

КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

на „СТОЛИЧЕН АВТОТРАНСПОРТ" ЕАД

за периода 01.06.2025 г. – 01.06.2027 г.

София, 2025 г.

Днес, 02.06.2025 година, в град София, на основание на Протоколи с номера: № 1/21.11.2024 г.; № 2/27.11.2024 г.; № 3/05.12.2024 г.; № 4/16.12.2024 г.; № 5/231.12.2024г. № 6/08.01.2025 г.; № 7/20.01.2025 г.; № 8/14.03.2025 г.; № 9/04.04.2025 г.; № 10/16.04.2025 г.; № 11/25.04.2025 г.; № 12/07.05.2025 г.; № 13/20.05.2025 г. и № 14/0...06.2025 г. от проведените заседания на работните групи на Работодателя и Синдикалните организации - страна по КТД,

между:

„СТОЛИЧЕН АВТОТРАНСПОРТ“- ЕАД, представляван от СТИЛЯН ЙОРДАНОВ МАНОЛОВ - Изпълнителен директор, и ЛЪЧЕЗАР ВЛАДИМИРОВ ПЕКОВ – Председател на Съвета на Директорите,

и

СИНДИКАТ „АВТОТРАНСПОРТ“ - ФТС - КНСБ, представляван от ВЛАДИМИР РАНГЕЛОВ ЦВЕТАНОВ - Председател,

и

СИНДИКАЛНА ОРГАНИЗАЦИЯ НА ФТР „ПОДКРЕПА” В „СТОЛИЧЕН АВТОТРАНСПОРТ“ ЕАД, представляван от ГЕОРГИ ЖЕЛЕВ ЖЕЛЕВ – Председател,

се подписа настоящия Колективен трудов договор.

ПРЕДМЕТ И ЦЕЛ НА КОЛЕКТИВНИЯ ТРУДОВ ДОГОВОР

І. Раздел: ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. Колективният трудов договор /КТД/ 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. 2. С КТД се конкретизират трудовите, осигурителните, социалните отношения и въпросите на жизненото равнище, 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, 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 се по съответния ред.

Чл. 5. Разпоредби и актове на Работодателя, противоречащи на трудовото законодателство, както и такива, които противоречат на 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.

II. Раздел: РЕД И УСЛОВИЯ ЗА ПРИСЪЕДИНЯВАНЕ НА РАБОТНИЦИТЕ И СЛУЖИТЕЛИТЕ

Чл. 7. /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 за присъединяване се изразява изрично писмено желание да се заплащат ежемесечни вноски в размер на 1% от нетното месечно възнаграждение за срока на действие на КТД, която сума да се удържа по разплащателна ведомост.

/3/ Постъпилите заявления се завеждат в регистър към КТД. Регистърът се води от Работодателя чрез служби "Персонал и администрация" по подразделения и отдел „Човешки ресурси" - ЦУ.

/4/ Уведомяването на синдикалните организации, страна по КТД, за присъединилите се работници и служители става писмено, като Работодателя им предоставя при поискване копие от подадените заявления.

Синдикалните организации уведомяват ежемесечно писмено Работодателя за преустановилите членството си работници и служители.

/5/ Действието на КТД за присъединилия се работник или служител започва от момента на регистриране на подаденото заявление при Работодателя в служба "Персонал и администрация" и отдел „Човешки ресурси" - ЦУ.

/6/ Членовете на синдикалните организации, страни по КТД, и присъединилите се ползват всички договорености по КТД.

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

/8/ Събраните средства от присъединителните вноски се заделят в отделна банкова сметка и разходването им се извършва съгласно Правилник, приет от Съвета за социално сътрудничество на Дружеството, с участието на директорите на подразделенията и представители на присъединилите се от всяко подразделение.

/9/ Техническият секретар на ССС има право да дава информация за отпуснати помощи от присъединителните вноски на присъединилите се по КТД при поискване.

III. Раздел: ТРУДОВА ЗАЕТОСТ, КВАЛИФИКАЦИЯ И ПРЕКВАЛИФИКАЦИЯ

Чл. 8. Работодателят следва да осигури технически съоръжения, материали, горива и ел.енергия, достатъчни за нормалното изпълнение на трудовите задължения на работниците и служителите, при които за законоустановеното работно време те да заработят договорените си индивидуални трудови възнаграждения.

Чл. 9. Работодателят следва да предоставя периодично писмена информация за:

- (1) Годишната икономическа рамка на Дружеството.

(2) На 6 /шест/ месеца - за изпълнението на транспортната задача, икономическото и финансово състояние на Дружеството.

(3) На 3 /три/ месеца - отчета за изразходваните средства за работна заплата по елементи.

Чл. 10. Заемането на длъжности в Дружеството става при спазване на условията и изискванията за образование, професионална квалификация, правоспособност и професионален опит, определени в длъжностната характеристика за съответната длъжност.

Чл. 11. Работодателят се ангажира да подходи с особено внимание за професионалната квалификация и преквалификация на персонала при внедряване на нова техника в Дружеството.

IV. Раздел: СИНДИКАЛНА ЗАЩИТА

V. Раздел: ОСНОВНИ ЗАДЪЛЖЕНИЯ НА СТРАНИТЕ

Чл. 12. /1/ В случаите на чл. 328, ал. 1, т. 2, т. 3, т. 5 и т. 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 на синдикат, страна по този КТД, в предприятието на териториален, отраслов или национален ръководен избран синдикален орган, през времето, докато заема съответната синдикална длъжност и до 6 /шест/ месеца след освобождаването му, само с предварителното съгласие на синдикален орган, определен с решение на централното ръководство на съответната синдикална организация.

/2/ За останалите работници и служители - членове на синдикалните организации страна по този КТД, и само когато се извършва задължителен подбор по чл.329 от КТ при съкращаване на щата или намаляване обема на работа, Работодателят изисква писмено становище от съответното синдикално ръководство. Писменото становище се предоставя в тридневен срок от поискването му. Тази процедура се прилага само за синдикални членове, имащи редовно членство в съответната синдикална организация, страна по този КТД, най-малко шест месеца преди започване на съкращението и/или уволнението. Редовността на членството се установява със служебна бележка и документ за редовно внесен членски внос, подписан от съответния председател на синдикалната организация.

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

/4/ Договореностите и процедурите по предходните алинеи не се прилагат за работници и служители - присъединили се към КТД в предприятието, както и за членове на други синдикални организации в предприятието и за членове на други синдикални ръководства на синдикати, които не са страна по този КТД.

Чл. 13. /1/ При закриване на част от предприятието, както и при съкращаване на щата или намаляване на 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 тези, които имат по-висока квалификация и работят

по-добре.

/2/ В комисиите, извършващи подбора, могат да вземат участие Синдикатите, страна по КТД, с до един свой представител в съответната комисия, който изразява консултативно становище за подбора и оценяването на работниците и служителите, участващи в подбора. Правото си на подбор Работодателят упражнява едностранно и независимо, по своя преценка.

Чл. 14. /1/ Членовете на Синдикатите и присъединилите се към КТД работници и служители се задължават да изпълняват служебните си задължения в съответствие с изискванията на чл.126 от Кодекса на труда, Закона за движение по пътищата и Правилника за прилагането му, както и другите задължения по нормативни актове, характеристиката на изпълняваната работа, както и да изпълняват заповедите, да спазват инструкциите и указанията на ръководителите си, освен в случаите на чл. 283 от КТ.

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

Чл. 15. Членовете на Синдикатите и присъединилите се към КТД работници и служители, при производствена необходимост и въвеждане на нови технологии следва да участват в курсове за повишаване на квалификацията си, съгласно чл. 228 а и чл. 228 б от Кодекса на труда.

Чл. 16. Работодателят се ангажира да полага усилия:

1. Да реализира социално отговорното поведение при реструктуриране и модернизиране на Дружеството и управлението, чрез ефективни форми на информиране и консултиране.

2. 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 заетостта и социалните партньори.

3. При промяна на работодателя по чл. 123 и 123а от КТ, в резултат на преустройство и структурни промени или при отдаване под наем, аренда или концесия най-малко два месеца преди работниците или служителите да бъдат засегнати от промяната да представи информация на Синдикатите - страна по КТД - относно предвижданата промяна, причините за нея, възможните последици от промяната за работниците или служителите и предвижданите мерки.

4. В случаите, когато някой от работодателите (прехвърлител или приобретател) предвижда мерки относно запазване на персонала или неговата преквалификация, преди извършване на промяната, работодателят провежда своевременно консултации и полага усилия за постигане на споразумение със Синдикатите, страна по КТД, относно тези мерки.

5. За допълнително мотивиране и стимулиране на заслужилите работници и служители, предложенията се разглеждат от ССС, след предложение на поощрителните

комисии в поделенията.

6. Да повишава ролята и ефективността на социалния диалог и обвързва провежданите промени, както с интересите на Дружеството, така и с тези на работещите в него.

7. Да предприема действия за подпомагане опазването на околната среда, енергийната ефективност, предотвратяване на замърсяването, минимизиране на отпадъците и рециклирането им.

Чл. 17. Работодателят обявява на видно място свободните работни места и изискванията за заемането им.

Чл. 18. При извършване на структурни промени в „Столичен автотранспорт“ ЕАД безсрочен трудов договор не може да става срочен.

Чл. 19. При разкриване на нови работни места и наемане на работници и служители при равни други условия, Работодателят да предпочита бивш работник или служител с едностранно прекратен, но не по негова вина, трудов договор.

Чл. 20. При разкриване на нови работни места, Работодателят може да наема и кандидати от персонала на Дружеството, ако отговарят на изискванията за заемането на определеното работно място, при равни други условия.

Чл. 21. /1/ Работниците и служителите, които са в трудово-правно отношение с Дружеството не могат да извършват стопанска дейност нито за своя, нито за чужда сметка в пределите на осъществявания от Дружеството предмет на дейност.

/2/ Работниците и служителите, които са в трудово-правно отношение с Дружеството не могат безвъзмездно да използват ресурса на предприятието за лични цели.

/3/ Длъжностните лица от 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.

VI. Раздел: РАБОТНА ЗАПЛАТА

/месечна, начална работни заплати, фиксирана работна заплата, допълнителни възнаграждения, други възнаграждения, обезщетения/

Чл. 22. Страните по този КТД се споразумяха минималната, началната и основна работна заплата в "Столичен автотранспорт" ЕАД да бъдат, както следва:

/1/ Минималният размер на работната заплата за Дружеството е равен на минималната работна заплата за страната, съгласно закона за бюджета и съответната часова ставка.

/2/ Началната основна месечна заплата за Дружеството е в размер на минималната

работна заплата за страната.

Чл. 23. Съществуващите длъжностни наименования по групи, професии по НКП и категории персонал и началните заплати са посочени в Приложение № 1 към КТД.

Чл. 24. /1/ Механизмът за оценяване на резултатите от труда и заработване на brutната работна заплата се конкретизира с Вътрешните правила за работната заплата /ВПРЗ/ на Дружеството.

/2/ При изготвяне на всички вътрешни правилници и инструкции, които се отнасят до трудови взаимоотношения Работодателят задължително кани да участват Синдикатите в Дружеството.

/3/ Договорените индивидуални основни работни заплати се заработват, като се обвързват с резултатите от труда.

Чл. 25. /1/ При недостиг на средства или забавяне на плащането на работната заплата по вина на Работодателя, индивидуалната работна заплата по трудов договор се изплаща в размер на 60% от brutното трудово възнаграждение, но не по-малко от размера на 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. 26. При несъгласие с определената основна месечна заплата, синдикалните членове и присъединилите се към КТД работници и служители се ползват с право на допълнително разглеждане след подадено заявление към Съвета за социално сътрудничество.

Чл. 27. Определените с този КТД минимална, начални и основни заплати, се увеличават по договореност между страните.

Чл. 28. Трудовите възнаграждения се изплащат, както следва:

- аванс от 10-то до 15-то число на текущия месец;
- заплата от 25-то до 30-то число на следващия месец след текущия.

VII. Раздел: ДОПЪЛНИТЕЛНИ И ДРУГИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ. ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

Чл. 29. За всеки отработен нощен час или част от него, се заплаща допълнително трудово възнаграждение в размер на 60 % от минималната часова работна заплата на Дружеството.

Чл. 30. 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. 31. /1/ Положеният извънреден труд се заплаща с увеличение от:

1. 60% - за работа през работни дни;
2. 80% - за работа през почивни дни;
3. 110% - за работа през дните на официални празници.
4. 70% - за работа при сумарно изчисляване на работното време.

/2/ Увеличението по предходната алинея се изчислява на базата на основната работна заплата и допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер по индивидуалния трудов договор на работника или служителя.

/3/ При прекратяване на трудовото правоотношение с работника или служителя преди компенсиране на удълженото работно време по реда на чл. 136а, ал. 1, 2, 3 и 4 от КТ, разликата до нормалния работен ден се заплаща като извънреден труд.

/4/ 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. 32. /1/ За положения извънреден труд от работещи на ненормиран работен ден в работни дни, не се заплаща трудово възнаграждение /чл. 263 от КТ/.

/2/ За положения извънреден труд от работещи на ненормирано работно време през дните на седмичната почивка и официални празници се заплаща трудово възнаграждение в размерите, определени по чл.31, ал. 1, т. 2, и ал. 2 и чл. 34 от този КТД.

Чл. 33. За работа през дните на официални празници, независимо дали представлява извънреден труд или не, на работника или служителя се заплаща 210 % от трудовото възнаграждение, определено с индивидуалния трудов договор.

Чл. 34. /1/ За придобит трудов стаж и професионален опит на работниците и служителите се заплаща допълнително месечно възнаграждение в размер на 1,1 % върху основното трудово възнаграждение, определено по индивидуален трудов договор, за всяка година трудов стаж. Увеличението се извършва служебно при навършване на съответния трудов стаж.

/2/ Правото за получаване на това възнаграждение възниква при навършване на трудов стаж от една година. На постъпилите на работа след 01.07.2007 г., които имат трудов стаж, придобит в държава, която не е членка на ЕС и с която България няма сключен международен договор за признаване на трудов стаж, ще се заплаща допълнително месечно възнаграждение, ако трудовият стаж, придобит в тази трета държава е на същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия.

Чл. 35. За работа с прекъсване от 2 /два/ и повече часа, на водачите се заплаща допълнително трудово възнаграждение в размер на 10% от минималната работна заплата по този КТД.

Чл. 36. За работниците и служителите, при които служебната работа се изпълнява по време на пътуване до друго населено място се прилага Наредбата за командировките в страната и Наредбата за служебните командировки на шофьори и стюардеси при международни автомобилни превози на товари и пътници в чужбина.

Чл. 37./1/ При престой не по вина на работника или служителя, Работодателят изплаща пълното му трудово възнаграждение, съгласно чл. 267 от КТ.

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

/3/ При неосигуряване на норменото работно време на водачите с месечния график, т.е. не по тяхна вина, Работодателят изплаща пълното трудово възнаграждение, съгласно чл. 267 от Кодекса на труда.

Чл. 38. Допълнителното трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда се заплаща месечно на всички категории работници и служители, като се определя от изпълнението на показателите и условията по Приложение № 2, Приложение № 3 и отработените дни. Допълнителното трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда е с непостоянен характер.

Чл.39./1/ На водачите на автобуси, въз основа на въведената бонусна система, се заплаща допълнително трудово възнаграждение за километричен пробег, определено на база реално изминати километри от водача по конкретна линия. Това възнаграждение е с непостоянен характер. По смисъла на настоящата алинея:

1. „Реално изминат пробег“ е пробег, 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 автотранспорт“ ЕАД се определят 3 /три/ категории линии според тежестта им: 1 – лека, 2 - средна, 3 - тежка, съгласно Приложение № 1 към Решение на работната група, назначена със заповед № СОА24-РД91-224/03.07.2024 г. на кмета на Столична община.

3. Определянето на километричния пробег за най-тежката категория - 3-та е обвързано с минималната работна заплата /МРЗ/ за страната, като стойността на километричния пробег за категория 3-та в дружеството е 0,013% от МРЗ за страната.

4. Разликата в заплащането между категориите е в размер на 100% между всяка (3-та категория = X; 2-ра категория = X:2; 1-ва категория = X:4). При настъпила промяна в заплащането на категория 3-та се променя пропорционално и заплащането за 2-ра и 1-ва категория.

5. Методиката за изчисляване на размера на бонуса за всеки отделен служител е определена в Приложение № 3А.

/2/ На всички останали категории работници и служители се изплаща допълнително

трудова възнаграждение, като стойността на бонуса е пряко обвързана със средния бонус на водачите за километричен пробег и е определен на 100% от средния бонус на водачите за километричен пробег, във връзка с Решение № 623/28.11.2024 г. на Столичен общински съвет. 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.

/3/ Водачите по автобусни линии № № 61, 66, 69 и 70, както и по автобусна линия № 63, но само за курсовете, изпълнявани до спирка „Златните мостове“, имат право на допълнително трудово възнаграждение за полагане на труд по която и да е от горепосочените автобусни линии в размер на 2% от МРЗ за страната. Това възнаграждение е с непостоянен характер, като се заплаща месечно, в зависимост от броя на действително отработените дни по съответните линии - Приложение № 13.

Чл. 40. Допълнително възнаграждение:

1. За организация и контрол за качественото и срочно изпълнение на извършената работа в сервизните бригади /бригадирски/ в размер на 150 лв. месечно.

2. За изпълнение на поръчки за външни клиенти (сервизни и ГТП) работниците и служителите възнаграждението да бъде в размер на 30% от нетната стойност на положения труд, утвърдена от Работодателя. Сумата се разпределя пропорционално на работниците и служителите, извършили услугата съобразно отработените часове и дни.

3. Допълнителното трудово възнаграждение за продажба на превозни документи /карта за еднократно пътуване/ от водачите е 15% от стойността им.

4. Допълнителното материално стимулиране за работници и служители без: отпуск по болест, неявяване на работа без уважителни причини, явяване на работа в нетрезво състояние или под въздействие на упойващи вещества, за всяко четиримесечие в годината е в размер на 30% от МРЗ за страната.

Чл. 41. Награди за изпълнение на важни производствени задачи се заплащат по ред и начин, определени във ВПРЗ.

ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

Чл. 42. /1/ Работник или служител, който е възпрепятстван да се яви на работа поради обстоятелства, представляващи непреодолима сила /форс мажор/, като природни бедствия (земетресения, наводнения, пожари), обществени безредици, граждански вълнения, бунтове и тероризъм, получава 70% от brutното си възнаграждение за времето, през което е бил възпрепятстван.

/2/ Когато работникът или служителят е взел участие в спасителни работи при бедствие, той получава възнаграждение с 30% увеличение, начислено върху brutното му възнаграждение.

Чл. 43. /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 служителят има право на обезщетение в размер на brutното му трудово възнаграждение, за времето през което е останал без работа, но не повече от 2 /два/ месеца.

/1.а/ За работещите при същия Работодател, с трудов стаж над 20 /двадесет/ години, обезщетенията са за 3/три/ месеца.

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

/3/ 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, както следва:

а/ в размер на brutното трудово възнаграждение за срок от 2 /два/ месеца;

б/ в размер на brutното трудово възнаграждение за срок от 4 /четири/ месеца, ако е работил при същия Работодател от 5 /пет/ до 10 /десет/ години;

в/ в размер на brutното трудово възнаграждение за срок от 6 /шест/ месеца, ако е придобил при същия работодател или в същата група предприятия 10 /десет/ години трудов стаж през последните 20 /двадесет/ години.

г/ в размер на brutното трудово възнаграждение за срок от 7 /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 10 /десет/ месеца, ако е работил непрекъснато при същия Работодател през последните най-малко 30 /тридесет/ години, като през този период не са прекратявани трудовите правоотношения.

/4/ От правата по ал.1.а и букви „б“, „в“, „г“ и „д“ от предходната алинея се ползват работниците и служителите, включително и щатните синдикални дейци, работили в преобразувани, откривани, закривани, сливани или разделяни предприятия и други обособени структурни звена в системата на МГТ със 100% общинско участие.

Чл. 44. Застраховките за служебни пропуски, издавани на работниците и служителите в началото на всяка календарна година да са за сметка на Работодателя.

Чл. 45. Обезщетенията по чл. 42 и чл. 43 се изплащат от Дружеството.

VIII. Раздел: РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ И ОТПУСКИ

Чл. 46. Нормалната продължителност на седмичното работно време при 5-дневна работна седмица е 40 часа.

Чл. 47. Нормалната продължителност на работното време през деня при 5-дневна работна седмица е 8 часа.

Чл. 48. Нормалната продължителност на седмичното работно време при 5-дневна работна седмица за работници и служители, ненавършили 18 години е 35 часа.

Чл. 49. Нормалната продължителност на работното време през деня при 5-дневна работна седмица за работници и служители, ненавършили 18 години е 7 часа.

Чл. 50. Договори за работа на намалено работно време се сключват при условията на чл. 137 от Кодекса на труда.

Чл. 51./1/ Работното време на водачите се изчислява сумарно за срок от /1/ един месец, за сервизните и други работници на смени - сумарно за срок от /3/ три месеца, и за оператор парни и водогрейни съоръжения - сумарно за срок от /4/ месеца, като се разпределя:

1. За водачите - съгласно месечния график и дневния наряд.
2. За сервизните и други работници - съгласно тримесечния график.
3. Оператор парни и водогрейни съоръжения съгласно /4/ месечния график.

/2/ Графиките се разработват най-късно 7 /седем/ дни преди настъпване на месеца, съответно тримесечие или четиримесечие и се поставят на определено за целта видно място.

Чл. 52. /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 ободряващи напитки и други облекчаващи условия 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. 3, т. 4 и т. 5 на същата алинея.

Чл. 53. Въвеждането на непълно работно време от Работодателя се осъществява при условията на чл. 138а от КТ, след предварително съгласуване със Синдикатите, страна по КТД.

ПОЧИВКИ

Чл. 54. Работодателят и Синдикатите се споразумяха за следните почивки:

1. Работодателят осигурява междудневна почивка не по-малка от 12 часа непрекъснато
2. За работещите по график, при сумарно отчитане на работното време, се осигурява най-малко 36 часа непрекъсната седмична почивка при промяна на смените, съгласно чл.153 ал. 2 и ал. 3 от КТ.
3. Работодателят осигурява седмична почивка на водачите не по-късно от 7-ия ден.
4. Работодателят осигурява не по-малко от две 48-часови почивки за месеца, от които единият ден да бъде събота или неделя от първа за втора смяна.
5. Работодателят осигурява на работниците и служителите ползването на почивка за храна - половин час.
6. Времето за почивка за храна се определя със заповед на Работодателя.
7. За водачите времето за почивка от 30 мин. се осигурява задължително с разписанието за деня и влиза в работното му време.
8. Работодателят осигурява спазване на физиологичния режим на работа и почивка, на основание ЗБУТ и Наредба № 15/31.05.1999 година.

ОТПУСК - ОСНОВЕН И ДОПЪЛНИТЕЛЕН

Чл. 55. Работодателят и Синдикатите се споразумяха за:

1. Основен платен годишен отпуск:
 - 1.1. За работници и служители - 22 работни дни;
 - 1.2. За сервизни работници – 33 работни дни, а тези от тях, които имат право на допълнителен платен годишен отпуск по чл. 156, ал. 1, т. 1 от КТ, основният платен годишен отпуск е в размер на 28 работни дни;
 - 1.3. За водачи - 22 дни;
 - 1.4. За диспечер, ТС/ВДП и автоколона в поделенията - 25 работни дни, а за диспечери в ЦКК - 23 работни дни;
 - 1.5. За механик, гараж за ТС - 27 работни дни;
 - 1.6. За работник поддръжка на гаражни ИГС, инженер-енергетик и електрошлосер ЕМД - 28 работни дни.
2. Допълнителен платен годишен отпуск за:
 - 2.1. Работа при специфични условия и рискове за живота и здравето, които не могат да бъдат отстранени, ограничени или намалени, независимо от предприетите мерки - не по-малко от 5 работни дни.
 - 2.2. Работа при ненормиран работен ден - от 5 до 12 работни дни.
 - 2.3 Работодателят се задължава да изготвя списък на работниците и служителите, имащи право на допълнителен платен годишен отпуск по предходните точки

/т. 2.1 и т. 2.2/ след предварителни консултации със Синдикатите, страна по КТД, Служба трудова медицина и КУТ и в съответствие с оценката на риска. Списъците представляват Приложение № 4 и Приложение № 5 към КТД.

3. За времето на отпуск по чл. 157, ал. 1, т. 1., т. 2 и т. 3 Работодателят заплаща на работника или служителя възнаграждение съгласно чл. 177 от КТ.

4. Работничка или служителка с едно живо дете до 18-годишна възраст има право на допълнителен платен годишен отпуск от 1 работен ден. Работничка или служителка с две живи деца до 18-годишна възраст има право на 2 работни дни. Работничка или служителка с три 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 правоотношение.

4.1. Работничката или служителката има право да ползва отпуска по т. 4 включително и за календарната година, в която някое или всички деца навършат 18-годишна възраст.

5. Ползване на отпуските по този член може да се отлага по реда на чл. 176 от КТ.

Чл. 56. Работодателят се задължава да не преминава към принудително изпращане в отпуск на членове 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 случаите по чл. 173, ал. 4 от КТ.

Чл. 57. 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.

IX. Раздел: ЗДРАВΟΣЛОВНИ И БЕЗОПАСНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД

Чл. 58./1/ Работодателят се задължава:

1. Да осигури безопасни и здравословни условия на труд.
2. Да положи усилия за допълнително здравно застраховане на всички работници и служители за сметка на Дружеството до определени лимити.
3. Да положи усилия за сключване на застраховка за трудова злополука и смърт в полза на водачите и сервизните работници.
4. В случай на накърняване на личните права и физическата неприкосновеност на работниците и служителите, членове на Синдикатите, страна по този договор, и на присъединилите се към него, при изпълнение на служебните им задължения, да оказва при поискване съдействие в рамките на правомощията си и съобразно действащите закони.
5. Да въведе мерки за по-добро съвместяване на трудовия и личен живот, като:
- прилага гъвкави форми на организация на работното време за бременни жени и

родители с деца до 3-годишна възраст;

- организира допълнително квалификационно обучение след отпуск по майчинство или бащинство и да подкрепя кариерното им развитие, и др.

/2/ Да настоява пред Столична община за:

1. Поддържане на пътните платна, отреждане на обособени ленти за движение и видеонаблюдението им.

2. Предприемане на действия за поддържане маркировката и пътната сигнализация по маршрутите на градския транспорт.

3. Поддържане на осветлението по улиците, използвани от МГТ, на спирките и спиркостоянките по маршрутните линии.

4. Да не се допуска откриването на маршрутна линия без да е изграден санитарно-битов възел и да бъде осигурено поддържането му, както и поддържането на съществуващите такива по регулярни линии.

5. Да контролира изпълнението на програмите за подобряване организацията и безопасността на работа на експлоатационните поделения на „Столичен Автотранспорт“ ЕАД.

6. При изготвяне на ускорени маршрутни разписания да бъде съобразено фактическото състояние на пътната настилка и трафика в столицата.

Чл. 59. /1/. Работодателят се задължава да изготви, чрез своите служби по ТМ и УРОК оценката на риска за безопасността и здравето на работещите в дружеството, съгласно разпоредбите на ЗЗБУТ (чл. 16 ал.1 и ал.2) и Наредба № 5 на МТСП и МЗ за реда, начина и периодичността на извършване на оценката на риска.

/2/ Въз основа на оценката на професионалния риск, след обсъждане в КУТ, да се изготви и утвърди Програма за управление на риска.

/3/ Работодателят, чрез своите служби по УРОК и ТМ, извършва мониторинг на оценените професионални рискове и при промяна актуализира оценката и програмата за управление на риска.

/4/ Данните от оценката и мониторинга на риска се обсъждат в КУТ съвместно със синдикалните представители.

Чл. 60. Работодателят се задължава да осигурява:

1. миещи препарати на работниците и служителите.
2. прах за пране в случай, че не е организирано прането на работно облекло.
3. на работещите нощна смяна - тонизиращи напитки.
4. на водачите през есенно-зимния период от 21.12. до 21.03. - чай, а през летния от 22.06. до 22.09. - минерална, трапезна или изворна вода.

5. на работещите в сервизните помещения, административните сгради и диспечерски пунктове - диспенсери с вода.

6. лични предпазни средства, работно, специално и униформено облекло, съгласно Наредба за безплатно работно и униформено облекло, приета с ПМС № 10/20.01.2011 г.

/обн. ДВ, бр. 9 от 28.01.2011 г./ - Приложение № 6, Приложение № 7 и Приложение № 8 към КТД.

7. профилактични средства:

7.1. при грипни и други епидемии.

7.2. медикаменти и консумативи за оказване на спешна помощ и профилактична дейност от СТМ.

7.3. зареждане с необходимите консумативи за първа медицинска помощ на аптечни комплекти в сервизния комплекс и други звена.

7.4. поддържане в изправност на санитарно-хигиенните възли, крайни станции и чешмите с питейна вода.

8. Работодателят следва да осигури средства за корекция на зрението на работниците и служителите, работещи с видеодисплей, ако са изпълнени изискванията на Наредба № 7 от 15.08.2005 г. за минималните изисквания за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при работа с видеодисплей и съгласно Наредбата.

Чл. 61./1/ За работници и служители, които работят при специфични или нездравословни условия на труд, Работодателят осигурява безплатна храна и/или добавки към нея, съобразно с нормативните изисквания.

/2/. Условието и редът, при които се осигурява безплатната храна и/или добавките към нея се определят с Наредба № 11/21.12.2005 г. на МТСП и МЗ. - Приложение № 9 към КТД.

Чл. 62./1/. Работодателят се задължава да не допуска отклонения в хигиенните норми и отрасловите правила по безопасността на труда.

/2/. Работодателят се задължава да се съобразява с препоръките на КУТ и да съдейства за изпълнение на неговата програма, като информира СССР.

Чл. 63. Всички работещи в Дружеството се задължават да спазват инструкциите по техническа безопасност и ППО, както и задълженията им регламентирани в чл. 34, ал. 1 от ЗЗБУТ, които длъжностните лица на Работодателя довеждат до знанието им чрез инструктажи.

Чл. 64. /1/. Членовете на Синдикатите и присъединилите се към КТД се задължават да спазват изготвените от СТМ и утвърдени от Директорите на подразделенията графици за провеждането на задължителните периодични профилактични медицински прегледи, като изпълняват указанията и оказват съдействие на компетентните медицински длъжностни лица. Периодичността на прегледите се определя от СТМ, съобразно действащите нормативни документи за целта.

/2/ Работодателят се задължава да подсигури безплатна противогрипна ваксина за всички желаещи работници и служители.

Чл. 65. Работодателят се задължава да създаде комисии по трудоустройство към

всяко от подразделения на Дружеството, в условията на чл. 2 ал. 1 и ал. 2 от Наредбата за трудоустройство на лица с намалена работоспособност, със задача - ежегодно определяне на работните места и длъжностите, подходящи за трудоустройство при необходимост на лица с намалена работоспособност и бременни жени, кърмачки, работещи в Дружеството. Комисията определя и работните места, които не могат да се заемат от жени и лица ненавършили 18 г. възраст. - Приложение № 10 и Приложение № 11 към КТД.

Х. Раздел: СОЦИАЛНО - БИТОВО ОБСЛУЖВАНЕ. СОЦИАЛНО ОСИГУРЯВАНЕ И ПОДПОМАГАНЕ

Чл. 66. Работодателят се задължава да подsigури средства за поевтиняване на храната, с оглед изпълнението на изискванията на Наредба № 7/23.09.1999 г. и Наредба № 11/21.12.2005 г. на МТСП и МЗ, в размер от 18 лв. за работен ден, предоставяни във формата на електронни ваучери за храна и като допълнително трудово възнаграждение към основната заплата, както следва:

1. сума до 200 лв на месец се предоставя за всеки реално отработен ден под формата на електронни ваучери за храна;
2. разликата над посочения в т.1 лимит от 200 лв се заплаща като допълнително трудово възнаграждение към основната заплата, включително и за времето на ползване на платен годишен отпуск, както и отпуск по чл. 157, т. 1, т. 2 и т.3, чл. 159, чл. 169, ал. 1 и ал. 3 от КТ.

Чл. 67. Почивната станция в с. Бойковец е изцяло със социална насоченост за работниците и служителите на Дружеството и техните семейства.

Чл. 68. /1/ Не се допуска използването не по предназначение на столове, бюфети, магазини, почивна база.

/2/. При провеждане на тръжната процедура за отдаване на такива обекти под наем участват представители на Синдикатите, страна по КТД.

Чл. 69. Страните се споразумяха:

/1/ Средствата за социални мероприятия се разходват съгласно план-сметка. Всички разходи по план-сметката за социални мероприятия се съгласуват със Синдикатите, страна по КТД. В план сметката да бъдат включени:

- при сключване на граждански брак - еднократна помощ от една минимална работна заплата за Дружеството;
- при раждане или осиновяване на дете - една минимална работна заплата за Дружеството;
- при смърт - две минимални работни заплати за Дружеството;

/2/ Работодателят да изплаща на работниците и служителите при възможност еднократно допълнително трудово възнаграждение за Коледа и Великден в размер,

съгласуван със Синдикатите, страна по КТД.

/3/ Работодателят при възможност изплаща на родителите на деца до 14-годишна възраст за Първи юни еднократна сума, уговорена със Синдикатите, страна по КТД. Когато и двамата родители работят в Дружеството, сумата се изплаща само на единия.

/4/ Контрола по разходване на средствата за социални мероприятия по план-сметката се осъществява от Съвета за социално сътрудничество.

XI. Раздел: ТРУДОВИ СПОРОВЕ

Чл. 70. Работодателят се задължава да предоставя всички необходими документи на Синдикатите при възникнали колективни трудови спорове.

Чл. 71. Работодателят се задължава да взема решения по молби, жалби, сигнали и предложения на ръководствата на Синдикатите по възникнали колективни трудови спорове, както и спорове по приложението на клаузите на КТД, в 14-дневен срок от датата на внасяне.

Чл. 72./1/ Разяснение и тълкуване по прилагането на този договор се прави в писмен вид, съвместно от страните, които са го подписали.

/2/ Разногласия, възникнали по прилагането на всяка клауза от този КТД се уреждат от ССС. При непостигане на съгласие, спорът се внася за разглеждане от Комисията по транспорта /Съвета за социално сътрудничество към Столична община, когато е от нейната компетентност/ или по съдебен ред.

Чл. 73. Възникналите спорове, между Работодателя и работниците и служителите по въпроси на трудовите и осигурителните отношения и жизненото равнище се определят като колективни трудови спорове.

Чл. 74. Страните по Колективните трудови спорове са:

1. от една страна - работници и служители, представлявани от синдикатите, страна по КТД.
2. от друга страна - Работодателят.

Чл. 75. 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.

Чл. 76. При провеждане на преговори при възникване на колективен трудов спор, задължително се води подробен протокол от двете страни или с диктофон при изрично съгласие на двете страни.

Чл. 77. Когато преговорите по колективния трудов спор завършат със споразумение, то е задължително за страните и подлежи на незабавно изпълнение.

Чл. 78. 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. 79. При непостигане на споразумение по възникнал колективен трудов спор, страните действат в съответствие със Закона за уреждане на колективните трудови спорове /ЗУКТС/, като работниците могат да пристъпят към символични или ефективни стачни действия.

ХІІ. Раздел: УСЛОВИЯ ЗА РАЗВИТИЕ НА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ

Работодателят се задължава:

Чл. 80. В съответствие с Кодекса на труда да предоставя безвъзмездно на Синдикатите необходимите помещения, обзавеждане и материали за осъществяване на синдикална дейност.

Чл. 81. Да предоставя обратна информация за извършена по сигнал на Синдикатите проверка в 7 /седем/-дневен срок от приключването на същата.

Чл. 82. Да осигурява на ръководствата на Синдикатите по структурни звена, възможност за осъществяване на синдикална дейност.

Чл. 83. След предварително съгласуване, Работодателят осигурява на членовете на синдикалните ръководства служебен отпуск в размер до 30 часа за календарна година за участие в събрания и други синдикални мероприятия. Ръководствата на Синдикатите следва да потвърждават пред Работодателя участието на съответните ръководители на синдикални организации в проведените мероприятия, след приключването им. Ползвалите такъв отпуск следва да представят на Работодателя писмена информация за проведените дискусии и взетите решения.

Чл. 84. Във всички поделения на Дружеството, по искане на Синдикатите, да посочи постоянно място за поставяне на информационни материали, свързани със синдикалната дейност.

Чл. 85. Чрез финансовите служби да събира в размер, установен от Синдикатите и дадено лично съгласие на синдикалния член, месечен членски внос по разплащателната ведомост.

Чл. 86. След решение на Съвета за социално сътрудничество, Работодателят поема разходите до 6 000 /шест хиляди/ лева на година от социалния фонд, за всяка синдикална организация - страна по КТД.

Чл. 87. Работодателят осигурява средства за годината в срока на действие на КТД за покриване разходи за спортно оборудване и за участие в спортни мероприятия на колектива от работници и служители на „Столичен автотранспорт" ЕАД.

Чл. 88. Работодателят съвместно със Синдикатите е длъжен да предприеме ефективни мерки за предотвратяване на всички форми на дискриминация /пряка или непряка/, на физически и психо-социален тормоз, както и да гарантира условия на труд, които спомагат за профилактиката на работещите от хроничен стрес, физически и психични увреждания на работното място.

XIII. Раздел: РАВЕНСТВО МЕЖДУ ПОЛОВЕТЕ. ЗАЩИТА ОТ НАСИЛИЕ НА РАБОТНОТО МЯСТО

Чл. 89. Работодателят гарантира прилагането на принципа на равнопоставеност между половете по отношение на заплащането на труда, достъпа до обучение и кариерно развитие.

Чл. 90. Работодателят предприема ефективни мерки за предотвратяване на физически и психически тормоз на работното място, както и за осигуряване на условия на труд, които спомагат за превенция от стрес, физически и психични увреждания.

Чл. 91. Работодателят се задължава да води политика на нулева толерантност спрямо насилието на работното място в различните му проявления-физическо, психическо и сексуално.

Чл. 92. Работодателят разработва план за повишаване на осведомеността на мениджърите, работниците и служителите, чрез обучения с цел идентифициране признаците на тормоз и насилие на работното място и идентифициране на превантивни и/или корективни действия в помощ на жертвите.

Чл. 93. Работодателят разработва процедури, които да бъдат следвани при проява на тормоз или насилие, които да съдържат най-малко 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. Взимане на адекватни дисциплинарни мерки по отношение на извършителите, в случай, че те са работници и служители в рамките на Дружеството, нарушението е извършено в работно време, същото е доказано по отношение на извършителя и е

проведено дисциплинарно производство в съответствие с разпоредбите на раздел III „Дисциплинарно производство“ от глава IX „Трудова дисциплина“ от КТ.

5. Подкрепа на жертвата/те и при необходимост осигуряване на психологическа помощ при реинтеграцията им.

ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1. Настоящият колективен трудов договор влиза в сила от 01.06.2025 г. и има срок на действие две години.

§ 2. Работодателят не може да сключва индивидуален трудов договор с член на Синдикатите и присъединилите се към КТД с условия, по-неблагоприятни от приетите с този КТД договорености.

§ 3. Контрол върху изпълнението на настоящия КТД се осъществява от Съвета за социално сътрудничество на „Столичен Автотранспорт“ ЕАД.

§ 4. При промяна на Работодателя КТД запазва силата си.

§ 5. При съществено изменение на условията по предмета на договора, страните може да поискат изменение и допълнение към КТД. Ответната страна е задължена в 14-дневен срок да започне преговори.

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

§ 7. Съветът за социално сътрудничество е паритетен орган, който взема решение съобразно разработените си правила за работа.

§ 8. Спорове по неизпълнение на настоящия договор се разглеждат в Съвета за социално сътрудничество в Дружеството. При противоречие между клаузи на този КТД и действащото трудово законодателство се прилагат законовите разпоредби. Недействителността на отделни клаузи на този КТД не води до недействителност на договора като цяло.

§ 9. „Ръководство на синдикалната организация” е председателят и секретарят на съответната синдикална организация съгласно § 1, т. 6 от Допълнителните разпоредби на Кодекса на труда.

§ 10. Цитираните в текста приложения, Вътрешни правила за работната заплата и Правилника за вътрешния трудов ред, както всички други правилници и наредби, които се отнасят до трудовите отношения, са приложими в съответствие с договорените срокове.

§ 11. Работодателя се задължава да осигури размножаване на КТД, а Синдикатите да го сведат до знанието на всички членове.

§ 12. Настоящият Колективен трудов договор е отпечатан в 4 еднакви екземпляра - по един за всяка от страните, и един за Областна инспекция по труда София - град за вписването му в специалния регистър.

ПОДПИСАЛИ:

ЗА СИНДИКАТИТЕ:

ЗА РАБОТОДАТЕЛЯ:

**СИНДИКАТ
„АВТОТРАНСПОРТ“ ФТС-КНСБ**

„СТОЛИЧЕН АВТОТРАНСПОРТ” ЕАД

ПРЕДСЕДАТЕЛ :

ИЗП. ДИРЕКТОР:

ВЛАДИМИР ЦВЕТАНОВ

СТИЛЯН МАНОЛОВ

ПРЕДСЕДАТЕЛ НА
СЪВЕТА НА ДИРЕКТОРИТЕ:

ЗА ФТР „ПОДКРЕПА”

ИНЖ. ЛЪЧЕЗАР ПЕКОВ

ПРЕДСЕДАТЕЛ :

ГЕОРГИ ЖЕЛЕВ

Приложение № 1

Списък на съществуващите длъжностни наименования, групирани според Националния класификатор на професиите и длъжностните и началните заплати в „Столичен автотранспорт” ЕАД.

Приложение № 2

Показатели и условия за формиране на допълнително трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда, изплащано месечно съобразно обема и качеството на работа на персонала от „Столичен автотранспорт” ЕАД.

Приложение № 3

Показатели и условия за формиране на допълнителното трудово възнаграждение за работа с газоз, електрически или друг автобус с алтернативно задвижване.

Приложение № 3а

Методика за изчисляване на размера на бонуса по чл. 39 от КТД

Приложение № 4

Списък на длъжностите и работните места, за които се полага допълнителен платен годишен отпуск, съгласно чл. 2, т. 6, т. 7, т. 21 и т. 29 от Наредбата за определяне видовете работи, за които се установява допълнителен платен годишен отпуск - чл. 2 ПМС № 267 от 12.12.2005 г. (ДВ 103/2005 г.) съгласно чл. 156 от КТ, в сила от 01.01.2006 г.

Приложение № 5

Справка за длъжностите, имащи право на допълнителен платен отпуск за работа при ненормиран работен ден в „Столичен автотранспорт” ЕАД по смисъла на чл. 156, ат. 1, т. 2 от КТ.

Приложение № 6

Списък на длъжностите, които имат право на униформено облекло съгласно КТД и чл. 17 от Наредбата за безплатно работно и униформено облекло. (ДВ бр. 8/87 г. и ДВ бр. 38/90 г.)

Приложение № 7

Списък на длъжностите, които имат право на работно облекло в „Столичен автотранспорт” ЕАД.

Приложение № 8

Списък на длъжностите, които имат право на специално работно облекло и лични предпазни средства, съгласно сключения КТД и Наредбата за безплатно работно облекло.

Приложение № 9

Списък на длъжностите и работните места имащи право на безплатна храна и/или добавка към нея, работещи при условията на чл. 2, ал. 1, т. 6 от Наредба № 11/21.12.2005 г. (ДВ №1 / 2006г.)

Приложение № 10

Списък на длъжностите и работните места, които имат право на 7-часов работен ден.

Приложение № 11

Списък на работните места в „Столичен автотранспорт” ЕАД, които не могат да се заемат от жени, бременни, кърмачки и лица не навършили 18 годишна възраст.

Приложение № 12

Списък на длъжностите и работните места, за които се полага допълнителен платен годишен отпуск, съгласно чл. 156, ал. 1, т. 1 за работа при специфични условия и рискове за живота и здравето, които не могат да бъдат отстранени, ограничени или намалени, независимо от предприетите мерки.

Приложение № 13

Показатели и условия за формиране на допълнително възнаграждение за полагане на труд от водачите на автобуси по автобусни линии № 61, 66, 69 и 70, както и по линия № 63 – до „Златните мостове“

Приложение № 15

Фактори на работната среда и срокове за измерване