

БЪЛГАРСКА БРАНШОВА КАМАРА НА ЕНЕРГЕТИЦИТЕ
НАЦИОНАЛНА ФЕДЕРАЦИЯ НА ЕНЕРГЕТИЦИТЕ – КНСБ
ФЕДЕРАЦИЯ “ЕНЕРГЕТИКА” – ПОДКРЕПА
НЕЗАВИСИМА СИНДИКАЛНА ФЕДЕРАЦИЯ НА ЕНЕРГЕТИЦИТЕ
В БЪЛГАРИЯ – КНСБ
ФЕДЕРАЦИЯ “АТОМНА ЕНЕРГЕТИКА” – ПОДКРЕПА

БРАНШОВ КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

ДЕЙНОСТИ:

**АТОМНА ЕНЕРГЕТИКА,
ТРЕТИРАНЕ НА РАДИОАКТИВНИ ОТПАДЪЦИ**

ЕНЕРГОПРОИЗВОДСТВО

НЕК ЕАД

**ЕЛЕКТРОРАЗПРЕДЕЛЕНИЕ И
ПРОДАЖБА НА ЕЛЕКТРИЧЕСКА ЕНЕРГИЯ**

ТОПЛОФИКАЦИЯ

ЕЛЕКТРОИЗГРАЖДАНЕ

**РЕМОНТ И МОДЕРНИЗАЦИЯ, ЕФЕКТИВНО ИЗПОЛЗВАНЕ НА
ЕНЕРГИЙНИТЕ РЕСУРСИ**

СОФИЯ, ОКТОМВРИ 2009 година

Днес, 06 октомври 2009 година в гр. София между:

Българска браншова камара на енергетиците, представлявана от **Димитър Шевичков** – Председател на Управителния съвет, наричана по-нататък **РАБОТОДАТЕЛ**, от една страна и

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

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

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

Федерация “Атомна енергетика” – Подкрепа, представлявана от **Владимир Владимиров** – Председател

наричани по-нататък **СИНДИКАТИ**, от друга страна, се сключи настоящия

БРАНШОВ КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР (БКТД)

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл.1. (1). Страните признават легитимността си на представителни организации в бранш “Енергетика” при воденето на преговори и с подписите си под БКТД декларират своята воля да осигурят изпълнение на съдържащите се в него поети задължения през целия период на действието му и правото на своите членове да сключват Колективни трудови договори (КТД) в дружествата на основата на този договор и в съответствие с Кодекса на труда (КТ).

(2). Членовете (поделенията) на Синдикатите, страна по този БКТД, се легитимират в дружествата чрез удостоверение, издадено от съответния Синдикат, страна по БКТД.

Чл.2. (1). Този БКТД, заедно с Кодекса на труда и други нормативни актове, има силата на браншов акт, който урежда въпросите на трудовите отношения, трудовата заетост, доходите, социалното обслужване, осигурителните отношения, условията на труд, социалното партньорство, социалните аспекти на приватизационните процеси в бранша, както и по време на изпълнение на оздравителните програми в дружествата, и всички други въпроси на трудовите и социални отношения в съответствие с действащите правни норми.

(2). Страните по настоящия БКТД го подписват с ясното съзнание за своята роля по функционирането на националната енергийна система, което е от изключителна важност за сигурността на страната, както и за удовлетворяване трудовите и социално – икономическите интереси на работниците и служителите.

II. ПРИЛОЖИМОСТ НА БКТД

Чл.3. (1). Настоящият БКТД е приложим само за работниците и служителите, членове на поделенията на Синдикатите, страна по този БКТД в дружествата от дейностите “Атомна енергетика и третиране на радиоактивни отпадъци”, “Енергопроизводство”, “НЕК ЕАД”, “Електроразпределение и продажба на електрическа енергия”, “Топлофикация”, “Електроизграждане” и “Ремонт и модернизация на енергийните съоръжения, и ефективно използване на енергийните

ресурси”, и в други корпоративно, структурно или функционално свързани или сходни със сектора производства и дейности, в местни или чуждестранни юридически лица, за времето през което членуват в тях, както и за присъединилите се към КТД в съответното дружество, за времето на присъединяването им.

(2). Към КТД в дружествата се допуска индивидуално присъединяване на работници и служители, в срок до три месеца от влизането му в сила. В посочения срок към КТД могат да се присъединяват и новопостъпили работници и служители. Колективно присъединяване към този БКТД и към КТД в дружествата не е допустимо.

(3). Присъединяването към КТД в дружествата на не членуващите в поделенията на Синдикатите – страна по този БКТД работници и служители се извършва с писмено заявление (по образец, Приложение 1 към този БКТД) до съответния Работодател и до ръководствата на поделенията на Синдикатите, страна по този БКТД, сключили КТД в съответното дружество.

(4). Присъединилите се към КТД заплащат еднократни присъединителни вноски в размер не по-малко от 30 (тридесет) лева при КТД със срок на действие от 1 (една) година или не по-малко от 60 (шестдесет) лева за КТД със срок на действие 2 (две) години, която внасят в касата на съответното дружество /клон, предприятие, електропреносен район/. Внасянето ѝ е условие за влизане в сила на присъединяването.

(5). Сумите от присъединителните вноски се използват за централизирани социални и други дейности в дружеството, договорени между страните в КТД по места.

(6). Постъпилото заявление по ал.3 се вписва в "Регистър на присъединилите се /оттеглили присъединяването си/ към Колективния трудов договор" заедно с документите, доказващи изпълнението на условието на ал.(4). Този регистър се води от Работодателя в дружеството и съдържа:

а/. трите имена на присъединилия се /оттеглил присъединяването си/ работник или служител;

б/. заеманата длъжност по трудовото правоотношение;

в/. дата на присъединяване /дата на оттегляне на присъединяването/.

(7). Страната, получила заявлението за присъединяване/оттегляне на присъединяването го представя за вписване в регистъра по предходната алинея в срок до 5 /пет/ работни дни.

(8). Присъединяването е в сила от момента на подаване на заявлението, ако е внесена присъединителна вноска.

(9). Оттегляне на присъединяването се извършва с писмено заявление (по образец – Приложение 2 към този БКТД), отправено до страните по КТД в дружествата. Оттеглянето влиза в сила от датата на внасяне на заявлението. Присъединителната вноска не подлежи на връщане.

(10). За не присъединилите се работници и служители по предвидения ред се прилагат разпоредбите на Кодекса на труда и индивидуалното трудово договаряне.

Чл.4. (1). С този БКТД се определят общите положения относно обхвата и процедурната рамка на КТД в дружествата от бранш “Енергетика”.

(2). В дружествата от дейностите по чл. 3, ал. 1 се сключват КТД, на основата на този БКТД.

(3). В клоновете и предприятията (в дружествата, където те съществуват) се подписват Споразумения за конкретното прилагане на КТД сключен в съответното дружество.

(4). КТД в дружествата не могат да съдържат клаузи, които са по – неблагоприятни за работниците и служителите от установените с този БКТД, служещ за база при договарянето.

(5). Включените в индивидуалните трудови договори условия за работниците и служителите, членове на поделенията на Синдикатите, страна по този БКТД и за присъединилите се, не могат да бъдат по – неблагоприятни от договореностите в КТД в дружеството.

(6). Договореностите, постигнати в КТД в дружествата, се прилагат за индивидуалните трудови правоотношения на работниците и служителите, членове на Синдикатите, страна по този БКТД, и за присъединилите се.

III. ЗАДЪЛЖЕНИЯ НА СТРАНИТЕ

Чл.5. Страните по този БКТД са партньори в Браншовия съвет за тристранно сътрудничество по енергетика, съгласно действащите нормативни актове.

Чл.6. (1). Страните се задължават да преговарят по предмета и съдържанието на БКТД в случаите на промяна на нормативната уредба, или при съществени изменения на социално – икономическите условия по време на неговото действие.

(2). Страните по този БКТД съдействат за сключване на КТД в дружествата.

Чл.7. Синдикатите, страна по този договор, както и поделенията им в дружествата по чл. 3, ал. 1 поемат задълженията:

1. Да не се намесват в работата на Работодателите при осъществяване на правомощията им в дружествата, освен в случаите произтичащи от закона и този БКТД.

2. Да подкрепят действията на Работодателите за укрепване и развитие на дружествата.

3. Да не призовават към стачни или протестни действия при възникнали трудови конфликти, ако не са изчерпани всички възможности за доброволно уреждане на трудовите спорове, съгласно действащите нормативни актове.

4. Да не разпространяват предоставената им информация, представляваща търговска тайна на дружеството, по смисъла на ЗЗК.

Чл.8. Работодателите поемат задълженията:

1. Да не променят едностранно, към по – неблагоприятни условията, при които е сключен този БКТД, както и КТД в дружествата, засягащи трудова заетост, работни заплати, социални разходи, социално, здравно и пенсионно осигуряване и условия на труд.

2. Да не се противопоставят по какъвто и да било начин работниците или служителите да упражняват правата си, или да ползват социални придобивки, както и да ги санкционират дисциплинарно за упражняване на синдикална дейност. Осъществяването на синдикална дейност не трябва да пречи на изпълнението на трудовите задължения.

3. Да не оказват натиск върху работниците или служителите за неблагоприятни изменения в трудовото им правоотношение, с цел накърняване на техните права, или вече получени придобивки за заеманото работно място.

4. Да пазят достойнството и осигурят равнопоставено третиране на работниците и служителите при осъществяване на трудовите им функции в изпълнение на изискванията на Закона за защита от дискриминация, основавайки се на национална принадлежност, расова или социална принадлежност, възраст, здравословно състояние и др.

5. По искане на Синдикатите, страна по този БКТД, да предоставят информация за социалната дейност на дружествата, в обем и съдържание, уточнен

между страните по този БКТД. Същото се отнася и за поделенията в дружествата на Синдикатите, страна по този БКТД, страна по съответния КТД в дружествата.

IV. ТРУДОВА ЗАЕТОСТ, ИНФОРМИРАНЕ И КОНСУЛТИРАНЕ

Чл.9. (1). Работодателите осигуряват условия за трудова заетост на работниците и служителите, работещи по трудов договор в дружествата.

(2). Работодателите в съответните дружества осигуряват технически съоръжения, суровини и материали, енергия, инструменти, работно облекло, лични предпазни средства и други условия, необходими за нормалното изпълнение на трудовите задължения на работниците и служителите, с които при законоустановеното работно време те да заработват договореното в индивидуалните трудови договори възнаграждение.

Чл.10. (1). Работодателите се задължават да запознаят работниците и служителите с правата и задълженията им, произтичащи от този БКТД, Правилника за вътрешния трудов ред, Вътрешните правила за работната заплата (ВПРЗ), изискванията за здравословни и безопасни условия на труд и клаузите на КТД в дружествата, като предоставят на работниците и служителите техните текстове.

(2). Синдикатите, страна по този БКТД, поемат задълженията по предходната алинея спрямо членовете си.

(3) Страните приемат взаимното информиране и консултиране като елемент от социалния мир в дружеството, предпоставка за ефективното водене на преговори и форма на предотвратяване на конфликти.

Чл.11. (1). Условията за заемане на определена длъжност се регламентират от квалификационни и образователни изисквания и правоспособност – когато това е необходимо, посочени в длъжностните характеристики.

(2). Предимство за заемане на определена длъжност при равни други условия, имат работниците и служителите с трудов стаж в организации и предприятия включени в Списъка, Приложение № 3 към този БКТД.

(3). В дружествата могат да се определят дейностите с временен, сезонен или краткотраен характер, за които се сключват срочни трудови договори.

Чл.12. (1). Работодателите могат да вземат решение за масови уволнения при закриване на дейности, частична ликвидация, намаляване на обема на работа и други структурни промени в дружествата, които водят до закриване на работни места след провеждане на консултации и представяне на писмена информация на синдикатите по реда и при условията на чл. 130а от КТ. Информацията се предоставя преди началото на консултациите, независимо от обстоятелството дали работодателят или друг правен субект е взел решението, водещо до масови уволнения. Синдикатите, или техните поделения дават становища в срок от 14 (четирнадесет) дни от получаването на документите, след което Работодателите вземат решение.

(2). В случаите, когато се извършва промяна по чл. 123, ал. 1 от Кодекса на труда, Работодателите уведомяват поделенията в дружествата на Синдикатите, страна по този БКТД, в срок най – малко от 2 (два) месеца преди настъпване на последиците за трудовата заетост и условията на труд на работниците и служителите.

(3). Основните критерии, с които Работодателите се съобразяват при упражняване право на подбор, в случаите при закриване на част от дружествата, съкращаване в щата или намаляване обема на работа са:

1. Степен на образование и на квалификация, съобразно изискванията за съответната длъжност по длъжностна характеристика.

2. Ниво на изпълнение на възложената работа.

При равни условия, следва да се съобразят и оценят следните критерии в посочения ред: трудов стаж на съответната длъжност и трудов стаж в енергетиката.

(4). При равни други условия, при прекратяване на трудовия договор на основание член 328, ал.1 т.т. 2 и 3 от Кодекса на труда, за синдикални членове (членуващи повече от 6 /шест/ месеца в Синдикатите, страна по КТД в дружеството към датата на отправяне на искане за прекратяване на трудовия договор) се изисква предварително писмено съгласие на съответното синдикално ръководство.

(5). Страните по този БКТД се споразумяха, че преди да предприемат съкращения работодателите могат да извършат пренасочване към други работни места и/или преквалификация, доколкото е приложимо.

(6). Страните по настоящия БКТД се споразумяха, че с КТД в дружествата от дейностите по чл. 3, ал. 1, при които в следствие на приватизация и/или последващо реструктуриране се наложи намаляване на персонала, при възможност се разработват и приемат мерки за намаляване (компенсиране) на неблагоприятните последици, като могат да се ползват съществуващи практики.

(7). Посочените в алинеи 1, 3 и 4 на този член изисквания се прилагат и в случаите на масови уволнения по реда на чл. 130а. от Кодекса на труда.

Чл.13. При прилагане на член 328, ал.2 от Кодекса на труда Синдикатите, страна по КТД в дружествата, могат да представят писмено възражение.

Чл.14. (1). Работодателите пристъпват към прекратяване на трудови договори на основание чл. 328 ал.1, т.1, т.2 и т.3, само след като освободят работещите пенсионери и лицата, придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, които заемат щатни бройки на съответната длъжност.

(2). Работодателите се задължават да не съкращават работници и служители, на които остават до 18 (осемнадесет) месеца за изпълнението на изискващите се условия за придобиване на право на пенсия за осигурителен стаж и възраст при условията на чл.68 от КСО, ако имат не по – малко от 10 (десет) години трудов стаж в енергетиката.

V. ПРОФЕСИОНАЛЕН ПОДБОР, ПРОФЕСИОНАЛНА КВАЛИФИКАЦИЯ И ПРЕКВАЛИФИКАЦИЯ

Чл.15. (1). Работодателите в дружествата осигуряват условия и ред новопостъпилите работници и служители да заемат определените им работни места (длъжности) само след преминаване на първоначална подготовка и инструктаж.

(2). Работодателите в дружествата осигуряват условия за подготовка и професионална квалификация на работниците и служителите в случаите на закриване/разкриване на работни места, производства и дейности, както и когато се променя технологията на работа в съответното дружество.

(3). За заемането на определени длъжности, като оператори на енергийни агрегати, оператори на подстанции, енергийни диспечери, монтьори работещи под напрежение и др., се изисква преминаването през психофизиологичен контрол.

Чл.16. Работодателите при необходимост разработват и реализират:

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

2. Програми за професионалното развитие на персонала с включване в учебни планове и мероприятия за:

- а/. първоначална подготовка;
- б/. кратковременно обучение без откъсване от работните места;
- в/. дългосрочно обучение с откъсване от работа;
- г/. преподготовка – при необходимост от пренасочване на работници и служители на нови работни места;
- д/. проверка на знанията.

Чл.17. Синдикатите, страна по този БКТД, или техните поделения, в рамките на разработените съгласно чл.16 програми, могат да бъдат инициатори за провеждането на курсове и други форми на обучение в страната и чужбина, свързани с трудовото и осигурително законодателство, безопасни и здравословни условия на труд и други права на членовете им. Изпълнението на този член се осъществява въз основа на договор.

VI. РАБОТНО ВРЕМЕ. ПОЧИВКИ. ОТПУСКИ.

Чл.18. Страните се споразумяха по отношение на работното време в дружествата за следното:

1. Продължителността, разпределението на работното време, графиците за работа на смени, времето на разположение, почивките, условията и реда за полагане на извънреден и нощен труд и др., се уреждат с вътрешни правила в дружествата (Правилник за вътрешния ред, Вътрешни правила за работната заплата или като приложения към КТД).

2. Всеки работник или служител има право на гарантиран труд при работно време, за което се е договорил.

3. При производства с непрекъснат процес на работа Работодателите се задължават да осигурят отработването от всяка смяна на нормочасовете за съответния период при сумирано изчисляване на работното време (месечно или за друг календарен период, но не за повече от шест месеца).

4. Редът за установяване на задължение за разположение на дружеството, извън неговата територия (домашно дежурство), както и категориите персонал и длъжностите с такъв режим на работа се определят от Работодателите в дружествата, при спазване на изискванията на Наредба №2 на МТСГ от 22.04.1994 г.

5. Работодателите осигуряват на персонала, работещ на непрекъснат режим на работа, време за хранене, което се включва в установената продължителност на работното време.

6. Работодателите, след консултации със Синдикатите, страна по КТД в дружествата, могат да установяват ненормиран работен ден за някои категории работници и служители.

7. Работодателите не могат да установяват ненормиран работен ден за работници и служители, работещи на непрекъснат сменен режим на работа и за които е установено сумирано изчисляване на работното време.

8. Работодателите, по производствени причини, след предварителна консултация със Синдикатите, страна по КТД в дружествата, могат да удължават работното време в едни дни и да го компенсират чрез намаляване в други дни, по реда на чл. 136-а от Кодекса на труда.

Чл.19. (1). Извънреден труд се полага по изключение, само в предвидените в чл. 144 от Кодекса на труда случаи. В продължителността на извънредния труд се включва пълното ангажирано време.

(2). Продължителността на извънредния труд през една календарна година за един работник или служител не може да надвишава 150 часа.

(3). В случаите, когато извънредният труд предхожда редовния работен ден, на работниците или служителите се осигурява 12 часова почивка.

(4). Поделенията в дружествата на Синдикатите, страна по този БКТД, имат право на информация за полагаането, отчитането и изплащането на извънредния труд.

Чл.20. При намаляване на обема на работа Работодателят, след предварително съгласуване със Синдикатите, страна по КТД в дружеството, може да установява непълно работно време за работниците и служителите, но за не повече от 3 (три) месеца в период на 1 (една) календарна година.

Чл.21. За работниците и служителите, за които се прилагат разпоредбите на този БКТД, размерът на основния платен годишен отпуск е 21 работни дни за дейност “НЕК ЕАД” и 20 работни дни за дружествата от всички останали дейности.

Чл.22. За работилите в енергетиката, с КТД в дружествата, се договаря завишен размер на основния платен годишен отпуск по предходния член с не по – малко от:

1. 1 работен ден - при трудов стаж в енергетиката от 5 до 10 години .
2. 2 работни дни - при трудов стаж в енергетиката от 10 до 15 години .
3. 3 работни дни - при трудов стаж в енергетиката от 15 до 20 години .
4. 4 работни дни - при трудов стаж в енергетиката над 20 години .

Чл.23. (1). Платеният годишен отпуск за работници и служители ненавършили 18 години е в размер на 30 работни дни.

(2). Платеният годишен отпуск за работници и служители със загубена работоспособност 50 на сто и повече е в размер на 30 работни дни.

Чл.24. (1). Размерът на допълнителния платен годишен отпуск за работници и и служители, които извършват работи при специфични условия и рискове за живота и здравето, които не могат да бъдат отстранени, ограничени или намалени, независимо от предприетите мерки се договаря с КТД в дружествата, в зависимост от степента на риска и вредностите, но не по-малко от 6 (шест) работни дни.

(2). Право на допълнителен платен годишен отпуск имат работници и служители, които извършват определените в ал.1 работи не по-малко от половината от установената нормална продължителност на работното време.

(3). Когато работникът или служителят работи по-малко от срока по ал. 2, размерът на допълнителния платен годишен отпуск се определя пропорционално на отработеното време.

(4). Работниците и служителите, които имат право на допълнителния платен годишен отпуск по ал.1, се определят с писмена заповед на Работодателя след предварителни консултации със Синдикатите, със службата по трудова медицина и с комитета по условия на труд и в съответствие с оценката на риска.

(5). За работа при ненормиран работен ден размерът на допълнителния платен отпуск е не по – малко от 6 и не повече от 12 работни дни.

(6). Работниците и служителите, които изпълняват трудовите си задължения на работни места (длъжности) в условията на непрекъснат режим на работа и за които е установено сумирано изчисляване на работното време нямат право на допълнителен платен годишен отпуск за работа при ненормиран работен ден.

(7). Работничка или служителка с две и повече живи деца до 18-годишна възраст има право да ползва – когато пожелае, платен отпуск за всяка календарна година в размери, както следва:

а/. за две живи деца – 2 работни дни;

б/. за три и повече живи деца – 4 работни дни.

В случай, че майката не може ефективно да ползва отпуска по предходната алинея, той се ползва от бащата или от лицето, което според законовите разпоредби, полага грижи за децата, ако е в трудовоправни отношения със същия работодател.

Чл.25. Работодателите осигуряват при възможност ползването на платения годишен отпуск едновременно за членовете на едно семейство, ако те заявят желание за това.

Чл.26. Работодателите приемат, че могат да осъществяват правомощията си по чл. 173, ал. 4 от Кодекса на труда в случаите, когато престоят е повече от:

1. 10 (десет) работни дни – за дружествата от дейностите “Енергопроизводство” и “Атомна енергетика, третиране на радиоактивни отпадъци”.

2. 5 (пет) работни дни – за дружествата от всички останали дейности.

Чл.27. Работодателите не могат едностранно да задължават работниците или служителите да ползват неплатен отпуск.

Чл.28. Работодателите утвърждават график за ползване на платения годишен отпуск от персонала до 30 април на текущата календарна година. Плануването на отпуските става по предварително съгласуване между Работодателите и работниците или служителите, в срок до 20 април на текущата година.

VII. ЗАПЛАЩАНЕ НА ТРУДА. ДОПЪЛНИТЕЛНИ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ. ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

Чл.29. Минималната месечна работна заплата за дружествата от дейности, посочени в чл.3, ал.1 от този БКТД е действащата за съответния период минимална месечна работна заплата за страната, увеличена с коефициент 1.20 за нискоквалифициран персонал и с коефициент 1.50 за всички останали.

Чл.30. (1). За дружествата с над 50 на сто държавно или общинско участие размерът на средните брутни работни заплати при възможност на Работодателя е максимално допустимият по действащите нормативни разпоредби.

(2). Работодателите в дружествата с по-малко от 50 на сто държавно или общинско участие, съвместно със синдикатите постигат договорености по работната заплата в съответствие с разпоредбите на Наредбата за договаряне на работната заплата, приета с ПМС 129/05.07.1991год., като редът и условията за образуване на средствата за работна заплата и механизмът за разпределението им се установява с ВПРЗ на съответното дружество след консултации със синдикатите.

(3). До края на първото тримесечия на текущата година се договарят заплатите за календарната година, като се отчита и препоръчителния средногодишен индекс за нарастване на брутните работни заплати във всички икономически дейности, които не са на бюджетна издръжка, на база постигната договореност в Национално споразумение.

Чл.31. (1). Размерите на началните основни месечни трудови възнаграждения за отделните длъжности се договарят с КТД в дружествата, в зависимост от характера, сложността и отговорността на работата за съответната длъжност.

(2). Формирането на индивидуалните месечни брутни трудови възнаграждения на работниците и служителите се извършва чрез показатели и нормативи, утвърдени с Вътрешните правила за организация на работната заплата в дружествата.

(3). Работодателите в срок до три месеца от подписване на КТД в дружествата разработват и съгласуват със Синдикатите правилата по предходната алинея.

(4). Размерите на индивидуалните брутни месечни трудови възнаграждения на работниците и служителите не могат да бъдат по-малки от размерите на минималните осигурителни доходи по дейности и категории персонал.

Чл.32. Относителният дял на основните месечни трудови възнаграждения спрямо масата на средствата за работна заплата в дружествата не може да бъде по-малък от 60%.

Чл.33. Страните се споразумяха за следните размери на допълнителни трудови възнаграждения:

1. За всеки отработен нощен час или част от него се заплаща допълнително трудово възнаграждение за нощен труд в размер, не по-малко от 0.40 лв. – за непряко заетите и не по-малко от 0.55 лв. – за пряко заетите в производствения процес.

2. За времето, през което работникът или служителят е на разположение на дружеството (домашно дежурство), се заплаща допълнително възнаграждение за всеки час или част от него в размер, не по-малко от 0.50 лв. за дните на официалните празници и не по-малко от 0.40 лв. за всички останали дни.

3. За работа през официални празнични дни се заплаща допълнително трудово възнаграждение в размер не по-малък от 100% от определеното с индивидуалния трудов договор заплащане за отработеното време.

4. Допълнителното месечно трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит се заплаща в процент върху основното трудово възнаграждение, определено с индивидуалния трудов договор на работника или служителя.

4.1. Към момента на влизане в сила (считано от 01.07.2007 г.) на Наредбата за структурата и организацията на работната заплата (НСОРЗ) на работника или служителя, който се намира в трудово правоотношение със същия работодател, както и в случаите на промяна на работодателя по чл. 123 и чл. 123.а от Кодекса на труда, за придобит трудов стаж и професионален опит се зачитат всичките признати за продължителна работа времеви периоди до 30.06.2007 год. по смисъла на чл. 3, ал. 2 от Наредбата за допълнителните и други трудови възнаграждения (НДДТВ).

4.2. Към и след момента на влизане в сила (считано от 01.07.2007 г.) на Наредбата за структурата и организацията на работната заплата (НСОРЗ) на работника или служителя, който е сключил трудово правоотношение с нов за лицето работодател, за придобит трудов стаж и професионален опит се зачитат:

1. само онези времеви периоди до 30.06.2007 г., признати за продължителна работа по смисъла на чл. 3, ал. 2 от НДДТВ;

2. онези времеви периоди след 01.07.2007г. на придобит по трудово правоотношение в друго/и предприятие/я трудов стаж или придобит стаж на държавна служба.

4.3. След момента на влизане в сила (считано от 01.07.2007 г.) на Наредбата за структурата и организацията на работната заплата (НСОРЗ) на работника или служителя за придобит трудов стаж и професионален опит се зачита:

1. трудовият стаж, признат по Кодекса на труда за времето, през което лицето е работило и продължава да работи по трудово правоотношение в предприятието (чл. 351 от Кодекса на труда), в т.ч. на различни работни места и длъжности;

2. времето по трудово правоотношение, през което лицето не е работило в случаите, изрично посочени в чл. 352 от Кодекса на труда.

3. времето, прекарано на работа до признаване на трудовото правоотношение за недействително, ако лицето е действало добросъвестно при създаването му (чл. 353 от Кодекса на труда).

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

- за придобит трудов стаж и професионален опит до 1(една) година - не се заплаща;

- за придобит трудов стаж и професионален опит след 1 (една) година - заплаща се не по- малко от 1,0 % за всяка една година;

- за лицата, при които 50% от работното време преминават под земята или под водата към процентите, определени в предходното изречение, се добавя по 0,6% за всяка една година трудов стаж и професионален опит, придобит при тези условия.

5. Положеният извънреден труд се заплаща с увеличение върху основното месечно трудово възнаграждение определено с индивидуалния трудов договор, както следва:

50% - за работа през работни дни;

75% - за работа през почивни дни;

120% - за работа през дните на официални празници;

60% - при сумирано изчисляване на работното време.

6. За по-висока лична квалификация на лице с научна степен, която е свързана с изпълняваната работа, се заплаща допълнително месечно трудово възнаграждение, което се договаря в индивидуалния трудов договор в размер, не по-малък от:

а/. За “доктор” – 30 лв.;

б/. За “доктор на науките” – 60 лв.

При наличие на повече от едно от посочените основания, лицето получава по-високото допълнително месечно възнаграждение.

7. Размерът на трудовото възнаграждение за всеки отработен час не може да бъде по – ниско от часовото заплащане при пълно работно време за случаите на:

а/. сключване на трудов договор за непълно работно време ;

б/. установяване от Работодателя едностранно на непълно работно време за работниците и служителите в дружеството за период до три месеца за една календарна година.

Чл.34. (1). Работодателите заплащат на работниците или служителите възнаграждение, което се изчислява по реда на член 177 от Кодекса на труда за времето на:

1. платения годишен отпуск;

2. отпуск при встъпване в брак;

3. отпуск при кръводаряване;

4. отпуск при смърт на родител, дете, съпруг, брат, сестра и родител на другия съпруг или други роднини по права линия.

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

преизчисления на възнаграждението за платен годишен отпуск, отпуск по чл. 157, ал.1, т.т. 1, 2 и 3 от Кодекса на труда или обезщетенията. Разликата между предишното и новото възнаграждение се доплаща на работника или служителя.

Чл.35. (1). Работник или служител, който е възпрепятстван да се яви на работа поради природни или обществени бедствия, получава 50% от brutното му трудово възнаграждение, за времето през което е бил възпрепятстван да работи, но не по-малко от минималната работна заплата за страната.

(2). В случай, че работник или служител взема участие в спасителни работи при природни или обществени бедствия, има право на обезщетение по чл.218, ал. 2 от Кодекса на труда в размер на brutното му трудово възнаграждение.

Чл.36. (1). Работниците и служителите имат право на обезщетение по чл.222, ал.1 от КТ при прекратяване на трудовото им правоотношение по чл. 328, ал.1, т.т. 1, 2, 3 и 4 от Кодекса на труда за времето, през което са останали без работа, при условия и в размери, както следва:

1. За първия месец в размер на brutното им трудово възнаграждение.

2. За работници и служители с трудов стаж над 5/пет/ години- brutното им трудово възнаграждение за още един месец.

3. Работилите в съответните дружества по Приложение № 3, освен обезщетението по т.1 и т.2, имат право на обезщетение в размер на brutното им трудово възнаграждение за по-дълъг срок, както следва:

а/. над 10 години – за още един месец ;

б/. над 15 години – за още два месеца;

в/. над 20 години – за още 3 месеца.

(2). За дружествата от дейностите “Електроизграждане” и “Ремонт и модернизация” предходната алинея се прилага според договореното в КТД.

(3). При прекратяване на трудовото правоотношение поради болест (чл. 325, т. 9 и чл. 327, т. 1от Кодекса на труда) работникът или служителят има право на обезщетение от Работодателя, ако има най-малко 5 години трудов стаж и през последните 5 години не е получил обезщетение на същото основание, в размери според трудовия стаж в съответните дружества по Приложение №3, както следва:

а/. до 10 години – 3 brutни работни заплати;

б/. до 15 години – 4 brutни работни заплати;

в/. до 20 години – 5 brutни работни заплати;

г/. над 20 години – 6 brutни работни заплати;

(4). Увеличеният размер на обезщетенията по предходните алинеи се прилага за работниците и служителите, за които този БКТД има действие. За дружествата от дейностите “Електроизграждане” и “Ремонт и модернизация на енергийните съоръжения и ефективно използване на енергийните ресурси” не се прилага ал. 3, а договореното в КТД в съответното дружество.

(5). Обезщетенията по предходните алинеи се изплащат след изтичане на първия месец от прекратяване на трудовия договор и след представяне на трудовата книжка и декларация от Работника или Служителя, че не е започнал работа по трудов договор.

(6). Работодателите могат да предложат по своя инициатива на работника или служителя прекратяване на трудовия договор по чл. 331 от Кодекса на труда срещу уговорено обезщетение между страните по трудовото правоотношение.

Чл.37. (1). При прекратяване на трудовото правоотношение поради придобито право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, независимо от основанието, работникът или служителят има право на допълнително обезщетение в размер на

брутното му трудово възнаграждение за четири месеца, ако е работил в дейностите, посочени в чл. 3, ал. 1 от този БКТД през последните 10 години.

(2). Предвиденото обезщетение по предходната алинея се изплаща само ако работникът или служителят не е получил максималното обезщетение по чл.222, ал.3 от Кодекса на труда.

(3). С КТД в дружествата могат да бъдат договаряни и по-високи размери на обезщетения по чл.222, ал. 3 от Кодекса на труда.

Чл.38. (1). При недостиг на средства в дружествата и добросъвестно изпълнение на задълженията на работниците и служителите, временно се изплаща за всеки месец сума, не по – ниска от договорената минимална месечна работна заплата за дружеството.

(2). Разликата до пълния размер на заработеното трудово възнаграждение остава дължима и се изплаща допълнително в тримесечен срок, заедно със законната лихва.

VIII. БЕЗОПАСНИ И ЗДРАВΟΣЛОВНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД

Чл.39. (1). Осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд в дружествата е задължение на Работодателите, а работниците и служителите носят отговорност за стриктното спазване на установените правила.

(2). Синдикатите, страна по този БКТД и техните поделения в дружествата следят за изпълнението на поетите от Работодателите задължения за санитарно-битово обслужване, снабдяване и осигуряване със специално работно облекло и лични предпазни средства, предоставяне на безплатна предпазна храна и противоотрови, провеждане на периодични медицински прегледи, специална закрила на непълнолетни, бременни жени и майки, както и лица с намалена работоспособност.

(3). Синдикатите, страна по този БКТД и техните поделения в дружествата съдействат на Работодателите в дейността им за повишаване здравната култура и нивото на професионалното отношение към безопасността на труда на работниците и служителите, като вземат отношение и уведомяват компетентните органи при констатирани нарушения на изискванията за безопасен и здравословен труд.

(4). Синдикатите, страна по този БКТД и техните поделения в дружествата съдействат на Комитетите и групите по условия на труд при определяне на обема на дейността на службите по трудова медицина.

(5). Синдикатите, страна по този БКТД и техните поделения в дружествата съдействат на службите по трудова медицина при извършването на оценката на риска за здравето и безопасността на работниците и служителите.

Чл.40. (1). Работодателите при възможност обезпечават финансово разработването и реализирането на конкретни програми, осигуряващи безопасни и здравословни условия на труд по предложение на Синдикатите.

(2). Работодателите осигуряват периодични медицински прегледи на работниците и служителите в съответствие с нормативните изисквания и медикаменти за профилактика при епидемии.

(3). Работодателите осигуряват профилактичен преглед на рисковите групи от персонала съгласно изискванията на медицинското обслужване. Работник или служител, за когото в резултат на прегледа е констатирано професионално заболяване и по предписание от компетентен орган бъде насочен към санаториално лечение или профилакториум се задължава да го проведе, като разходите са за сметка на Работодателя.

(4). Синдикатите съдействат на Работодателите за присъствието на работниците от рисковите групи на профилактичните прегледи.

(5). Работодателите осигуряват специално работно и униформено облекло и лични предпазни средства по списък, съгласно нормативните актове. Редът за раздаване, вида и сроковете за износване на работното облекло и лични предпазни средства се определя от Работодателите, след съгласуване със синдикатите, като необходимите средства не са за сметка на средствата за социални разходи.

(6). Работодателите по своя инициатива, или по инициатива на Синдикатите осигуряват с участието на Синдикатите периодичен контрол и замервания на параметрите на работната среда, както и наблюдение на трудовия травматизъм. На базата на резултатите от периодичния контрол и замерване на параметрите на работната среда Работодателите съвместно със Синдикатите анализират причините за трудовия травматизъм и професионалната заболяемост и предприемат мерки за отстраняването им.

(7). Работодателите се задължават да осигурят провеждане на курсове и задължително обучение на работниците и служителите по безопасни и здравословни условия на труд. Синдикатите, страна по този БКТД и техните подразделения в дружествата съдействат на Работодателите в тази им дейност.

(8). Синдикатите, страна по този БКТД и техните подразделения осъществяват контрол по изпълнение на приетите програми свързани със здравословните и безопасни условия на труд в дружествата. Сигналите за установени нарушения се представят в писмен вид на Работодателите, които от своя страна възлагат на компетентните органи да извършат необходимите измервания на параметрите на работната среда.

Чл.41. (1). Всички разходи за лечение при трудова злополука, които не се покриват съгласно чл.12 от КСО, са за сметка на Работодателите, в случай че Работодателите не са сключили застраховка „Трудова злополука“.

(2). Когато злополуката е по доказана вина на работника или служителя, разходите по предходната алинея са за негова сметка.

Чл.42. Работодателите осигуряват на работниците и служителите безплатна храна и /или добавки към нея в съответствие с изискванията на Наредба № 11 от 21.12.2005 г. Размерът на средствата за един храноден не може да бъде по-малко 2,75 лв., а на тонизиращи и ободряващи напитки е 1.00 лв.

Чл.43. Синдикатите могат да участват в разработването на всички програми, решения и действия за подобряване на безопасността и условията на труд.

Чл.44. (1). Работниците и служителите имат право да откажат или да преустановят работа, когато възникне сериозна и непосредствена опасност за здравето или живота им, като незабавно уведомят в писмена форма прекия си ръководител.

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

IX. СОЦИАЛНО РАЗВИТИЕ, ПОДПОМАГАНЕ И ОСИГУРЯВАНЕ

Чл.45. (1). Средствата за СБКО се определят с КТД в дружествата като процент от начислените средства за работна заплата и не могат да бъдат по-малко от:

а/. 15% за дейност “НЕК ЕАД”, “Енергопроизводство”, “Атомна енергетика”, “Топлофикация”, “Електроразпределение и продажба на електрическа енергия” и обслужващите ги компании;

б/. 10% за останалите дейности.

(2). Работодателите изготвят годишна програма за изразходването на средствата по предходната алинея най – късно до края на месец февруари на текущата година и я предоставят на поделенията в дружеството на Синдикатите, страна по този БКТД, за писмено становище и предложения в седем дневен срок от получаването на документа.

(3). Програмите за изразходване на средствата за СБКО в дружествата се приемат от Общо събрание на работниците и служителите (събранието на пълномощниците), което се свиква от Работодателя или по искане на поделенията на Синдикатите, страна по този КТД в дружествата.

(4). Работодателите изготвят отчет за изпълнението на годишните програми и изразходването на средствата за СБКО в дружествата в края на всяко календарно шестмесечие, представят го на поделенията в дружеството на Синдикатите, страна по този БКТД за информация и го докладват годишно за одобрение на Общото събрание.

(5). Ежегодно Синдикатите и Работодателите организират чествания на професионалния празник на енергетика за всички работници и служители в дружествата.

(6). Работодателите и поделенията в дружествата на Синдикатите, страна по този БКТД, определят размера на поевтиняване на храната за всеки работен ден, но не по-малко от 1% от минималната работна заплата за страната в случаите, при които работниците и служителите не ползват безплатна храна по Наредба № 11 от 21.12.2005 г.

(7). Работниците и служителите в дружествата равноправно се ползват от средствата за социално-битово и културно обслужване.

Чл.46. При възможност, Работодателите осигуряват за своя сметка с допълнително доброволно пенсионно осигуряване работниците и служителите си. При дружества с над 50% държавно или общинско участие синдикатите могат да участват в изготвянето на конкурсни критерии за сключване на договори за ДДПО.

Чл.47. (1). При трудова злополука или професионално заболяване, в зависимост от произтеклите последствия, Работодателят изплаща на работниците и служителите еднократна помощ в размери, договорени в КТД в дружествата, но не по-малко от:

1. При смъртен изход – 6000 лв. на:

а/. живите съпруга (съпруг) и деца на починалия(ата), като цялата сума се разпределя в равни дялове само между тях;

б/. живите родители и непълнолетни братя и сестри на починалия (ата) – само при липса на живи съпруга (съпруг) и деца на починалия(ата), като цялата сума се разпределя в равни дялове само между тях;

в/. когато починалия(ата) няма живи съпруга (съпруг), деца, родители, непълнолетни братя и сестри, еднократна помощ по тази точка не се изплаща.

2. С намалена работоспособност над 90 на сто – 5000 лв.

3. С намалена работоспособност от 71 до 90 на сто – 3000 лв.

4. С намалена работоспособност от 50 до 70,99 на сто - 1700 лв.

5. При временна неработоспособност, продължила не по – малко от 30 дни – еднократно в рамките на една календарна година 190 лв., или стойността на лекарствените препарати и средства за рехабилитация, в размер до 680 лв.

6. При временна неработоспособност, продължила не по – малко от 60 дни – еднократно в рамките на една календарна година 250 лв. или стойността на лекарствените препарати и средства за рехабилитация, в размер до 680 лв.

7. Работодателят не изплаща помощите по предходните точки (1-6) на тази алинея, ако е сключил застраховка, покриваща посочените рискове и размери за трудова злополука и професионално заболяване.

(2). При битова злополука или общо заболяване, в зависимост от произтеклите последствия, Работодателят изплаща на работниците и служителите еднократна помощ в размери, договорени в КТД в дружествата, но не по – малко от:

1. При смъртен изход – 3000 лв. на:

а/. живите съпруга (съпруг) и деца на починалия(ата), като цялата сума се разпределя в равни дялове само между тях;

б/. живите родители и непълнолетни братя и сестри на починалия(ата) – само при липса на живи съпруга (съпруг) и деца на починалия(ата), като цялата сума се разпределя в равни дялове само между тях;

в/. когато починалия(ата) няма живи съпруга (съпруг), деца, родители, непълнолетни братя и сестри, еднократна помощ по тази точка не се изплаща.

2. С намалена работоспособност над 90 на сто – 2000 лв.

3. С намалена работоспособност от 71 до 90 на сто – 1000 лв.

4. С намалена работоспособност от 50 до 70,99 на сто – 600 лв.

5. При временна неработоспособност, продължила не по-малко от 30 дни – еднократно в рамките на една календарна година 150 лв. или стойността на лекарствените препарати и средства за рехабилитация, в размер до 340 лв.

6. При временна неработоспособност, продължила не по-малко от 60 дни – еднократно в рамките на една календарна година 190 лв. или стойността на лекарствените препарати и средства за рехабилитация, в размер до 500 лв.

7. Помощите по предходните точки на тази алинея не се изплащат, ако злополуката е резултат на виновно поведение от страна на пострадалия – пияно състояние, катастрофа, самоубийство, побой и др.

8. Работодателят не изплаща помощите по предходните точки (1-6) на тази алинея, ако е сключил застраховка или ДДЗО, покриващи посочените рискове и размери.

(3). Когато предвидените в ал.1 и ал.2 на този член основания за получаване на право на обезщетение (трудова злополука или професионална болест), възникнат през календарната година, работникът или служителят може да ползва обезщетения и за двете основания, еднократно по всяка алинея.

(4). Ако настъпят повече от една от предвидените неблагоприятни последици, работниците и служителите получават обезщетение за всяка от тях, доколкото обезщетенията се дължат на различни основания.

(5). От обезщетенията по ал.1, т.5 и 6 и ал.2, т.5 и 6 се ползват работниците и служителите, които не са осигурени за сметка на работодателя. На тези работници и служители се изплаща само еднократна помощ по споменатите алинеи.

(6). Страните по КТД в дружествата регламентират условията за ползване на средствата за лекарствени препарати и рехабилитация, с цел предотвратяване на злоупотреби.

Х. СОЦИАЛНО СЪТРУДНИЧЕСТВО И ПАРТНЬОРСТВО И ВЗАИМООТНОШЕНИЯ МЕЖДУ СТРАНИТЕ

Чл.48. Страните регулират трудовите и осигурителните отношения в дружествата и изпълнението на настоящия БКТД на основата на равноправен диалог, преговори, социално сътрудничество и партньорство.

Чл.49. (1). Страните изграждат Браншов съвет за тристранно сътрудничество по енергетика. Работата на съвета се съобразява с принципите приети на национално равнище и приетото от страните Рамково споразумение.

(2). Страните по този договор изискват от Министерство на икономиката и енергетиката и туризма информация за предвидено реструктуриране, приватизация, алтернативна заетост и други за предварително становище.

(3). Страните по договора участват в предварителното обсъждане на програмите на Министерство на икономиката и енергетиката и туризма за реструктуриране, приватизация и ликвидация на енергийни дружества.

Чл.50. (1). За регулиране на въпросите свързани с трудовите отношения, преговорите и подписването на колективни трудови договори и споразумения (по чл. 4, ал.2 и по въпросите на тяхното изпълнение, Работодателите и Синдикалните организации в дружествата (клоновете и предприятията), страна по КТД, изграждат Комисии за социално сътрудничество, които се формират в 14 дневен срок от подписването на този БКТД. Решенията в комисиите се вземат с консенсус. При не постигане на консенсус в съответната комисия въпросът се отнася към Браншовия съвет за тристранно сътрудничество.

(2). Работодателите в дружествата осигуряват правото на участие на синдикалните ръководства в работата на органите за управление, когато се обсъждат въпросите, предмет на КТД, трудовите и осигурителни отношения, със съвещателен глас.

(3). Присъединилите се към КТД в дружествата предявяват исканията си за изпълнението му пред съда.

Чл.51. (1). Страните в Комисията за социално сътрудничество се задължават да пристъпват към преговори в 15 -дневен срок след представяне на писмено искане на Работодателя или на Синдикалните ръководства в дружеството.

(2). Неспазването на срока по предходната алинея се счита за изпълнение на задълженията за социално сътрудничество.

(3). След изтичането на срока по алинея 1 от този член и след изпълняване на процедурата по чл. 50, ал.1 от този БКТД, страните си запазват правото да отправят иск до правораздавателните органи, да сигнализират държавните органи за контрол по труда или да предприемат самостоятелни действия.

Чл.52. Вътрешно дружествените актове се разработват от Работодателя с участието на поделенията на Синдикатите, страна по този БКТД. Тяхното популяризиране и разясняване ще се извършва от двете страни. Работодателите представят своевременно на поделенията на Синдикатите необходимата информация за обсъждане и подготовка на вътрешно дружествените актове (правилници, наредби и др.).

Чл.53. Работодателите се задължават да представят за предварително обсъждане на поделенията на Синдикатите – страна по КТД в съответното дружество всички въпроси свързани със съществени структурни промени в дружеството.

Чл.54. Поделенията на Синдикатите се задължават в десет дневен срок да обсъдят предоставените им материали и проекти по предходния член и да информират Работодателя за становището си. Ако в посочения срок не постъпят предложения или становища от Синдикатите, Работодателите имат право самостоятелно да продължат действията си по изпълнението на предложените мероприятия.

Чл.55. (1). Правото на синдикална дейност в дружествата възниква от момента на сдружаването на работниците и служителите в синдикална организация.

(2). Работодателите изпълняват задълженията си спрямо синдикалните организации за осигуряване условия за синдикалната дейност, преговори по колективния трудов договор и социалното сътрудничество при представяне на удостоверение, издадено от отрасловите синдикални централи, страна по настоящия БКТД, което се подновява на всеки 6 (шест) месеца.

Чл.56. (1). Работодателите в дружествата осигуряват според договореностите в КТД в дружествата условия за синдикална дейност като:

1. Предоставят безвъзмездно за ползване помещения, друго движимо и недвижимо имущество;

2. Осигуряват ползването на компютри, копирна техника и факс;

3. Поемат разходи за консумативи, телефонни такси, канцеларски разходи и сервизно обслужване на оборудването.

(2). Синдикатите, страна по КТД в дружествата имат право на достъп до информация, предмет на договореностите в колективния трудов договор.

(3). Работодателите в дружествата не могат с действията си или с бездействия си да ограничават синдикалната дейност или да оказват натиск върху синдикалните членове.

(4). Работодателите в дружествата могат да създават условия за събиране на синдикалния членски внос по искане на поделенията на Синдикатите в тях, страна по този БКТД, и писмено съгласие на синдикалния член за извършване на съответната удръжка.

(5). При промяна в размера на членския внос, ръководството на поделенията на Синдикатите, страна по този БКТД в дружествата се задължават своевременно да уведомят Работодателя.

Чл.57. (1). Представител на синдикална организация, основен член на синдикатите, страна по този БКТД, който участва в провежданите в страната и в чужбина конгреси, конференции, съвещания, заседания и общонационални акции, организирани от централни, отраслови и регионални ръководства на Синдикатите – страна по този БКТД, се счита в служебен платен или неплатен отпуск за времето на провеждането на мероприятиято, включително деня за отиване и връщане. Работодателят осигурява годишно служебен платен отпуск на представителя в размер на 12 дни. След използването на тези дни, Работодателят осигурява на представителя неплатен служебен отпуск за участие в гореописаните прояви.

(2). При подписване на КТД в дружествата синдикалните организации да представят списък на основните си синдикални организации, имащи право на отпуск по чл.57, ал. 1.

(3). Съответният Работодател е длъжен да осигури служебен платен или неплатен отпуск на работника или служителя, определен да участва в мероприятията по предходната алинея, след представяне на писмен документ от съответната синдикална структура, организираща мероприятиято.

(4). При възможност Работодателят осигурява средства за международна синдикална дейност, включително и командирова в страната и чужбина за своя сметка работниците и служителите, определени да участват в мероприятията по ал.1 от този член.

Чл.58. (1). Работодателите осигуряват възможност и време за извършване на организационна и друга вътрешно синдикална дейност на територията на дружествата за председателите на синдикалните организации, поделения на

Синдикатите, страна по този БКТД, които са в трудовоправно отношение с тях, в размери, определени в КТД в дружеството, но не по-малко от:

1. За организации с численост до 50 човека – 48 часа годишно.
2. За организации с численост до 100 човека – 64 часа годишно.
3. За организации с численост до 200 човека – 80 часа годишно.
4. За организации с численост над 200 човека – 108 часа годишно.

(2). Работодателите осигуряват условия и време, в размер, определен в КТД в дружеството, но не по-малко от два часа на всички синдикални членове за провеждане на събрания, обучение или други общи мероприятия на синдикалната организация във време, уговорено с Работодателите.

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

Чл.59. Ползването на договореното в предходния член време за синдикална дейност се извършва само след съгласуване със съответния Работодател.

Чл.60. Работодателите могат да командирова за своя сметка упълномощени синдикални членове, работещи в дружеството, при решаване на колективни трудови спорове, сключване на колективни трудови договори, предотвратяване на конфликти и др.

Чл.61. Работодателите приемат при възможност да осигуряват на Синдикатите – страна по КТД в дружествата условия, включително и финансови, за провеждане на заседания, конференции, семинари и други.

XI. ОБЩИ РАЗПОРЕДБИ, ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПЪЛНЕНИЯ

Чл.62. (1). Договореностите в настоящия Браншов колективен трудов договор по обхват и стойности са минимални условия за договаряне между Работодателите и Синдикатите в дружествата.

(2). За “Брикел” АД са валидни договореностите в този БКТД, отнасящи се до дейност “Енергопроизводство”.

(3). Страните се задължават да запознаят своите структури със съдържанието на Браншовия колективен трудов договор, не по – късно от 15 дни след неговото подписване.

(4). В дружествата преговорите за подписване на КТД на основата на този БКТД могат да започнат не по – късно от 15 дни от подписването на този БКТД и би трябвало да завършат не по – късно от 60 дни от започването на преговорите.

Чл.63. (1). Изменения и допълнения на този БКТД и КТД в дружествата се допускат след преговори, които започват 15 дни след отправяне на писмено искане от една от страните.

(2). В преговорите за изменения и допълнения на този БКТД и КТД в дружествата важат изискванията за информация и процедурите за социално сътрудничество.

(3). Работодателите поемат задължението да не променят едностранно към по-неблагоприятни условията, при които е сключен този БКТД, както и КТД в дружествата.

(4). Страните приемат, че при трайно влошаване на икономическото състояние на дружествата, което не позволява постигането на договореностите в настоящия БКТД, се внася предложение в Браншовия съвет за тристранно сътрудничество, за диференцирано изменение на клаузите.

(5). Страните по този БКТД могат да поискат отчет за изпълнението на КТД в дружествата в 15-дневен срок при писмено констатирани от тях нарушения.

Чл.64. (1). Тълкувания по клаузите на настоящия БКТД се правят от страните в писмен вид.

(2). Споровете по изпълнението на БКТД се подчиняват на принципите за социално сътрудничество и изискванията на нормативните актове.

ХІІ. ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Чл.65. Изменения и допълнения на този БКТД се извършват след преговори по реда на член 63, ал. 1 и сключване на писмени споразумения към него.

Чл.66. БКТД влиза в сила от 01 октомври 2009год. и е със срок на действие от 2 (две) години.

Чл.67. БКТД се подписва в 7 /седем/ еднообразни екземпляра, по един за всяка от подписващите страни, Министерство на икономиката, енергетиката и туризма, и един за Главна инспекция по труда.

Всяка от страните подава заявление за регистриране/вписване на този
Браншов колективен трудов договор в
Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ в седем дневен срок
от подписването му, като се прилага и електронен образ на документа

ЗА СИНДИКАТИТЕ:

**НАЦИОНАЛНА ФЕДЕРАЦИЯ
НА ЕНЕРГЕТИЦИТЕ – КНСБ**

(Георги Петров)



**ФЕДЕРАЦИЯ "ЕНЕРГЕТИКА"
ПОДКРЕПА**

(Мирослав Митовски)



**НЕЗАВИСИМА СИНДИКАЛНА
ФЕДЕРАЦИЯ НА ЕНЕРГЕТИЦИТЕ
В БЪЛГАРИЯ – КНСБ**

(Божидар Митев)



**ФЕДЕРАЦИЯ "АТОМНА
ЕНЕРГЕТИКА" – ПОДКРЕПА**

(Владимир Владимиров)



ЗА РАБОТОДАТЕЛИТЕ:

**БЪЛГАРСКА БРАНШОВА
КАМАРА НА ЕНЕРГЕТИЦИТЕ**

(Димитър Шевиков)



ПРИЛОЖЕНИЕ 1 (към чл. 3, ал. 3 от БКТД '2009)

Регистрационен № от

До:

**Изпълнителния директор
(Управител на клон (предприятие))
(Началник на електропреносен район)**

на

До:

**Председателите на синдикалните
организации - страна по КТД**

в

З А Я В Л Е Н И Е

от

/име, презиме, фамилия/

работещ/а/ на длъжност

/пълното и точно изписване на заеманата длъжност/

в

/отдел, сектор, група, цех, звено/

**Уважаеми г-н Изпълнителен директор (управител, началник на район),
или**

Уважаеми г-да (г-жи) Председатели,

Заявявам, че желая да се присъединя към Колективният трудов договор
(Споразумението) в

от 200.. г., при спазване на реда и условията по чл. 3, ал. 3 на БКТД от
октомври 2007 г., съгласно разпоредбата на чл. 57, ал. 2 от Кодекса на труда.

Декларирам, че съм внесъл(ла) присъединителна вноска в размер на
.....лева, съгласно чл. 3, ал. 4
на БКТД / 2009 г. и чл. от КТД.

Дата:.....г.

С уважение:.....

гр.

(.....)

ПРИЛОЖЕНИЕ 2 (към чл. 3, ал. 9 от БКТД ‘2009)

Регистрационен № от

До:

**Изпълнителния директор
(Управител на клон (предприятие))
(Началник на електропреносен район)**

на

До:

**Председателите на синдикалните
организации - страна по КТД**

В

З А Я В Л Е Н И Е

ОТ

/име, презиме, фамилия/

работещ/а/ на длъжност

/пълното и точно изписване на заеманата длъжност/

В

/отдел, сектор, група, цех, звено/

**Уважаеми г-н Изпълнителен директор (управител, началник на район),
или**

Уважаеми г-да (г-жи) Председатели,

Заявявам, че желая да оттегля присъединяването си към Колективният трудов договор (Споразумението) в.....
от200...г. при спазване на реда и условията по чл. 3, ал. 9 на БКТД /2009 г.
и чл.КТД.

Дата:.....г.

гр.

С уважение:.....

(.....)

ПРИЛОЖЕНИЕ 3 (към чл. 11, ал. 2 от БКТД ‘2009)

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

1. Въгледобив/открит и подземен/.
2. Електропроизводство /от АЕЦ, ТЕЦ и ВЕЦ/.
3. Електроснабдяване/електроразпределение и електропренос/.
4. Топлоснабдяване/топлофикации/отоплителни централи/.
5. Наука /научно-изследователски и проектно-конструкторски институти/.
6. Енергоремонт и електроизграждане на енергийните съоръжения.

7. В централните учреждения и ведомства на енергетиката, както и в други структурни единици на енергетиката, т. е. в организациите /централни управления, предприятия и структури на централно подчинение/.

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

С П И С Ъ К

на организациите и предприятията по чл. 11, ал. 2 от БКТД/2009 год.

Раздел I:

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

1. Министерство на енергетиката/01.09.1976 г. – 01.05.1984 г./ - София
в т.ч. – Министерство на енергийно-суровинните ресурси/МЕСР/
2. Корпорация “Енергетика”/01.05.1984 г. – 01.06.1985 г./ - София
3. Министерство на енергетиката/01.06.1985 г. – 01.04.1986 г./ - София
4. СО “Енергетика”/01.04.1986 г. – 01.05.1987 г./ - София
5. Асоциация “Енергетика”/01.05.1987 г. – 01.01.1990 г./ - София
6. Комитет по енергетика/01.01.1990 г. – 01.01.1992 г./ - София
7. Министерство на икономиката и енергетиката
8. НЕК – ЕАД – София /след 01.01.1992 г./
9. НЕК ЕАД, клон “ВЕЦ - група Родопи” град Пловдив
10. НЕК ЕАД, предприятие “ВЕЦ - група Рила” град София
11. НЕК ЕАД, предприятие “Язовири и каскади”град София
12. НЕК ЕАД, предприятие “Трафоелектроинвест” град София
13. НЕК ЕАД, клон “Хидроелектроинвест”град Белово, Пловдивска област
14. НЕК ЕАД, Предприятие “АЕЦ Белене” град София
15. Електроенергиен системен оператор ЕАД
16. След 01.01.1992 г. – придобилите трудов стаж в структурите на Комитета по енергетиката и неговите правоприменици /в централното ведомство и неговите структури – напр. “Въглища - холдинг” – АД и т.н., както и в:
а/ Държавна комисия по енергийно регулиране /ДКЕР/, в последствие ДКЕВР;
б/ Държавна агенция по енергийна ефективност /ДАЕЕ/, в последствие АЕЕ;
в/ Агенцията за ядрено регулиране/АЯР/.
17. Предприятие “Язовири и каскади” - София
18. ХЕП “Рила” - София

19. ИП “Атомна енергетика” - Белене
20. ИП “Трафостанции и електропроводи” - София
21. ИП “Топлосилови системи” - София
22. ИП “Хидроенергийни обекти” – с. Сестримо, обл. Пазарджишка

Раздел II:

1. СО “Атомна енергетика” – Козлодуй
2. ДП „Радиоактивни отпадъци”

Мини и ТЕЦ-ове:

3. СМЕК “Марица - Изток”/мини и ТЕЦ-ове 1, 2 и 3/-Раднево и ЦРБ „Ремотекс”
4. СМЕК “Бобов дол” /мини и ТЕЦ/ – Бобов дол
5. СМЕК “Георги Димитров” /мини и ТЕЦ/ - Перник
6. СМЕК “Марбас” /мини и ТЕЦ/ – Димитровград
7. СМЕК “Балканбас” /мини/ – Сливен /Твърдица/
8. Мини “Пирин” – с. Брежани, обл. Благоевградска
9. БРИКЕЛ – ЕАД
10. ТЕЦ “Бобов дол”
11. ТЕЦ “Варна”
12. ТЕЦ “Девен” – АД
13. ТЕЦ “Марица - 3”
14. ТЕЦ “Марица - изток 2”
15. ТЕЦ “Марица - изток 3”
16. ЕНЕЛ Марица изток III АД
17. Топлофикация - Русе – ЕАД

Електроснабдяване /електроразпределение, електропренос и електропродажби/:

18. СЕСК “София” - София
19. СЕСК “София - област” - София
20. СЕСК “Плевен”/в т.ч. топлофикация/ - Плевен
21. СЕСК “Горна Оряховица” /в т.ч. топлофикация/ – Горна Оряховица
22. СЕСК “Варна” – Варна
23. СЕСК “Стара Загора” /в т.ч. топлофикация/ – Стара Загора
24. СЕСК “Пловдив” – Пловдив
25. Електроразпределение – ЕАД – Варна
26. Електроразпределение – ЕАД – Г.Оряховица
27. Електроразпределение – ЕАД – Плевен
28. Електроразпределение – ЕАД – Пловдив
29. Електроразпределение – ЕАД – София обл.
30. Електроразпределение – ЕАД – Ст Загора
31. Електроразпределение – ЕАД – Столично
32. ЧЕЗ България и структурата им
33. ЕОН България и структурата им
34. ЕВН България и структурата им

Топлофикации:

35. СЕК “София” - София
36. СЕК “Пловдив” - Пловдив
37. СЕК “Русе” - Русе
38. СЕК “Варна” – Варна
39. Топлофикация - Бургас – ЕАД
40. Топлофикация – Бедек Трявна – ЕАД

41. Топлофикация - Варна – ЕАД
42. Топлофикация – Велико Търново — ЕАД
43. Топлофикация - Враца – ЕАД
44. Топлофикация - Габрово – ЕАД
45. Топлофикация - Искрец – ЕАД
46. Топлофикация - Казанлък – ЕАД
47. Топлофикация - Ловеч – ЕАД
48. Топлофикация - Лозница – ЕООД
49. Топлофикация - Перник – ЕАД
50. Топлофикация - Плевен – ЕАД
51. Топлофикация - Пловдив – ЕАД
52. Топлофикация - Правец – ЕАД
53. Топлофикация - Разград – ЕАД
54. Топлофикация - Самоков – ЕАД
55. Топлофикация - Сливен – ЕАД
56. Топлофикация - София – ЕАД
57. Топлофикация - Шумен – ЕАД
58. Топлофикация – Ямбол – ЕАД

Раздел III:

1. “Енергопроект” - София
2. “Минпроект” - София
3. СО “Енергоремонт” - София
4. СО “Електроизграждане” – София
5. Топломонтаж- инженеринг - ООД
6. ТРС - 94 – ООД
7. АДМ "Инженеринг" - ООД
8. Белви - ООД
9. Болкан Електрик АД
10. ВВМ инженеринг ООД
11. Вени - 97 – ЕООД
12. Големей - СМ
13. ЕКИ – 96 - ООД
14. ЕЛ – ЕООД
15. Ел. монтаж и наладка - София-ЕООД
16. Ел. стройинженеринг – ООД
17. Електроенергопроект
18. Електроизграждане - инженеринг - ООД
19. Електроизграждане – Кърджали-ООД
20. Електроизграждане - Шумен - ЕАД
21. Електроконсорциум – ООД
22. Електростроежи – АД – Хасково
23. Елиа - АД
24. Елиз - АД
25. Елконтрол - ООД
26. Елтип - 95 - ООД
27. ЕМУ – АД – Велико Търново
28. ЕМУ – АД - Търговище
29. ЕМУ - Силистра
30. Енергосервиз инженеринг ООД
31. Есприт - ООД
32. ЕТ "Кобра - 91"

33. ЕТ “АЙ ДИ ЕМ”
34. ЕТ “Буроджиев – Ст. Буроджиев”
35. ЕТ “Ел – тест” –Любомир Цветков
36. ЕТ “Електро – ГК” – Г. КОЦАКОВ
37. ЕТ “Елстрой – В. Пехливанов”
38. ЕТ “Здравей – Иво Ангелов”
39. ЕТ “Ханджиев”
40. Етра –ЕЛ” ООД
41. Завод за метални конструкции - Ружинци - ЕООД
42. Инстал инженеринг СВ ООД
43. ITRAC
44. Леми - Трафо - ЕООД
45. Лидер - АД
46. Лъч - терма – ООД
47. Павел и синове - ООД
48. Пенон– ЕООД
49. Преско ООД
50. РЕИЖ – ООД
51. Релина - ЕООД
52. СД “Лобут – АК”
53. СД "Орион - 5- Ватрачки и Картунов"
54. СД “Електрик”
55. Славстрой - инженеринг- ООД
56. СМС - С – ЕООД
57. Елтех- ООД
58. Технометал - ЕООД
59. Триел - ООД
60. ЧАКС - ООД
61. Енемона – АД
62. Енергоремонт – Бобов дол - АД
63. Енергоремонт – Варна - АД
64. Енергоремонт – Пловдив – АД
65. Енергоремонт – РУСЕ - АД
66. Енергоремонт – холдинг
67. Застрахователно дело АД "Енергия"
68. ЕТ “Деница – Иван Делев”
69. ЕТ “Електра 13 – Георги Събчев”
70. ЕТ "Иван Петков"
71. ЕТ “Кавръка – Йордан Кавръков”
72. Лоранс - ЕООД
73. СД “Наслада”
74. СО “Минстрой” - София
75. СК “Промишлена енергетика” - София
76. “Енергокибернетика” - София
77. “Техенерго” - София
78. ВТО “Енергоимпекс” – София
79. “Нови енергийни източници” – София

Забележка: Допълнителни организации и предприятия могат да се включат в този списък по взаимно писмено съгласие на страните по този БКТД, в случай че се докаже принадлежността им в отрасъл „Енергетика”.