

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

2600 / 0173
02.06.2005

ДО
ДИМИТЪР ГАЙДАРОВ,
ГЕНЕРАЛЕН ДИРЕКТОР НА НК"ЖИ"

ДО
ВЛАДИМИР БОГДАНОВ,
СЖБ - КНСБ

ДО
ПЕТЪР ГЕОРГИЕВ,
СТСБ - КНСБ,

ДО
БОЖИДАР ТАСЕВ,
НЖС - КТ"ПОДКРЕПА"

ДО
РОЗЕН ЗАРКОВ,
ФТР - КТ"ПОДКРЕПА"

Уведомяваме Ви, че представеният колективен трудов договор за работниците и служителите в Национална компания "Железопътна инфраструктура", сключен на 30.05.2005 г., е вписан в специалния регистър на ИА"ГИТ", под №9, на 31.05.2005г., съгласно чл. 53, ал. 3 от Кодекса на труда.

ИЗПЪЛНИТЕЛЕН ДИРЕКТОР:

/инж.Т.Младенов/

си/

ДО
Г-Н ТОТЮ МЛАДЕНОВ
ИЗПЪЛНИТЕЛЕН ДИРЕКТОР
НА ИА "ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА"

МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА	
СЪВЕЩАТЕЛНА АГЕНЦИЯ	
ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА	
Възл.	2600 / 0173
София,	31.05.2005г.

НК "ЖЕЛЕЗОПЪТНА ИНФРАСТРУКТУРА"	
Централно управление	
п.к. 1233 София, бул. "Кн. М. Луиза" № 110, тел.: 932 6113	
9200-ИД-27/30.05.05	

ЗАЯВЛЕНИЕ

ОТ
ГЕНЕРАЛЕН ДИРЕКТОР
НА НК "ЖЕЛЕЗОПЪТНА ИНФРАСТРУКТУРА"

ОТ
КНСБ:
СЖБ
СТСБ
КТ "ПОДКРЕПА":
НЖС "ПОДКРЕПА"
ФТР "ПОДКРЕПА"

Относно: *Вписване на Колективен трудов договор за 2005 год.*

УВАЖАЕМИ Г-Н МЛАДЕНОВ,

В съответствие с изискванията на Кодекса на труда, КНСБ, представлявана от СЖБ и СТСБ и КТ "Подкрепа", представлявана от НЖС "Подкрепа" и ФТР "Подкрепа", сключиха КТД с Работодателя.

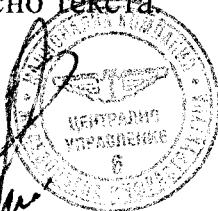
На основание чл. 53, ал. 3 и ал. 4 от Кодекса на труда, Ви предоставяме за вписване в специалния регистър на ИА "Главна инспекция по труда" и за съхранение на официалния текст на договора, сключен за 2005 г.

Приложеният към настоящето заявление екземпляр на договора е подписан от Работодателя и от упълномощените представители на Синдикалните организации.

Приложение: Съгласно текста

ГЕНЕРАЛЕН ДИРЕКТОР
НА НК "ЖИ":

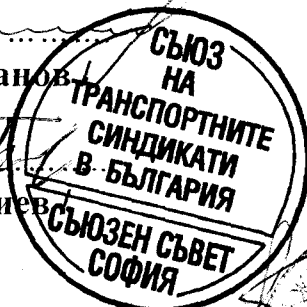
/ Д. Райдаров /



За КНС



/ П. Георгиев /



За КТ "ПОДКРЕПА":

НЖС "ПОДКРЕПА":

/ инж. Б. Тасев /



ФТР "ПОДКРЕПА":



Фиксиран в елцу. регистър №
СА. ПСБ" код № 9, и № 31. 00
Д-р. Ивков



КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

между

Национална компания
"Железопътна инфраструктура"

и

1. КНСБ :

Синдикат на железничарите в България
Съюз на транспортните синдикати в България

2. КТ " ПОДКРЕПА " :

Национален железничарски синдикат "Подкрепа"
Федерация на транспортните работници "Подкрепа"

2005 год.

Днес, *30.05.2005г.* в гр. София между **Национална компания "Железопътна инфраструктура"** наричана по-нататък "**Предприятието**", представлявано от **Димитър Гайдаров**, на длъжност **Генерален директор**, наричан по-нататък "**Работодател**", от една страна и синдикалните организации на:

1. От **КНСБ** :

- Синдикат на железничарите в България /СЖБ/ представляван от **Владимир Богданов**;

- Съюза на транспортните синдикати в България /СТСБ/, представляван от **Петър Георгиев**;

2. От **КТ "Подкрепа"** :

- Национален железничарски синдикат /НЖС/ представляван от инж. **Божидар Тасев**;

- Федерация на транспортните работници /ФТР/ "Подкрепа" представлявана от **Розен Зарков**, наричани по-нататък "**Синдикати**" от друга страна, след като се увериха че пълномощията им са редовни и законосъобразни на основание чл.51а ал.1 от Кодекса на труда, се сключи настоящият Колективен трудов договор за следното:

ГЛАВА ПЪРВА

РАЗДЕЛ I. Общи положения

Чл.1. С този Колективен трудов договор се уреждат трудовите и осигурителните отношения на работниците и служителите, членове на Синдикатите - страна по този КТД, които не са уредени с повелителни разпоредби на Кодекса на труда, Отрасловия Колективен трудов договор и други нормативни актове с цел поддържане и развитие на отношения на взаимно зачитане и уважение, добронамерено уреждане на проблемите от взаимен интерес и предотвратяване на спорове и конфликти.

Чл.2. /1/ Разпоредби и актове на администрацията, както и клаузи в индивидуални трудови договори, които противоречат на разпоредбите на закона и този КТД, или се стремят да го заобикалят, се смятат за недействителни и се заместват от съответните конкретно определени клаузи в Кодекса на труда и този договор.

/2/ Констатираните нарушения по ал.1 се отстраняват незабавно от Работодателя.

Чл.3. Договорените на по-горните равнища на колективното договаряне по-благоприятни за работниците и служителите условия от включените в този договор се приемат и автоматично се прилагат от страните сключили настоящия КТД.

Чл.4. С настоящия КТД се договарят въпроси на трудовите отношения в областта на :

1. Трудова заетост и професионална квалификация
2. Работно време, почивки и отпуски
3. Трудови възнаграждения и обезщетения
4. Условия на труд и социално дело
5. Условия на синдикална дейност
6. Други.

РАЗДЕЛ II. Приложимост на договора

Чл.5. /1/ Работодателят се задължава:

1. Да осигурява на работниците и служителите необходимите условия за изпълнение на поставените им задачи.
2. Да изплаща по установения ред и в срок трудовите и другите възнаграждения по този КТД.
3. Да осигурява работниците и служителите по предвидения законов ред.
4. Да обсъжда предварително със Синдикатите – страна по КТД, своите решения и действия по всички въпроси за уреждане на трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения.

/2/ Синдикатите се задължават:

1. При спорове да не предприемат ефективни синдикални действия, докато не са изчерпани всички възможности за мирно уреждане на възникнали трудови конфликти.
2. Да не се намесват в работата на Работодателя при осъществяване на правомощията му, извън случаите произтичащи от закона и настоящия КТД.
3. Да не разпространяват предоставената им информация, представляваща фирмена тайна за Работодателя.

Чл.6. /1/ Клаузите на настоящия договор се прилагат за всички подразделения на предприятието и имат действие спрямо работници и служители, които са членове на Синдикатите - страна по този КТД, за времето на членството им.

2/ Подделенията на Предприятието не сключват свои колективни трудови договори.

/3/ Работници и служители, нечленувачи в Синдикатите - страна по договора, могат да се присъединяват към него индивидуално съгласно чл. 57, ал. 2 от КТ по ред и условия посочени в Приложение № 1.

/4/ Работодателят поема задължението да не прилага КТД за работници и служители нечленувачи в Синдикатите, страна по договора и не присъединили се към него по договорения ред. С тях договарянето е индивидуално.

ГЛАВА ВТОРА
УПРАВЛЕНИЕ НА ТРУДА
РАЗДЕЛ I. Трудова заетост и професионална квалификация

Чл.7. Работодателят се задължава да осигури:

- всички необходими условия за нормална трудова заетост на работниците и служителите, работещи по трудов договор в Предприятието ;
- всички необходими технически средства, работно облекло и лични предпазни средства и други условия, достатъчни за нормално изпълнение на трудовите задължения на работниците и служителите.

чл.8. /1/ Работодателят се задължава да запознае всички работници и служители с правата и задълженията им, произтичащи от този КТД и длъжностната характеристика за заеманото работно място, Правилника за вътрешния трудов ред, Правилата за работна заплата и всички необходими инструкции и правилници за работа на конкретното работно място.

/2/ Работникът или служителят удостоверяват с подписа си върху длъжностната характеристика че я приема. Тя се прилага към личното досие, а един екземпляр остава при работника или служителя.

Чл.9. Работодателят и неговите представители /ръководители на предприятия и подразделения/ в Компанията се задължават да обсъждат със Синдикатите и да търсят консенсусни решения по следните основни въпроси:

1. Разчета за необходимия персонал в зависимост от обема на работа и изискванията за безопасност на труда и безопасност на движението на влаковете;
2. Създаване условия за запазване на съществуващите и разкриване на нови работни места ;
3. Организиране преквалификацията на подлежащия на съкращаване или преминаващ към нови работни места персонал;
4. Осигуряване на безопасни и здравословни условия на труда на работниците и служителите ;
5. Създаване на климат за ефективен социален диалог и добронамерено решаване на възникналите проблеми.

Чл.10. Работодателят се задължава съгласувано със Синдикатите да разработи програма за професионално развитие на кадрите.

Чл.11. Работодателят може да взема решения за закриване на дейности, частична ликвидация, намаляване обема на работа и други структурни промени, които водят до закриване на работни места, след като разработи нова структура и програма за трудова заетост и ги предостави на Синдикатите - страна по КТД. Синдикатите дават становище в срок до 15 дни от получаване на документите. След обсъждане между страните Работодателят взема окончателно решение.

Чл.12. При доказана необходимост от намаляване на персонала страните по договора се споразумяха Работодателят да спазва следното:

- Пристъпва към прекратяване на трудови договори с работници и служители само, след като освободи работещи пенсионери и лицата придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст;

- Преустановява приемането на външни лица на длъжности, на които могат да бъдат преназначени съкратени работници и служители, включително и в случаите когато е необходимо да бъдат преквалифицирани;

- Организира за своя сметка курсове за преквалификация или повишаване на квалификацията ;

- Не се допуска едновременно съкращаване на работници или служители, членове на едно семейство.

Чл.13. /1/ Поименното определяне на подлежащите за съкращаване се извършва чрез подбор, въз основа на предварително определени от страните критерии и показатели по Приложение № 2.

/2/ Поименното определяне на подлежащите на освобождаване лица при съкращаване на щата или при намаляване на обема на работата става на заседание на Съвета на страните по КТД на поделението въз основа на подбор по чл.329 от КТ.

/3/ При непостигане на консенсус за определено лице, в двуседмичен срок се провежда допълнително заседание на Съвета за окончателно решаване на спора.

/4/ Повторното непостигане на консенсус се счита за недаване на съгласие по условията на чл.333, ал. 4 от КТ.

/5/ При възстановяване на работа по съответния законов ред на неправилно уволнен работник или служител, на виновните длъжностни лица се търси отговорност за нанесени имуществени вреди.

Чл.14. /1/ Заемането на длъжности в системата на Предприятието става при строго спазване изискванията за професионална квалификация, образование, правоспособност, трудов стаж и други условия, определени от Работодателя и отразени в длъжностната характеристика.

/2/ При разкриване на нови и оваканти места при равни условия с предимство се приемат съкратени бивши работници и служители. За тази цел Работодателят се задължава да създаде и поддържа картотека на съкратените работници и служители .

/3/ Работодателят запознава Синдикатите и оповестява по подходящ начин в седалището на съответното поделение и конкретно звено вакантните работни места, които подлежат на заемане.

/4/ При провеждане на конкурси за заемане на длъжности по установения законов ред, Работодателят поканва за участие в комисиите представители на Синдикатите.

Чл.15. Работодателят поема задължението да не упражнява под каквато и да е форма натиск върху работниците и служителите за превръщането на безсрочните в срочни трудови договори.

Чл.16. При сключване на трудовия договор Работодателят връчва длъжностна характеристика като неразделна част от него. Промяната ѝ влиза в сила след запознаването на работника или служителя срещу подпис .

Чл.17. /1/ На всеки работник или служител Работодателят води лично трудово досие, в което се отразява постъпването и освобождаването от работа и се прилагат длъжностната характеристика, оценки за работата, професионалното развитие, поощрения, отличия, наказания, заповеди за отпуски и др.

/2/ Разгласяването на сведения от личното трудово досие без писмено съгласие на работника или служителя не се допуска освен по реда установен от закона.

/3/ Работниците и служителите по всяко време имат право на достъп до трудовото си досие.

/4/ При поискване от работника или служителя Работодателят му предоставя обективна и справедлива характеристика за професионалните качества и резултати от трудовата дейност или препоръка за кандидатстване при друг работодател.

Р А З Д Е Л ІІ Право и обхват на информацията

Чл.18. Работодателят се задължава да предоставя на Синдикатите - страна по КТД, своевременно, достоверна и разбираема информация по всичко, което касае трудовите и осигурителни отношения.

Чл.19. /1/ Работодателят предоставя на Синдикатите ежегодно и при поискване необходимата информация за финансово-икономическото състояние на предприятието /включително и свързаната с разработването на бизнес плана/, която е от значение за трудовите права и задължения на работниците и служителите.

/2/ Работодателят и неговите представители в поделенията информират Синдикатите всяко тримесечие за изпълнението на разчета, както и за настъпили съществени промени в него.

Чл.20. /1/ В случаите на масови уволнения, на основание чл.130-а от КТ в срок не по-късно от 45 дни преди провеждането им, Работодателят информира Синдикатите писмено и обосновано за намеренията си общо и по поделения, наложилите ги обстоятелства, брой на подлежащите за уволнение по дейности, групи и професии, предложение за мерките, които ще вземе за устройване на подлежащите на уволнение работници и служители.

/2/ В 15-дневен срок от уведомяването Синдикатите изразяват становище относно намеренията на Работодателя и предложените мерки .

13/ Материалите по ал. 1 и 2 се разглеждат на заседание на страните по договора.

Чл.21. При разработване на проектите за КТД по искане на Синдикатите, Работодателят им предоставя информация за:

- финансово-икономическото състояние на предприятието по отчет и в перспектива ;

- анализ на работната заплата ;

- анализ на заетостта на работната сила, структура, перспектива ;

- анализ на условията на труда, безопасност, здравословно състояние на работниците и служителите, изпълнение на съответните програми, снабдяване с работно и специално облекло, лични предпазни средства и др. ;

- анализ за социално-битовото обслужване и почивна база ;

- анализ за изпълнение на КТД ;

- друга информация, която е от значение за разработването на КТД .

Чл.22. Синдикатите - страна по КТД, предоставят при поискване от Работодателя информация за действителния брой на членовете си.

ГЛАВА ТРЕТА

РАБОТНА ЗАПЛАТА И ДОПЪЛНИТЕЛНИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

РАЗДЕЛ I. Общи разпоредби. Основна заплата

Чл.23. Страните се споразумяха за следните размери на работната заплата:

1. Минимална основна месечна заплата при договорената дневна продължителност на работното време - 150 лв.

2. Начална месечна основна заплата – 150 лв.

3. Базисни основни месечни заплати, диференцирани по групи на заплащане, съгласно Приложение.

4. Увеличение на средствата за основни заплати с 4 на сто, считано от 01.05.2005 г. по ред и начин , определен от Страните по КТД.

Чл.24. При увеличение на минималната работна заплата за страната, базисните заплати по групи на заплащане се преразглеждат по инициатива на всяка една от страните по договора.

Чл.25. След 01.07.05г. да започнат преговори за реализиране на Програма за повишаване на доходите.

Чл.26. Индивидуалните основни месечни заплати се определят в трудовите договори съобразно длъжността, група на заплащане, оценката за обема, качеството, сложността и отговорността на изпълняваната работа, както и квалификацията и професионалния опит на работника или служителя.

Чл.27. /1/ Страните се споразумяха преди промени на действащите правила за работна заплата работодателят да ги съгласува със синдикатите – страна по КТД.

/2/ Основен принцип при разработването на правилата е те да доразвиват и конкретизират договореностите с КТД и да не му противоречат.

Чл.28. По-големи размери на основните заплати и допълнителните възнаграждения, договорени между страните се отразяват в индивидуалните трудови договори служебно от Работодателя и се съобщават по подходящ начин на работниците и служителите.

/2/ При разработването на разчетите за всяка следваща година Работодателят залага увеличение на доходите.

РАЗДЕЛ II Допълнителни и други възнаграждения

Чл.29. /1/ За всеки отработен нощен час или част от него се заплаща допълнително възнаграждение за нощен труд, както следва:

1. При нормална продължителност на работната смяна през нощта от 7 часа - 25 % от основната часова заплата, определена в трудовия договор .

2. При сумирано отчитане на работното време:

За основни длъжности - по списък, утвърден от страните по договора – 42%

За всички останали длъжности – 37% от основната часова заплата.

3. За работници и служители, участващи в отстраняване последствията от възникнали произшествия – 37%

4. За всички останали случаи при полагане на нощен труд – 25%

/2/ Отделни категории работници, чиято работа е организирана под формата на дежурство по смисъла на Наредба № 2 / 22.04.1994 г. на бившето Министерство на труда и социалните грижи, получават допълнително възнаграждение за нощен труд в размер 20% от основната часова заплата. Длъжностите, които са задължени да дават дежурства се предлагат от страните по КТД на поделенията, списъкът се изготвя от Работодателя и се утвърждава от Министъра на труда и социалната политика.

/3/ Когато през нощната смяна работниците от предходната алинея работят ефективно допълнителното им възнаграждение за това време се изплаща по размерите на ал.1.

/4/ На работещите на смени, признати по КТ за нощни, заработеното трудово възнаграждение по трудови норми се увеличава с коефициент, равен на отношението на дневното към нощното работно време при условие, че нормите и разценките са разработени за дневна продължителност на работното време .

Чл.30. /1/ За времето, през което работникът или служителят е на разположение на Работодателя извън територията на поделенията се заплаща

допълнително възнаграждение за всеки час в размер 25% от определената в трудовия договор часова заплата, а в дните на официални празници – 50% от нея.

/2/ За времето през което работещите в гара, ПКМ, ТПС са на разположение на Работодателя се изплаща 30 % от определената часова работна заплата, а в дните на официални празници – 60 % от нея.

Мястото на разположение се уговаря между работника или служителя и Работодателя.

Чл.31. Работодателят изплаща на работника или служителя възнаграждение, което се изчислява по реда на чл.177 от КТ за времето на :

- платен годишен отпуск ;
- отпуск за встъпване в брак ;
- отпуск при кръводаряване ;
- отпуск при смърт на родител, дете, съпруг/а/, брат, сестра и родител на другия съпруг или други роднини по права линия .

Чл.32. За работа през дните на официални празници, ако не представлява извънреден труд на работника или служителя се изплаща с увеличение 100% от размера на трудовото възнаграждение.

Чл.33. /1/ Положеният извънреден труд се заплаща с увеличение, както следва:

1. 50% за работа през работни дни;
2. 80% за работа през почивни дни;
3. 110% за работа през дните на официални празници, определени в чл.154 от КТ;
4. 65% за работа при сумирано изчисляване на работното време.

/2/ Когато положеният извънреден труд надвишава нормата, определена в чл.146, ал.2, от КТ, разликата се заплаща месечно в двоен размер по предходната алинея. При сумирано изчисляване на работното време за период по-голям от един месец, двойният размер на допълнителното възнаграждение за извънреден труд се прилага, когато се превиши средномесечната норма по чл.146, ал.2, т.1 от КТ.

/3/ Когато положеният извънреден труд надвиши нормата, определена с чл.146, ал.1 от КТ, разликата се заплаща еднократно в двоен размер, след приспадане на платените възнаграждения по предходната алинея .

Чл.34. /1/ Ако с месечните графици за работа при сумирано изчисляване на работното време не е осигурено отработване на нормата часове, за неосигурените часове до норма се заплаща брутно трудово възнаграждение.

/2/ Ръководителите на поделения, които допускат едновременно неосигуряване на месечната норма часове и полагане на извънреден труд за една и съща длъжност носят дисциплинарна и материална отговорност.

Чл.35. На работниците и служителите се изплаща допълнително възнаграждение за продължителна работа по 1.0% за всяка година придобит трудов стаж.

Чл.36. За ръководство на бригада и за времето на обучение на стажанти Работодателят заплаща допълнително възнаграждение до 10% от основната заплата по ред и начин, определени в Правилата за работна заплата.

Чл.37. /1/ По преценка на Работодателя, който сключва трудовия договор, за ползване в работата на по-висока лична квалификация се заплаща допълнително месечно възнаграждение в размери, както следва:

1. Доктор – 20.00 лв.;
2. На завършилите следдипломна квалификация със срок не по-малко от една година – 12.00 лв.;
3. За ползване в работата на чужд език по ред, определен от Работодателя – до 20 лв.

Чл.38. На работещите на интензивни работни места по Списък, приет от страните се заплаща допълнително възнаграждение до 0.30 лв. за отработен час.

Интензивността се установява по критерии и показатели, определени от Работодателя.

Чл.39. /1/ На работещите при отклоняващи се от нормалните условия на труд се заплаща допълнително трудово възнаграждение по ред и начин, определени в Наредбата за комплексно оценяване на условията на труд на бившето Министерство на труда и социалните грижи и Министерство на здравеопазването.

/2/ Нормативният размер за една точка е 0,20 лв., с изключение на работещите на гара Обединена и на гара Дружба и в кариерите Скакавица и Карлуково – 0,29 лв. Той се променя след договаряне между Страните по КТД

/3/ За отделни категории работници, заети при особено тежки условия на труд Страните определят по-висок размер на допълнителното възнаграждение за условия на труд.

/4/ На отделни категории работници, които по условията на чл.285 от КТ получават безплатна предпазна храна и противоотрови се заплаща допълнително възнаграждение за специфични условия на труд за отработен ден , в размер равен на този по чл. 76 ал.2 т.1.

Чл.40. На работниците, които изпълняват служебните си задължения по време на пътуване, вместо командировъчни пари се заплаща допълнително възнаграждение за пропътуван километър, както следва:

/1/ 1. При обслужване на самоходни специализирани машини за поддръжка и ремонт на железния път и контактната мрежа – 0,040 лв.

2. На шофьорите, които изпълняват служебната си работа по време на пътуване до друго населено място /обект/, вместо дневни командировъчни пари се заплаща допълнително възнаграждение за пропътуван километър по 0.026 лв. на км при пътуване в по-голяма част от работното време съгласно изискванията на чл.19 ал.2 от Наредбата за командировките в страната. Когато пътуването е с нощувка в друго населено място /обект/ извън местодомуването размерът на

възнаграждението се определя по чл.19 ал.1 от Наредбата за командировките в страната.

/2/ За влаковете, пътуващи по теснопътни линии съответните ставки по ал.1 се завишават с коефициент 1.5.

/3/ При промяна на размера на дневните пари, предвиден в Наредбата за командировките в страната, договорените размери на допълнителното възнаграждение за пропътуван километър се преразглеждат от договарящите се страни.

РАЗДЕЛ III Изплащане на възнагражденията

Чл.41. Трудовите и другите възнаграждения се изплащат на два пъти в месеца по график, приет от страните по КТД, както следва:

- Аванс – от 10 до 15 число на текущия месец;
- Заплата, суми за поевтиняване на храната и другите възнаграждения за предходния месец – от 23 до 30 число на текущия.

Чл.42. /1/ При недостиг на средства в Предприятието и добросъвестно изпълнение на трудовите задължения на работника или служителя се гарантира изплащането на трудово възнаграждение в размер 60 на сто от brutното му трудово възнаграждение, но не по-малко от минималната работна заплата за страната.

/2/ Разликата до пълния размер на заработеното трудовото възнаграждение остава изискуема и се изплаща допълнително заедно със законната лихва.

/3/ За неспазен срок за изплащане на трудовото възнаграждение се счита времето за аванс след 15-то число на месеца и за заплата – след 30-то число.

РАЗДЕЛ IV Обезщетения

Чл.43. /1/ При прекратяване на трудовото правоотношение поради болест по условията на чл.325, т.9 и чл.327, т.1 от КТ работниците и служителите имат право на обезщетение в размер на brutното им трудово възнаграждение за срок от два месеца, завишено с коефициент 1,5 - ако имат прослужени в системата на НК "БДЖ" и НК "ЖИ" не по-малко от 7 години и през последните 5 години не са получавали обезщетение на същото основание.

/2/ При прекратяване на трудовото правоотношение след като е придобито право на пенсия за осигурителен стаж и възраст по съответната категория труд, независимо от основанията за прекратяването му, работниците и служителите имат право на обезщетение в размер на brutното им трудово възнаграждение за срок от 6 месеца, завишено с коефициент 1,5, ако са работили 20 години в

системата на НК "БДЖ" и НК "ЖИ", като последните 10 години трудов стаж са при един и същ Работодател.

/3/ При прекратяване на трудовото правоотношение с придобито право на пенсия за осигурителен стаж и възраст на работниците и служителите, които през последните 10 години имат смесен трудов стаж в системата на железопътния транспорт и като щатни синдикални /профсъюзни/ дейци към Синдикатите, се заплаща обезщетение в размер две брутни заплати, завишени с коефициент 3, а ако са работили 20 години в системата на НК "БДЖ" и НК "ЖИ" - с коефициент 4,5.

/4/ Работници и служители, които се уволняват по реда на чл.328, ал.1, т.1, 2, 3 и 4 от КТ и към момента на прекратяване на трудовото правоотношение им остава не повече от една година до придобиване на право на пълна пенсия за изслужено време и старост, имат право на обезщетение по чл.222, ал.1 от Кодекса на труда за времето, през което са останали без работа, но за не повече от един месец, в размер шесткратното им брутно месечно трудово възнаграждение.

/5/ На работниците и служителите, постъпили в НК „ЖИ“ от „БДЖ“ ЕАД до 31.12.2004 година се признава и трудовия стаж в „БДЖ“ ЕАД.

Чл.44. /1/ При прекратяване на трудовото правоотношение след като е придобито право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, на работниците и служителите, които имат общ трудов стаж в НК "БДЖ" и правоприемника ѝ – НК "ЖИ", 25 години за мъжете и 20 години за жените, се изплаща обезщетение в размер 6 месечни основни заплати.

/2/ Право на обезщетение по ал.1 имат и работниците и служителите, които се пенсионирали поради болест.

/3/ При настъпила смърт обезщетението по ал.1 се изплаща на наследниците на починалия работник или служител пропорционално в зависимост от трудовия му стаж придобит в НК "БДЖ" и правоприемника ѝ – НК "ЖИ".

/4/ Обезщетението по ал.1 не може да се получава едновременно с обезщетението по чл. 222 от Кодекса на труда.

/5/ На работниците и служителите, постъпили в НК „ЖИ“ от „БДЖ“ ЕАД до 31.12.2004 година се признава и трудовия стаж в „БДЖ“ ЕАД.

Чл.45. При съкращения, на напусналите по инициатива на Работодателя работници и служители по условията на чл. 331 от КТ, Работодателят изплаща обезщетение в размер до 6 брутни заплати, диференцирано в зависимост от трудовия стаж в системата на железниците, съгласно приложение.

ГЛАВА ЧЕТВЪРТА

РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ И ОТПУСКИ

РАЗДЕЛ I. Работно време. Почивки.

Чл.46. /1/ Специфичните въпроси за работното време и почивките на ръководния и изпълнителски персонал от предприятието, неуредени от КТ и

подзаконовите нормативни актове за неговото прилагане, се уреждат с "Наредба № 50 от 28.12.2001 г. за работното време на ръководния и изпълнителски персонал, зает с осигуряването на превозите на пътници и товари в железопътния транспорт", утвърдена от Министъра на транспорта и съобщенията.

/2/ Продължителността на работното време, графици за редуване на смените, почивките, контролът и отчитането на работното време се определят с Правилника за вътрешния трудов ред на предприятието, който се утвърждава от Ръководителя на поделението след обсъждане със Синдикатите - страна по договора.

/3/ Промяна в установения режим на работно време се допуска след обсъждане със Синдикатите и вземане съгласието на засегнатите работници и служители.

/4/ Страните приемат нормална продължителност на:

- седмичното работно време - 40 часа;
- работно време през деня – 8 часа;
- седмично работно време през нощта – 35 часа;
- работно време през нощта – 7 часа.

Чл.47. /1/ Работодателят се задължава да извършва наблюдения и анализ на работното време на длъжностите, ползващи допълнителен отпуск за ненормиран работен ден.

/2/ Конкретните работни места, размерът на допълнителния отпуск и длъжности в поделенията, които ще ползват допълнителен отпуск за ненормиран работен ден по списък, утвърден от Генералния директор, се определят от ръководителите на поделения след обсъждане със Синдикатите - страна по договора, в зависимост от конкретните условия.

Чл.48. /1/ Удължаване на работното време съгласно чл.136а от Кодекса на труда се допуска при неотложна необходимост след съгласуване със Синдикатите, на които Работодателят предоставя:

- Обосновка за въвеждането на удължено работно време;
- Срок на въвеждане;
- Начин и време на компенсиране;
- Начин на заплащане.

Чл.49./1/. Разработените графици за работа се представят на Синдикатите при искане от тяхна страна за изразяване на мнения и препоръки.

/2/. При сумирано изчисляване на работното време поне веднъж в месеца седмичната почивка е 48 часа и при възможност поне един от двата дни да е събота или неделя.

/3/. Промени на месечните графици за работното време при сумирано изчисляване се допускат при необходимост и по изключение, след вземане мнението на работника или служителя. Заинтересованите се уведомяват най-малко 24 часа преди началото на работната смяна.

Чл.50. /1/ При сумирано изчисляване на работното време месечната норма часове се изчислява като произведение от броя на работните дни през месеца и дневната продължителност на работното време. Нощните часове се превръщат в дневни чрез умножаването им с коефициент, равен на отношението на установената дневна и нощна продължителност на работното време при подневното му изчисляване на съответното работно място.

/2/ Положените над норма часове през последното дежурство за периода, по желание на работника може да се отчита за редовно работно време през следващия месец.

Чл.51. Страните по договора приемат:

- списък на длъжностите, за които нормалната продължителност на седмичното работно време е 30 часа и на дневното – 6 часа;

- списък на длъжностите и професиите, заети във вредни за здравето или специфични условия с намалено работно време, съгласно чл.137/1/ от КТ и ПМС № 322/27.12.1994 г.

Чл.52. /1/ При въвеждане на разпокъсан работен ден по условията на чл.8 от "Наредба № 50 от 28.12.2001 г. за работното време на ръководния и изпълнителския персонал, зает с осигуряване на превозите на пътници и товари в железопътния транспорт" Работодателят осигурява на работника или служителя условия за почивка.

/2/ Списъкът на работните места и длъжностите, за които се въвежда разпокъсан работен ден се утвърждават от ръководителите на подразделения след вземане мнението на Синдикатите - страна по договора.

/3/ Промяна в установен режим на работно време се допуска след консултации със Синдикатите.

Чл.53. При намаляване на обема на работата Работодателят, след предварително обсъждане със Синдикатите, може да установи едностранно за период до три месеца в една година непълно работно време по условията на чл.138 ал.2 и 3 от КТ .

РАЗДЕЛ II. Отпуски

Чл.54. На работниците и служителите, членове на Синдикатите - страна по договора, се осигуряват следните видове и размери отпуски:

1. Основен годишен отпуск - 22 работни дни;

2. За работници и служители със загубена работоспособност 50 и повече процента - 30 работни дни.

Чл.55. /1/ На работници и служители, които работят във вредни за здравето условия или при специфични условия се осигурява допълнителен платен годишен отпуск в следните размери:

- По чл.3, ал.1 от "Наредба № 3 от 11.05.1993 г. за реда и изискванията за определяне правото на допълнителен платен годишен отпуск за работа във вредни за здравето условия или при специфични условия" на МТСГ и МЗ (Дв.бр.44 от 25.05.1993 г.) – по списък, утвърден от ръководителя на поделението – 10 работни дни.

- По чл.3, ал.2 от същата Наредба, по списък, утвърден от ръководителя на поделението - 12 работни дни.

/2/ На работниците и служителите, които работят при ненормиран работен ден се осигурява допълнителен платен годишен отпуск в размер най-малко 8 работни дни.

Чл.56. /1/ На работниците и служителите се осигурява допълнителен платен годишен отпуск над този, полагащ се по чл.157 от КТ в следните случаи :

1. При участие в кръводарителски акции, организирани от предприятието за годината на кръводаряването - 3 дни за първото кръводаряване и по един ден за всяко следващо ;

2. При встъпване в брак – 2 работни дни ;

3. При смърт на родител, дете, съпруг, брат, сестра или родител на другия съпруг – до 2 работни дни по искане на работника или служителя.

Чл.57. /1/ Работничка или служителка с две живи деца до 18 годишна възраст при условията на чл.168 от КТ ползва 2 работни дни платен отпуск, а с 3 и повече деца до 18 годишна възраст – 4 работни дни за всяка календарна година.

/2/ Отпускът по предходната алинея се ползва по изключение от бащата, при условие, че майката не може да упражни това право.

Чл.58. При предложение на Синдикат – страна по договора, и след разглеждане от Страните, Работодателят взема решение за даване съгласие за обучение съгласно чл. 169 и чл. 170 от КТ.

Чл.59. /1/ Ползването на платения годишен отпуск става по план - график, който се утвърждава от Работодателя до края на месец януари на всяка календарна година. Възражения по изготвения план график се разглеждат от Страните по КТД.

/2/ Работодателят осигурява ползване на отпуска на работниците и служителите до края на календарната година, като се съобразява със заявките им.

/3/ На работници и служители - членове на едно семейство, което работи в системата на Предприятието се осигурява ползването на отпуск в едно и също време, освен ако те не желаят друго.

/4/ При необходимост работодателят разрешава служебен отпуск – платен или неплатен по чл.161 от КТ.

/5/ За участие в досъдебно и съдебно производство образувано по повод на събитие възникнало при изпълнение на служебните задължения на работниците и служителите, Работодателят осигурява служебен отпуск за дните на призоваване пред съответните органи

РАЗДЕЛ III Отпуск за синдикални дейци

Чл.60. /1/ За осъществяване на синдикална дейност от Синдикатите - страна по този КТД, Работодателят разрешава платен служебен отпуск, както следва:

- На председателите на синдикални организации – 16 часа месечно и на секретарите на тези организации – 8 часа месечно;

- За участие в конгреси, конференции, семинари, оперативни, координационни, федеративни и изпълнителни и синдикални съвети, както и за други важни синдикални мероприятия – за времето на мероприятиято.

/2/ Времето за ползване на отпуска се определя от синдикалното ръководство, което уведомява писмено Работодателя най-малко 2 дни преди началото на ползването му.

/3/ Този отпуск не може да се ползва за други цели. Той се отчита в специални книги от Работодателя. При сумирано отчитане на работното време отпускът се предвижда в графици за работно време.

/4/ За участие в комисии, работни групи и заседания по разработване на КТД и по други въпроси, синдикалните членове се командироваат от и за сметка на Работодателя съгласно Наредбата за командировките в страната.

Чл.61. /1/ Щатните изборни синдикални дейци се считат в неплатен отпуск през времето, докато заемат съответната синдикална длъжност.

/2/ При прекратяване на трудовото правоотношение възникнало от избор на щатен синдикален деец от Синдикатите, страна по КТД, при невъзможност за възстановяване на предишната длъжност Работодателят с негово съгласие го устройва на друга подходяща длъжност, съответстваща на професионалната му квалификация.

ГЛАВА ПЕТА

УСЛОВИЯ НА ТРУД И СОЦИАЛНО ДЕЛО

РАЗДЕЛ I. Здравословни и безопасни условия на труд

Чл.62. Осигуряването на безопасни и здравословни условия на труд за работниците и служителите е основно задължение на Работодателя и е за сметка на Предприятието. Работниците и служителите носят отговорност за строгото спазване на установените правила за безопасен труд.

Чл.63. Работодателят се задължава да осигурява целево ресурси за организационно - технически, технологични и други проекти за подобряване на условията на труд съгласно план - програми, изготвени от подразделенията въз основа на направената оценка на риска.

Чл.64. Работодателят се задължава да приведе работните места в съответствие с изискванията за безопасна работа, да инструктира всички новопостъпили или променили длъжността си работници и служители, както и да провежда обучение за безопасност и здраве при работа съгласно изискванията на "Наредба № 8 за обучението и повишаването на квалификацията по охрана на труда и противопожарна охрана" / ДВ бр. 51/1982г./

Чл.65. Работодателят се задължава поне веднъж на 6 месеца да предоставя информация на Синдикатите за състоянието на условията на труда, оценка на риска, показателите на трудовия травматизъм и професионалната заболяемост, изпълнение на програмите по чл.70.

Чл.66. Страните по договора се споразумява:

- Периодично, в съответствие с изискванията на нормативната уредба или по предложение на Синдикатите да се извършват измервания на определени работни места, с цел своевременно актуализиране картите за условия на труд. За резултатите се уведомяват Синдикатите - страна по договора.

- Периодично, в съответствие с действащите нормативни актове в тази област, за сметка на Предприятието се извършват профилактични прегледи за здравословното състояние на работниците и служителите.

Чл.67. Работодателят се задължава:

- да осигури на работниците и служителите обслужване от служби по трудова медицина;

- да разработи здравно-профилактична програма за подобряване здравето на работниците и служителите;

- да осигури представителство на Синдикатите - страна по договора, при разследване на трудови злополуки.

Чл.68. Работодателят осигурява за сметка на предприятието безплатна предпазна храна и противоотрови по реда и размерите установени в "Наредбата за безплатна предпазна храна на работниците заети в обекти, свързани с вредни за здравето последици".

Чл.69. На работещите през нощните смени Работодателят осигурява безплатно тонизиращи безалкохолни напитки – кафе, чай и др. – по една доза при работна смяна до 7 часа и по две дози при работна смяна над 7 часа, съгласно изискванията на нормативната уредба.

Чл.70. /1/ За възстановяване на работоспособността и здравето на работниците от първа и втора категория труд при пенсиониране и по списък, одобрен от Работодателя, задължително се осигурява по график веднъж в годината 5 дни безплатна почивка /включително допълнителен платен отпуск и безплатна храна / в профилакториуми или подходяща почивна база, определена от Страните по КТД. Този отпуск се ползва задължително през текущата година и не може да се отлага за следващата.

/2/ На работниците по ал.1 Работодателят осигурява време за пътуване за сметка на полагащ им се платен годишен отпуск или почивка по график.

Чл.71. Работодателят осигурява работно, специално работно облекло и лични предпазни средства на длъжностите /професиите/ съгласно списъци, утвърдени от ръководителите на поделенията, изготвени въз основа оценката на риска .

Чл.72. Работодателят осигурява униформено облекло на работниците и служителите съгласно Правилник, приет от Управителния съвет на НК "ЖИ". Проектът за правилник се разработва от Работодателя като се запознават Синдикатите и се вземат предвид техните становища .

Чл.73. Работодателят задължително застрахова работниците и служителите за застрахователен риск " Злополука " като сумата на застраховката е в зависимост от степента на риска .

Чл.74. Платени медицински и профилактично-възстановителни процедури, свързани с трудовата дейност на работниците и служителите и необхванати от здравното осигуряване, се заплащат от Работодателя по ред и начин, определен в Социалната програма, приета от страните по КТД.

Чл.75. Чрез комитетите и групите по условия на труд Синдикатите се задължават да участват в разработването на всички програми за подобряване условията на труд и съдействат при предприемане на мерки за прилагането им.

РАЗДЕЛ II. Социално дело

Чл.76. /1/ За задоволяване на социалните и културните потребности на работниците и служителите Работодателят отчислява ежемесечно суми в размер не по-малко от 10 % от средствата за работна заплата.

/2/ Средствата по ал. 1 се разпределят по план - сметка, приета с решение на Събранието на пълномощниците в Предприятието като с нея задължително се осигуряват:

1. Средства за поевтиняване на храната в размер на 5,50 лв. за отработен ден, считано от 01.01.2005 година;

Считано от 01.07.2005 година средства за поевтиняване на храната в размер на 6.00 лв, след като се обсъдят със Синдикатите финансовите резултати за първо полугодие на 2005 г.

2. Социална сума в размер на 100 лв. при ползване на повече от половината от полагащия се основен платен годишен отпуск за съответната година.

/3/ Регламентирането на помощите става по ред и начин, определени в Правила за отпускане на помощи, като част от Социалната програма.

Чл.77. /1/ Всяка година, в срок до **31.03.**, Работодателят разработва социална програма, обвързана с необходимите средства, която се приема от Страните по договора и се счита за неразделна част от него.

/2/ Основните направления в програмата са:

- Организирано хранене;
- Бази за спорт, отдых и туризъм, както и поевтиняване на картите за балнеолечение;
- Медицинско обслужване и профилактика;
- Безплатна храна, противоотрови и др.;
- Парични помощи при продължително боледуване;
- Еднократна помощ за близките на починал работник или служител;
- Други социални и битови потребности.

Чл.78. /1/ Работодателят се задължава да осигури условия за почивка на работниците и служителите в почивните бази на предприятието.

/2/ Разпоредителни действия с почивните бази на Предприятието се предприемат след приемане на консенсусно решение за всеки отделен случай между страните по КТД .

/3/ Определянето и актуализирането на цените на картите за почивните бази и лечебните центрове се извършва от Работодателя, след обсъждане от страните по КТД .

/4/ По желание на работниците и служителите стойността на картите за почивка в почивните бази на НК " ЖИ " може да се удържа от работната им заплата на три вноски .

/5/ За ползването на почивната база и ведомствения жилищен фонд Работодателят разработва правила, които се съгласуват със Синдикатите – страна по КТД и са неразделна част от този КТД.

Чл.79. Работодателят осигурява ежемесечно от средствата за социални разходи на работниците и служителите средства за допълнително пенсионно осигуряване в размер 10 % от минималната работна заплата за страната.

Чл.80. /1/ Страните се договориха за запазване на социалните придобивки за безплатно пътуване на железничарите и щатните синдикални дейци, както и на членовете на семействата им по ред и начин, определен от Работодателя след съгласуване със Синдикатите

/2/ На съкратените работници и служители се запазват личните карти за пътуване до края на годината на уволнението.

ГЛАВА ШЕСТА

ВЗАИМООТНОШЕНИЯ МЕЖДУ СТРАНИТЕ

РАЗДЕЛ I. Задължения на страните

Чл.81. Работодателят се задължава да обсъжда със Синдикатите всички въпроси свързани с:

- Проекти на нормативни актове, свързани с дейността на Предприятието в областта на трудовите отношения на работниците и служителите, в това число наредби, инструкции и др.;

- Правилник за вътрешния трудов ред;

- Вътрешни нормативни актове по заплащането на труда, условия на труда и др.

Чл.82. Работодателят поканва представители на Синдикатите- страна по договора, при възможност на заседанията на Управителен съвет и на други органи на управление в поделенията, оперативки и други мероприятия, когато се разглеждат проблеми предмет на КТД, като по тях Синдикатите могат да изразяват становища.

Чл.83. /1/ Работодателят гарантира правото на организиране на структурите на Синдикатите, създава условия и съдейства за осъществяване на дейността им.

/2/ За осъществяване на нормална синдикална дейност Работодателят предоставя за безвъзмездно ползване на Синдикатите помещения, канцеларии, обзавеждане, съобщителна, размножителна и друга техника и материали.

/3/ Необходимите условия и материална база в поделенията се договарят между представителите на Работодателя и Синдикатите.

Чл.84. За осъществяване на международни връзки със синдикати от други страни, при посещения на официални делегации в чужбина и у нас, разходите се поемат от Работодателя, като размера им предварително се съгласува.

Чл.85. Създадените след подписването на този КТД организации на Синдикатите се легитимират пред Работодателя във всяко поделение със следните документи:

1. Протокол от учредително събрание /конференция/ подписан от учредителите.

2. Поименен списък на членовете на синдикалната организация.

3. Удостоверение за признато членство.

Чл.86. При промяна на синдикалното членство на работещите в съответната структурно обособена единица синдикалното ръководство уведомява Работодателя писмено.

Чл.87. Работодателят и Синдикатите се споразумява за следните равнища на представителство на синдикалните организации:

1. На равнище Предприятие - упълномощени представители на представителни синдикални формирания – страна по КТД.

2. На равнище поделения - упълномощени представители на синдикалните формирания – страна по КТД.

Чл.88. /1/ Работодателят приема членският внос да се събира по ведомост при заявено писмено желание от всеки синдикален член.

/2/ Подадените към датата на влизане в сила на този КТД писмени декларации по ал.1 са валидни.

Чл.89. Работодателят не може да уволнява нито да променя едностранно условията на трудовия договор на членовете на синдикални ръководства в поделенията, както и на участниците в комисиите за водене на преговорите по колективното договаряне и разработване на КТД и участниците в комитетите /групите/ по условията на труда без съгласието на:

1. 1.КНСБ
 - за СЖБ – Координационен съвет
 - за СТСБ – Изпълнителен комитет
2. 2.КТ “Подкрепа”
 - за НЖС – Изпълнителен съвет
 - за ФТР – Изпълнителен съвет

Чл.90. Работодателят няма право под каквато и да е форма да пречи на работника да защитава своите права, да упражнява върху него натиск за работа при условия, застрашаващи неговия живот или сигурността на движението, както и да го наказва при отказ за изпълнение на противозаконни нареждания.

Чл.91. Синдикатите се задължават:

- да подкрепят действията на Работодателя за по-нататъшно развитие на дейността на предприятието;
- да не предприемат действия, които могат да навредят на интересите на Работодателя при точно и добросъвестно изпълнение от негова страна на договореното в този КТД;
- да не призовават работниците и служителите към ефективни стачки, докато не се изчерпат всички възможности предвидени в ЗУКТС за доброволно уреждане на възникналите спорове.

Чл.93. Работодателят се задължава да разглежда всички предложения и проекти на Синдикатите, които се отнасят до трудовите и осигурителни отношения и жизненото равнище на работниците и служителите в Предприятието.

Чл.94. Синдикалните ръководства са длъжни:

- Да участват в изясняването на възникнали трудови, икономически, социални и други конфликти и фактори на напрежение и да съдействат за тяхното решаване в интерес на своите членове, като зачитат интересите на Работодателя.
- Да следят за спазване на договореностите в КТД и при нарушения и неизпълнение своевременно да уведомяват Работодателя.

Чл.95. При обсъждане на въпроси между страните по договора Работодателят предоставя на Синдикатите необходимите финансови и икономически справки, проекти, разчети и нормативни документи най-малко 5 дни преди съответното заседание.

Чл.96. Страните се договориха при създаване на смесени дружества в договорите да се включват клаузи за:

1. Запазване предмета на дейност и броя на персонала.

2. Запазване на получаваното до този момент брутно трудово възнаграждение.

3. Прилагане на този КТД за една година.

4. Запазване на личната карта за пътуване на работниците и служителите до края на съответната текущата година.

РАЗДЕЛ II. Процедура при разногласия. Контрол на КТД

Чл.97. /1/ При възникване на разногласия по тълкуването и приложението на отделни клаузи от КТД, за уреждане на разногласията се спазва следната процедура:

1. Провеждане на преговори по искане на една от страните за доброволно решаване на спора.

2. Ако не се постигне решение чрез преговори, Работодателят в 7-дневен срок от заключителното заседание по спора внася същия последователно в Подотрасловия и Отрасловия съвет за тристранно сътрудничество в МТС.

3. При изчерпване на горните възможности всяка от страните действа по законоустановения ред.

/2/ Решенията на страните по КТД на по-горно равнище са задължителни за по-долните равнища на управление.

Чл.98. /1/ Страните по КТД осъществяват контрол по прилагането му.

/2/ При необходимост те могат да създават съвместни комисии за проучване на отделни проблеми и разработване на предложения за решаването им, както и за търсене на отговорност от виновните длъжностни лица, допуснали нарушения при прилагането на договора.

ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§1. /1/ Работодател по смисъла на КТ, този КТД и ЗУКТС е Генералният директор на Предприятието.

/2/ Трудовият стаж в системата на НК "БДЖ" и НК "ЖИ" се счита за придобит при един и същ Работодател.

/3/ На работниците и служителите, постъпили в НК „ ЖИ „ от „БДЖ“ ЕАД до 31.12.2004 година се признава и трудовия стаж в „БДЖ“ЕАД по реда на ал.2.

§2. /1/ Изменение и допълнение на този договор може да се извършва по всяко време по взаимно съгласие на страните по реда на сключването му. Преговорите започват не по-късно от 20 дни след депозиране на съответното искане от една от страните.

/2/ Едностранны промени по договора не се допускат.

§3. Тълкувания и разяснения се дават съвместно от Страните подписали договора.

§4. При промяна на представителя на някоя от Страните, тя уведомява другите в срок от 7 дни.

§5. На всеки 6 месеца Страните отчитат изпълнението на този КТД на нарочни общи заседания.

§6. При документирано и доказано нарушение на този Договор Работодателят търси административна отговорност на виновните длъжностни лица.

§7. За неуредени с този КТД въпроси се прилагат общите разпоредби на трудовото законодателство и другите действащи нормативни актове.

§8. Този КТД се сключи в 6 еднообразни екземпляра – по един за Синдикатите - страна по КТД, един за Работодателя и един за ИА " Главна инспекция по труда ".

§9. Настоящият КТД влиза в сила от 01.01.2005г. Срокът на действието му е две години.

ДОГОВАРЯЩИ СЕ СТРАНИ:

СИНДИКАТИ :

ЗА КНСБ:

СЖБ :

СТСБ :

ЗА КТ "ПОДКРЕПА"

НЖС "ПОДКРЕПА ":

инж. Б.Тасев

ФТР "ПОДКРЕПА" :

Р.Зарков

РАБОТОДАТЕЛ :

Димитър Гайдаров

