



КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

между

“СТОЛИЧЕН ЕЛЕКТРОТРАНСПОРТ” ЕАД

И

**СИНДИКАТ “ЕЛЕКТРОТРАНСПОРТ” НА ФТС КЪМ КНСБ
В “СТОЛИЧЕН ЕЛЕКТРОТРАНСПОРТ”**

И

**СИНДИКАЛНА СЕКЦИЯ НА ФТР “ПОДКРЕПА”
В “СТОЛИЧЕН ЕЛЕКТРОТРАНСПОРТ” ЕАД**

Днес, 30.12.2024г. в гр.София, на основание Протокол № 3/18.12.2024г., на работните групи на Работодателя и Синдикалните организации - страни по КТД, между:

“СТОЛИЧЕН ЕЛЕКТРОТРАНСПОРТ” ЕАД, представлявано от инж. Евгений Ганчев - Изпълнителен директор и Георги Аврамов – Председател на Съвета на директорите

И

СИНДИКАТ “ЕЛЕКТРОТРАНСПОРТ” на ФТС към КНСБ в “СТОЛИЧЕН ЕЛЕКТРОТРАНСПОРТ” ЕАД, представляван от Емилия Иванова - Председател

И

СИНДИКАЛНА СЕКЦИЯ НА ФТР “ПОДКРЕПА” В “СТОЛИЧЕН ЕЛЕКТРОТРАНСПОРТ” ЕАД, представлявана от Георги Панайотов – Председател,

се подписа настоящия **Колективен трудов договор за периода :**

04.12.2024 г. – 03.12.2026 г.

ПРЕДМЕТ И ЦЕЛ НА КОЛЕКТИВНИЯ ТРУДОВ ДОГОВОР, ПРИЗНАВАНЕ И ПРИПОЗНАВАНЕ

Чл. 1. Колективният трудов договор /КТД/ се сключва между страните за:

1. конструктивно партньорство
2. трудова заетост
3. съгласуване на интересите
4. предотвратяване на конфликти
5. гарантиране на социалната сигурност

Чл. 2. С КТД се конкретизират трудовите, осигурителните и социалните отношения, които не са уредени с повелителни разпоредби на закона и други нормативни актове, както и със споразумения на национално и отраслово ниво.

Чл. 3. Установените със закон и други нормативни актове, както и договорените на отраслово и национално ниво по-благоприятни за членовете на Синдикатите условия, от сключените с този КТД, автоматично влизат в действие като част от настоящия договор.

Чл. 4. КТД се прилага по отношение на работниците и служителите, членуващи в Синдикатите, страна по договора, и присъединилите си по съответния ред.

Чл. 5. Разпоредби и актове на Работодателя, противоречащи на трудовото законодателство, както и такива, които противоречат на настоящия КТД, се считат за недействителни.

Чл. 6. Работодателят и Синдикатите взаимно признават правото си на страни по КТД и се задължават да спазват принципите на равнопоставеност и взаимно уважение, както и да изпълняват поетите по договора задължения.

Раздел: РЕД И УСЛОВИЯ ЗА ПРИСЪЕДИНЯВАНЕ НА РАБОТНИЦИТЕ И СЛУЖИТЕЛИТЕ

Чл. 7 /1/. Работниците и служителите, нечленуващи в Синдикатите, страна по договора, могат да се присъединяват към този КТД с писмено заявление до Работодателя.

1. В заявлението за присъединяване се изразява изрично писмено желание да заплаща вноса в размер на 1% от месечното нетно възнаграждение за срока на действие на КТД, която да се удържа по разплащателна ведомост след подаване на заявлението за присъединяване.

2. Постъпилите заявления се завеждат в регистър към КТД. Регистърът се води от Работодателя чрез служби „Личен състав“ по подразделения.

3. Уведомяването на синдикалните организации, страна по КТД, за присъединилите се работници и служители става писмено, като Работодателят им предоставя ежесечно копие от подадените заявления.

/2/. Действието на КТД за присъединилия се работник или служител започва от момента на регистриране на подаденото заявление при Работодателя в служба „Личен състав“.

/3/. Членовете на синдикалните организации – страна по КТД и присъединилите се, ползват всички договорености по КТД.

/4/. При оттегляне от присъединяването /членство в синдикатите – страна по КТД, напускане на работа и др./ внесените суми не се възстановяват.

/5/. При напускане на синдикална организация, преминаване в друга синдикална организация или преминаване към присъединилите се, работникът или служителът в 7 /седем/ дневен срок уведомява писмено председателя ѝ, който се задължава в 3 /три/ дневен срок да депозира уведомлението в служба „Личен състав“. Ако преминава към присъединилите се заплаща месечна вноска в размер на 1 % от нетното трудово възнаграждение за срока на действие на КТД.

/6/. Събраните средства се заделят в отделна банкова сметка и разпределянето им се извършва съгласно Правилник, приет от Съвета за социално сътрудничество на дружеството.

/7/. При изчерпване на средствата от присъединителните вноски, Работодателят при възможност да отпуска помощи, **но не повече от 10 000 /десет хиляди/ лева.**

Раздел: ТРУДОВА ЗАЕТОСТ, КВАЛИФИКАЦИЯ И ПРЕКВАЛИФИКАЦИЯ

Работодателят се задължава:

Чл. 8. Да осигури технически съоръжения, суровини, материали, горива и ел. енергия, достатъчни за нормалното изпълнение на трудовите задължения на работниците и служителите, които в законоустановеното работно време да заработят договорените в индивидуалните им трудови договори възнаграждения.

Чл. 9. Работодателят да възлага всички задачи и проблеми, свързани с

производство, ремонт, подготовка и квалификация на кадри на поделенията, включени в структурата на дружеството. Външни изпълнители се ползват само при невъзможност за изпълнение в дружеството, при спазване на ЗОП.

Чл.10./1/. Работодателят да предоставя периодично писмена информация за :

- 1.** Действаща икономическа рамка за Дружеството;
- 2.** На 6 /шест/ месеца изпълнението на транспортната задача, икономическото и финансово състояние на Дружеството;
- 3.** На 3 /три/ месеца отчета за изразходваните средства за работна заплата по елементи.

/2/. При поискване Работодателят информира Синдикатите страна по КТД за положения извънреден труд в дружеството за полугодие.

Чл. 11. Работодателят да разработи и приеме съвместно със Синдикатите програма за повишаване на професионалната квалификация и преквалификация на персонала в дружеството.

Чл. 12. Работодателят ежегодно определя водачи, на които ще се провежда обучение и изпит за поддържане на необходимите знания и умения по техническа експлоатация на управляваните от тях превозни средства /трамвайни мотриси, тролейбуси, електробуси или специализирани автомобили/ по ЗДП и на сервизни работници за техническото поддържане на возилата.

Чл. 13. Работодателят по своя преценка след доклад от контролните органи - КАТ или при възникнало ПТП, може да изпраща водачи на психотест в лицензирани лаборатории.

Чл. 14. За преодоляване на проблема, свързан с недостиг на кадри, Работодателят играе активна роля за осигуряване на квалифицирани кадри, като предоставя възможност за повишаване на квалификацията на основание чл. 229 от КТ.

Раздел: СИНДИКАЛНА ЗАЩИТА

Чл. 15./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, Работодателят може да уволни работник или служител, който е член на синдикалното ръководство в предприятието 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, страна по КТД.

/2/. За останалите членове на синдикалните организации, страна по този КТД, Работодателят изисква писмено становище от съответното синдикално ръководство. Отрицателно писмено становище се предоставя в тридневен срок.

/3/. Страните по този КТД се споразумяха, че към съкращаване на работници и служители се пристъпва след изчерпване на възможностите за пренасочване на други свободни места с оглед квалификацията им.

Чл. 16. /1/. При закриване на част от дружеството, както и при съкращаване на щата или намаляване на обема на работа и при реструктуриране, 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-висока квалификация и работят по-добре.

12/. При съкращаване на щата или намаляване на обема на работа, Работодателят да не пристъпва към съкращение на работници и служители, които ще придобият право на пенсия **до 3 /три/ години**.

13/. 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.

14/. В комисиите, извършващи подбора да вземат участие Синдикатите, страна по КТД.

15/. При масови съкращения Работодателят се задължава да представи на Синдикатите, страна по КТД, анализ за икономическото и финансово състояние на Дружеството, при възможност не по-малко от 2 /два/ месеца по-рано.

Раздел: ОСНОВНИ ЗАДЪЛЖЕНИЯ НА СТРАНИТЕ

Чл. 17. Членовете на Синдикатите и присъединилите се към КТД работници и служители да изпълняват служебните си задължения в съответствие с изискванията на действащото законодателство в Република България и Етичния кодекс на „Столичен електротранспорт“ ЕАД.

Чл. 18. 1/. Членовете на Синдикатите и присъединилите се към КТД работници и служители се задължават да не разпространяват и да пазят конфиденциалния характер на информацията, свързана с фирмената тайна на Работодателя и „Столичен електротранспорт“ ЕАД, която им е станала известна при изпълнение на трудовите им задължения във връзка и/или по повод на изпълняваната от тях работа, освен ако Работодателят писмено ги освободи от това задължение.

1. „Фирмена тайна“ представлява защитена информация и означава: всички факти, информация, решения и данни, свързани със стопанската дейност на „Столичен електротранспорт“ ЕАД, които не са общоизвестни и чието узнаване от трети лица би лишило дружеството, неговите клиенти и съконтрагенти от конкурентно предимство, би разкрило ноу-хау, би увредило доброто име на „Столичен електротранспорт“ ЕАД и по всякакъв друг начин би увредило интересите на дружеството или би създало предимство у негов конкурент.

2. Членовете на Синдикатите, присъединилите се към КТД работници и служители и Работодателя да бъдат лоялни при спазване на Етичния кодекс на Дружеството.

3. В Етичните комисии на Дружеството да присъстват и представители на синдикалните организации, страна по КТД.

4. Работодателят трябва да създава здравословен и социален климат, социална сигурност на работещите и устойчива заетост чрез инвестиционни програми в съответните направления, както и със съвместни социални инициативи, разработени с органите по заетост и социалните партньори.

Чл. 19. Членовете на Синдикатите и присъединилите се към КТД работници и служители при производствена необходимост и въвеждане на нови технологии да участват в курсове за повишаване на квалификацията си.

Чл. 20. Членовете на Синдикатите и присъединилите се към КТД работници и служители, да подпомагат Работодателя със своевременни предложения при подготовката на програма за насочване и осигуряване на трудовата заетост на освободените членове на Синдикатите.

СТРАНИТЕ СЕ СПОРАЗУМЯХА:

Чл. 21. Работодателят се задължава да предостави на Синдикатите страна по КТД информация за длъжности, които по своя преценка /извън номенклатурата от такива, приети с решение на СОС/ ще обяви за конкурсни в срок от 1 месец от обявяването на конкурса.

Чл. 22. Работодателят ще предоставя информация за свободните работни места и изискванията за заемането им на Синдикатите, страна по КТД.

Чл. 23. При извършване на структурни промени в дружеството - безсрочен трудов договор не може да става срочен.

Чл. 24. Работодателят при разкриване на нови работни места и наемане на работници и служители при равни други условия, ще предпочита бивш работник или такъв с едностранно прекратен, но не по негова вина трудов договор.

Чл. 25. Работодателят да наема нови работници и служители отвън, само когато кандидатът от персонала на съответното дружество не отговаря на изискванията за определеното работно място.

Чл. 26. /1/. Работниците и служителите, които са в трудово-правни отношения с дружеството не могат да извършват стопанска дейност нито за своя, нито за чужда сметка в пределите на осъществявания от него предмет на дейност.

/2/. Длъжностните лица от системата на дружеството не могат да участват в предприятие или да бъдат членове на управителен или контролен орган на друго предприятие, ако това може да попречи на добросъвестното изпълнение на служебните им задължения.

/3/. При нарушаване на тази забрана, Работодателят прекратява трудовия договор с работника или служителя нарушител.

Раздел: ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ И РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл. 27. /1/. Страните по този КТД се споразумяха минималната, началната и основните заплати в „Столичен електротранспорт“ ЕАД да се увеличават в началото на всяка календарна година с процент, определен при преговори между Работодателя и Синдикатите, при определени финансови условия за Дружеството.

/2/. Минималният размер на работната заплата за Дружеството е 1287,89 лева. Минималната часова заплата е в размер на 7,70 лева, при нормална продължителност на работния ден /8 часа/ и 8,80 лева при продължителност на работния ден /7 часа/.

Чл. 28. Началната основна месечна заплата е в размер на 1287,89 лева.

Чл. 29. /1/. Основната месечна работна заплата на ватмани, шофьори на тролейбуси, шофьори на електробуси и работници по ремонт, поддръжка и модернизация на трамваи, тролейбуси, електробуси и инфраструктура се определя,

както следва:

1. За ватмани, шофьори на тролейбуси и шофьори на електробуси **2 105,25 лв.**

2. Началната основна месечна работна заплата за работниците по ремонт, поддръжка и модернизация на трамваи, тролейбуси, електробуси и инфраструктура се определя, както следва:

а/ I-ва група **1 349,23 лв.**

б/ II-ра група **1 507,05 лв.**

в/ III-та група **1 624,94 лв.**

/2/. Началната основна месечна заплата за персонала необхванат в предходната алинея, структуриран според НКПД и длъжностни наименования, се определя съгласно Приложение.

РЪКОВОДИТЕЛИ

Пор.№ 1 **1 818,43 лв.**

Пор.№ 2 до Пор.№ 3 **1 621,52 лв.**

Пор. № 4 **1 424,42 лв.**

СПЕЦИАЛИСТИ

Пор.№ 1 **1 424,42 лв.**

ТЕХНИЦИ И ПРИЛОЖНИ СПЕЦИАЛИСТИ

Пор.№ 1 **1 424,42 лв.**

Пор.№ 2 **1 395,05 лв.**

ПОМОЩЕН АДМИНИСТРАТИВЕН ПЕРСОНАЛ

Пор.№ 1 **1 398,50 лв.**

Пор.№ 2 **1 385,12 лв.**

Пор.№ 3 **1 326,02 лв.**

Пор.№ 4 **1 304,61 лв.**

ПЕРСОНАЛ ЗАЕТ С УСЛУГИ ЗА НАСЕЛЕНИЕТО, ТЪРГОВИЯ

И ОХРАНА

Пор.№ 1 **1 395,05 лв.**

Пор.№ 2 **1 313,10 лв.**

КВАЛИФИЦИРАНИ РАБОТНИЦИ И СРОДНИ НА ТЯХ ЗАНАЯТЧИИ

Пор.№ 1 **1 403,26 лв.**

Пор.№ 2 **1 357,46 лв.**

МАШИННИ ОПЕРАТОРИ И МОНТАЖНИЦИ

Пор.№ 1 **1 393,33 лв.**

**ПРОФЕСИИ, НЕИЗИСКВАЩИ СПЕЦИАЛНА
КВАЛИФИКАЦИЯ**

Пор.№ 1

1 360,38 лв.

Пор.№ 2

1 308,07 лв.

/3/. Посочените в ал. 1 и ал. 2 заплати са определени за пълно и/или намалено работно време. За непълно работно време се формират пропорционално в зависимост от продължителността на работния ден.

Чл. 30. /1/. Механизмът за формиране на индивидуалната основна работна заплата се конкретизира с Вътрешните правила за организация на работната заплата на дружеството.

/2/. На основание чл. 37 от КТ, Работодателят да покани Синдикатите - страна по КТД да участват в изготвянето на всички вътрешни правилници, които се отнасят до трудови взаимоотношения.

Чл. 31. /1/. При недостиг на средства или забавяне на плащането на работната заплата по вина на Работодателя, индивидуалната работна заплата по трудов договор се изплаща 60 на сто от brutното му трудово възнаграждение, но не по малко от минималната работна заплата по КТД, като разликата остава дължима.

/2/. Дължимата сума следва да бъде изплатена не по-късно от датата, на която ще се изплати работната заплата за следващия месец. След този период се начислява лихва в размер на основния лихвен процент.

Чл. 32. При несъгласие с определената основна месечна заплата, синдикалните членове и присъединилите се към Колективния трудов договор, се ползват с допълнителна защита от Съвета за социално сътрудничество.

Чл. 33. /1/. Определените с този КТД минимална, начални, фиксирани /за ватмани, шофьори на тролейбуси и шофьори на електробуси/ основни заплати се увеличават по договореност между страните.

/2/. В края на всяко тримесечие, съобразно финансово-икономическото състояние на дружеството, остатъкът от средствата за работна заплата, получен като положителна разлика между полагащите се средства без обезщетенията на списъчния състав на дружеството и фактически начислените без обезщетенията се разпределя като доплащане върху brutното трудово възнаграждение на персонала за действително отработеното време по основен трудов договор.

/3/. Остатъкът от тримесечните средства за доплащания се изплаща до два месеца след изтичане на тримесечието.

Чл. 34. /1/. На работниците и служителите се изплаща текущо /месечно/ допълнително възнаграждение /бонус/ за постигнати резултати, както следва:

1. На ватмани, шофьори на тролейбуси и шофьори на електробуси - до **100,00 лв.**
2. На останалия персонал - до **50,00 лв.**

/2/. На работещите по трудов договор за допълнителен труд като ватмани, шофьори на тролейбуси или шофьори на електробуси се изплаща допълнително възнаграждение за постигнати резултати /бонус/ по предходната алинея, пропорционално на отработеното време.

/3/. Механизмът за оценяване на резултатите от труда се конкретизира с ВПОРЗ на дружеството.

Чл. 35. /1/. Считано от 01.10.2024 година се въвежда нова бонусна система за всички работници и служители в „Столичен електротранспорт“ ЕАД.

/2/. За водачите /ватмани, шофьори на тролейбуси и шофьори на електробуси/ се въвежда бонусна система за километричен пробег на база реално изминати километри от водача по конкретна линия.

1. Реално изминат пробег е пробегът, отчетен като изпълнен, без наложени санкции на дружеството съгласно методиката за окачествяване на курсовете, неразделна част от Договора за обществен превоз на пътници.

2. За „Столичен електротранспорт“ ЕАД се определят 2 /две/ категории линии (2 – средна, 3 – тежка), съгласно Приложение № 2 към Решение на работната група, назначена със заповед № СОА24-РД91-224/03.07.2024 г. на кмета на Столична община.

3. Стойността на километричния пробег за най-тежката категория 3-та в Дружеството е 0,013% от минималната работна заплата за страната.

4. Разликата в заплащането между категориите е в размер на 100% между всяка (3-та категория = X; 2-ра категория = X:2;).

5. Определянето на километричния пробег за най-тежката категория 3-та е обвързана с МРЗ /минималната работна заплата/ за страната. При промяна в категория 3-та се променя пропорционално и 2-ра категория.

6. Механизмът за определяне на бонуса за километричен пробег се конкретизира с ВПОРЗ на дружеството. В случай на отнет бонус на водачите, сумата се разпределя по равно на тримесечие в бонуса определен в КТД, за водачи които нямат извършени нарушения.

/3/. За останалите категории персонал /администрация, сервизни работници, работещи поддръжка инфраструктура и друг персонал/, стойността на бонуса е пряко обвързан спрямо средния бонус на водачите за километричен пробег.

1. Стойността на бонуса за посочените категории персонал е 100%¹ от средния бонус на водачите за километричен пробег. Конкретният му размер се определя съгласно Решение на работната група, назначена със заповед № СОА24-РД91-224/03.07.2024 г. на кмета на Столична община. При промяна в бонуса за километричен пробег на водачите се актуализира автоматично и бонуса за другите категории персонал.

2. Стойността на бонуса по т. 1 се добавя към бонуса по чл. 34, ал.1, т. 2, съответстващ на останалия персонал.

3. Механизмът за оценяване на резултатите от труда се конкретизира с ВПОРЗ на дружеството.

4. Размерът на отнетия бонус за всяка категория персонал се разпределя по равно на тримесечие в бонуса определен в КТД между работниците и служителите от съответната категория, които нямат извършени нарушения.

Чл. 36. Трудовите възнаграждения се изплащат както следва:

- аванс - до 15-то число на текущия месец; Размерът на аванса е до 40% от индивидуалната основна заплата.

- заплата - до 30-то число на следващия месец след текущия.

¹ Съгласно Решение № 623 от 28.11.2024 г. на Столичен общински съвет.

Трудовите възнаграждения се изплащат безкасово, като се превеждат по банкова сметка на работника или служителя и бъдат приоритетни пред всички плащания, след задължителните държавни вземания.

Раздел: ДОПЪЛНИТЕЛНИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл. 37. За всеки отработен нощен час или част от него, се заплаща допълнително трудово възнаграждение в размер на **50 %** от минималната часова работна заплата за Дружеството на всички положили нощен труд.

Чл. 38. За времето, през което работникът или служителят е на разположение на дружеството, извън неговата територия се заплаща допълнително трудово възнаграждение за всеки час в размер на 25% от определената с трудовия договор часова заплата.

Чл. 39. /1/ 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. 65** на сто - за работа при сумирано изчисляване на работното време.
- 5. 70** на сто за работа при сумирано изчисляване на работното време на водачите на трамваи, тролейбуси и електробуси и работниците от инфраструктурата на поделение „Трансенерго и РП“

/2/. Увеличението по предходната алинея се изчислява върху сбора от основното трудово възнаграждение и допълнителното възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит по индивидуален трудов договор.

/3/. Превишението на 3 /три/ месечната норма часове от сервизни и други работници, работещи на смени се заплаща като извънреден труд в последния месец от тримесечието.

Чл. 40. /1/. За положения извънреден труд при ненормирано работно време в работни дни не се заплаща трудово възнаграждение (чл.263 от КТ).

/2/. За положения извънреден труд при ненормирано работно време от работници и служители през дните на седмичната почивка и официалните празници се заплаща трудово възнаграждение в размерите по чл. 39, ал.1, т.т. 2 и 3 и ал. 2. от този КТД.

Чл. 41. За работа през дните на официални празници, независимо дали представлява извънреден труд или не, на работника или служителя се заплаща 210% от сбора на основното трудово възнаграждение и допълнителното възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит, определено с индивидуалния трудов договор.

Чл. 42. /1/. За придобит трудов стаж и професионален опит на работниците и служителите се заплаща допълнително месечно възнаграждение върху основното трудово възнаграждение, определено с индивидуален трудов договор, в размер на 1,0 на сто за всяка година трудов стаж.

/2/. Допълнително 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. Увеличаването на размера му в последствие се извършва

при навършване на съответния трудов стаж.

/3/. За придобит трудов стаж и професионален опит се зачита стажът, съгласно Наредбата за структурата и организацията на работната заплата приета с ПМС № 4 от 17.01.2007 г.

1. За работници и служители придобитият в друго предприятие трудов стаж до 01.07.2007 г. се зачита изцяло за трудов стаж и професионален опит по смисъла на НСОПЗ, ако той е придобит по трудово правоотношение или на държавна служба.

/4/. Условието, при които се зачита сходния характер на работата, длъжността или професията по ал. 3 се определят по предложение на Синдикатите, съгласно Приложение към този КТД.

/5/. Правото за получаване на това възнаграждение възниква при навършване на 1 /една / година трудов стаж.

Чл. 43. /1/ За продажба на превозни документи само в превозното средство по време на работа, ватманите, шофьорите на тролейбуси и шофьорите на електробуси получават допълнително възнаграждение в размер на 13 % от стойността на продадените превозни документи.

/2/. Допълнителното възнаграждение се начислява във ведомостта за съответния месец.

/3/. Работодателят удържа служебно сумата на неотчетените превозни документи до края на месеца от трудовото възнаграждение и за тях не се начислява допълнително възнаграждение.

Чл. 44. За работа като наставник на водачите на линия да се заплаща допълнително възнаграждение в размер на **4,0%** от минималната работна заплата за дружеството за една смяна.

Чл. 45. Допълнително възнаграждение с постоянен характер е само допълнителното възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит.

ДРУГИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл. 46. За работниците и служителите членове на Синдикалните организации, при които синдикалната работа се изпълнява по време на пътуване до друго населено място в страната или в Чужбина се прилага Наредбата за командировките в страната и чужбина за сметка на Работодателя, в размер до **8 000 /осем хиляди/** лева за всеки Синдикат – страна по КТД.

Тези средства да бъдат използвани и за друга синдикална дейност, като бъдат отчитани със съответните счетоводни документи.

Чл. 47. Работниците и служителите, заети в производства, свързани със специфични условия на труд, получават за сметка на Работодателя добавки по реда установен с чл. 285 от КТ и с Наредба № 11 от 21.12.2005г., съгласно приложение.

Чл. 48. /1/. При престой не по вина на работника или служителя, той има право на брутно трудово възнаграждение.

/2/. Когато при производствена необходимост, по преценка на Работодателя, работникът или служителят е изпълнявал друга работа, той получава трудово възнаграждение за времето на изпълняваната работа, но не по-малко от брутно възнаграждение за основната му работа.

Чл. 49. Награди за изпълнение на важни производствени задачи се изплащат

по ред и начин, определен във Вътрешните правила за организация на работната заплата след съгласуване със Синдикатите, страна по КТД.

Чл. 50. Работодателят и Синдикатите договорят, с оглед на финансово-икономическото състояние на дружеството, изплащане на сумата от 100 /сто/ лв. за стимулиране на работниците и служителите по случай Коледните и Великденските празници.

Чл. 51. Застраховките за служебни пропуски, издавани на работниците и служителите в началото на всяка календарна година да са за сметка на Работодателя.

ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

Чл. 52. /1/. Работник или служител, който е възпрепятстван да се яви на работа поради природни бедствия получава 70% от brutното си трудово възнаграждение за времето, през което е бил възпрепятстван.

/2/. Когато работникът или служителът е взел участие в спасителни работи при природни бедствия, той получава възнаграждение с **30%** увеличение, начислено върху brutното му възнаграждение. Същото се отнася и за изпълнение на доброволчески инициативи в обществена полза, след изготвяне на поименни списъци, одобрени от Работодателя.

Чл. 53. /1/. 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 служителът има право на обезщетение в размер на brutното му трудово възнаграждение, за срок от **2 /два/** месеца.

/2/. При прекратяване на трудовото правоотношение, поради болест (**чл.325, т.9** и **чл.327, т.1** от КТ), работникът или служителът има право на обезщетение в размер на brutното трудово възнаграждение, увеличено с **15%** за срок от два месеца, ако има **5** години трудов стаж и през последните пет години не е получил обезщетение на същото основание.

/3/. При прекратяване на трудовото правоотношение след като работникът или служителът е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, независимо от основанията за прекратяването, той има право на едно от следните обезщетения:

а) в размер на brutното трудово възнаграждение за срок от **ДВА** месеца.

б) в размер на brutното трудово възнаграждение за срок от **ЧЕТИРИ** месеца, ако е работил при същия Работодател през последните от **5** до **10** години.

в) в размер на brutното трудово възнаграждение за срок от **ШЕСТ** месеца, ако е придобил при същия Работодател или в същата група предприятия **10** години трудов стаж през последните 20 години.

г) в размер на brutното трудово възнаграждение за срок от **СЕДЕМ** месеца, ако е работил непрекъснато при същия Работодател през последните най-малко **20 /двадесет/** години, като през този период не са прекратявани трудовите правоотношения.

д) в размер на brutното трудово възнаграждение за срок от **ОСЕМ** месеца, ако е работил непрекъснато при същия Работодател през последните най-малко **25** години, като през този период не са прекратявани трудовите правоотношения.

/4/. От правата по букви **"б"**, **"в"**, **"г"** и **"д"** от предходната алинея се ползват работниците и служителите, включително и щатните синдикални дейци,

работили, поради извършени преобразувания /откриване, закриване, сливане или разделяне/ на предприятия и други обособени структурни звена от съответната дейност в система градски транспорт на софийската община.

/5/. Текстът в ал. 2 не се прилага, когато работникът или служителът е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст.

Чл. 54. /1/. При незаконно уволнение работникът или служителът има право на обезщетение от Работодателя, в размер на brutното му трудово възнаграждение за времето, през което е останал без работа поради това уволнение, но за не повече от 6 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 в размер на brutното му трудово възнаграждение от деня на явяването му в предприятието, до действителното му допускане на работа.

/3/. По предходната алинея 2 виновните длъжностни лица отговарят солидарно за вредите, причинени на дружеството.

Чл. 55. Обезщетенията по чл. 53 и чл. 54 се изплащат от Дружеството.

Раздел: РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ И ОТПУСКИ

РАБОТНО ВРЕМЕ

Чл. 56. Нормалната продължителност на седмичното работно време при 5-дневна работна седмица е 40 часа, с изключение на работещите на длъжности посочени в приложение.

Чл. 57. Нормалната продължителност на работното време през деня при 5-дневна работна седмица е 8 часа. Установява се намалена продължителност на работното време през деня при 5-дневна работна седмица - 7 часа за работещи на длъжности посочени в приложение.

Чл. 58. Нормалната продължителност на седмичното работно време при 5-дневна работна седмица за работници и служители, ненавършили 18 години е 35 часа.

Чл. 59. Нормалната продължителност на работното време през деня при 5-дневна работна седмица за работници и служители, ненавършили 18 години е 7 часа.

Чл. 60. Работното време на ватмани, шофьори на тролейбуси и шофьори на електробуси се изчислява сумирано за срок от 1 месец, а за останалите работници и служители на смени за срок от 3 месеца и се разпределя:

1. За ватмани, шофьори на тролейбуси и шофьори на електробуси – съгласно месечния график и дневния наряд.

2. За останалите работници и служители – съгласно тримесечния график.

3. Графиките да бъдат разработени 7 /седем/ дни преди настъпване на месеца, съответно тримесечието, и изложени на видно място.

Чл. 61. Работното време на водачите на линия е двусменно – започва сутрин от 4.00 часа и завършва до 01.00 часа на следващия ден.

Чл. 62. /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/. Работодателят е длъжен да осигури тонизиращи напитки за ефективно полагане на нощния труд.

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

Чл. 63. Продължителността на извънредния труд през една календарна година за един работник или служител не може да надвишава 300 часа. Този член се прилага в случай, че е постигната договореност в КТД по чл. 516 от КТ.

Чл. 64. Преминаването на непълно работно време се осъществява със съгласието на Синдикатите, съгласно чл. 138а, ал. 1 от Кодекса на труда.

ПОЧИВКИ

Чл. 65. Работодателят и Синдикатите се споразумява за следните почивки:

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. Работодателят осигурява 3 - 48 часови почивки за месеца, от които единият ден да бъде събота или неделя и по изключение 2 – 48 часови почивки.

5. При неподсигуряване на договорените в т.т. 1, 2 и 3 почивки, ако не е по вина на работника, на виновните длъжностни лица се налага санкция, по ред и начин, определен във ВПОРЗ.

6. Работодателят осигурява на работниците и служителите ползването на почивки за храна - половин час.

7. Времето за почивка за храна се определя в дружеството, съгласно Правилника за вътрешния трудов ред.

8. За ватманите, шофьорите на тролейбуси и шофьорите на електробуси времето за почивка от 12 до 29 мин. се осигурява задължително с разписанието за деня и влиза в работното време.

ОТПУСК - ОСНОВЕН И ДОПЪЛНИТЕЛЕН

Чл. 66. Работодателят и Синдикатите се споразумява за:

1. Основен платен годишен отпуск

1.1. за работници и служители с трудов стаж до 20 години – 20 работни

дни.

1.2. за работници и служители с трудов стаж над **20** години – **21** работни дни.

1.3. трудоустроените работници и служители (с трайно намалена работоспособност 50 и над 50 на сто), независимо от трудовия стаж, ползват основен платен годишен отпуск в размер на 26 работни дни.

2. Допълнителен отпуск за работа при специфични условия и рискове за живота и здравето, които не могат да бъдат отстранени и ограничени, независимо от предприетите мерки, се определя на основание "Наредбата за определяне на видовете работи, за които се установява допълнителен платен годишен отпуск." /Приложение/

3. Работа при ненормиран работен ден – от **5** до **12** работни дни.

4. Работодателят се задължава съвместно със Синдикатите да изготвя списъци на работниците и служителите, имащи право на допълнителен отпуск по предходните точки **2** и **3**. /Приложения/

Допълнителният платен годишен отпуск по т. **2** и т. **3** не може да надвишава **12** работни дни.

5. За времето на отпуск по чл. **157**, ал. **1** т. **1**, т. **2** /интервалът между две кръводарявания не може да бъде по-малък от 60 дни/ и т. **3** от Кодекса на труда, работодателят заплаща на работника или служителя възнаграждение съгласно чл. **177** от КТ.

6. Работничка или служителка с две живи деца до **18** годишна възраст има право на **2** работни дни, а работничка или служителка с три или повече живи деца до **18** годишна възраст - на **4** работни дни платен отпуск за всяка календарна година. Този отпуск се ползва, когато работничката или служителката пожелае и не може да се компенсира с парично обезщетение освен при прекратяване на трудовото провоотношение.

6.1. Работничката или служителката има право да ползва отпуска по предходната алинея включително и за календарната година, в която някое или всички деца навършват 18 годишна възраст.

6.2. Ползване на отпуска по този член може да се отлага по реда на член **176** от Кодекса на труда.

Чл. 67. 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 страна по КТД, с изключение на случаите по чл. **173**, ал. **4** от КТ.

Чл. 68. При престой не по вина на работниците и служителите или по други причини, Работодателят няма право да изпраща работниците и служителите в неплатен отпуск без тяхно писмено съгласие за повече от **1** месец.

Чл. 69. Работодателят и Синдикатите страна по КТД се задължават да осигурят възможност за използване на платения годишен отпуск, съгласно чл. **172** и чл. **173** от Кодекса на труда.

Чл. 70. Работодателят се задължава да осигурява на ръководствата на Синдикатите страна по КТД по структурни звена, възможност за осъществяване на синдикална дейност при доказана необходимост.

Раздел: УСЛОВИЯ НА ТРУД, ОХРАНА НА ТРУДА И
ЗАКРИЛА НА РАБОТНАТА СИЛА

Чл. 71. /1/. Работодателят се задължава:

1. Да осигури безопасни и здравословни условия на труд.
2. Да изгради стаи за водачите и санитарно – битови възли на всички крайни станции, където е възможно.
3. Да сключи застраховка за трудова злополука в полза на всички работещи в Дружеството.
4. В случай на накърняване на личните права и физическата неприкосновеност на работниците и служителите, членове на Синдикатите, страна по КТД и присъединилите се към него, при изпълнение на служебните им задължения, да оказва при поискване съдействие в рамките на правомощията си и съобразно действащите закони.

/2/. Работодателят и Синдикатите, страна по КТД, да извършват анализ в края на всяка година на дейността на КУТ и да взимат съвместни решения за усъвършенстването ѝ.

/3/. Работодателят своевременно уведомява Синдикатите в случай на проверка от контролни органи по безопасност и здраве при работа, с оглед участие на синдикалисти, членове на КУТ по въпроси свързани с условията на труд и трудовата медицина.

/4/. Работодателят да настоява пред Столична община за:

1. Поддържане на пътните платна и отреждане на обособени ленти за движение.
2. Да предприеме действия за поддържане маркировката и пътната сигнализация по маршрутите на градския транспорт.
3. Поддържане на осветлението по улиците, които се ползват за гаражна площ на превозни средства, на спирките и спиркостоянките по маршрутните линии.
4. Осигуряване гаражна площ за превозните средства.
5. Крайни станции и санитарни възли, по съществуващи и нови маршрути.

/5/. Да въведе мерки за по-добро съвместяване на трудовия и личен живот, като организира допълнително квалификационно обучение след отпуск по майчинство или бащинство.

/6/. Синдикатите - страна по КТД, да разработят програма, одобрена от Работодателя за подобряване на качеството на трудовия живот, чрез създаване на благоприятна трудова среда, отговорна комуникация, справедливост в оценката и възнаграждението, внимание към потребностите на работника.

Чл. 72. /1/. За подобряване безопасността и здравето на работниците и служителите при работа и ограничаване на риска, да се разработят физиологични режими на труд и почивка по време на работа. Да се приеме програма с мерки целящи ограничаване на риска при извършване на трудовата дейност. /Приложение/

/2/. Съгласно предходния член, Работодателят съвместно със Синдикатите в Дружеството, изготвя инвестиционна програма с конкретни мерки за подобряване на условията на труд за премахване или намаляване до гранични стойности на рисковете за здравето на работниците и служителите, в която определят обекти

/работни места/, на които приоритетно ще се подобрят факторите на работната среда и работния процес. Програмата се обсъжда и приема от КУТ в поделенията, като обезпечаването ѝ със средства е за сметка на Работодателя, при финансова възможност на дружеството.

/3/. При финансова възможност, сключване на договор със здравноосигурителна компания за ползване на медицински услуги.

/4/. При заболяване на работник или служител, вследствие на трудова злополука или професионално заболяване за срок от една година след установяване на заболяването, при необходимост от медицинско обслужване и лекарствени средства, които не са покрити от Националната здравноосигурителна каса, Работодателят осигурява на пострадалия сума в размер до 2500 лв. Условие за изплащане на необходимата сума е представянето на оригинални документи, удостоверяващи заболяването и направените разходи.

/5/. От правата на предходната алинея не се ползва пострадал, който е допринесъл за трудовата злополука, като е допуснал груба небрежност или умишлено е причинил увреждането.

Чл. 73. Да се осигурят:

1. Миешки препарати на работниците и сапун на служителите.

2. Прах за пране.

3. На работещите при температура под плюс **10** градуса – чай, над плюс **30** градуса – по бутилка от литър и половина минерална вода на смяна.

4. Лични предпазни средства, работно и униформено облекло /Приложения/.

4.1. На униформено облекло имат право: водачи на линия; организатор по експлоатация на КДЦ; организатор по експлоатация на линия; организатор по експлоатация - контрол по транспорта; инспектор по БД. Същото е със срок на износване **24** /двадесет и четири/ месеца.

4.2. На освободените, поради пенсиониране или съкращаване, на които е предоставено униформено облекло, специално работно облекло и обувки да не го връщат и да не доплащат остатъчна стойност.

5. При финансова възможност, профилактични средства, съобразно изискванията на медицинската профилактика като:

а/ закупува и предоставя по поделения лекарства за профилактика през есенно-зимния период;

б/ при грипни и други епидемии;

в/ осигурява чистота, хигиена и топлина в работните помещения и превозните средства;

г/ поддържа в изправност стаи за хигиена на жената, умивалните и чешмите за пиене на вода;

д/ поддържа по цехове, участъци, крайни станции и служби, отделни аптечки за първа медицинска помощ, които периодично зарежда с медикаменти и лекарства.

6. Съобразно възможностите на Дружеството за създаване на условия за спорт като превенция на стреса и здравето на работниците, повишаване на мотивираността за работа и подобряване качеството им на живот, Работодателят

определя зони за отдых и спорт. За целта Работодателят предвижда, при финансова възможност, подобряване на съществуващата база и изграждане на нова за различни спортове като фитнес, аеробика, тенис на маса, футбол и други, в т.ч. и осигуряване участия в спортни мероприятия извън работното място.

ЧЛЕНОВЕТЕ НА СИНДИКАТИТЕ И ПРИСЪЕДИНИЛИТЕ СЕ ЗАДЪЛЖАВАТ

Чл. 74. /1/. Да усвояват и спазват инструкциите по здравословни и безопасни условия на труд и ППО.

/2/. Работодателят съвместно със Синдикатите е длъжен да предприеме ефективни мерки за предотвратяване на всички форми на дискриминация /пряка и непряка/, на физически и психосоциален тормоз, както и да гарантира условия на труд, които спомагат за профилактика на работещите от хроничен стрес, физически и психически увреждания на работното място.

Чл. 75. /1/. Членовете на Синдикатите и присъединилите се към КТД се задължават да спазват изготвените от СТМ и утвърдени от Директорите на поделенията графици за провеждането на задължителните периодични профилактични медицински прегледи, като изпълняват указанията и оказват съдействие на компетентните медицински длъжностни лица. Периодичността се определя от СТМ, съобразно действащите нормативни документи за целта.

/2/. Разходите за задължителните периодични профилактични медицински прегледи са за сметка на Работодателя (Дружеството).

/3/. Когато не са проведени профилактични медицински прегледи, хората работещи с видеодисплей, определени с приложение към чл. 73. т. 4. да получават еднократно /в рамките на календарната година/ средства за корекция на зрението след извършен преглед при лекар-специалист по очни болести и надлежно издаден документ, удостоверяващ промяна в състоянието на зрението.

Чл. 76. Синдикатите се задължават да дават съгласие за налагане на санкции на свои членове, които нарушават правилата за здраве и безопасност при работа, ППО и Правилника за вътрешния трудов ред на Дружеството и Правилника за безопасност и здраве при работа.

Чл. 77. Синдикатите страна по КТД да участват в Дисциплинарните комисии по места с право на глас.

Чл. 78. Работодателят осигурява постоянно представителство на Синдикатите при оценките на условията на труд.

СТРАНИТЕ СЕ СПОРАЗУМЯХА:

Чл. 79. В срок до 31 януари всяка календарна година да изготвят списъци на работните места за трудоустроени работници, работни места, които не могат да се заемат от жени, от бременни жени кърмачки, както и от лица ненавършили 18 години.
/Приложение/

Раздел: СОЦИАЛНО - БИТОВО ОБСЛУЖВАНЕ, СОЦИАЛНО ОСИГУРЯВАНЕ И ПОДПОМАГАНЕ

Работодателят се задължава:

Чл. 80. /1/. Да подsigури средства за поевтиняване на храната по 15 лева на ден за действително отработено време по основен трудов договор за пълно или намалено работно време, а за непълно работно време, пропорционално в зависимост от продължителността на работния ден.

/2/. Тези средства се получават от правоимащите и по време на ползване на платен годишен отпуск; отпуск по чл.157, ал.1, т.1, 2 и 3; чл.159 от Кодекса на труда; по време на командировка; за участие в преговорите за сключване на КТД и участие в Съвета за социално сътрудничество.

/3/. На работещите по трудов договор за допълнителен труд като, ватмани, шофьори на тролейбуси или шофьори на електробуси се изплащат средства за поевтиняване на храна по ал. /1/, пропорционално на отработеното време.

Чл. 81. В случай на неотложно лечение, което не се финансира от НЗОК, след съгласуване със служба „Трудова медицина“, при финансова възможност, Работодателят да отпуска средства в размер до 5% от стойността на консумативите, необходими за лечението.

Конкретният размер на средствата се определя от Съвета за социално сътрудничество, след писмено становище на служба „Трудова медицина“.

Чл. 82. /1/. При раждане или осиновяване на дете, да се изплаща на работника/служителя една минимална заплата за страната.

/2/. При смърт на работник или служител, да се изплаща една минимална заплата за страната.

Чл. 83. За деца на работниците и служителите до 14 годишна възраст, да се изплащат по 100 /сто/ лева по случай 1 юни – Деня на детето и Коледа.

Чл. 84. /1/. Не се допуска използването не по предназначение на столове, бюфети, магазини, почивна база.

/2/. Решението за отдаване на такива обекти под наем или аренда да се съгласува със Синдикатите - страна по договора.

/3/. При провеждане на тръжна процедура за отдаване на обекти в рамките на Дружеството и почивните станции на Бяла и Ахтопол да участват представители на Синдикатите, страна по КТД.

Чл. 85. /1/ Съветът за социално сътрудничество да преразгледа и приеме отчетите на постоянно действащата Комисия на Работодателя в дружеството по договорите за отдаване под наем на нежилищни имоти, собственост на дружеството.

/2/. Съветът за социално сътрудничество да се събира на два месеца, а при необходимост – веднага.

СТРАНИТЕ СЕ СПОРАЗУМЯХА:

Чл. 86. /1/. Средствата за социални разходи /надбавки и помощи/ формират аналогична план-сметка в разходите на дружеството. Тези средства се планират ежегодно на база числеността на персонала по длъжностно разписание и договорените с КТД социални плащания.

/2/. Средствата за социални разходи се разходват, съгласно план-сметката, като се съгласуват със Синдикатите – страна по договора.

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

/4/. В Съвета за социално сътрудничество участват страните подписали КТД.

Раздел: ТРУДОВИ СПОРОВЕ

Работодателят се задължава:

Чл. 87. Да предоставя всички необходими документи на Синдикатите страна по КТД, при възникнали спорове по трудовите правоотношения.

Чл. 88. Да взема решения по молби, жалби, сигнали и предложения на ръководствата на Синдикатите - страна по КТД по възникнали трудови спорове в определените, съгласно нормативните документи срокове, и спорове по приложение на клаузите на КТД в срок от **10** работни дни от датата на внасяне.

СТРАНИТЕ СЕ СПОРАЗУМЯХА:

Чл. 89. /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. При непостигане на съгласие, спора се внася за разглеждане в Комисията по транспорта за социално сътрудничество към Столична община /когато е от нейната компетентност/ или по съдебен ред.

Чл. 90. Всички спорове, възникнали между Работодателя и членовете на Синдикатите по трудови и осигурителни правоотношения и по жизненото равнище се определят като трудови спорове.

Чл. 91. Страните по Колективните трудови спорове са:

1. от една страна - членовете на Синдикатите, представлявани от техните синдикални ръководства, страна по КТД.

2. от друга страна - Работодателят.

Чл. 92. За решаване на възникнал трудов спор, всяка една от страните може да потърси съдействие от Столична община, Синдикалните централи или друга инстанция, компетентна по възникналия трудов спор.

Чл. 93. 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 за провеждане на преговорите, които трябва да приключат в **14** дневен срок, като страните могат да се споразумеят и за неговото удължаване.

Чл. 94. При провеждане на преговори задължително се води протокол.

Чл. 95. Когато преговорите по колективния трудов спор завършат със споразумение, то е задължително за страните и подлежи на незабавно изпълнение.

Чл. 96. За решаване на възникнал колективен трудов спор всяка една от страните може да потърси съдействие от съответните синдикални и работодателски организации и/или Националния институт за помирение и арбитраж.

Чл. 97. При непостигане на споразумение по възникнал колективен трудов спор, страните действат в съответствие със Закона за уреждане на колективните трудови спорове /ЗУКТС/, като работниците и служителите могат да пристъпват към символични и/или ефективни стачни действия.

Чл. 98. Всички индивидуални и колективни трудови спорове, между членовете на Синдикатите страна по КТД, присъединилите се и Работодателя се разрешават чрез преговори на базата на КТ, КТД и други нормативни актове, а при непостигане на споразумение, по съдебен ред.

Раздел: УСЛОВИЯ ЗА РАЗВИТИЕ НА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ

Работодателят се задължава:

Чл. 99. В съответствие с Кодекса на труда, да предоставя безвъзмездно на Синдикатите, необходимите помещения, обзавеждане и материали за осъществяване на синдикална дейност.

Чл. 100. Да предоставя обратна информация за извършена по сигнал на Синдикатите - *страна по КТД* проверка, в **7 /седем/** дневен срок от приключването на същата.

Чл. 101. След предварително съгласуване Работодателят да осигурява при необходимост в рамките на работното време, по **2** часа месечно, за провеждане на събрания и други синдикални мероприятия, без да се нарушава трудовия процес.

Чл. 102. Във всички поделения на Дружеството, по искане на Синдикатите-*страна по КТД*, да посочи постоянно място за поставяне на информационни материали, свързани със синдикалната дейност.

Чл. 103. Работодателят се задължава чрез финансовите служби да събира в размер, установен от Синдикатите страна по КТД и дадено лично съгласие на синдикалния член, месечен членски внос по ведомост.

СТРАНИТЕ СЕ СПОРАЗУМЯХА:

Чл. 104. Работещите в Дружеството лица на щатна изборна длъжност в ръководствата на Синдикатите, да ползват карта за безплатно пътуване в превозните средства на градския транспорт.

Чл. 105. Лицата, които са заемали щатна изборна длъжност в ръководството на Синдикатите, когато бъдат освободени от нея се назначават на заеманата преди избора длъжност, а ако тя е съкратена - с тяхно съгласие на друга равностойна длъжност, съобразно тяхното образование и квалификация.

РАЗДЕЛ: РАВЕНСТВО МЕЖДУ ПОЛОВЕТЕ, ЗАЩИТА ОТ НАСИЛИЕ НА РАБОТНОТО МЯСТО

Чл. 106. Работодателят гарантира прилагането на принципа на равнопоставеност на половете по отношение на заплащане на труда, достъпа до обучение и кариерно развитие.

Чл. 107. Работодателят предприема ефективни мерки за предотвратяване на физически и психически тормоз на работното място.

Чл. 108. Работодателят се задължава да води политика на нулева толерантност спрямо насилието на работното място в различните му проявления - физическо, психическо и сексуално.

Чл. 109. В случай на тормоз и насилие Работодателят предприема следните действия:

1. Незабавно вътрешно разследване и безпристрастно изслушване на страните.
2. Водене на статистика.
3. Търсене на обратна информация в случаите на насилие от трета страна.
4. Вземане на адекватни дисциплинарни мерки по отношение на извършителите, в случай, че те са работници или служители в Дружеството.

ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1. Настоящият Колективен трудов договор влиза в сила от **04.12.2024 година** със срок на действие 2 /две/ години.

§ 2. Член 35 влиза в сила от 01.10.2024 г. съгласно Решение № 623 от 28.11.2024 г. на Столичен общински съвет.

§ 3. Член 83 влиза в сила от 01.01.2025 година.

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

§ 5. Тълкувание и контрол върху изпълнението на настоящия КТД се осъществява от СЪВЕТА ЗА СОЦИАЛНО СЪТРУДНИЧЕСТВО на "СТОЛИЧЕН ЕЛЕКТРОТРАНСПОРТ" ЕАД.

§ 6. При промяна на Работодателя, КТД запазва силата си.

§ 7. 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.

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

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

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

§ 11. "Ръководство на синдикалната организация" е ръководството на Синдикатите по смисъла на Устава на ФТС към КНСБ и на ФТР "Подкрепа".

§ 12. Цитираните в текста приложения, вътрешни правила за работна заплата и правилникът за вътрешния трудов ред, както и всички други правилници и наредби, които се отнасят до трудовите отношения, да бъдат неразделна част от настоящия КТД.

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

§ 14. Настоящият КТД е отпечатан в 4 еднакви екземпляра - по един за всяка от страните, и един за районната инспекция по труда.

§ 15. В срок до 10 дни от подписването на КТД, страните се задължават да внесат писмено заявление в районната инспекция по труда, за вписването му в специалния регистър.

ЗА СИНДИКАТИТЕ :

**ПРЕДСЕДАТЕЛ НА СИНДИКАТ
“ЕЛЕКТРОТРАНСПОРТ” НА ФТС – КНСБ
В “СТОЛИЧЕН
ЕЛЕКТРОТРАНСПОРТ” ЕАД:**


/ Е. Иванова /

ЗА РАБОТОДАТЕЛЯ:

“СТОЛИЧЕН ЕЛЕКТРОТРАНСПОРТ” ЕАД

ИЗПЪЛНИТЕЛЕН ДИРЕКТОР:


/ инж. Е. Ганчев /

**ПРЕДСЕДАТЕЛ НА СЪВЕТА
ДИРЕКТОРИТЕ:**

/ Г. Аврамов /

**ПРЕДСЕДАТЕЛ НА СИНДИКАЛНА
СЕКЦИЯ НА ФТР “ПОДКРЕПА” В
“СТОЛИЧЕН ЕЛЕКТРОТРАНСПОРТ” ЕАД**


/ Г. Панайотов /