

**БРАНШОВ КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР**  
за работещите в  
**„НАПОИТЕЛНИ СИСТЕМИ” ЕАД**

Днес 01.04.2024 г. в гр. София в съответствие с чл. 51б от Кодекса на труда,  
между:

**„НАПОИТЕЛНИ СИСТЕМИ” ЕАД**, представлявано от **Снежина Динева**  
изпълнителен директор, наричана по - нататък  
**РАБОТОДАТЕЛ**

И

**Браншовият синдикален съвет на „Напоителни системи” ЕАД към ФНСЗ при**  
**КНСБ**, представляван от **Георги Илиев – Председател**

И

**Браншовият синдикален съвет при КТ „Подкрепа”, представляван от Трифон**  
**Трифонов - Председател**

наричани по - нататък **СИНДИКАТИ** се сключи настоящият **Колективен трудов**  
**договор (КТД)** за следното:

**I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ**

**Чл. 1 (1)** Работодателят и Синдикатите взаимно признават правото си на страни по КТД и приемат да се ръководят в действията и отношенията си от принципите на равнопоставеност.

**(2)** Страните по настоящия КТД декларират намеренията си да изграждат и поддържат в „Напоителни системи” ЕАД отношения, основаващи се на взаимно уважение и зачитане в името на общите интереси и просперитет на дружеството, като гаранция за поддържане на добър жизнен стандарт за работещите в „Напоителни системи” ЕАД.

**(3)** В дух на партньорство и взаимно уважение страните се задължават да насърчават равнопоставеността между половете, включително и равното заплащане между жените и мъжете в системата и се ангажират да работят за нулева толерантност към всяка форма на дискриминация, тормоз или насилие на работното място, основано на пол.

**(4)** Синдикатите се ангажират, а работодателя подкрепя насърчаване участието на жени в лидерския процес в системата.

**Чл. 2.** Страните се задължават да зачитат правата и интересите на другата страна.

**Чл. 3.** Страните по настоящия КТД декларират намеренията си да спазват стриктно разпоредбите на закона и моралните норми.

**II. ПРЕДМЕТ И ДЕЙСТВИЕ**

**Чл. 4.** Този КТД урежда въпросите на трудовите отношения, осигурителните отношения, доходите, социалното обслужване, социалното партньорство, условията на труд и

свързаните с тях отношения на работниците и служителите, работещи по трудови правоотношения, които не са уредени с повелителни разпоредби на Кодекса на труда (КТ), подзаконовите нормативни актове и Отрасловите споразумения.

**Чл. 5.** С настоящия КТД се договарят въпроси на трудовите отношения в областта на:

1. Трудовата заетост, обучение и професионалната квалификация.
2. Работно време, почивки и отпуски.
3. Трудови възнаграждения и обезщетения.
4. Безопасни и здравословни условия на труд.
5. Осигурителни отношения и социално-битово и културно обслужване.
6. Условия на синдикална дейност.
7. Взаимоотношения между страните.

**Чл. 6.** КТД се прилага за всички работници и служители от системата на „Напоителни системи” ЕАД - членове на синдикалните организации (СО), страна по КТД, както и на присъединилите се, съгласно чл.57, ал.2 КТ, работници и служители. Постигнатите договорености са задължителни за ЦУ и клоновете към дружеството.

**Чл. 7.** Работници и служители, които не членуват в СО при „Напоителни системи” ЕАД, страна по КТД, могат да се присъединят към него при следните условия и ред:

(1) Желаетелите да се присъединят подават писмено заявление до РАБОТОДАТЕЛЯ и до ръководствата на СО при „Напоителни системи” ЕАД, страни по КТД; заявлението се завежда в специален „Регистър на присъединилите се “към КТД при служител „Човешки ресурси” в съответния клон или Централно управление.

(2) Страната получила заявлението за присъединяване уведомява другата страна по КТД в срок от 5 (пет) работни дни;

(3) Желаетелите да се присъединят, внасят такса /съгл.чл.57ал.3 КТ/ в размер на 2% (два) процента от договореното годишно трудово възнаграждение /нето/ във **фонд „Социално сътрудничество”** в съответния клон.

(4) Таксата се внася в момента на присъединяването еднократно.

(5) Присъединяването е в сила от първо число на следващия месец от подаване на заявлението след внесена годишна такса.

(6) Средствата, постъпили от присъединилите се към КТД се управляват от **Комисията по социално партньорство** по места и се разходват за социална дейност, здравно подпомагане на работниците и служителите, социално-битово и културно обслужване.

(7) Членове в Комисията по социално партньорство са представители на работодателя и на синдикалните организации - страни по КТД.

**Чл. 8** Всички изменения и допълнения по КТД са в сила и за присъединилите се.

**Чл. 9.** Всички вътрешни актове на дружеството - правила, правилници, наредби, които се отнасят до трудовите отношения, се подготвят съвместно със синдикатите в съответствие с чл. 37 КТ.

**Чл. 10** (1) КТД влиза в сила от **01.04.2024** г. и е със срок на действие **2 /две/ години**.

(2) Преговорите за сключване на нов КТД започват не по-късно от три месеца преди изтичането на срок на действащия КТД, съгласно чл. 54, ал.3 КТ.

**Чл. 11.** Настоящият КТД продължава своето действие, независимо от промяната на физическите лица, изпълняващи функциите на РАБОТОДАТЕЛ или негов представител.

### III. ТРУДОВА ЗАЕТОСТ, ОБУЧЕНИЕ, ПРОФЕСИОНАЛНО РАЗВИТИЕ И КВАЛИФИКАЦИЯ

**Чл. 12.** При структурни изменения в „Напоителни системи” ЕАД, възникнали поради технологични, икономически, финансови и други причини, РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава своевременно да информира синдикатите, както и да изготви съвместно с тях социална програма за избягване или ограничаване на неблагоприятните последици от тях.

**Чл. 13.** (1) В случай на **масово уволнение**, Работодателят е длъжен в срок до 45 дни преди извършването му да започне консултации с представителите на синдикалните организации, страни по договора и да положи усилия за постигане на споразумение с тях, за да избегне или ограничи масовото уволнение и да се облекчат последиците от него, съгласно чл. 130а КТ.

(2) В случаите, когато се предвиждат мерки, отнасящи се до състоянието на заетостта и за нейното реструктуриране, Работодателят провежда консултации с представителите на работниците и служителите преди официалното уведомяване, съгласно чл. 130в, т.2 и т.3 КТ.

**Чл. 14.** Страните се споразумява, че при обективна необходимост от уволнения поради закриване на предприятието или на част от него, съкращения в щата, намаляване обема на работа, спиране на работата за повече от 15 работни дни, Работодателят е длъжен да спазва следното:

1. да уведоми синдикатите за възможни правни, икономически и социални последици, касаещи работниците и служителите по реда, условията и сроковете на чл. 130б КТ;

2. предвижданите мерки по отношение на работниците и служителите се съгласуват най-малко 45 дни преди настъпването на последиците за трудова заетост и условията на труд, съгласно чл. 130б, ал.2 КТ;

3. нови работници и служители могат да се назначават само когато кандидат от наличния персонал, поискал да заеме незаетото работно място, не отговаря на изискванията;

4. при уволнение поради: закриване на част от предприятието, съкращаване на щата или намаляване обема на работа, **основни критерии за подбор са в следната последователност:** образователен ценз; придобитата допълнителна квалификация и нивото на изпълнение на задачите; дългогодишния професионален опит в „Напоителни системи” ЕАД. Нивото на изпълнение на трудовите задачи се определя по **скала**, разработена от **Комисия в състав от представители на страните по КТД**.

5. не се прекратяват трудовите договори на работниците и служителите, на които остават **две години** до придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст;

6. при условие, че работникът или служителят има две години до навършване на осигурителен стаж и възраст и с негово изрично съгласие може да се извърши уволнение по чл. 331 от КТ: ако е работил повече от 10 години в системата на „Напоителни системи“ ЕАД се заплаща обезщетение в размер на не по-малко от 5 брутни работни заплати; при повече от 20 години - 8 брутни работни заплати.

7. Работодателят може да уволни работник или служител, член на синдикалната организация, страна по договора, поради закриване на предприятието или на част от

него, съкращения в щата, намаляване обема на работа, спиране на работата за повече от 15 работни дни, след предварително писмено съгласие, входирано с регистров номер при работодателя, на съответното синдикално ръководство на Централно управление или в съответния клон на Дружеството, дадено не по-късно от 3 работни дни, считано от датата на писменото искане от работодателя. В случай че не се предостави в посочения срок становище, се счита, че е дадено мълчаливо съгласие от съответното синдикално ръководство.

8. Преди съкращаване на щата или намаляване обема на работа, работодателят съгласува предварително новото длъжностното разписание и структура с председателя на съответния браншови съвет или с представители на синдикалните организации на Централно управление или в съответния клон на Дружеството, където ще се извършват съкращенията.

**Чл. 15.(1)** Във връзка с чл. 228 а от КТ Работодателят предоставя на работниците и служителите в дружеството условия за поддържане и повишаване професионалната им квалификация.

(2) При продължително отсъствие на работника или служителя от работа, работодателят осигурява условия за запознаване с новостите в работата, настъпили през времето на неговото отсъствие.

**Чл. 16.** Работодателят финансово и целево може да подпомага обучението на определен брой работници и служители – учащи съгласно чл.229 от КТ.

#### **IV. ТРУДОВА ДЕЙНОСТ, РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ И ОТПУСКИ, СОЦИАЛНА ПОЛИТИКА**

**Чл.17.** (1) При обявено извънредно положение, работодателят може да възлага на работника или служителя без негово съгласие да извършва временно работа от разстояние. В този случай се изменя само мястото на работа, без да се променят другите условия по трудовия договор, ако естеството на работа позволява това.

(2) Промяната по ал. 1 се извършва със заповед на работодателя, в която се определят условията по чл. 107и ал. 2 и чл.107з.

**Чл.18.** (1) Основният платен годишен отпуск на работниците и служителите придобили четири-месечен трудов стаж по едно или няколко трудови правоотношения е 26 дни.

(2) Работници и служители с намалена работоспособност 50 и над 50% - ползват годишен платен отпуск от 28 работни дни.

(3) Увеличеният размер на отпуските по чл. 18, ал. 1 и 2 се ползват до края на календарната година, без да се прехвърлят за следваща година.

**Чл.19.** (1) За работа при **ненормиран работен ден** съгласно чл.139а от КТ и на основание чл.156, ал.1, т.2 от КТ на работниците и служителите в Дружеството се полага **допълнителен платен годишен отпуск**, но не по-малко от 6 работни дни, по поименен списък с посочени длъжности, полагащи труд на терен, представен на работодателя в срок от 30 календарни дни от подписване на БКТД и до края на януари за всяка следваща година, неразделна част от този БКТД - Приложение 1. Списъкът се подписва от съответните Председатели на синдикалните организации и съответния работодател.

(2) Отпуската по чл. 19, ал. 1 се ползва до края на календарната година, без да се прехвърля за следваща година.

**Чл. 20.** За изпълнение на граждански и обществени задължения, съгл. чл. 157, т.1-3 от КТ се полага допълнителен платен годишен отпуск, съгл. чл. 177 от КТ, както следва:

1. при встъпване в брак – 3 работни дни;

2. при кръводаряване – за деня на прегледа и кръводаряването, както и един след него (3 дни).

3. при смърт на родител, дете, съпруг, брат, сестра или родител на другия съпруг, както и на роднини по права линия, без ограничение, а по съребрена линия до 3-та степен – 5 работни дни.

**Чл. 21.** (1) Работници или служители с едно живо дете до 18 - годишна възраст имат право на 2 (два) работни дни платен годишен отпуск, с две живи деца до 18 - годишна възраст има право на 3 (три) работни дни платен отпуск. Този отпуск се ползва когато работниците или служителите пожелаят и не може да се компенсира с парично обезщетение освен при прекратяване на трудовото правоотношение.

(2) Отпускът по предходната алинея се ползва включително и за календарната година, в която някое или всички деца навършат 18-годишна възраст.

(3) При раждане на дете на работник или служител на постоянен трудов договор в „Напоителни системи” ЕАД, Работодателят изплаща еднократна помощ в размер на 2500 лева. В случай че и двамата родители са работници/служители на „Напоителни системи“ ЕАД, еднократната помощ в размер на 2500 лв. се изплаща само на единия родител.

(4) При смърт на работник или служител на постоянен трудов договор в Напоителни системи ЕАД, Работодателят изплаща на близките му, срещу представяне на акт за смърт еднократно помощ от 2500 лв.

(6) Паричните помощи по ал. 3, 4 и 5 се изплащат в срок до 7 календарни дни от заявяване на съответната парична сума по реда на действащите финансови правила в дружеството.

(7) Разходването на парични средства, набирани от Взаимоспомагателни каси и от членски внос не подлежат на одобрение от работодателя.

**Чл.22.** Всички видове отпуск се ползват с разрешение на работодателя, обективизирано в заповед, която работодателят е длъжен в срок до два работни дни, считан от датата на входиране на заявлението в съответната деловодна система да подпише или по реда на чл.176 от КТ да отложи мотивирано ползването на заявления от работника или служителя отпуск.

## **V. ТРУДОВИ И ДОПЪЛНИТЕЛНИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ**

**Чл. 23.** (1) Индивидуалните основни месечни заплати на работещите се договарят между работниците и работодателя.

(2) С процента на нарастване размера на минималната работна заплата за страната, Работодателят има право, след консултация със страните по БКТД, да увеличи на всички работници/служители с придобит 1 година трудов стаж в дружеството, основните индивидуални месечни възнаграждения, с изключение на тези, чиито основни възнаграждения са увеличени с Постановлението на МС за увеличение на минималната работна заплата, при условие, че е налице положителен паричен поток, доказан с доклад от финансовия директор на „Напоителни системи“ ЕАД.

(3) Работодателят има право ежегодно и еднократно, след консултация със страните по БКТД, да предостави допълнително материално стимулиране на всички работници/служители с придобит 1 година трудов стаж в дружеството, в размер на 20% от основната минимална работна заплата, при условие, че е налице положителен паричен поток, доказан с доклад от финансовия директор на „Напоителни системи“ ЕАД.

**Чл.24.** (1) Ежемесечно към основната заплата се заплаща допълнително трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит в размер на 1,3 % за всяка година трудов стаж върху основното трудово възнаграждение, като периода на изменение на това възнаграждение е една година.

(2) В съответствие с чл. 12, ал. 5 от НСОПЗ, допълнена с ПМС 147 от 29.06.2007 год. и указания на МТСП № ПК 25 (1) от 23.07.2007г., придобитият трудов стаж и професионален опит е по смисъла на сходството на характера на работата, длъжността или професията, съгласно Вътрешните правила за труд и работна заплата в Дружеството.

(3) За придобит трудов стаж и професионален опит се зачита и стажът, признат по реда на КТ за времето, което работникът или служителят е работил в същото предприятие, след установено сходство по решение на управителя на клона и Изпълнителен директор.

(4) За времето, през което работникът или служителят е **на разположение на работодателя и се намира извън територията на предприятието, в място уговорено между тях, съобразно изготвена заповед за извънредни дежурства**, се заплаща допълнително трудово възнаграждение в размер от **2 лева на час**.

## VI. ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

**Чл. 25.** (1) При уволнение на основание чл.328 /1/ т.1, т.2,т. 3, т.4,т.5, т.6 ,т.7, т.11 от КТ работодателят дължи обезщетение на работника или служителя в размер на:

-- при работа от навършени пълни 5 до 10 години в Дружеството - четири кратен размер на брутното трудово възнаграждение;

- при работа от навършени пълни 10 до 15 години в Дружеството – шесткратният размер на брутното трудово възнаграждение;

- при работа от навършени пълни 15 и повече години в Дружеството – осемкратният размер на брутното трудово възнаграждение.

(2) Увеличените размери на обезщетенията по предходната алинея не се отнасят за лицата придобили и упражнили правото си на пенсия за осигурителен стаж и възраст.

(3) Увеличените размери на обезщетенията по ал.1 са различни от обезщетения при уволнение на други основания чл. 222 КТ.

**Чл. 26.** (1) При промяна на правно-организационната структура на търговското дружество, засягащо трудовите отношения на работниците и служителите, страните се споразумява да се изготви **Социална програма**.

(2) От датата, на която е вписано в търговския регистър съдебното решение за откриване на производство по несъстоятелност на „Напоителни системи” ЕАД, определените преди тази дата брутни трудови възнаграждения са гарантирани в пълния им размер и не могат да бъдат намалявани от работодателя. Работодателят е длъжен да внася задължителните месечни вноски по ЗГВРСНР.

(3) След влизане в сила на решение на Министерски съвет или на Министъра на земеделието и храните за преобразуване или прекратяване на „Напоителни системи” ЕАД, определените преди тази дата брутни трудови възнаграждения са гарантирани в пълния им размер и не могат да бъдат намалявани от работодателя.

(4) В случаите на ал. 2 и ал. 3 работодателят е длъжен да уведоми синдикатите в срок не по-дълъг от пет работни дни от узнаване на съответното обстоятелство за започване на процедура по несъстоятелност, прекратяване или преобразуване на дружеството, с цел изготвяне на съвместна **Социална програма** по ал.1.

(5) При настъпване на някое от обстоятелствата по алинеи втора и трета, трудовите правоотношения могат да бъдат прекратени с мотивирано предизвестие от работодателя само след изплащане на обезщетения в размера, договорен в чл. 25 от КТД .

**Чл. 27(1)** В случай, че работник или служител е възпрепятстван да се яви на работа поради природни бедствия или кризи, има право на обезщетение по чл. 218, ал. 1 от КТ, в следните размери:

- за период до три дни включително: обезщетение, равно на 75% от brutното трудово възнаграждение;

- за всеки ден, след третия: обезщетение, равно на 50% от brutното трудово възнаграждение;

(2) В случай, че работник или служител взема участие в спасителни работи при природни бедствия или кризи, има право на обезщетение по чл. 218, ал.2 от КТ, в следните размери:

- за период до три дни включително: brutното трудово възнаграждение, увеличено с 20%;

- за период, надвишаващ три дни: brutното трудово възнаграждение, увеличено с 10%.

**Чл. 28. (1)** При прекратяване на трудовото правоотношение, след като работникът или служителят е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, независимо от основанията за прекратяване, Работодателят изплаща обезщетение в размер на brutното трудово възнаграждение както следва:

- за срок от 4 (четири) месеца, ако е придобил при същия работодател или същата група предприятия до 10 години трудов стаж;

- за срок от 8 (осем) месеца, ако е придобил при същия работодател или същата група предприятия над 10 години трудовия стаж през последните 20 години.

(2) Обезщетенията в ал.1 се прилагат и при прекратяване на трудовото правоотношение с работник или служител, който отговаря на условията за отпускане на пенсия и възраст в намален размер по чл.68 от КСО.

## **VII. БЕЗОПАСНИ И ЗДРАВΟΣЛОВНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД. ФИЗИОЛОГИЧЕН РЕЖИМ НА РАБОТА**

**Чл. 29.** Осигуряването на безопасни и здравословни условия на труд е задължение на РАБОТОДАТЕЛЯ. Работниците и служителите носят отговорност за стриктното спазване на установените нормативи и правила.

**Чл. 30. (1)** РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява на работниците и служителите **безплатно работно облекло** и лични предпазни средства.

(2) За целта на ал.1 след предварителни консултации с представителите на синдикалните организации и с комитета/групата по условия на труд, РАБОТОДАТЕЛЯТ ежегодно в срок до 01-ви април, съставя и утвърждава списък по длъжности, за които на работещите се осигурява безплатно работно облекло /съгл. Наредбата за безплатно работно и униформено облекло – д.в., бр.9/28.01.2011 г. /:

1. Работните места и видовете работа, за които се осигурява работно облекло;

2. Работниците и служителите, които имат право на работно облекло;

3. Вида, характеристиките и отличителните знаци на работното облекло;

4. Срока за износване на работното облекло;

5. Условията за ползване, вкл. и почистването на работното облекло.

**Чл. 31.(1)** РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява работните места, характеризиращи се с работа с видеодисплей, които да отговарят на изискванията, посочени в Наредба№7/15.08.2005 за минимални изисквания за БЗР при работа с видеодисплей.

(2) РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява еднократно за своя сметка средства в размер на не повече от 200 лева за работник/служител за корекция на зрението, ако специалист по очни болести е издал съответното предписание. Сумата се изплаща след представена фактура и/или касов бон за заплатената стойност относно корекцията на зрението.

**Чл. 32.** (1) РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява задължителни профилактични медицински прегледи, съгласно чл. 9 от Наредба № 3 за задължителни профилактични прегледи, както следва: пълна кръвна картина, след вземане на кръв в съответната лаборатория по местонахождение на работодателя; прегледи при специалисти: кардиолог; мамолог; уролог; ендокринолог; интернист; хирург.

(2) РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава да застрахова работниците и служителите за трудова злополука, според Наредбата за задължително застраховане на работниците и служителите, и ежегодно актуализиран със заповед на МТСП, списък.

(3) РАБОТОДАТЕЛЯТ, съвместно със синдикатите и службите по трудова медицина, ежегодно анализира изпълнението на мерките за намаляване на производствения травматизъм и на професионалните заболявания и определя приоритетните работни места, в които ще се подобрят условията на труд за ограничаване или изключване на вредните и опасни въздействия върху работещите.

**Чл. 33.**(1) При случаи на заболяване на работещ, вследствие на трудова злополука или установено по надлежния ред професионално заболяване, РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава да осигури за своя сметка лекарства и помощни средства.

(2) При случай на установена травма или заболяване на работник или служител, следствие на претърпяна и доказана трудова злополука или установено по надлежен ред професионално заболяване, които са причинили трайно намалена работоспособност 50 и над 50 на сто, работодателят дължи еднократно обезщетение за закупуване на лекарства и помощни средства.

(3) Работодаателят не дължи обезщетение по алинея първа ако е делегирал на свой работник или служител ръководни правомощия, свързани с дейност, която е източник на повишена опасност и или когато в трудовите функции на пострадалото лице влизат задължения по организиране и контрол на дейност с повишен риск и то не е изпълнило тези задължения.

**Чл. 34.** Синдикалните структури осъществяват контрол по изпълнение на приетите програми по безопасност и хигиена на труда и сигнализират контролните органи за нарушения на трудовото законодателство в съответствие с чл. 406 КТ.

### **VIII. СОЦИАЛНО-БИТОВО И КУЛТУРНО ОБСЛУЖВАНЕ**

**Чл. 35.** РАБОТОДАТЕЛЯТ, осигурява ежемесечно и целогодишно на всички работници и служители в Дружеството по 10 /десет/ лв. за реално отработен ден до подписването на договор за предоставяне на електронен ваучер в размер на 200 лева месечно. След подписването на договора на работниците/служителите се предоставят само електронни ваучери в размер на 200 лева месечно.

**Чл. 36.** При сформирание на комисия за продажба, наемане и разпределяне на жилищен фонд на „Напоителни системи” ЕАД се включва представител на СО - страни по КТД. Критериите за продажба, наемане и разпределяне на служебни жилища да бъдат:

- не могат да кандидатстват служители, получили веднъж служебно жилище, или отказали предложено им такова, отговарящо на жилищните им нужди.

- предимство при закупуване, наемане и разпределяне на служебни жилища да имат служители на „Напоителни системи” ЕАД, работили в дружеството над 5 год. и са членове на СО.

- кандидатстващите да не притежават имот (жилищен, вилен, идеална част), годен за живеене в границите на населеното място на жилището, за което се кандидатства.

- кандидатстващите за жилище, през последните 10 год. да не са продавали, подарявали, прехвърляли земеделски земи и други имоти, като за това попълват декларация.

**Чл.37.** РАБОТОДАТЕЛЯТ обезпечава необходимите документи, изисквани при теглене на кредит от банкова институция.



**Чл.38.** РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява честване на професионалния празник на работещите в "Напоителни системи" ЕАД - Денят на водата, 22-ри март, който се обявява за неприсъствен ден със заповед на Изпълнителния директор.

## **IX. СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ И ВЗАИМООТНОШЕНИЯ МЕЖДУ СТРАНИТЕ**

**Чл.39.** РАБОТОДАТЕЛЯТ изпълнява задълженията си по чл. 46 от КТ спрямо представителните синдикални организации, представили документи за легитимност.

**Чл.40.** РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава да не ограничава свободното членуване на работниците и служителите в синдикални организации и да създава условия на синдикалните организации за осъществяване на своята дейност.

**Чл. 41.** РАБОТОДАТЕЛЯТ в съответствие с изискванията на чл.46 от КТ е длъжен да:

1. предоставя необходимата информация, предмет на договореностите в КТД;
2. съгласува предварително с ръководството на синдикатите промените в организацията на труда, структурата и предмета на дейност;

3. осигури събирането на членския внос по ведомост, само след писмено изявено желание на работниците и служителите /след подписан протокол и списък на членовете/.

4. осигури изплащането ежегодно и еднократно на пътни, дневни и квартирни пари съгласно Наредба за командировките в страната в случаите на командироване на работници и служители на „Напоителни системи“ ЕАД: членове на органите на управление на съответната синдикална организация, членове на Браншовите съвети, **Председател и Секретар на синдикалната организация или на посочени от тях лица, които да ги заместват**, за участия в заседания за сключване и изменение на КТД, както и за водене на преговори по КТД.

5. осигури платен отпуск до 2 работни дни годишно на определени от синдикалните организации делегати за участие в: конференции и заседания, след изразено съгласие на Управителя на съответния клон и Изпълнителния директор.

**Чл. 42** (1) Отпускът по чл. 159, ал.1 КТ е в размер на не по-малко от 68 часа за една календарна година.

(2) Правата по предходната алинея се ползват от съответните членове на синдикални организации, при представяне на писмен документ (служебна бележка) от синдикалната организация.

**Чл. 43.** СИНДИКАТИТЕ се задължават да:

1. съдействат на РАБОТОДАТЕЛЯ при осъществяване на правомощията му, произтичащи от закони, договор за управление, Устав и Устройствения правилник на дружеството и да поддържат неговите усилия за укрепване и развитие на дружеството;

2. участват активно и коректно в изясняването и решаването на възникнали колективни и индивидуални трудови спорове, както и на възникнали социални, икономически, трудово-правни и други въпроси, непосредствено свързани с трудовите и осигурителни отношения на работниците и служителите в предприятието;

3. съдействат за квалификацията и преквалификацията на персонала;

4. разясняват разпоредбите на КТД пред синдикалните членове и присъединилите се работници и служители;

5. при ползване на информацията за икономическото или финансовото състояние на предприятието да спазват изискването на РАБОТОДАТЕЛЯ за защита на интересите на предприятието и неразпространението на данни за предприятието, узнати по реда на настоящата договореност.

6. не предприемат стачни действия, преди да са изчерпани всички средства за решаване на възникнали конфликти.

**Чл. 44.** Страните декларират, че ще поддържат уважителни взаимоотношения и сътрудничество, като се стремят да отчитат и съгласуват интересите на всяка една от тях.

**Чл. 45.** Страните се задължават да не предприемат действия в разрез с клаузите на настоящия КТД и да поддържат социален мир в предприятието. При възникване на конфликтни ситуации по проблеми извън обхвата на договореното, страните се ангажират да подготвят и започнат преговори за изменение и допълнение на КТД в двуседмичен срок от писмената покана, отправена от която и да е от тях.

**Х. ДОПЪЛНИТЕЛНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ**

**Чл. 46.** Преговори за изменение и допълнение на настоящия договор се допускат по искане на една от страните в срок от 15 дни след получаване на писмено предложение, съгл. чл. 56, ал.1 от КТ.

**Чл. 47.** До приключване на преговорите и подписване на нов КТД се прилагат клаузите на действащия договор.

**Чл. 48.** КТД е подписан в четири еднообразни екземпляра.

**Чл.49.** Страните се споразумяха да запознаят всички работници и служители със съдържанието на договора не по-късно от 15 дни след подписването му.

**Чл. 50.** (1) Възникнали спорове по приложение на КТД се решават по споразумение между страните.

(2) При непостигане на консенсус страните се обръщат към НИПА, като споровете се решават по реда на ЗУКТС, за което синдикатите имат право да уведомят едноличния собственик на капитала и национално представените меди.

ВПИСВАНЕТО НА КОЛЕКТИВНИЯ ТРУДОВ ДОГОВОР В ИА "ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА" Е ЗАДЪЛЖЕНИЕ НА РАБОТОДАТЕЛЯ.

РАБОТОДАТЕЛ	СИНДИКАТИ
<p><b>СНЕЖИНА ДИНЕВА</b> ИЗП. ДИРЕКТОР</p> 	<p><b>ЗА ФНСЗ - КНСБ</b></p>  <p><b>ГЕОРГИ ИЛИЕВ</b> ПРЕДСЕДАТЕЛ БСС ЗА КТ „ПОДКРЕПА“</p> <p><b>ТРИФОН ТРИФОНОВ</b> ПРЕДСЕДАТЕЛ</p> 