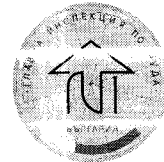


МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА  
ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ "ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА"  
София 1000, бул. "Княз Ал. Дондуков" № 3



МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА	
ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ	
ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА	
Изх. №	26 - 00 / 6276
София	11.07.08

ДО

Г-Н ЛЮБОМИР ВЕЛКОВ  
ГЛАВЕН ИЗПЪЛНИТЕЛЕН ДИРЕКТОР  
НА "НЕК" ЕАД  
УЛ. "ВЕСЛЕЦ" № 5  
ГР. СОФИЯ 1040

ДО

Г-Н ГЕОРГИ ПЕТРОВ  
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА  
НФ НА ЕНЕРГЕТИЦИТЕ - КНСБ

ДО

Г-Н МИРОСЛАВ МИТОВСКИ  
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА ФЕДЕРАЦИЯ  
"ЕНЕРГЕТИКА" - ПОДКРЕПА

ДО

Г-Н БОЖИДАР МИТЕВ  
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА  
НСФ НА ЕНЕРГЕТИЦИТЕ  
В БЪЛГАРИЯ - КНСБ

ДО

Г-Н ВЛАДИМИР ВЛАДИМИРОВ  
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА ФЕДЕРАЦИЯ  
"АТОМНА ЕНЕРГЕТИКА" -  
КТ "ПОДКРЕПА"

Уведомяваме Ви, че представеният Колективен трудов договор на "НЕК" ЕАД, подписан на 03.07.2008 г., е вписан в специалния регистър на ИА "Главна инспекция по труда" под № 22 на 10.07.2008 г., съгласно чл. 53, ал.3 от Кодекса на труда,

ГЛАВЕН СЕКРЕТАР:

инж. РУМЯНА МИХАЙЛОВА

Съгласувал:

Директор Д "ТППО" - Т. Иванова

Изготвил:

Гл. инспектор - Р. Младенова



# НАЦИОНАЛНА ЕЛЕКТРИЧЕСКА КОМПАНИЯ ЕАД

1040 София, ул. "Веслец" No 5, тел. (02) 926 36 36, факс: (02) 987 25 50, www.nek.bg

32.00.8  
04.07.2008

ДО

ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ  
"ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА"

26-00/0276  
04.07.08

## З А Я В Л Е Н И Е

На основание чл.53, ал.4 от Кодекса на труда, молим, да регистрирате КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР, сключен на 03.07.2008 год. между "НАЦИОНАЛНА ЕЛЕКТРИЧЕСКА КОМПАНИЯ" ЕАД, от една страна и НАЦИОНАЛНА ФЕДЕРАЦИЯ НА ЕНЕРГЕТИЦИТЕ - КНСБ, ФЕДЕРАЦИЯ "ЕНЕРГЕТИКА" - КТ ПОДКРЕПА, НЕЗАВИСИМА СИНДИКАЛНА ФЕДЕРАЦИЯ НА ЕНЕРГЕТИЦИТЕ В БЪЛГАРИЯ - КНСБ и ФЕДЕРАЦИЯ АТОМНА ЕНЕРГЕТИКА" КТ ПОДКРЕПА от друга страна.

Приложение: Подписан КТД на НЕК ЕАД

С уважение,

ЗА РАБОТОДАТЕЛЯ

"Национална електрическа компания" ЕАД:

/Любомир Велков Главен изпълнителен директор/.....

ЗА СИНДИКАТИТЕ:

Национална федерация на енергетиците КНСБ

/ Георги Петров /.....

Федерация "Енергетика" КТ "Подкрепа"

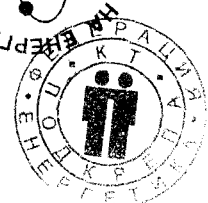
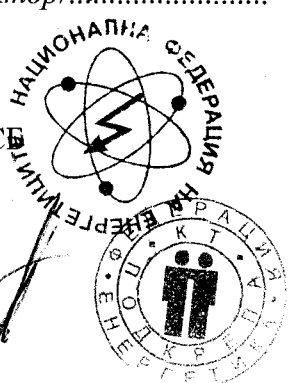
/ Мирослав Митовски /.....

Независима синдикална федерация на енергетиците в България-КНСБ

/ Божидар Митев /.....

Федерация "Атомна енергетика" КТ Подкрепа

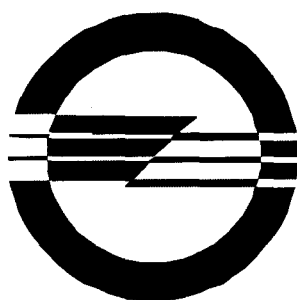
/ Владимир Владимиров / .....



# **КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР**


**НА**

**НАЦИОНАЛНА ЕЛЕКТРИЧЕСКА  
КОМПАНИЯ – ЕАД**



**СОФИЯ, 2008**

Вмисак в смек: решето на УН "СЕТ" на 10.07.2008г.  
моф № 22.

Д-р. инспектор: 

Днес, 03.07.2008 год. в гр. София между:

**Национална електрическа компания ЕАД**, представлявана от **Любомир Велков** - Главен изпълнителен директор, 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” КТ Подкрепа** – представлявана от **Владимир Владимиров** - Председател,

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

## Колективен трудов договор.

### I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

#### Чл. 1.

(1) СТРАНИТЕ признават правото си за водене на преговори и подписване на Колективен трудов договор, като юридически акт, който определя рамката на взаимоотношенията между тях и гарантира съблюдаване на правата и интересите на членовете на организациите, страни по него.

(2) СТРАНИТЕ признават правото на управителите и съответно на поделенията на СИНДИКАТИТЕ по този договор в клоновете и предприятията на дружеството да сключват Споразумения, с които се конкретизират специфични договорености по неговите предмет и съдържание.

(3) СТРАНИТЕ признават правото на Изпълнителния директор на Електроенергиен системен оператор (ЕСО) ЕАД и СИНДИКАТИТЕ в ЕСО ЕАД да сключат отделен Колективен трудов договор на база общата рамка, заложена в този КТД и с отразяване на спецификата на оператора, като се спази цялата предвидена в закона процедура за сключване на Колективен трудов договор на ниво дружество.

#### Чл. 2.

Този Колективен трудов договор, заедно с Кодекса на труда и другите нормативни актове по прилагането му, урежда въпросите на трудовите отношения, трудовата заетост, условията на труд, доходите, социалното обслужване, осигурителните отношения, социалното партньорство, социалните аспекти на приватизационните процеси, механизма на компенсиране на инфлацията и всички други въпроси на трудовите и социалните отношения в НЕК - ЕАД.

**Чл. 3.**

(1). СТРАНИТЕ признават легитимността си при воденето на преговорите и подписването на настоящия КТД.

(2) Поделенията на СИНДИКАТИТЕ страни по този КТД се легитимират в Централно управление (ЦУ) - НЕК, клоновете и предприятията на НЕК-ЕАД чрез удостоверения, издадени от съответния синдикат, страна по този КТД, а управителите на клоновете и предприятията-чрез договор за управление.

**Чл. 4.**

(1). СТРАНИТЕ по настоящия КТД го подписват с ясното съзнание за своята роля по отношение на оптималното функциониране на националната енергийна система с оглед на стратегическото и значение за икономиката и сигурността на страната, както и за удовлетворяване на трудовите и социално-икономическите интереси на РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ в НЕК-ЕАД.

(2). СТРАНИТЕ по настоящия КТД приемат:

1. Стриктно да се съобразяват с общественото послание, положение и права на РАБОТЕЩИТЕ и РАБОТОДАТЕЛЯ, произтичащи от действащите нормативни и правни разпоредби.
2. Взаимно да се информират за подготвените мерки и намерения, които касаят интересите на дружеството;
3. Да защитават запазването на социалната насоченост и в рамките на своите възможности да минимизират факторите предизвикващи социално напрежение;
4. Взаимно да се съобразяват с обосноващите интереси на другия договарящ се партньор и да действат така, че неговия авторитет да не бъде накърнен.

(3) Съзнавайки отговорността за развитието и просперитета на дружеството за запазване и стабилизиране на дейността и свързаната с нея заетост и като взеха предвид:

1. Социално-икономическите условия в страната, състоянието на бранша и структурите в него;
2. Традицията в отношенията между РАБОТОДАТЕЛИТЕ и СИНДИКАТИТЕ.

СТРАНИТЕ декларират:

- необходимостта от продължаване и развитие на социалния диалог и колективното трудово договаряне в духа на Европейските принципи и практики;
- готовността за добронамерено уреждане на възникналите трудови конфликти чрез социален диалог;
- зачитане и изпълнение на клаузите на този договор.

## II. ПРИЛОЖИМОСТ /ДЕЙСТВИЕ/ НА КТД

**Чл. 5.**

(1). Настоящият КТД е приложим само за РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ - членове на поделенията на СИНДИКАТИТЕ, страна по този договор, за времето, през което членуват в тях, както и за присъединилите се РАБОТНИЦИ и СЛУЖИТЕЛИ за времето на присъединяването.

(2). Членството на РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ в поделенията на СИНДИКАТИТЕ - страна по този договор, се удостоверява с документ, издаден от съответното поделение на синдиката и предоставен на компетентния служител на РАБОТОДАТЕЛЯ

в съответната структура на дружеството, след подписване на КТД.

(3). Поделенията на СИНДИКАТИТЕ, страна по този договор се задължават в срок от 5 /пет/ работни дни да уведомяват РАБОТОДАТЕЛЯ в съответната структура на дружеството относно: приемането на нови членове, прекратяване на членство и промени в ръководните им органи.

(4). РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ, които не членуват в поделение на СИНДИКАТИТЕ, страна по този договор, могат да се присъединяват към този КТД и сключените в съответния клон (предприятие) Споразумения при условия и ред, както следва:

1. Само чрез индивидуално присъединяване и в срок до 30 работни дни от влизането на настоящия договор в сила. Договореността по отношение на срока за присъединяване се отнася и за новопостъпващите РАБОТНИЦИ и СЛУЖИТЕЛИ.
2. С писмено Заявление по образец, неразделна част от настоящия КТД до РАБОТОДАТЕЛЯ и до ръководствата на поделенията на СИНДИКАТИТЕ, страна по този договор в клоновете (предприятията) - Приложение №1.
3. Присъединилите се към КТД заплащат еднократна присъединителна вноска, в размер не по-малко от 35 (тридесет и пет) лв. при срок на действие на присъединяването до 1 (една) година и 70 (седемдесет) лв. за срока на действие на настоящия договор. За работници и служители със сезонен характер на работата и срок на действие на трудовия договор до 6 месеца, присъединителната вноска е в размер не по-малко от 18 (осемнадесет) лева. Присъединителната вноска се внася в касата на Централно управление, съответния клон, или предприятие и е условие за влизане в сила на присъединяването. Ползване на договореностите по КТД са само за срока на присъединяване и зависи от размера на платената вноска.
4. Сумите от присъединителните вноски се използват за централизирани социални и други дейности на дружеството, договорени между страните в КТД.
5. Постъпилото заявление по т.2 се завежда в "Регистър на присъединилите се (оттеглили присъединяването си) към Колективния трудов договор" заедно с документите, доказващи изпълнението на условията на т.3 от настоящата алинея. Този регистър се води от РАБОТОДАТЕЛЯ в съответната структура на дружеството и задължително съдържа:
  - а) трите имена на присъединилия се (оттеглил присъединяването си) РАБОТНИК или СЛУЖИТЕЛ;
  - б) заеманата длъжност по трудовото правоотношение;
  - в) структурната единица по щат на работното място (управление, отдел, сектор и др)
  - г) дата на присъединяване (дата на оттегляне на присъединяването).
6. При поискване, страната, получила заявлението за присъединяване (оттегляне на присъединяването), уведомява другата страна по КТД.
7. Всички изменения и допълнения на този КТД и Споразуменията в клоновете и предприятията на Дружеството са в сила и за присъединилите се.
8. Присъединяването е в сила от момента на подаване на заявлението, ако е внесена присъединителна вноска.

(5). Оттегляне на присъединяването се извършва с писмено заявление по образец- Приложение № 2, отправено до страните по този КТД. Оттеглянето влиза в сила от датата на внасяне на заявлението. Присъединителната вноска не подлежи на връщане.

(6). За неприсъединилите се по установения с ал. 4 от този член ред РАБОТНИЦИ и СЛУЖИТЕЛИ се прилагат разпоредбите на Кодекса на труда и индивидуалното трудово договаряне.

#### Чл. 6

(1). Поделенията на СИНДИКАТИТЕ - страна по този договор в клоновете и предприятията на НЕК - ЕАД изготвят и представят общ проект и сключват споразумения, отразяващи спецификата по прилагането на този КТД в съответната структура на дружеството.

(2). Подписаните Споразумения не могат да съдържат клаузи, които са по-неблагоприятни за работниците и служителите от установените с този КТД и не могат да уреждат по различен начин въпроси, уредени изрично в този КТД.

(3). Условиата, включени в индивидуалните трудови договори на РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ, спрямо които се прилага този КТД, не могат да бъдат по-неблагоприятни от договореностите в този КТД и Споразуменията.

(4). Всички по-благоприятни договорености, постигнати на национално равнище, са в сила без изричното им записване в този КТД и Споразуменията към него.

(5). Този КТД действа до сключване на нов КТД и в случаите, предвидени в чл. 123 от КТ, но за не повече от една година от датата на промяна на РАБОТОДАТЕЛЯ.

(6). Разпоредбите и актовете на РАБОТОДАТЕЛЯ, както и индивидуалните трудови договори с РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ, членове на СИНДИКАТИТЕ, подписали КТД и присъединилите се към него, противоречащи на този КТД, се считат за нищожни.

## II. ЗАДЪЛЖЕНИЯ НА СТРАНИТЕ

#### Чл. 7

(1). В случаите на промяна на законовата и нормативна уредби или при съществени изменения на социално-икономическите условия по време на действието на КТД, СТРАНИТЕ се задължават да започнат преговори по предмета и съдържанието му.

(2). СТРАНИТЕ информират своите структури за хода на преговорите и съдействат за подписването на Споразумения в клоновете и предприятията на дружеството, подписването на КТД в ЕСО ЕАД, както и следят за прилагането на настоящия КТД.

(3). СТРАНИТЕ по този КТД съдействат за сключване на Споразумения в клоновете и предприятията на дружеството на основата на предоставената от съответния РАБОТОДАТЕЛ необходима, достоверна и пълна информация за:

1. икономическо и финансово състояние на предприятието;
2. трудовата заетост, в т.ч. – численост на персонала, разкрити нови работни места, предвиждани съкращения (намаляване на щата);
3. предстоящи промени в организационно-управленската структура и др.

(4). Не представянето на указаната информация и отказ от преговори за сключване на КТД (споразумение) се счита за нарушение на Кодекса на труда и подлежи на санкция по предвидения в закона ред.

#### Чл. 8.

СИНДИКАТИТЕ и техните подразделения поемат задълженията:

1. Да не се намесват в работата на РАБОТОДАТЕЛЯ при осъществяване на правомощията му, извън случаите, произтичащи от закона.
2. Да поддържат и съдействат за изпълнение на предприеманите от РАБОТОДАТЕЛЯ мерки и начинания за укрепване и развитие просперитета на клоновете, предприятията.
3. Да не пристъпват към стачни или протестни действия, ако не са изчерпани

(3). СИНДИКАТИТЕ - страна по този КТД, приемат изпълнението на задълженията по ал. 1 от този член спрямо членовете си.

(4). Срокът за изпълнение на задълженията по предходните алинеи е 3 (три) месеца след подписване на КТД и след приемане на съответния вътрешен акт.

(5). 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.

(6). РАБОТНИКЪТ или СЛУЖИТЕЛЯТ има право да изисква от РАБОТОДАТЕЛЯ обективна и справедлива характеристика за професионалната си дейност, или обективна и справедлива препоръка при кандидатстване при друг работодател.

#### Чл. 12.

СТРАНИТЕ се споразумяха, че в структурите на дружеството чрез Споразумения се определят работите и дейностите със сезонен, временен или краткотраен характер (нетипични и извън постоянната дейност, както и случайни и непредвидими за клона, респ. предприятието работи), за които РАБОТОДАТЕЛЯТ може да сключва срочни трудови договори по реда на чл. 68, ал. 1, т. 1 и във връзка с ал.3 от Кодекса на труда.

#### Чл. 13.

(1) Условието за заемане на определена длъжност се регламентират от:

1. Квалификационни и образователни изисквания, както и такива за правоспособност - когато това е необходимо, посочени в длъжностните характеристики за съответните работни места.
2. Правила за провеждане на конкурс за длъжности, определени от РАБОТОДАТЕЛЯ.

(2) Предимство за заемане на определена длъжност при равни други условия имат РАБОТНИЦИ и СЛУЖИТЕЛИ с трудов стаж в енергетиката (организации и предприятия включени в Списъка Приложение № 3 към този КТД)

#### Чл. 14

(1) РАБОТОДАТЕЛЯТ може да вземе решение за закриване на дейности, частична ликвидация, намаляване обема на работата, масово уволнение (по смисъла на Параграф 1 т.9 от Допълнителните разпоредби на Кодекса на труда) и други структурни промени в дружеството (клона, предприятието), които водят до закриване на работни места, само след като разработи нова структура и програма за заетостта и след провеждане на консултации и представяне на писмена информация на СИНДИКАТИТЕ по реда и при условията на чл. 130а от КТ, но не по-късно от 45 (четиридесет и пет) дни преди извършването им, както и по реда на Закона за насърчаване на заетостта. 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 15 (петнадесет) дни от получаването на документите, след което РАБОТОДАТЕЛЯТ взема решение.

(2) В случаите, когато се извършва промяна на РАБОТОДАТЕЛЯ по чл. 123, ал. 1 от Кодекса на труда, РАБОТОДАТЕЛЯТ уведомява СИНДИКАТИТЕ, страна по този договор, и техните поделения в срок най-малко 2 (два) месеца преди настъпването на последиците за трудовата заетост и условията на труд на работниците и служителите.

**(3) РАБОТОДАТЕЛЯТ и СИНДИКАТИТЕ** - страна по този договор, установяват процедура на подбор при закриване на работни места с отчитане на основните критерии в следната последователност:

1. Придобито право на пенсия за осигурителен стаж и възраст.
2. Степен на образование.
3. Степен на квалификация (правоспособност), съобразно изискванията за съответната длъжност по длъжностна характеристика.
4. Качество на извършваната работа.
5. Трудов стаж в енергетиката и/или на съответната длъжност.
6. Семейно положение, материално положение или здравно състояние.
7. При равни други условия при прекратяване на трудовите правоотношения на основание чл. 328, ал. 1, т. 2 и т. 3 от Кодекса на труда с РАБОТНИЦИ и СЛУЖИТЕЛИ - членове на поделенията на СИНДИКАТИТЕ, страна по този договор, членували в тях повече от 6 /шест/ месеца към датата на отправяне на писменото предизвестие за прекратяването на трудовия договор, се изисква предварително писмено съгласие от съответното синдикално ръководство.

**(4) СТРАНИТЕ** по този договор се споразумяха, че към съкращение на РАБОТНИЦИ и СЛУЖИТЕЛИ се пристъпва след изчерпване на възможностите за:

1. Пренасочване на други работни места,
2. Преквалификация.
3. Доброволно напускане на работниците и служителите срещу уговорено обезщетение.

#### **Чл. 15**

**(1) РАБОТОДАТЕЛЯТ** пристъпва към прекратяване на трудовите правоотношения на основание член 328, ал.1 т. 1- 4 от Кодекса на труда с работници и служители само след като освободи работещите пенсионери и лицата, придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст.

**(2) РАБОТОДАТЕЛЯТ** приема да не прекратява трудовите правоотношения с РАБОТНИЦИ и СЛУЖИТЕЛИ, на които остават 18 месеца до изпълнението на изискуемите се условия за придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, имат не по-малко от 10 години трудов стаж в енергетиката, и съответно 24 (двадесет и четири) месеца, при не по-малко от 25 (двадесет и пет) години трудов стаж в енергетиката и са членове на СИНДИКАТИТЕ - страна по този договор.

**(3) РАБОТОДАТЕЛЯТ** приема при извършване на съкращение, да не освобождава и двамата съпрузи за времето на действие на настоящия КТД, когато и двамата работят в НЕК ЕАД.

**(4) При** прилагане на член 328, ал.2 от Кодекса на труда СИНДИКАТИТЕ, страна по КТД в дружеството могат да представят писмено възражение.

#### **Чл. 16.**

СТРАНИТЕ по този договор се споразумяха в клоновете и предприятията на дружеството - съвместно с поделенията на СИНДИКАТИТЕ, страна по този договор в тях, ежегодно да се изготвят списъци за определяне на работните места /длъжностите/, които в съответствие със закона могат да се заемат от лица с намалена работоспособност и от непълнолетни лица.

### **V. ПРОФЕСИОНАЛЕН ПОДБОР, ПРОФЕСИОНАЛНА КВАЛИФИКАЦИЯ И ПРЕКВАЛИФИКАЦИЯ**

#### Чл. 17

(1). РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява условия и ред новопостъпилите РАБОТНИЦИ и СЛУЖИТЕЛИ да заемат определените им работни места (длъжности) само след преминаване на първоначална подготовка и инструктаж.

(2). РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява условия за подготовка, професионална квалификация и преквалификация на РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ в случаите на закриване и / или разкриване на работни места, производства и дейности, както и когато се променя технологията на работа в структурите на дружеството.

(3). За заемането на определени длъжности, като оператори на енергийни агрегати, оператори на подстанции, енергийни диспечери, монтьори за работа под напрежение и др., се изисква преминаването през входящ контрол, който да включва тестване на физиологичните и психологичните качества на кандидата, съгласно изискванията на длъжностната характеристика.

#### Чл. 18

(1). РАБОТОДАТЕЛЯТ – по своя инициатива или по инициатива на СИНДИКАТИТЕ - страна по този договор, разработва и реализира:

1. Дългосрочни концепции за подбор, подготовка и професионална оценка на персонала в зависимост от потребностите и развитието в техническата и икономическата области с отчитане проблемите на заетостта.
2. Програми за професионалното развитие на кадрите с включване в учебните планове на мероприятията за:

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

(2). Разработките по предходната алинея се предоставят на СИНДИКАТИТЕ - страна по този договор.

(3). Финансовото обезпечаване на програмите по т.2, на ал.1 се осигурява от РАБОТОДАТЕЛЯ за негова сметка и / или със средства от други източници, които не са от средствата за социални разходи.

#### Чл. 19.

СИНДИКАТИТЕ - страна по този договор, или техните поделения, могат да бъдат инициатори за провеждането в рамките на разработените съгласно предходния член програми на курсове и други форми на обучение, свързани с трудовото и социалното законодателства, здравословните и безопасни условия на труд, здравеопазването и други права на членовете им в трудовите отношения в страната и чужбина.

## VI. РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ и ОТПУСКИ

#### Чл. 20.

СТРАНИТЕ се споразумяха по отношение на работното време за следното:

1. Продължителността, удължаването на работното време, установяването на намалено работно време, непълно работно време, разпределението на

работното време, графичите за работа на смени /в това число и времето на разположение/, почивките, условията и реда за полагане на нощен и извънреден труд, както и отчитането и изчисляването на работното време и др., се урежда с Правилник за вътрешния трудов ред в клоновете, предприятията и Централно управление на дружеството, обсъден и приет с поделенията на СИНДИКАТИТЕ, страна по този договор и огласен пред РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ.

2. Утвърдените и съгласувани договорености в Правилника за вътрешния трудов ред могат да се променят по реда на приемането им.
3. Всеки РАБОТНИК или СЛУЖИТЕЛ има право на гарантиран труд за нормалната продължителност на работното време (пълно работно време), или за работното време, за което се е договорил.
4. При производства с непрекъсваем процес на работа РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава да осигури с регулярния график отработването от всяка смяна на нормо часовете за съответния период при сумирано изчисляване на работното време (месечно или за друг календарен период), но за не повече от 6 (шест) месеца.
5. В производства с непрекъсваем процес на работа РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява на експлоатационния персонал време за хранене в рамките на работното време.

#### Чл. 21

(1). СТРАНИТЕ се споразумяха, че след консултации и с участието на поделенията на СИНДИКАТИТЕ в клоновете (предприятията) РАБОТОДАТЕЛЯТ може да установи - поради особения характер на работата, ненормиран работен ден за категориите работници и служители, съгласно "Националната класификация на професиите и длъжностите" (НКПД), от 01.01.2006 г. както следва:

- а) клас 1 - "Висши служители и ръководители" за която и да е длъжност от този клас
- б) клас 2 - Аналитични специалисти - за която и да е длъжност от този клас
- в) клас 3 - Техници и други приложни специалисти - за която и да е длъжност от този клас
- г) клас 4 - Административен персонал - само за длъжностите:
  - снабдител, доставчик ;
  - магазинер;
  - диспечер, транспортни средства;
  - завеждащ личен състав, завеждащ административна служба, завеждащ регистратура за класифицирана информация;
  - секретар, технически сътрудник ;
- д) клас 8 - Оператори на машини и съоръжения и работници по монтаж на изделия:
  - шофьор на лек автомобил до 9 места;
  - шофьор на товарен автомобил - обслужващ /превозващ/ персонал, зает в производства с непрекъсваем процес на работа.

(2). РАБОТОДАТЕЛЯТ, съответно управителите на клоновете и предприятията, в едномесечен срок от подписването на КТД и при договореностите по предходната алинея, определя със Списък конкретния обхват на длъжностите и работите, които се изпълняват при условията на ненормиран работен ден. Списъците са неотменна част от съответното Споразумение.

#### Чл. 22.

РАБОТОДАТЕЛЯТ, съответно управителите на клоновете и предприятията, не могат да установяват ненормиран работен ден за онези длъжности от категориите РАБОТНИЦИ и СЛУЖИТЕЛИ по чл.21, изпълнението на трудовите задължения на които е в условията на производства с непрекъсваем процес на работа и/или за които е установено сумирано изчисляване на работното време.

**Чл. 23.**

Редът за установяване на задължение за разположение, както и обхватът на категориите персонал и длъжностите в такъв режим на работа, се определят със съответното Споразумение в структурите на дружеството при изпълнение изискванията на Наредба № 2 на Министерство на труда и социалните грижи от 22.04.1994 г.

**Чл. 24.**

По производствени причини и след предварителна консултация със СИНДИКАТИТЕ, страна по този договор, и техните поделения РАБОТОДАТЕЛЯТ, съответно управителите на клоновете и предприятията, могат с писмена заповед да удължават работното време през едни работни дни и да го компенсират чрез съответното му намаление през други.

**Чл. 25.**

(1). При намаляване обема на работа и след предварително съгласуване със СИНДИКАТИТЕ, страна по този договор, РАБОТОДАТЕЛЯТ може да установява за период от 3 (три) месеца на 1 (една) календарна година непълно работното време за РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ в клона (предприятието) или в отделни негови структурни единици.

(2). Установяването на непълно работно време се извършва с писмена заповед на Работодателя за всеки отделен случай не по-късно от 10 (десет) работни дни преди датата на преминаването към такова работно време. В заповедта изрично се посочват срокът и работните места, за които се въвежда непълно работно време, продължителността на работното време и данни за проведеното съгласуване с поделенията на СИНДИКАТИТЕ, страна по този договор.

(3). Продължителността на работното време по смисъла на предходните алинеи не може да бъде по-малка от половината от установената за периода на изчисляване на работното време.

**Чл. 26.**

РАБОТОДАТЕЛЯТ, съответно управителите на клоновете и предприятията, не могат по производствени причини с писмена заповед да удължават работното време през едни работни дни и да го компенсират чрез съответното му намаление през други за всички онези работници и служители, за които е упражнил правото си да установи не нормиран работен ден, както и за РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ, изпълнението на трудовите задължения на които е в условията на производства с непрекъсваем процес на работа и/или за които е установено сумирано изчисляване на работното време.

**Чл. 27.**

(1). Извънреден труд се полага по изключение само в предвидените в чл. 144 от Кодекса на труда случаи.

(2). Продължителността на извънредния труд през една календарна година за един работник или служител не може да надвишава 150 часа, с изключение на този, положен от РАБОТНИЦИ и СЛУЖИТЕЛИ, работещи на смени по график, както и с изключение на тези, полагащи извънреден труд по време, когато са били на разположение (домашно дежурство).

(3). Поделенията на СИНДИКАТИТЕ, страна по този договор в клоновете и предприятията, имат право на информация на всеки шест месеца за положения и изплатен извънреден труд.

**Чл. 28.**

РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ имат право на основен платен годишен отпуск в размер на 21 (двадесет и един) работни дни.

**Чл. 29.**

(1). Размерът на основния платен годишен отпуск по предходния член се увеличава - за работилите в различните структури на енергетиката, както следва:

1. При трудов стаж в енергетиката от 5 до 10 години - с 1 (един) работен ден.
2. При трудов стаж в енергетиката от 10 до 15 години - с 2 (два) работни дни.
3. При трудов стаж в енергетиката от 15 до 20 години - с 3 (три) работни дни.
4. При трудов стаж в енергетиката над 20 години - с 4 (четири) работни дни.

(2). За загуба на лично време повече от 1 (един) час ежедневно при пътуване до работното място и обратно, на разстояние повече от 20 км. (двадесет километра) в едната посока, размерът на основния платен годишен отпуск може да се увеличава с 2 (два) работни дни.

**Чл. 30.**

(1). Определя се допълнителен платен годишен отпуск в размер на 6 (шест) дни за РАБОТНИЦИ 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 в НЕК ЕАД - клоновете и предприятията и по-конкретно:

- За служители в подземни геологопроучвателни обекти, тунелно строителство, подземни ВЕЦ и ПАВЕЦ;
- За работници и служители, които са изложени на експозиция на шум и вибрации над установените норми;
- За работници и служители извършващи работи постоянно на открито при среднодневни температури под 10 °С или над 30 °С;
- За работници и служители пряко свързани с производството и преноса на електрическа енергия, включително ремонтното обслужване и технологичния транспорт;
- За работници и служители в експлоатационно и ремонтно обслужване на преносната мрежа - само за пряко заетите;
- За работници и служители работещи в среда на йонизиращи лъчения;
- За работници и служители, които са изложени на експозиция на канцерогени и мутагени или на химични вещества над установените норми;
- Диспечери в националната електроенергийна система;
- Работници и служители с пълна загуба на зрение или с пълна загуба на слух независимо от вида работа.

(2). За работници в подземни геологопроучвателни обекти, тунелно строителство, подземни ВЕЦ и ПАВЕЦ, допълнителният отпуск по ал.1 се определя в размер на 8 (осем) дни.

(3). РАБОТНИЦИ и СЛУЖИТЕЛИ работещи в предприятие „ВЕЦ – група Рила“ („ПАВЕЦ Чаира“), клон „ВЕЦ – група Родопи“ (ВЕЦ „Пещера“, ВЕЦ „Батак“) и предприятие „Язовири и каскади“, получавали до момента на подписването на настоящия КТД, по - големи размери на допълнителен платен годишен отпуск от този определен в ал.1 и ал. 2, ги запазват за времето на действие на този договор.

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

(5). Когато РАБОТНИКЪТ или СЛУЖИТЕЛЯТ работи по-малко от срока по ал. 4, размерът на допълнителния платен годишен отпуск се определя пропорционално на отработеното време.

(6) РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ, които имат право на допълнителния платен годишен отпуск, 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.

#### Чл. 31.

(1). За работа при ненормиран работен ден РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ, които изпълняват своите задължения на работни места (длъжности) от посочените в чл. 21, ал. 1 класове по смисъла на НКПД, имат право на допълнителен платен годишен отпуск в размери, както следва:

1. За работните места (длъжности) от класове 1 (без длъжност „управител на почивна база“), 2 и 3 - от 8 (осем) до 10 (десет) работни дни.
2. За изрично посочените работни места /длъжности/ от класове 4 и 8 и длъжност „управител на почивна база“ - от 6 (шест) до 7 (седем) работни дни.

(2). РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ, които изпълняват трудовите си задължения на работни места (длъжности) от класове по предходната алинея в условията на производства с непрекъсваем процес на работа и/или за които е установено сумирано изчисляване на работното време нямат право на допълнителен платен годишен отпуск за работа при ненормиран работен ден,

(3). Конкретният размер на допълнителния платен годишен отпуск за работа при ненормиран работен ден се определя от Работодателя при разрешаване ползуването на същия.

#### Чл. 32.

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;

1. С две деца – 2 (два) работни дни.
2. С три или повече деца – 4 (четири) работни дни.

#### Чл. 33.

Платеният годишен отпуск е в размер на 30 (тридесет) работни дни за:

1. работници и служители не навършили 18-годишна възраст;
2. работници и служители, които имат загубена работоспособност над 50%.

#### Чл. 34.

РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява - при възможност, условия членовете на подразделенията на СИНДИКАТИТЕ - страна по този договор, които същевременно са и членове на едно семейство, работещи в един клон (предприятие) на дружеството, да ползват платения си годишен отпуск едновременно, ако те изявят желание за това.

#### Чл. 35.

РАБОТОДАТЕЛЯТ има право да предостави платения годишен отпуск на РАБОТНИКА или СЛУЖИТЕЛЯ и без негово съгласие в случаите:

1. По време на престой повече от 5 (пет) работни дни.
2. При ползване на отпуска едновременно от всички работници и служители,

3. Когато работникът или служителят, след покана от Работодателя, не е поискал отпуса си до края на календарната година, за която се полага.

**Чл. 36.**

РАБОТОДАТЕЛЯТ утвърждава план за ползване на платения годишен отпуск до 30 април на текущата година след предварително съгласуване между него и РАБОТНИКА или СЛУЖИТЕЛЯ на календарното време и продължителността на отпуската.

**Чл. 37.**

РАБОТОДАТЕЛЯТ не може едностранно да задължава РАБОТНИКА или СЛУЖИТЕЛЯ да ползва принудителен неплатен отпуск.

**Чл. 38.**

РАБОТОДАТЕЛЯТ приема, при разрешаване ползването на платен годишен отпуск за санаториално лечение, да разрешава ползването му от датата и за срока, за които е определено лечението, след представяне на съответните документи.

## VII. ЗАПЛАЩАНЕ НА ТРУДА, ДОПЪЛНИТЕЛНИ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ И ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

**Чл. 39.**

Минималната месечна работна заплата за дружеството се определя в размер, равен на увеличението с коефициент 1,5 размер на минималната месечна работна заплата за страната, установена с акт на Министерския съвет.

**Чл. 40.**

Размерът на средната месечна брутна работна заплата за дружеството се договаря след преговори между страните по този КТД по клонове и предприятия, както и за ЕСО ЕАД в рамките на средствата за работна заплата, максимално допустими от действащите нормативни документи.

**Чл. 41.**

Средствата за работна заплата за Централно управление, клоновете и предприятията, както и в ЕСО ЕАД, се определят като произведение от числеността на персонала, утвърден с производствените програми, и размера на средната месечна брутна работна заплата, определена по реда на чл. 40 от този КТД.

**Чл. 42.**

Размерите на началните основни месечни трудови възнаграждения на отделните категории персонал и длъжности се договарят с КТД и със съответните Споразумения в структурите на дружеството, в зависимост от характера, сложността и отговорността на работата за съответната длъжност.

**Чл. 43.**

(1). Формирането на индивидуалните брутни месечни трудови възнаграждения на работниците и служителите се извършва чрез показатели и нормативи, утвърдени с Вътрешните правила за работната заплата (ВПРЗ) в структурите на НЕК-ЕАД (Централно управление, клоновете и предприятията). Тези правила се изготвят с участието на поделенията на СИНДИКАТИТЕ страна по този КТД, съгласно чл.37 на КТ и са неотменна част от Споразуменията в поделенията на дружеството.

(2). 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. 44.**

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

**Чл. 45.**

СТРАНИТЕ се споразумяха, че размерът на трудовото възнаграждение за час не може да бъде по-ниско от часовото заплащане при пълно работно време за случаите на:

1. Сключване на трудов договор за непълно работно време.
2. Установяване от РАБОТОДАТЕЛЯ едностранно на непълно работно време за работниците и служителите в клона (предприятието) за период до три месеца на една календарна година.

**Чл. 46.**

Размерът на трудовото възнаграждение на РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ, за които се прилага система на заплащане според времетраенето, не се променя при удължаване и компенсирание на работното време.

**Чл. 47.**

(1). 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.

(2). Към 01.07.2007 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. 123а от Кодекса на труда, за придобит трудов стаж и професионален опит се зачитат всичките признати за продължителна работа времеви периоди до 30.06.2007 г. по смисъла на чл. 3, ал. 2 от Наредбата за допълнителните и други трудови възнаграждения (НДДТВ).

(3). Към и след 01.07.2007 г. на РАБОТНИКА или СЛУЖИТЕЛЯ, който е сключил трудово правоотношение с нов за лицето РАБОТОДАТЕЛ, за придобит трудов стаж и професионален опит се зачитат:

1. 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). След 01.07.2007 г. 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. времето, през което без трудово правоотношение лицето е упражнявало трудова дейност и/или професия при условие, че:
  - а) трудовата дейност и/или професията е същата или сходна с работата по сключения трудов договор;

- б) лицето е било задължително осигурено за всички осигурени социални рискове или за всички осигурени социални рискове без трудова злополука, професионална болест и безработица;
5. трудовия стаж, придобит в друга държава – членка на Европейския съюз, на Европейското икономическо пространство (Исландия, Норвегия и Лихтенщайн) и Швейцария:
- а) придобит на същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия от работници или служители, които са български граждани или граждани на някоя от посочените държави, както и членовете на техните семейства;
- б) зачетен като такъв, съгласно законодателството на съответните държави;
6. времето, през което без трудово правоотношение българските граждани или гражданите на държава – членка на Европейския съюз, на Европейското икономическо пространство/Исландия, Норвегия и Лихтенщайн/ и Швейцария, както и членовете на техните семейства са:
- а) упражнявали трудова дейност и/или професия на територията на някоя от посочените държави, която трудова дейност и/или професия е същата или сходна с работата по сключения трудов договор в Република България;
- б) били задължително осигурени за всички осигурени социални рискове или за всички осигурени социални рискове без трудова злополука, професионална болест и безработица, съгласно законодателството на съответните държави;
- (5). 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 от 1 (една) до 20 (двадесет) година - заплаща се по 1,0 % за всяка една година;
  - за придобит трудов стаж и професионален опит над 20 (двадесет) години - заплаща се по 1,1 % за всяка една година след двадесетата такава.
- (6) За РАБОТНИЦИ и СЛУЖИТЕЛИ, които работят не по-малко от 50% от установеното за тях работно време под земята или под водата, към процентите, определени в по ал.2, се добавя по 0,6% за всяка една година трудов стаж и професионален опит, придобит при условията на тази алинея.

#### Чл. 48.

(1). За по-висока лична квалификация на лице с научна степен, която е свързана с изпълняваната работа, се заплаща допълнително месечно трудово възнаграждение в размер на:

1. Тридесет и пет лева - за доктор;
2. Седемдесет лева - за доктор на науките.

(2). При наличие на повече от едно от посочените в предходната алинея основания лицето получава по-благоприятното допълнително месечно трудово възнаграждение.

#### Чл. 49.

За всеки отработен нощен час или част от него на работниците и служителите се заплаща допълнително трудово възнаграждение за нощен труд в размер на - 0.80 лв.

#### Чл. 50.

За времето, през което работникът или служителят е на разположение на Работодателя и се намира извън територията на клона /предприятието/ в място, уговорено между тях

/домашно дежурство/, се заплаща допълнително трудово възнаграждение за всеки час или част от него в размери, както следва:

1. През дните на официалните празници - 0.85 лв.
2. През всички останали дни - 0.70 лв.

#### Чл. 51.

(1). Постигнатите договорености относно размерите на допълнителните трудови възнаграждения за: по-висока лична квалификация на лице с научна степен, която е свързана с изпълняваната работа, нощен труд и времето на разположение /домашно дежурство/, могат да се променят при настъпване на положителни финансови условия по инициатива на всяка от страните по КТД и след провеждане на преговори.

(2). Промените по предходната алинея се извършват чрез сключване на писмено споразумение между страните по настоящия договор.

#### Чл. 52.

Положеният извънреден труд се заплаща на работниците и служителите с увеличение върху основното месечно трудово възнаграждение, определено с индивидуалния трудов договор, както следва;

1. 60% - за работа през работните дни;
2. 75% - за работа през почивните дни;
3. 120% - за работа през дните на официалните празници;
4. 60% - за работа при сумирано изчисляване на работното време.

#### Чл. 53.

За работа през дните на официалните празници, независимо дали представлява извънреден труд, или не, за това време на РАБОТНИКА или СЛУЖИТЕЛЯ се заплаща възнаграждение в размер на 220% от основното месечно трудово възнаграждение, определени и индивидуалния трудов договор.

#### Чл. 54.

(1). РАБОТОДАТЕЛЯТ заплаща на РАБОТНИКА или СЛУЖИТЕЛЯ възнаграждение, което се изчислява по реда на чл. 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 .

Среднодневното брутно трудово възнаграждение по чл.177 от Кодекса на труда се определя на основание разпоредбите на Наредбата за структурата и организацията на работната заплата.

(2). В случаите, когато за минало време законосъобразно е увеличен размерът на трудовото възнаграждение /основно, допълнително и 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 преизчислявания на изплатените възнаграждения за ползания платен годишен отпуск или обезщетенията. Разликата между новото и изплатеното възнаграждение, респ. обезщетения се доплаща на работника или служителя, като добавка, изчислена с процента на увеличение на новото и предишното брутно трудово възнаграждение, определени по трудовото правоотношение.

(3). В случаите, когато по силата на нормативен акт на Министерския съвет, КТД или вътрешен акт на РАБОТОДАТЕЛЯ от определена дата са увеличени работните заплати, но работникът или служителят към или след тази дата е бил в платен отпуск, поради което увеличението не се е отразило в размера на базисното трудово възнаграждение, от което се изчислява възнаграждението за платен отпуск по реда на чл. 177 от Кодекса на труда, към възнаграждението за ползвания платен отпуск се заплаща добавка, изчислена с процента на увеличение на новото и предишното брутно трудово възнаграждение, определени по трудовото правоотношение.

#### Чл. 55.

(1). РАБОТНИК или СЛУЖИТЕЛ, който е възпрепятстван да се яви на работа при криза или бедствие получава обезщетение в размер 75 % от brutното му трудово възнаграждение за времето, през което е бил възпрепятстван да работи, но не по-малко от 150% от минималната работна заплата, установена за страната.

(2). Когато РАБОТНИКЪТ или СЛУЖИТЕЛЯТ участва в спасителните работи при криза или бедствие, получава пълният размер на brutното трудово възнаграждение.

#### Чл. 56.

При прекратяване на трудовото правоотношение по чл. 328, ал. 1, т.т. 1, 2, 3 и 4 от Кодекса на труда (поради закриване на предприятието или част от него, съкращаване в щата, намаляване обема на работа и спиране на работата за повече от 15 дни), работникът или служителят има право на обезщетение от РАБОТОДАТЕЛЯ, за времето през който е останал без работа, но не повече от 1 месец, в размери и при условия, както следва:

1. При трудов стаж до 5 години - в размер на брутно трудово възнаграждение за 1 (един) месец;
2. При трудов стаж от 5 до 10 години - в размер на brutното му трудово възнаграждение за 2 (два) месеца;
3. При трудов стаж над 10 години - в размер на brutното му трудово възнаграждение за 3 (три) месеца;
4. При трудов стаж в структурите на енергетиката ( в допълнение към правото по точки от 1-3) - в размер на brutното му трудово възнаграждение :

- |  |                           |
|--|---------------------------|
| а) над 25 (двадесет и пет) години стаж | за още 4 (четири) месеца; |
| б) над 20 (двадесет) години стаж       | за още 3 (три) месеца;    |
| в) над 15 (петнадесет) години стаж     | за още 2 (два) месеца;    |
| г) над 10 (десет) години стаж          | за още 1 (един) месец;    |

#### Чл. 57.

При прекратяване на трудовите правоотношения по чл. 325, т. 9 и чл. 327, т. 1 от Кодекса на труда (поради болест) РАБОТНИКЪТ или СЛУЖИТЕЛЯТ има право на обезщетение от РАБОТОДАТЕЛЯ, ако има най-малко 5 (пет) години трудов стаж и през последните 5 (пет) години трудов стаж не е получавал обезщетение на същото основание в размери и при условия, както следва:

1. В размер на brutното му трудово възнаграждение за 5 (пет) месеца;
2. При трудов стаж в структурите на енергетиката (и в допълнение към правото по предходната точка) - в размер на brutното му трудово възнаграждение:

- |  |                           |
|--|---------------------------|
| а) над 25 (двадесет и пет) години стаж | за още 5 (пет) месеца;    |
| б) над 20 (двадесет) години стаж       | за още 4 (четири) месеца; |
| в) над 15 /петнадесет/ години стаж     | за още 3 (три) месеца;    |
| г) над 10 /десет/ години стаж          | за още 2 (два) месеца;    |

**Чл. 58.**

(1) РАБОТНИКЪТ или СЛУЖИТЕЛЯТ има право на обезщетение от РАБОТОДАТЕЛЯ при прекратяване на трудовите правоотношения, след като е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст в размери и при условия, както следва:

1. Брутното му трудово възнаграждение за 2 месеца или
2. Брутното му трудово възнаграждение за 6 месеца - ако е работил в структурите на енергетиката през последните 10 години от трудовия си стаж.

(2) Обезщетението по предходната алинея се изплаща еднократно.

(3) РАБОТНИКЪТ или СЛУЖИТЕЛЯТ, който има продължителен трудов стаж в структурите на енергетиката, има право на допълнително обезщетение над размерите по т.1 или т.2 на ал.1, както следва:

1. при трудов стаж в енергетиката общо над 10 години – брутното му трудово възнаграждение за 2 (два) месеца;
2. при трудов стаж в енергетиката общо над 20 години – брутното му трудово възнаграждение за 3 (три) месеца;
3. при трудов стаж в енергетиката общо над 25 години – брутното му трудово възнаграждение за 4 (четири) месеца.

(4) За придобиване на право за получаване на обезщетение по ал.3. не е необходимо трудовият стаж в енергетиката да бъде непрекъснат.

**Чл. 59.**

(1). При недостиг на средства в дружеството и при добросъвестно изпълнение на трудовите задължения на работниците и служителите ежемесечно се гарантира изплащането на трудово възнаграждение в размер на минималната месечна работна заплата, установена за дружеството.

(2). Разликата до пълния размер на трудовото възнаграждение остава изискуема и се изплаща допълнително в тримесечен срок заедно с лихва, равна на основния лихвен процент за съответния период.

(3). При закъснение в изплащането на трудовото възнаграждение за повече от един месец от предвидения график, РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява информация за дължимите суми за всеки работник, както и за неизплатените осигурителни и здравни вноски.

**VIII. ЗДРАВΟΣЛОВНИ И БЕЗОПАСНИ УСЛОВИЯ на ТРУД**

**Чл. 60.**

(1). РАБОТОДАТЕЛЯТ е длъжен да разработи, утвърди и обяви по подходящ начин правила за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд в клона (предприятието), а РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ носят персонална отговорност за стриктното им спазване в производствения процес.

(2). РАБОТОДАТЕЛЯТ обезпечава финансово разработването и реализирането на конкретни програми, осигуряващи здравословни и безопасни условия на труд, включително и на тези, разработени по предложение на СИНДИКАТИТЕ.

(3). РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява обслужването на РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ от служба по трудова медицина, която с цялостната си дейност и при изпълнение на препоръките ѝ спомага за създаване на оптимални условия за работещите в клона (предприятието) чрез:

1. Разработване на мерки за подобряване на условията на труд и премахване на рисковете за здравето на работниците и служителите.
2. Разработване и участие в изпълнението на програми за обучение на списъчния персонал по правилата за осигуряване на здраве и безопасност при работа и спазване на санитарно-хигиенните норми и изисквания за работната среда и трудовия процес,

(4). РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява условия за санитарно-битово и медицинско обслужване на работниците и служителите съобразно санитарните норми и изисквания.

(5). РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява за своя сметка разходите за периодични медицински прегледи на всички РАБОТНИЦИ и СЛУЖИТЕЛИ в клона (предприятието), както и разходите за работниците и служителите от състава на рисковите групи, персонал за които в резултат на профилактичния преглед е констатирано професионално заболяване и по предписание на компетентния здравен орган са насочени към допълнителни изследвания, санаториално лечение или профилакториум.

(6) РАБОТОДАТЕЛЯТ ежегодно анализира състоянието на производствения травматизъм и професионалните заболявания и съвместно със СИНДИКАТИТЕ в предприятията (клоновете) изготвя програма с конкретни мерки за подобряване на условията на труд за премахване или намаляване на рисковете за здравето на РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ и определят обекти (работни места), на които приоритетно ще се подобряват факторите на работната среда и работния процес.

#### Чл. 61.

(1) РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява на работниците и служителите съгласно изискванията на Наредба 11/21.12.2005 г. безплатна храна и добавки към нея в размер не по-малко от 3,6 % от установената за страната минимална месечна работна заплата на ден, за всеки месец, за действително отработено време.

(2) На РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ, работещи на смени по време на нощната смяна, освен безплатна храна и добавки към нея, се осигуряват: тонизиращи и ободряващи напитки на стойност 1,00 лв.(един лев).

(3) Предвид оценката на риска на РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ, работещи при среднодневни температури под +10°C и тези работещи при прегряващи условия – среднодневни температури над +30°C през повече от половината от максимално установеното с Кодекса на труда работно време, освен безплатна храна и добавки към нея да се осигуряват тонизиращи и ободряващи напитки, на стойност 1,00 лв.(един лев).

#### Чл. 62.

(1). РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява безплатно специално работно облекло и лични предпазни средства на работниците и служителите, които работят със или при опасни или вредни за здравето или живота машини, съоръжения и други подобни условия; разработва и утвърждава - съгласувано с поделенията на СИНДИКАТИТЕ, страна по този договор в клоновете (предприятията), Списък на професиите, длъжностите и работните места, при които се изисква от РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ да ползват специално работно облекло и лични предпазни средства с тяхното наименование, вид, модел, материал и срок за износване; Списъкът се обявява пред РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ, като изменянето и допълването му става по реда на неговото установяване. Списъкът е неразделна част от Споразуменията в поделенията.

(2). РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява на работниците и служителите за сметка на издръжката на предприятието работно и униформено облекло. За изпълнение на това си задължение РАБОТОДАТЕЛЯТ разработва, съгласувано с поделенията на СИНДИКАТИТЕ - страна по този договор в клоновете (предприятията), и утвърждава Списък по длъжности и професии, които имат право на такова облекло, както и вида, модела, материята, цвета, отличителните знаци и сроковете за износването му. Списъкът се обявява пред работниците и служителите, като изменението и допълването му става по реда на неговото установяване. Списъкът е неотменна част от Споразуменията в поделенията на дружеството.

(3). 1. Поделенията на СИНДИКАТИТЕ страна по този договор в поделенията на дружеството участвуват в осъществяването на входящ и текущ контрол на доставяното работно и специално работно облекло.

2. При неспазване срока за получаване на работното и специалното облекло по вина на работодателя, пропуснатия срок се компенсира съответно при получаването на следващото, чрез съответното намаляване на срока за ползване.

(4). РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява условия за провеждането на задължителни инструктажи, обучение чрез курсове и полагане на изпити от РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ по правилата за безопасни и здравословни условия на труд.

(5) РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява извършване на необходимите ремонти и преустройства за подобряване условията на труд, както и предоставя условия и средства за поддържане хигиена на работното място.

**Чл. 63.** СИНДИКАТИТЕ, страна по този договор, и техните поделения в клоновете (предприятията):

1. Следят за изпълнението на поетите от РАБОТОДАТЕЛЯ задължения за санитарно - битово и медицинско обслужване, изпълнението на приетите програми по осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, предоставяне на безплатно специално работно облекло и лични предпазни средства и осигуряване на безплатно работно облекло, безплатна предпазна храна и тонизиращи напитки, подлагането на всички работници и служители на задължителни периодични медицински прегледи, засилена защита на непълнолетните, бременните жени и майките, както и лицата с намалена работоспособност.
2. Съдействат на РАБОТОДАТЕЛЯ за присъствието на РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ на регулярните медицински прегледи.
3. Съдействат на РАБОТОДАТЕЛЯ в дейността му за повишаване здравната култура и нивото на професионалното отношение на РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ за работа при здравословни и безопасни условия на труд, а в случаите на констатирани нарушения на изискванията за такива условия на труд вземат отношение и уведомяват компетентните органи.
4. Съдействат на РАБОТОДАТЕЛЯ в процеса на обучение чрез курсове и полагане на изпити от РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ по правилата за безопасни и здравословни условия на труд.
5. Упражняват сигналната си функция по отношение на целия спектър от дейности по предходните точки в случаи на установени нарушения чрез предоставяне в писмен вид на констатациите си на Работодателя и/или на контролните органи, както и да искат административно наказание за виновните лица.
6. Съдействат на РАБОТОДАТЕЛЯ при извършването на оценка на риска за здравето и безопасността на РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ

**Чл. 64.**

(1). РАБОТНИКЪТ или СЛУЖИТЕЛЯТ има право да откаже изпълнението или да преустанови работата, когато възникне сериозна и непосредствена опасност за живота или здравето му, като незабавно уведоми в писмена форма прекия си ръководител и синдикалния лидер.

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

**Чл. 65.**

(1). Всички разходи, свързани с лечението и с евентуалното после лечебно възстановяване на РАБОТНИК или СЛУЖИТЕЛ, който в изпълнение на служебните си задължения е пострадал при трудова злополука, се поемат от РАБОТОДАТЕЛЯ.

(2) Когато трудовата злополука е по доказана вина на пострадалия РАБОТНИК или СЛУЖИТЕЛ, разходите по предходната алинея са за сметка на последния.

**Чл. 66.**

СИНДИКАТИТЕ могат да участвуват в разработването на всички програми, решения и действия за подобряване на безопасността и условията на труд след сключване на договор с РАБОТОДАТЕЛЯ.

## IX. СОЦИАЛНО РАЗВИТИЕ, ПОДПОМАГАНЕ и ОСИГУРЯВАНЕ

**Чл. 67.**

(1). Средствата за Социално-битово и културно обслужване (СБКО) в дружеството не могат да бъдат по-малко от 25% (двадесет и пет процента) от начислените средства за работни заплати.

(2). РАБОТОДАТЕЛЯТ изготвя годишна програма за изразходването на средствата по предходната алинея най-късно до края на месец април на текущата година. Програмата се предоставя на СИНДИКАТИТЕ - страна по този договор, за писмено становище и предложения, като последните се произнасят в седемдневен срок от получаването на документа. До приемане на програмата се използва разпределението на средствата, утвърдено за предходната година.

(3). Програмата за изразходването на средствата за СБКО в НЕК-ЕАД, както и тези в клоновете (предприятията), се приемат от Общите събрания на РАБОТНИЦИТЕ и Служителите (събранията на пълномощниците), които се свикват от Работодателя или по искане на поделенията на СИНДИКАТИТЕ - страна по този договор. Програмите са неразделна част от този КТД и Споразуменията в структурите на дружеството.

(4). По искане на СИНДИКАТИТЕ - страна по този договор, и техните поделения в клоновете (предприятията), РАБОТОДАТЕЛЯТ предоставя текуща информация за реализацията на годишната програма и изразходването на средствата за СБКО.

(5). Размерът на поевтиняването на храната за един работен ден в структурите на дружеството не може да бъде по-малко от 3 % (три процента) от установената за страната минимална месечна работна заплата.

(6). РАБОТОДАТЕЛЯТ и поделенията на СИНДИКАТИТЕ в клоновете, предприятията - страна по този договор, ежегодно организират честване на професионалния празник „Ден на енергетика“ за всички РАБОТНИЦИ и СЛУЖИТЕЛИ.

(7). РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ се ползват равноправно от средствата по ал. 1 на този член.

**Чл. 68.**

РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява всички РАБОТНИЦИ и СЛУЖИТЕЛИ, работещи по трудов договор, за всички осигурителни случаи, съгласно условията и реда, установени в съответните нормативни актове.

**Чл. 69.**

(1). РАБОТОДАТЕЛЯТ обезпечава, за своя сметка, допълнително доброволно пенсионно осигуряване на РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ.

(2) Работодателят поема разходите по допълнително здравно осигуряване.

**Чл. 70.**

(1). На основание чл.45, ал.2 от Наредба за задължително застраховане на работниците и служителите за риска „Трудова злополука, РАБОТОДАТЕЛЯТ след консултации със службата по трудова медицина, с поделенията на СИНДИКАТИТЕ, страна по този договор в клоновете и предприятията на дружеството и комитета (групата) по условия на труд определя с писмена заповед РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ, които подлежат на задължително застраховане за риска „Трудова злополука“.

(2). Застрахователната сума по застраховката „Трудова злополука“ не може да бъде по-малка от 8 (осем) - кратния размер на годишната брутна работна заплата на съответния РАБОТНИК или СЛУЖИТЕЛ за 12-те месеца предхождащи момента на сключване на застрахователния договор.

(3). Работодателят сключва застрахователния договор за риска „Трудова злополука“ за срок от 3 (три) до 12 (дванадесет) месеца, като конкретния срок се договаря в клоновете (предприятията).

(4). РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява за своя сметка застраховка, покриваща рисковете, свързани с изпълнение на служебните задължения на РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ, на които се налага да работят с налични парични средства.

**Чл. 71.**

(1). При трудова злополука или професионална болест, в зависимост от произтеклите последствия, Работодателят изплаща на РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ еднократна помощ в размери, както следва;

1. При смъртен изход - 20 000 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 непълнолетните братя и сестри на починалия/ата) -само ако починалия/ата/ няма живи съпруга (съпруг) и деца, 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 - еднократната помощ по тази точка не се изплаща.
2. За лица с намалена работоспособност над 90% (I гр. инвалидност) - 10 000 лв.
3. За лица с намалена работоспособност от 71% до 90% (II гр. инвалидност) - 5 000 лв.
4. За лица с намалена работоспособност от 50% до 70.99% (III гр. инвалидност)- 2 500 лв.

5. При временна неработоспособност, продължила не по-малко от 30 дни и еднократно в рамките на една календарна година - 300 лв., или стойността на лекарствените препарати и средства за рехабилитация в размер до 850 лв.

6. При временна неработоспособност, продължила не по-малко от 60 дни и еднократно в рамките на една календарна година - 350 лв., или стойността на лекарствените препарати и средства за рехабилитация в размер до 850 лв.

(2). При битова злополука или общо заболяване, в зависимост от произтеклите последици, Работодателят изплаща на работниците и служителите еднократна помощ в размери, както следва:

1. При смъртен изход - 7500 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 непълнолетните братя и сестри на починалия/ата) - само ако починалия/ата) няма живи съпруга /съпруг/ и деца, 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 - еднократната помощ по тази точка не се изплаща.

2. За лица с намалена работоспособност над 90% (I - група инвалидност) -

- 4

500 лв.

3. За лица с намалена работоспособност от 71% до 90% (II - група инвалидност) -

- 3

000 лв.

4. За лица с намалена работоспособност от 50% до 70.99% (III група инвалидност)-

-1 500 лв.

5. При временна неработоспособност, продължила не по-малко от 30 дни и еднократно в рамките на една календарна година - 180 лв., или стойността на лекарствените препарати и средства за рехабилитация в размер до 550 лв.

6. При временна неработоспособност, продължила не по-малко от 60 дни и еднократно в рамките на една календарна година - 250 лв., или стойността на лекарствените препарати и средства за рехабилитация в размер до 550 лв.

(3). Еднократните помощи по предходната алинея не се изплащат, ако битовата злополука е резултат на виновно поведение от страна на пострадалия -самоубийство, катастрофа, пияно състояние, побой и други с подобно естество действия.

(4). Ако поради законодателна възможност или действащ договор лекарствените препарати и средства за рехабилитация съгласно, ал1. т.5 и 6 и ал, 2. т.5 и 6 от настоящият член не се заплащат от работника или служителя, помощите по тези точки не се изплащат.

#### Чл. 72.

(1). Помощите по ал. 1 т.5 и 6 и по ал. 2 т.5 и 6 на чл. 71 могат да се ползват от РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ през една и съща календарна година, еднократно по всяка алинея.

(2). Ако настъпят повече от една от предвидените неблагоприятни последици, предвидени в ал. 1 т.5 и 6 и по ал. 2 т.5 и 6 на чл. 71, РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ имат право да получат еднократни помощи за всяка от тях в рамките на календарната година.

(3). Помощите по ал.1 т.2, 3 и 4 и по ал.2 т.2,3 и 4 на чл.71 се изплащат еднократно само при първоначално освидетелстване за установяване на намалена работоспособност. При преосвидетелстване и преминаване в по - горна група инвалидност се изплаща само разликата.

(4). За да се придобие право на помощ по ал. 1 т.5 и 6 и ал.2 т.5.и 6 на чл.71, отпускът трябва да е непрекъснат – не е допустимо да се кумулират отпуски, ползвани през годината, до набиране на 30 (тридесет)– съответно 60 ( шестдесет) дни.

(5). Помощта е дължима и платима през календарната година, в която е ползван отпускът, респективно са настъпили други основания за обезщетяване. Същото важи и ако част от отпуска се пада в следващата календарна година, стига болничният лист да е представен на РАБОТОДАТЕЛЯ в рамките на предходната година.

#### Чл. 73.

В срок до четири месеца от влизане в сила на този КТД, РАБОТОДАТЕЛЯТ разработва и приема Правила за почивното дело в НЕК-ЕАД, които се съгласуват със СИНДИКАТИТЕ. Правилата регламентират разпределението на наличния леглови фонд на почивните станции по брой персонал в отделните звена на дружеството.

#### Чл. 74.

(1). С оглед решаване на жилищни проблеми на свои РАБОТНИЦИ и СЛУЖИТЕЛИ, както и РАБОТНИЦИ и СЛУЖИТЕЛИ на ЕСО ЕАД, РАБОТОДАТЕЛЯТ може да отдава под наем жилища, собственост на НЕК ЕАД.

(2) РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ настанени или подлежащи на настаняване в жилища, собственост на НЕК ЕАД заплащат наемна цена определена от Съвета на директорите на НЕК ЕАД, на база оценка на лицензиран оценител и съгласно Правилника за реда за упражняване правата на държавата в търговските дружества с държавно участие в капитала.

(3). РАБОТОДАТЕЛЯТ приема да прецени възможностите за продажба на ползваните за жилищни нужди помещения по ал.1 и ал.2 и да ги предложи за изкупуване на работниците и служителите при спазване изискванията на действащото законодателство.

## Х. СОЦИАЛНО СЪТРУДНИЧЕСТВО И ПАРТНЬОРСТВО, ВЗАИМООТНОШЕНИЯ МЕЖДУ СТРАНИТЕ

#### Чл. 75.

СТРАНИТЕ регулират трудовите и осигурителните отношения в дружеството и изпълнението на настоящия КТД на основата на равноправен диалог, преговори, социално сътрудничество и партньорство.

#### Чл. 76.

(1). СТРАНИТЕ по този КТД създават във всички клонове и предприятия Комисии за социално сътрудничество (КСС), при паритетен принцип на участие на страните.

(2). В Централно управление (ЦУ) РАБОТОДАТЕЛЯТ и СИНДИКАТИТЕ - страна по този КТД създават Комисия за социално сътрудничество към ЦУ, при паритетен принцип на участие на страните.

(3). Комисиите за социално сътрудничество в клоновете и предприятията разглеждат въпроси, свързани с приложенията на този КТД и Споразуменията към него.

(4). Комисията за социално сътрудничество към ЦУ, освен правомощията по ал.3, може да се произнася и по искания за тълкуване на този КТД и Споразуменията към него.

(5). При не постигане на консенсусно решение по въпрос, с който е сезирана КСС на клон или предприятие в дружеството, същата отнася този въпрос до КСС към Централно Управление на НЕК ЕАД. При не постигане на решение от тази комисия, въпросът се отнася към Браншовия съвет за тристранно сътрудничество (БСТС).

#### Чл.77.

(1) Комисиите за социално сътрудничество заседават, когато са сезирани с решаването на конкретен въпрос.

(2). Комисиите за социално сътрудничество се произнасят с писмено решение, взето с консенсус от представителите на всички страни по този КТД, което се предоставя на лицето, сезирало КСС и на другите заинтересувани страни.

(3). Редът за работа на КСС се определя в правилник, приет от всяка КСС.

#### Чл. 78.

Работодателят осигурява правото на участие на СИНДИКАТИТЕ- страна по този договор - със съвещателен глас, в работата на органите за управление, когато се обсъждат въпросите, предмет на КТД, трудовите и осигурителните отношения.

#### Чл. 79.

(1) Вътрешните актове в структурите на дружеството (правилници, наредби, инструкции и др.) се разработват от РАБОТОДАТЕЛЯ с участието на поделенията на СИНДИКАТИТЕ - страна по този договор, като популяризирането и разясняването на същите се извършва от страните по КТД / Споразуменията.

(2). РАБОТОДАТЕЛЯТ предоставя своевременно на поделенията на СИНДИКАТИТЕ необходимата информация за обсъждане и подготовка на вътрешните актове.

#### Чл. 80.

РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава да предостави за предварително обсъждане на СИНДИКАТИТЕ - страна по КТД, и техните поделения, всички въпроси свързани със:

1. Съществени структурни промени в дружеството (клона, предприятието).
2. Въвеждане на нови технически решения и технологии със значими социални последици (съкращаване на работници, неблагоприятни изменения в трудовите отношения и др.).

#### Чл. 81.

СИНДИКАТИТЕ и/или техните поделения се задължават в 10 (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, РАБОТОДАТЕЛЯТ ще счита, че СИНДИКАТИТЕ няма да изразят възражения.

#### Чл. 82.

(1). Правото на синдикална дейност в структурите на дружеството възниква от момента на сдружаване на РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ в синдикална организация.

(2). РАБОТОДАТЕЛЯТ изпълнява задълженията си спрямо поделенията на СИНДИКАТИТЕ - страна по този договор, с оглед осигуряване на условия за развитие на синдикална дейност (социално сътрудничество, преговори и подписване на КТД,

Споразумения и др.), след представяне на удостоверение, издадено от съответната отраслова федерация, което се подновява на всеки 6 (шест) месеца.

#### Чл. 83.

(1). РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява на СИНДИКАТИТЕ - страна по този КТД и техните подразделения:

1. Условия за синдикална дейност, като:

а) предоставя безвъзмездно за ползване помещения, друго движимо и недвижимо имущество: компютри, копирна техника, факс и телефони; включване в наличните интернет и GSM групи и др;

б) поема разходите за консултативни, телефонни такси, канцеларски разходи и сервизно обслужване на оборудването;

в) осигурява достъп до информацията по въпроси, които са предмет на договорености в настоящия КТД и Споразуменията в подразделенията на дружеството.

2. Създава - по искане на подразделенията на Синдикатите, страна по този КТД, и писменото съгласие на съответния синдикален член, условия за събиране на синдикалния членски внос по ведомост.

(2). РАБОТОДАТЕЛЯТ не може с действията си или с бездействието си да ограничава синдикалната дейност или да оказва натиск върху синдикалните членове.

#### Чл. 84.

(1). РАБОТНИК или СЛУЖИТЕЛ, който участва в провежданите в страната или в чужбина конгреси, конференции, съвещания, заседания и общонационални акции, организирани от централни, отраслови и регионални ръководства на СИНДИКАТИТЕ - страна по този КТД, се счита в платен служебен отпуск за времето на провеждане на мероприятията, в т.ч. и времето за придвижване до и от мястото на провеждане на събитието.

(2). РАБОТОДАТЕЛЯТ е длъжен да осигури платен служебен отпуск на РАБОТНИКА или СЛУЖИТЕЛЯ, определен да участва в мероприятията по смисъла на предходната алинея, след представянето на писмен документ от съответната синдикална структура, организираща конкретната проява.

(3). При възможност РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява:

1. Средства за международна синдикална дейност, включително и командирова за своя сметка в страната и чужбина работниците и служителите, определени да участвуват в мероприятията по ал. 1 на този член.

2. Условия, включително и финансови такива, за провеждане на конференции, семинари, заседания и др.

#### Чл. 85.

(1). РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява възможност и време за извършване на организационна и друга вътрешно-синдикална дейност на територията на дружеството /клона, предприятия/ за председателите на синдикалните организации, подразделения на СИНДИКАТИТЕ - страна по този КТД, които са в трудово правоотношение с него, с разрешаване на платен годишен отпуск в размери, както следва:

за синдикални организации с численост:

1. до 50 човека - 48 ч. годишно - 6 работни дни;
2. от 51 до 100 човека - 64 ч. годишно - 8 работни дни;
3. от 101 до 200 човека - 80 ч. годишно - 10 работни дни;
4. над 200 човека - 112 ч. годишно - 14 работни дни.

(2). РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява в рамките на работното време - в размер до 2 /два/ часа месечно, условия на всички синдикални членове за провеждането на събрания, обучение или други мероприятия на синдикалната организация.

(3). Ползването на договореното в предходните алинеи време за синдикална дейност става само след съгласуване с РАБОТОДАТЕЛЯ.

(4). Отпускът по ал. 1 на този член:

1. се заплаща съгласно чл. 177 от Кодекса на труда;
2. не може да бъде отлаган за следващата календарна година;
3. не може да се компенсира с парично обезщетение;
4. времето и продължителността на използвания отпуск се отчитат в специална книга при Работодателя.

#### Чл. 86.

РАБОТОДАТЕЛЯТ приема да командирова за своя сметка синдикални членове, работещи в структурите на дружеството, които са упълномощени по съответния ред за участие в; преговори и сключване на КТД и Споразумения, решаване на колективни трудови спорове.

## XI. ОБЩИ РАЗПОРЕДБИ. ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПЪЛНЕНИЯ. ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

#### Чл. 87.

(1). РАБОТОДАТЕЛЯТ и СИНДИКАТИТЕ - страна по този договор, се задължават да запознаят своите структури с договореностите, постигнати с настоящия КТД, в срок до 15 /петнадесет/ дни от неговото подписване.

(2). РАБОТОДАТЕЛЯТ и поделенията на СИНДИКАТИТЕ - страна по този договор, в структурите на дружеството пристъпват към преговори за подписване на Споразумения в клоновете и предприятията в срок до 10 /десет/ дни след изпълнение на изискванията по предходната алинея.

#### Чл. 88.

(1). Изменения и допълнения на този КТД са валидни, ако са изготвени в писмена форма и са подписани от страните по него.

(2). При преговорите за изменения и допълнения на този КТД и Споразуменията в поделенията важат постигнатите договорености за предоставяне на информация и процедурите за социално сътрудничество.

#### Чл. 89.

(1). Колективният трудов договор влиза в сила от 01.07.2008 г. и е със срок на действие две години.

(2). Подписаните Споразумения в поделенията влизат в сила от датата на влизане в сила на КТД и са за срок на действие от две години.

(3) Страните се споразумяха този КТД да остане в сила и за новообразувани дружества при структурни промени на НЕК ЕАД.

#### Чл.90

КТД и допълнителните Споразумения към него в поделенията се регистрират от страните в Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ в 7-дневен срок от

тяхното подписване. След регистрирането на Споразуменията за поделенията, чието управление не е в София, за регистрацията се уведомяват съответните областни инспекции по труда.

**Чл.91**

Колективният трудов договор се подписа в 6 (шест) еднообразни екземпляра – четири за СИНДИКАТИТЕ един за РАБОТОДАТЕЛЯ и един за Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“, за регистрацията.

**ЗА РАБОТОДАТЕЛЯ:**

Национална електрическа  
компания ЕАД

*Любомир Велков*  
Главен изпълнителен директор



**ЗА СИНДИКАТИТЕ:**

Национална федерация  
на енергетиците – КНСБ

*Георги Петров*  
Председател

Федерация Енергетика -  
Подкрепа

*Мирослав Митовски*  
Председател

Независима синдикална  
федерация на енергетиците  
в България – КНСБ

*Божидар Митев*  
Председател

Федерация Атомна  
енергетика  
КТ Подкрепа

*Владимир Владимиров*  
Председател



ПРИЛОЖЕНИЕ 1 /към чл. 5, ал. 4, т.2/

Регистрационен № ..... от .....г.

До  
Главния изпълнителен директор  
/Управител на клон (предприятие)/

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 Главен изпълнителен директор /управител /,  
или  
Уважаеми г-да/г-жи/ Председатели,

Заявявам, че желая да се присъединя към Колективният трудов договор на НЕК  
ЕАД от..... 2008 г. и към Споразумението в .....  
..... от .....2008г.  
при спазване на реда и условията по чл. 5, ал. 4 на КТД-НЕК.

Декларирам, че съм внесъл (ла) присъединителна вноска в размер на  
..... лв., определена в чл.5, ал. 4, т.3 от КТД - НЕК.

Дата:.....г.  
гр. ....

С уважение:.....  
/ .....

ПРИЛОЖЕНИЕ 2 /към чл. 5, ал. 5/

Регистрационен № ..... от .....

До  
Главния изпълнителен директор  
/Управител на клон (предприятие)

на .....

До  
Председателите на синдикалните  
организации - страна по КТД

в .....

**ЗАЯВЛЕНИЕ**

от .....  
/име, презиме, фамилия/

работещ/а/ на длъжност .....  
/пълното и точно изписване на заеманата длъжност/

в .....  
/отдел, сектор, група, цех, звено/

**Уважаеми г-н Главен изпълнителен директор /управител/,  
или  
Уважаеми г-да/г-жи/ Председатели,**

Заявявам, че желая да оттегля присъединяването си към Колективният трудов договор на НЕК ЕАД от .....2008г. и към Споразумението в ..... от .....2008г. при спазване на реда и условията по чл. 5, ал. 5 на КТД – НЕК.

Дата:.....г.  
гр. ....

С уважение:.....  
/...../



**ПРИЛОЖЕНИЕ 3 (към чл. 13, ал. 2)**

**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./.

**СПИСЪК**

на организациите и предприятията по чл. 13, ал. 2.

**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 Браншов колективен трудов договор, сключен между: ББКЕ, НФЕ – КНСБ, ФЕ "Подкрепа", НСФЕБ – КНСБ, Браншов колективен трудов договор, сключен между: ББКЕ, НФЕ – КНСБ, ФЕ "Подкрепа", НСФЕБ – КНСБ, и ФАЕ "Подкрепа", октомври 2007 година 23/25
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

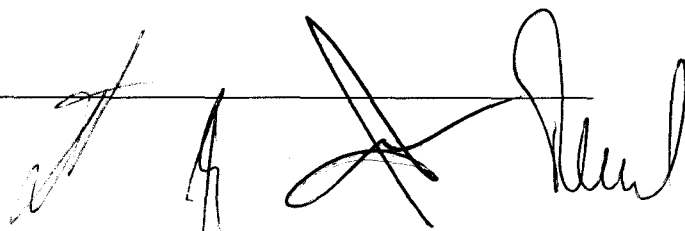
49. Топлофикация - Перник – ЕАД

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. ЛорансС - ЕООД
73. СД "Наслада"
74. СО "Минстрой" - София
75. СК "Промислена енергетика" - София
76. "Енергокибернетика" - София
77. "Техенерго" - София
78. ВТО "Енергоимпекс" – София
79. "Нови енергийни източници" – София