорансС - ЕООД
73. СД "Наслада"
74. СО "Минстрой" - София
75. СК "Промислена енергетика" - София
76. "Енергокибернетика" - София
77. "Техенерго" - София
78. ВТО "Енергоимпекс" – София
79. "Нови енергийни източници" – София

