

КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

МЕЖДУ

“ЦЕНТЪР ЗА ГРАДСКА МОБИЛНОСТ” ЕАД

И

СИНДИКАЛНИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ
при “ЦЕНТЪР ЗА ГРАДСКА МОБИЛНОСТ” ЕАД:

- СО на СТСБ
- СО на НСФ ТКТУ към КНСБ
- СС на ФТР “ПОДКРЕПА” към КТ “Подкрепа”
- СС на НФ ТУКОТ към КТ “Подкрепа”

Днес 19.06.2025г. в София, бул. „Княгиня Мария Луиза“ № 84 се подписа настоящият Колективен трудов договор, страни по който са:

1. „Център за градска мобилност“ ЕАД, представлявано от Румяна Милова – Изпълнителен директор и Станимир Арабаджиев – Председател на Съвета на директорите, наричано по-нататък „РАБОТОДАТЕЛ“, от една страна и от друга

2. Синдикални организации към „Център за градска мобилност“ ЕАД, СТСБ, представлявана от Петко Александров и НСФ ТКТУ към КНСБ, представлявана от Цветан Ангелов и Синдикални секции на ФТР „ПОДКРЕПА“ към КТ „Подкрепа“, представлявана от Росен Евгениев и „Услуги“ на НФТУКОТ към КТ „Подкрепа“, представлявана от Ангел Корсачки, наричани по-нататък „СИНДИКАТИ“

Страните се договориха за следното:

РАЗДЕЛ I ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл.1 Страните по настоящия договор декларират намеренията си да изграждат и поддържат в дружеството отношения между ръководството, от една страна и работниците и служителите от друга, основаващи се на взаимното уважение и зачитане в името на общите интереси и просперитет на дружеството, като гаранция за поддържането на добър жизнен стандарт за работещите в предприятието.

Чл.2 Страните се задължават да не допускат под никаква форма дискриминация на работниците и служителите въз основа на политически убеждения, народност, възраст, пол, членуване или нечленуване в синдикални организации.

Чл.3 Всяка от страните по настоящия договор декларира намеренията си да спазва стриктно закона и поетите по договора задължения, зачитайки правата и интересите на другата страна.

Чл.4 Всички въпроси по прилагането на този договор се разглеждат и решават от Съвета за социално сътрудничество. Същият заседава веднъж на три месеца. По предложение на всяка една от страните се свиква извънредно заседание.

РАЗДЕЛ II ПРЕДМЕТ И ЦЕЛ НА КОЛЕКТИВНИЯ ТРУДОВ ДОГОВОР. ПРИЗНАВАНЕ, ПРИПОЗНАВАНЕ И УСЛОВИЯ ЗА ПРИСЪЕДИНЯВАНЕ

Чл.5. Колективният трудов договор се сключва между страните за:

- / 1 / Конструктивно партньорство
- / 2 / Трудова заетост
- / 3 / Съгласуване на интереси
- / 4 / Предотвратяване на конфликти
- / 5 / Гарантиране на социална сигурност

Чл.6. С Колективния трудов договор /КТД/ се конкретизират трудовите и осигурителните отношения на работниците и служителите, които не са уредени с повелителни разпоредби на Кодекса на труда и други нормативни актове, свързаните с тях доходи, трудовата заетост, социалното обслужване и подпомагане, условията на труд, социалното сътрудничество, колективното договаряне и условията за синдикална дейност.

Чл.7 / 1 / Установените със закон и други нормативни актове, както и договорените на национално ниво по-благоприятни за членовете на Синдикатите условия, от тези договорени с този КТД, автоматично влизат в действие като част от настоящия договор.

/ 2 / Договорени на браншово ниво по-благоприятни за членовете на Синдикатите условия от договорените в този КТД, автоматично се прилагат като част от настоящия договор.

Чл.8 Разпоредби и актове на Работодателя, противоречащи на Кодекса на труда, както и на настоящия Колективен трудов договор, се считат за нищожни.

Чл.9 Работодателят и Синдикатите като страни по този КТД се задължават да спазват принципите на равнопоставеност и взаимно уважение, както и да изпълняват поетите по договора задължения.

Чл.10 Колективният трудов договор се прилага по отношение на работниците и служителите, членуващи в Синдикатите, страни по договора и присъединилите се работници и служители по установения ред, а именно:

/ 1 / Работници и служители, нечленуващи в Синдикатите, страна по договора, могат да се присъединяват към този КТД с писмено заявление до Работодателя.

/ 2 / В заявлението се изразява изрично писмено желание да се заплати присъединителна вноска в размер на 1% от нетното месечно трудово възнаграждение.

/ 3 / Постъпилите заявления се завеждат в регистър към КТД. Регистърът се води от Работодателя чрез отдел "Човешки ресурси".

/ 4 / Уведомяването на синдикалните организации страна по този договор за присъединилите се работници и служители става писмено, като Работодателят им предоставя ежемесечно справка за актуалния брой на присъединилите се.

/ 5 / Действието на КТД за присъединилия се работник или служител започва от момента на регистриране на подаденото заявление при Работодателя в отдел "Човешки ресурси" и заплащане на вноската по механизма, уточнен между страните.

/ 6 / Членовете на синдикалните организации, страна по КТД и присъединилите се ползват всички договорености по Колективния трудов договор.

/ 7 / При оттегляне от присъединяването /членство в Синдикати, напускане на работа и др./ внесените суми не се възстановяват.

Чл.11 Събраните средства по чл.10, т.2 формират "Социален фонд", заделен в отделна банкова сметка. Същият се ползва за еднократни помощи при продължително боледуване на работници и служители, съгласно приетите условия в раздел III на този КТД.

РАЗДЕЛ III ТРУДОВА ЗАЕТОСТ, КВАЛИФИКАЦИЯ И ПРЕКВАЛИФИКАЦИЯ

Работодателят се задължава:

Чл.12 Да осигури необходимите условия и техническо оборудване, достатъчни за нормалното изпълнение на трудовите задължения на работниците и служителите, при което в законоустановеното работно време да заработват договорените им индивидуални трудови възнаграждения.

Чл.13 Да възлага изпълнението на всички задачи и проблеми, свързани с дейността на дружеството на подразделенията включени в структурата му.

Външни изпълнители да се ползват само в случаите, когато съответното звено не е в състояние да изпълни предвидената задача.

Чл.14 Да предостави при поискване от Синдикатите писмена информация за дружеството, която е от значение за сключването на КТД и касае неговото изпълнение.

Чл.15 При нужда да разработи и приеме съвместно със Синдикатите програма за повишаване на професионалната квалификация и преквалификация на персонала в дружеството.

Чл.16 / 1 / В случаите на чл.328,ал.1 т.т.2,3,5 и 11 и чл.330, ал.2, т.6 от Кодекса на труда (във връзка с чл.188, т.3 от КТ) Работодателят може да уволни работник или служител, който е член на синдикалното ръководство в дружеството, на териториален, отраслов или национален ръководен избран синдикален орган, през времето, докато заема съответната синдикална длъжност и до 6 месеца след освобождаването му, само с предварителното съгласие на синдикален орган, определен с решение на централното ръководство на съответната синдикална организация.

/ 2 / За останалите членове на синдикалните организации, страна по КТД, Работодателят изисква писмено становище от съответното синдикално ръководство, чиито член е работника или служителя само в случаите на чл.328, ал.1,т.т. 2 и 3 от КТ. Писменото становище се предоставя в тридневен срок.

/ 3 / Страните се споразумяха, че към съкращаване на работници и служители се пристъпва след изчерпване на възможностите за пренасочване на други свободни места с оглед тяхната квалификация и професионален опит.

Чл.17 При закриване на част от дружеството, както и при съкращаване на щата или намаляване обема на работа, Работодателят има право на подбор и може в интерес на производството или службата да уволнява работници и служители, длъжностите на които не се съкращават, за да останат на работа тези, които имат по-голям професионален опит и квалификация. Квалификацията - това е професионалната квалификация, образование, знания, умения, сръчност съобразно изискванията за съответната длъжност. Нивото на изпълнение на възложената работа включва - срочното, количествено и качествено изпълнение на възложените задачи.

Синдикалните членове и присъединените към КТД се задължават:

Чл.18 Да изпълняват служебните си задължения в съответствие с изискванията на чл.126 от Кодекса на труда и характеристиката на изпълняваната работа, както и да спазват и изпълняват заповедите, инструкциите и указанията на ръководителя си, освен в случаите на чл.283 от Кодекса на труда.

Чл.19 Да бъдат лоялни към дружеството и да способстват за неговия просперитет.

Чл.20 При производствена необходимост и въвеждане на нови технологии да участват в курсове за повишаване на квалификацията си.

Чл.21 Да подпомагат Работодателя с предложения при изготвяне на програма за насочване и осигуряване на трудовата заетост на освободените членове на Синдикатите и присъединилите се.

Страните се споразумяха:

Чл.22 Работодателят да обявява в отдел "Човешки ресурси" свободните работни места и изискванията за заемането им, като осигурява възможност за вътрешно кариерно развитие.

Чл.23 При извършване на структурни промени в дружеството безсрочен трудов договор да не се променя в срочен.

Чл.24 Работодателят да наема нови работници и служители само когато кандидата от персонала на дружеството не отговаря на изискванията за определеното работно място и не може да бъде пренасочен.

Чл.25 При равни други условия Работодателят да не съкращава работници и служители в трудоспособна възраст, ако има работни места заети от пенсионери или добили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст.

РАЗДЕЛ IV ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

А. РАБОТНА ЗАПЛАТА

Работодателят и Синдикатите се споразумяха за следното:

Чл.26 Минималната основната работна заплата за дружеството е в размер на минималната работна заплата за страната.

Чл.27 Работната заплата се изплаща до 15-то число на месеца следващ отчетния.

Чл.28 / 1 / Началните заплати по длъжности, професии и по групи персонал, разпределени съгласно Националната класификация професиите, са посочени в списък Приложение № 1 към КТД;

/ 2 / Със заповед на Работодателя на дружеството се извършва приравняване на необхванати или нови длъжности и професии към съществуващите с начални заплати съгласно Списъка по ал.1.

Чл.29 Механизмът за формиране на индивидуалната работна заплата е в пряка зависимост от постигнатите резултати и се конкретизира с Вътрешните правила за работната заплата на дружеството.

Чл.30 / 1 / При недостиг на средства в дружеството индивидуалната работна заплата се изплаща като функция спрямо недостига, но размера не може да бъде по-малък от минималната работна заплата по КТД, като разликата остава дължима.

/ 2 / Дължимата сума следва да бъде изплатена не по-късно от датата на следващото месечно плащане, като след този срок се дължи лихва в размер на основния лихвен процент за страната.

Чл.31 Определените с този КТД минимална, начални и основни работни заплати в дружеството, се изменят:

/ 1 / По договореност между страните;

/ 2 / При изменение на минималната работна заплата за страната;

/ 3 / При промяна в икономическите и финансови условия, както и в стопанската конюнктура;

/ 4 / При нарастване на годишната инфлация, измерена с индекса на потребителските цени с повече от 3 на сто.

Б. ДОПЪЛНИТЕЛНИ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл.32 За всеки отработен нощен час или част от него, се заплаща допълнително трудово възнаграждение в размер на 2,50 лв. /два лева и петдесет ст./.

Чл.33 За времето, през което работникът или служителят е на разположение на дружеството, извън неговата територия, се заплаща допълнително възнаграждение за всеки час в размер на 1.00 лв. /един лев/.

Чл.34 Положеният извънреден труд се заплаща с увеличение от:

/ 1 / 60 на сто – за работа през работните дни;

/ 2 / 80 на сто – за работа през почивните дни;

/ 3 / 110 на сто – за работа през дните на официални празници;

/ 4 / 70 на сто – за работа при сумирано изчисляване на работното

време.

Чл.35 Увеличението по чл.34, ал. 1-4 ат КТД се изчислява на база основна работна заплата и допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер по индивидуалния трудов договор на работника или служителя.

Чл.36 Когато положеният извънреден труд надвишава нормите, определени в чл.146 от Кодекса на труда, разликата се заплаща с 50 на сто увеличение спрямо размерите по чл.34, ал. 1-4 от КТД

Чл.37 / 1 / За положения извънреден труд при ненормирано работно време в работни дни, не се заплаща трудово възнаграждение.

/ 2 / За положения извънреден труд при ненормирано работно време от работници и служители през дните на седмичната почивка се заплаща трудово възнаграждение в размерите по чл.34, ал. 2-3 от КТД.

Чл.38 За работа по график през дните на официалните празници, на работника или служителя се заплаща възнаграждение в размер на 110 % върху часовата ставка, определена с индивидуалния трудов договор.

Чл.39 / 1 / За придобит трудов стаж и професионален опит на работниците и служителите се заплаща допълнително месечно трудово възнаграждение в размер на 1 на сто върху основната работна заплата, определена по индивидуален трудов договор, за всяка година придобит трудов стаж и професионален опит.

/ 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 дружеството, в т.ч. на различни работни места и длъжности.

В случаите на промяна на работодателя по чл. 123 и 123а от Кодекса на труда, при определянето на допълнителното възнаграждение по ал.1 се зачита и времето, през което работникът или служителят е работил в предприятието преди промяната на работодателя

/ 3 / При определяне продължителността на трудовия стаж и професионален опит, за които се изплаща допълнително трудово възнаграждение, работодателят отчита и трудовия стаж на работника или служителя, придобит в друго предприятие, както и на лицата отговарящи на чл.12 ал.2, ал.3 и ал.4 от НСОПЗ, на същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия.

/ 4 / Условиата при които се зачита сходния характер на работата, длъжността или професията са посочени в Приложения към КТД и ВПРЗ, които могат да се изменят и допълват.

/ 5 / Допълнителното трудово възнаграждение за придобит 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.

/ 6 / Размерът на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит се изменя служебно, при навършване на всяка година придобит трудов стаж и професионален опит.

/ 7 / Правото за получаване на допълнително трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит възниква при придобит трудов стаж и професионален опит от една година.

Чл.40 За работа на разпокъсано работно време с интервал 2 /два/ и повече часа, на работника или служителя се заплаща допълнително трудово възнаграждение в размер на 1 на сто от минималната работна заплата по този Колективен трудов договор за отработен ден.

Чл.41 За изпълнението на важни производствени и други задачи на персонала се изплащат целеви награди, като еднократно, допълнително трудово възнаграждение, по предложение на прекия ръководител със заповед на работодателя.

В. ДРУГИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл.42 За работници и служители, при които служебните задължения трябва да се изпълняват в друго населено място се прилага Наредбата за командировките в страната.

Чл.43 За времето когато работникът или служителят е изпълнявал друга работа по производствена необходимост, регламентирана със заповед на работодателя, трудовото възнаграждение за изпълняваната работа, не може да бъде по-малко от brutното възнаграждение за основната му работа.

Чл.44 Работодателят осигурява безплатна храна по реда, установен с чл. 285 от Кодекса на труда и Наредба № 11 на МТСП и МЗ от 21.12.2005г

Чл.45 За времето на отпуск по чл.157 ал.1 т.т.1,2 /но не повече от два пъти в една календарна година /и т.3 и чл.168 от Кодекса на труда, Работодателят заплаща на работника или служителя възнаграждение съгласно чл.177 от Кодекса на труда.

РАЗДЕЛ V ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

Чл.46 / 1 / Работник или служител, който е възпрепятстван да се яви на работа поради природни бедствия и други форсмажорни причини, получава 70 на сто от brutното си трудово възнаграждение за времето, през което е бил възпрепятстван.

/ 2 / Когато работника или служителя е взел участие в спасителни работи при природни и други бедствия, той получава възнаграждение с 30 на сто увеличение, начислено върху brutното му трудово възнаграждение.

Чл.47 При уволнение поради закриване на дружеството или част от него, съкращаване в щата, намаляване обема на работа или спиране на работа за повече от 15 дни, работникът или служителят има право на обезщетение в двукратния размер на месечното му brutно трудово възнаграждение.

Чл.48 При прекратяване на трудовото правоотношение, поради болест (чл.325, т.9 и чл.327, т.1 от Кодекса на труда), работникът или служителят има право на обезщетение в размер на brutното му трудово възнаграждение, увеличено с 5 на сто за срок от два месеца, ако има 5 години трудов стаж и през последните пет години не е получил обезщетение на същото основание.

Чл.49 При прекратяване на трудовото правоотношение след като работникът или служителят е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и

възраст, независимо от основанията за прекратяването, той има право на обезщетение в размер на:

/ 1 / Брутното му трудово възнаграждение за срок от два месеца;

/ 2 / Брутното му трудово възнаграждение за срок от четири месеца, ако е работил при същия Работодател през последните пет години от трудовия му стаж;

/ 3 / Брутното му трудово възнаграждение за срок от шест месеца, ако е работил при същия Работодател през последните десет години от трудовия му стаж;

/ 4 / Брутното му трудово възнаграждение за срок от осем месеца, ако е работил при същия Работодател през последните двадесет години от трудовия му стаж;

/ 5 / От правата по предходните алинеи се ползват работниците и служителите, работили в преобразувани, откривани, закривани, сливани, отделяни или разделяни предприятия и други обособени структурни звена в Центъра за градска мобилност.

Чл.50 / 1 / При незаконно уволнение работникът или служителът има право на обезщетение от Работодателя, в размер на 150 на сто от брутното му трудово възнаграждение за времето, през което е останал без работа поради това уволнение, но за не повече от шест месеца.

/ 2 / Когато незаконно уволнен работник или служител бъде възстановен на работа, но не бъде допуснат да изпълнява трудовите си задължения, Работодателят и виновните длъжностни лица отговарят солидарно към работника или служителя при изплащане на брутното му трудово възнаграждение от деня на явяването му в предприятието, до действителното му допускане на работа.

/ 3 / По предходната алинея виновните длъжностни лица отговарят солидарно за вредите, причинени на гужеството.

РАЗДЕЛ VI

РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ И ОТПУСКИ

А. РАБОТНО ВРЕМЕ

Чл.51 / 1 / Работната седмица е петдневна с нормална продължителност 40 часа, а за ненавършилите 18 години работници и служители – 35 часа.

/ 2 / Нормалната продължителност на работното време през деня е 8 часа, а за ненавършилите 18 години работници и служители е 7 часа.

Чл.52 / 1 / Договори за работа при непълно работно време се сключват само с работници и служители, които работят във вредни за здравето условия, с бременни работнички и служителки и майки с деца до три годишна възраст, както и с трудоустроени работници и служители, като продължителността и разпределението на работното време се определят съвместно със Синдикатите.

/ 2 / Преминаването на непълно работно време се осъществява със съгласие на Синдикатите.

Чл.53 / 1 / За работещите по график в зависимост от характера на работата по усмотрение на работодателя се установява най-оптималния срок за сумирано изчисляване на работното време от един до шест месеца;

/ 2 / Графиците за работа се разработват и поставят на определеното за целта видно място, най-късно 7 дни преди установения по предходната алинея срок.

Чл.54 / 1 / Нощен е трудът, който се полага от 22.00 до 06.00 часа;

/ 2 / Нормалната продължителност на седмичното работно време през нощта при 5-дневна работна седмица е 35 часа;

/ 3 / Нощният труд е забранен за всички лица по чл.140, ал.4 от Кодекса на труда, освен с тяхно съгласие в случаите на т. т. 3,4 и 5

Б. ПОЧИВКИ

Работодателят и Синдикатите се споразумява за следните почивки:

Чл.55 / 1 / Работодателят осигурява междудневна почивка не по-малка от 12 часа непрекъснато.

/ 2 / При промяна на смените непрекъснатата почивка е не по-малко от 24 часа.

/ 3 / Работодателят осигурява седмична почивка, не по-малко от 48 часа непрекъснато в два последователни дни.

/ 4 / За работещите по график, при сумирано отчитане на работното време се осигурява най-малко 24 часа непрекъсната седмична почивка при промяна на смените.

/ 5 / Работодателят осигурява на работниците и служителите време за почивки за хранене от половин час, за което издава заповед.

В. ОТПУСКИ

Работодателят и Синдикатите се споразумява за:

Чл. 56/ 1 / Основният платен годишен отпуск за работници и служители с общ трудов стаж до 5 години е в размер на 20 работни дни.

- Основният платен годишен отпуск за работници и служители с общ трудов стаж от 5 години до 10 години е в размер на 22 работни дни;

- Основният платен годишен отпуск за работници и служители с общ трудов стаж от 10 години до 15 години е в размер на 23 работни дни;

- Основният платен годишен отпуск за работници и служители с общ трудов стаж от 15 години до 25 години е в размер на 24 работни дни;

- Основният платен годишен отпуск за работници и служители с общ трудов стаж над 25 години е в размер на 25 работни дни.

/ 2 / Основният платен годишен отпуск за работници и служители с трайно намалена работоспособност 50 и над 50 на сто и с общ трудов стаж до 5 години е в размер на 26 работни дни;

- Основният платен годишен отпуск за работници и служители с трайно намалена работоспособност 50 и над 50 на сто и с общ трудов стаж от 5 до 10 години е в размер на 28 работни дни;

- Основният платен годишен отпуск за работници и служители с трайно намалена работоспособност 50 и над 50 на сто и с общ трудов стаж от 10 до 15 години е в размер на 29 работни дни;

- Основният платен годишен отпуск за работници и служители с трайно намалена работоспособност 50 и над 50 на сто и с общ трудов стаж от 15 години до 25 години е в размер на 30 работни дни;

- Основният платен годишен отпуск за работници и служители с трайно намалена работоспособност 50 и над 50 на сто и с общ трудов стаж над 25 години е в размер на 31 работни дни.

Чл.57 / 1 / Допълнителен платен годишен отпуск на служителите и работниците се полага за работа при ненормиран работен ден по чл.156, ал.1, т. 2 от КТ не по-малко от 6 работни дни.

/ 2 / Допълнителен платен годишен отпуск на служителите и работниците се полага за работа при специфични условия и рискове за живота и здравето, които не могат да бъдат отстранени, ограничени или намалени независимо от предприетите мерки по реда на чл.156, ал.1, т.1 от КТ и във връзка с чл.2, т.30 и чл.4 от Наредбата за определяне на видовете работи, за които се установява допълнителен платен годишен отпуск в размер на 5 работни дни.

Работодателят се задължава да изготви списък Приложение 2 на работниците и служителите, имащи право на допълнителен отпуск по чл.156, ал.1, т.1 и т.2 и ал.2 от КТ.

Чл.58 Работничка или служителка с две живи деца до 18 годишна възраст има право на два работни дни, а работничка или служителка с три и повече живи деца до 18 годишна възраст – на четири работни дни платен отпуск за всяка календарна година. Ползването и отлагането на този вид отпуск се извършва съгласно условията на чл.168 и чл.176 от КТ;

Чл.59 / 1 / Работникът или служителя има право на платен отпуск по чл.157, ал.1, т.1, т. 2, т. 3 от КТ

- при встъпване в брак – 2 работни дни;
- за кръводаряване – 2 работни дни /1ден за прегледа и кръводаряването и 1 ден след това /;
- при смърт на родител, дете, брат, сестра, съпруг и родител на другия съпруг или роднини по права линия – 2 работни дни.

Чл.60 Работодателят се задължава да не преминава към принудително изпращане в отпуск на членовете на Синдикатите и присъединилите се, преди да е изчерпал всички форми на осигуряване на трудова заетост, допустими от закона и предварително съгласуване със Синдикатите с изключение на чл.173, ал.4 от КТ.

Чл.61 Работодателят се задължава да осигури възможност за използване най-малко 1/2 от платения годишен отпуск за текущата година в желаното от синдикалните членове и присъединилите се време.

Чл.62 / 1 / Работодателят се задължава да осигурява на ръководствата на Синдикатите по структурни звена възможност за осъществяване на синдикална дейност при доказана необходимост, до 12 работни дни за една календарна година, при условията и реда на чл. 159 от КТ;

/ 2 / Работодателят може да разреши платени служебни и творчески отпуски на работниците и служителите в дружеството на основание чл.161 от КТ.

РАЗДЕЛ VII

УСЛОВИЯ НА ТРУД И ЗАКРИЛА НА РАБОТНАТА СИЛА

Работодателят се задължава :

Чл.63 Да осигурява безопасни и здравословни условия на труд чрез:

/ 1 / Осигуряване най-малко на нормативно определените минимални изисквания за здравословни и безопасни условия на труд на работните места и местата за почивка. Работодателят със заповед определя категориите персонал, които ще ползват облекчен режим на работа.

/ 2 / Оценка на риска за здравето и безопасността на всички работни места с цел намаляване на общата заболяемост и предотвратяване на трудовите злополуки и професионални заболявания.

/ 3 / Инструктаж и обучение на работниците и служителите по правилата за безопасност и здраве при работа.

/ 4 / Осигуряване на необходимото санитарно-битово обслужване на работниците и служителите.

/ 5 / Осигуряване на специално работно облекло и лични предпазни средства на работниците и служителите в съответствие с възлаганата работа и оценката на риска за здравето и безопасността на работните места

/ 6 / Осигуряване на униформено и обикновено работно облекло на работници и служители, работещи с клиенти съгласно списък Приложение № 3 към този КТД.

/ 7 / Провеждане на периодични медицински прегледи и профилактика в зависимост от професионалните рискове за здравето, поддържане на аптечки за първа, долекарска помощ на работните места.

/ 8 / В съответствие с Наредба №7 от 15.08.2005г. на МТСП и МЗ извършване на първоначални и периодични прегледи на зрението от специалист по очни болести на работниците и служителите, които съгласно оценката на риска за здравето и безопасността на работните места, обичайно работят с видеодисплей повече от половината от установеното за тях работно време. При предписана корекция на зрението да се осигуряват очила на стойност до 300 лв. /триста лева/ с ДДС на човек. За всеки монитор се осигурява анти рефлексна защита или очила.

/ 9 / Специална закрила на непълнолетните, жените и лицата с намалена работоспособност.

/ 10 / Осигуряване на тонизиращи или ободряващи напитки /кафе, чай и др./ на работещите нощна смяна или при полагане на нощен труд, както и студени, топли и ободряващи напитки на служителите, работещи при екстремни метеорологични условия.

/ 11 / Осигуряване на питейна вода на работниците и служителите, чиито работни места са извън определените такива в офисните сгради и обособените обекти за периода от 15 юни до 15 септември. При наличие на финансова възможност вода се осигурява и за останалата част от годината. Изготвя се годишен разчет на необходимите количества за отделните звена и работни места в зависимост от специфичните условия на труд и въздействието на работната среда.

/ 12 / Извършване на проверка за остатъчен алкохол на работниците и служителите при съмнение за явяване в нетрезво състояние или употреба на алкохол и други упойващи вещества през работно време.

/13/ Осигуряване на безплатна правна помощ по всички досъдебни и съдебни наказателни и административно-наказателни производства, образувани срещу работници и служители на дружеството при и по повод изпълнение на служебните им задължения, състояща се в осигуряване на адвокатска защита от определени от работодателя процесуални представители. Заплатените от работодателя разноски за процесуално представителство по такива производства не подлежат на възстановяване от работниците и служителите на дружеството.

Чл.64 / 1 / При финансова възможност с цел подобряване на условията на труд и почивка, да се сключат договори за наем в почивни бази на море и/или планина. Броят на местата и легловата база да се съобрази с възможностите на дружеството. Критериите и условията за ползване на легловата база да се определят ежегодно от ССС.

/ 2 / При финансова възможност да се сключи договор за допълнително здравно осигуряване, включително стоматолог.

/ 3 / При финансова възможност работодателят осигурява условия за активна почивка и спорт.

/ 4 / При финансова възможност да се изплатят еднократно средства за рехабилитация, възстановяване и лечение.

ЧЛЕНОВЕТЕ НА СИНДИКАТИТЕ СЕ ЗАДЪЛЖАВАТ:

Чл.65 Да познават и спазват правилата за безопасни и здравословни условия на труд и пожарна безопасност.

Чл.66 Да спазват графика за медицински профилактични прегледи, изпълняват указанията и съдействат на компетентните органи по безопасност и хигиена на труда.

Чл.67 Синдикатите се задължават при доказана вина да дават съгласие за налагане на санкции на свои членове, които нарушават правилата за безопасност и здраве при работа, пожарна безопасност и правилника за вътрешния трудов ред на дружеството.

СТРАНИТЕ СЕ СПОРАЗУМЯВАТ:

Чл.68 / 1 / В срок до един месец след подписване на КТД Работодателят да изготви списъци на длъжностите имащи право на униформено, обикновено работно и специално работно облекло и лични предпазни средства.

/ 2 / В срок до един месец след подписване на КТД Работодателят да изготви списъци на длъжностите имащи право на допълнителен платен отпуск по чл.59 от КТД.

/ 3 / При промяна в щатното разписание и в условията на труд в срок до 1 месец списъците да се актуализират.

РАЗДЕЛ VIII СОЦИАЛНО ОСИГУРЯВАНЕ И ПОДПОМАГАНЕ

Работодателят се задължава:

Чл.69 / 1 / Да подсигури средства за поевтиняване на храната по 18.00 лв. /осемнадесет лева/ на ден за действително отработено време, включително и на участниците в преговорите за сключване на КТД и за участие в Съвета за социално сътрудничество;

/ 2 / Тези средства се получават от правоимащите и по време на ползване на платен годишен отпуск по чл.159, чл.163 и по чл.164 от КТ, както от работници и служители във временна нетрудоспособност поради трудова злополука.

/ 3 / Определеният размер на средствата за поевтиняване на храната по този КТД се преговарят при промяна в размера на тези средства в дружествата от системата на обществения транспорт.

Чл. 70 Във връзка с изпълнението на чл.237, ал.1 от Наредба №7/99г. за минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд на работните места и при използване на работното облекло да осигури средства за санитарно-хигиенни нужди по 3.00 лв. /три лева/ на ден за действително отработено време на работници и служители, в чийто длъжностни характеристики са заложили съответните условия на труд, съгласно списък Приложение № 4 към КТД.

Чл.71 По предложение на Синдикатите, Работодателят се задължава да изплати остатъка от средствата за социални мероприятия до края на календарната година.

Чл.72 Средства от фонд "Социални разходи" на дружеството, определен при условията на чл.75 от КТД се изразходват за социално подпомагане, а именно:

/ 1 / Еднократна парична помощ за раждане и осиновяване на дете на служител/и в размер на 500.00 лв. на дете.

/ 2 / За всяко дете на служител, което е на възраст до 16 години да се изплаща парична помощ за Коледните и Великденските празници в размер на не по-малко от 100.00 лв.

/ 3 / Парична помощ при смъртен случай се изплаща в следните случаи:

3.1. Смъртен случай на член от колектива - 3/три/ минимални работни заплати за страната на съпруг/а и/или деца до 24-годишна възраст продължаващи образованието си в редовна форма на обучение;

3.2. Смъртен случай на съпруг/а и/или деца на член от колектива - 1/една/ минимална работна заплата за страната;

3.3 При смърт на член от колектива, който няма съпруг/а и/или деца до 24-годишна възраст продължаващи образованието си в редовна форма на обучение - разходите за погребението са за сметка на дружеството и се изплащат срещу представен разходооправдателен документ в оригинал, на лице, заплатило съответната сума за погребението.

/ 4 / Средствата по т.1 и т.3 да се изплащат след подаване на заявление от работещите или техни близки от семейството, без да се обсъждат от ССС.

/ 5 / На всеки служител се изплаща два пъти годишно, сума в размер на не по-малко от 150.00 (сто и петдесет) лева.

Правото на получаване на тези средства имат всички лица с изключение на работници и служители:

- с трудов договор, сключен на основание чл.70 от Кодекса на труда - до изтичане срока на изпитване;
- с наложено дисциплинарно наказание по чл.188, т.1 и чл.188, т.2 от Кодекса на труда - до изтичане на едногодишния срок за заличаване на наказанието съгласно чл.197 от КТ или до предсрочното му заличаване съгласно чл.198 от КТ;
- до възстановяване размера на вредата от работника или служителя, при влязла в сила заповед за наложена му имуществена отговорност;

Чл.73 Средствата от присъединителните вноски по чл.10, т.2 от КТД се изразходват за социално подпомагане след подадено заявление и решение на ССС, а именно:

/ 1 / Еднократна парична помощ при продължително боледуване:

- от 31 до 90 календарни дни - до 1/една/ минимална работна заплата за страната;

- от 91 до 120 календарни дни - до 2/две/ минимални работни заплати за страната;

/ 2 / Еднократна помощ в размер до 3 /три/ минимални работни заплати за страната се отпуска при изключителни случаи / тежко заболяване, продължително боледуване - над 121 календарни дни и при необходимост от животоспасяващи лекарства;

Чл. 74 В изключителни случаи при недостиг на средства в "Социалния фонд" с решение на Съвета за социално сътрудничество да се ползват средства от фонд "Социални разходи" на дружеството, определен при условията на чл.75 от КТД.

СТРАНИТЕ СЕ СПОРАЗУМЯХА:

Чл.75 / 1 / Средствата за социални мероприятия са в размер от 35 до 42 на сто на база начислените средства за работна заплата за дружеството.

/ 2 / Средствата за социални мероприятия се разходват съгласно план-сметката, съгласувано със Синдикатите.

/ 3 / Контрол по изпълнението на план - сметката се осъществява от Съвета за социално сътрудничество.

ЗАДЪЛЖЕНИЯ ПРИ ТРУДОВИ СПОРОВЕ

Работодателят се задължава:

Чл.76 Да предоставя всички необходими документи на Синдикатите при възникнали спорове по трудовите правоотношения.

Чл.77 Да взема становище по молби, жалби, сигнали и предложения на ръководствата на Синдикатите по възникнали трудови спорове в установените съгласно нормативните документи срокове.

РАЗДЕЛ IX.

УСЛОВИЯ ЗА РАЗВИТИЕ НА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ

Работодателят се задължава:

Чл.78 В съответствие с чл. 46 от Кодекса на труда, да предоставя безвъзмездно на Синдикатите необходимите помещения, обзавеждане и материали за осъществяване на синдикална дейност.

Чл.79 Да предоставя обратна информация за извършена по сигнал на Синдикатите проверка в 7 /седем/ дневен срок от приключването на същата.

Чл.80 След предварително съгласуване да осигурява при необходимост в рамките на работното време по 2 часа месечно за провеждане на събрания и други синдикални мероприятия.

Чл.81 По искане на Синдикатите, да се посочат постоянни места за поставяне на информационни материали, свързани със синдикалната дейност.

РАЗДЕЛ X

ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

СТРАНИТЕ СЕ СПОРАЗУМЯХА:

§ 1. Настоящият Колективен трудов договор влиза в сила от 01.07.2025 г. за срок от 2 /две/ години.

§ 2. / 1 / Разяснение и тълкуване по прилагането на този договор се прави в писмен вид, съвместно от страните, които са го подписали.

/ 2 / Разногласията, възникнали по прилагането на всяка клауза от този КТД се уреждат от Съвета за социално сътрудничество.

§ 3. Всички спорове, възникнали между Работодателя и членовете на Синдикатите по трудовите, осигурителните и социални отношения се определят като трудови спорове.

§ 4. Страните по Колективните трудови спорове са:

/ 1 / От една страна - членовете на Синдикатите, представлявани от техните синдикални ръководства;

/ 2 / От друга страна - Работодателят

§ 5. За решаване на възникнал трудов спор, всяка от страните може да потърси съдействие от Столична Община, Синдикалната централа или друго компетентно по възникналия трудов спор ведомство.

§ 6. При възникване на колективен трудов спор, съответното синдикално ръководство внася писмено исканията си до Работодателя и имената на своите представители в преговорите. При връчване на писмените искания, страните трябва да уточнят ден, час и място на провеждане на преговорите, които трябва да приключат в 14 дневен срок, като страните могат да се споразумеят и за неговото удължаване.

§ 7. При провеждане на преговори задължително се води протокол.

§ 8. Когато преговорите по колективния трудов спор завършат със споразумение, то е задължително за страните и подлежи на незабавно изпълнение.

§ 9. При непостигане на споразумение по възникнал колективен трудов спор, страните действат в съответствие със Закона за уреждане на колективните трудови спорове /ЗУКТС/, като работещите могат да пристъпват към символични и или ефективни стачни действия.

§ 10. Всички индивидуални и колективни трудови спорове между членовете на Синдикатите, присъединилите се и Работодателя се разрешават чрез преговори на база на КТ, КТД и други нормативни актове, а при непостигане на споразумение по съдебен рег.

§ 11. Работодателят не може да сключва индивидуален трудов договор с член на Синдикатите с условия, по неблагоприятни от приетите с този КТД договорености.

§ 12. Контрол върху изпълнението на настоящия КТД се осъществява от Съвета за социално сътрудничество.

§ 13. При промяна на Работодателя, КТД запазва силата си за срок от една година от датата на промяната.

§ 14. При съществено изменение на условията по предмета на договаряне, всяка една от страните може да поиска изменение и допълнение към КТД. Ответната страна е задължена в 14 дневен срок да започне преговори.

§ 15. Решение за изменение и допълнение на настоящия КТД се взема с консенсус от страните, подписали договора.

§ 16. Работници и служители, нечленуващи в синдикални организации към 30.06.2025 г., се считат за присъединили се към КТД, ако в срок до 31.07.2025 г. подадат заявление за присъединяване към КТД при условията, предвидени в него.

§ 17. Работодателят дава съгласие членския внос да се удържа по ведомост, ако членовете на синдикатите са изявили желание за това.

§ 18. Съветът за социално сътрудничество е паритетен орган, който взема решения с консенсус по разработени правила за работата му.

§ 19. Спорове по неизпълнение на настоящия договор се разглеждат в Съвета за социално сътрудничество.

§ 20. „Ръководство на синдикалната организация“ е ръководството на Синдикатите по смисъла на Уставите на СТСБ, КТ „Подкрепа“ и КНСБ.

§ 21. Цитираните в КТД приложения са неразделна негова част.

§ 22. Работодателят се задължава да осигури размножаване на КТД, а Синдикатите да го доведат до знанието на всички свои членове.

§ 23. Настоящият КТД е подписан в 6 еднакви екземпляра – по един за Работодателя, за всяка от Синдикалните организации и един за Дирекция „Областна инспекция по труда“ – София.

§ 24. В срок до 15 дни от подписването на КТД, страните се задължават да внесат писмено заявление в Дирекция "Областна инспекция по труда" – София за вписването му в специален регистър.

СИНДИКАТИ:

Синдикална организация
на СТСБ:
Петко Александров

Синдикална организация
на НСФ ТКТУ към КНСБ:
Цветан Ангелов

Синдикална секция на
ФТР "Подкрепа" към КТ "Подкрепа"
Росен Евгениев

Синдикална секция
на НФ ТУКОТ към КТ "Подкрепа"
Ангел Корсачки

ПРЕДСЕДАТЕЛ НА СД
Станимир Арабаджиев

ИЗПЪЛНИТЕЛЕН ДИРЕКТОР
Румяна Милова