

КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР**2023 г.**

Днес, 13 октомври 2023 година в Димитровград, между:

1. „НЕОХИМ“ АД – Димитровград, представлявано заедно и поотделно от Стефан Димитров Димитров - изпълнителен директор и Мирослав Димитров Димитров - изпълнителен директор, наричано по-нататък **“РАБОТОДАТЕЛ”**, от една страна и

2. Упълномощени представители на синдикалните организации в предприятието на Работодателя:

на Независимия синдикат -	Живко Жеков – председател;
на КТ „Подкрепа“ -	Илия Шопов – председател;
на СС „Защита“ -	Мишо Янев – председател;
на СС АХА -	Хубен Хубенов – председател;

Наричани по-нататък **“СИНДИКАТИ”** се сключи настоящият **Колективен трудов договор**, наричан по-нататък **КТД**.

Страните по КТД на „Неохим“ АД Димитровград, съзнавайки отговорността си за развитието и просперитета на дружеството за запазване, стабилизиране и увеличаване на производството и изхождайки от духа на преговорите, консултациите и сътрудничеството, както и от добрите практики и европейския социален диалог в процеса на сключването и изпълнението на настоящия КТД, и като вземат предвид социално-икономическите условия в страната и състоянието на дружеството, приемат да се ръководят и спазват следните основни принципи:

- Взаимно съгласие за ефективно социално сътрудничество относно регулиране на трудовите, социални и осигурителни отношения по пътя на преговори, консултации и постигане на баланс между производствено - икономическите параметри и добрия социален статус.

- Страните с всички сили и законови средства ще съдействат за установяване политика на прозрачност, справедливост и законност на трудовите отношения в дружеството ни.

- Страните приемат необходимостта от развитие на социалния диалог и колективното трудово договаряне, като условие за устойчив социален мир и демократично развитие на индустриалните отношения.

- Страните приемат необходимостта от утвърждаване на добрите практики в съблюдаването на основните трудови, социални и синдикални права на наемния труд.

РАЗДЕЛ ПЪРВИ ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл.1. Синдикатите са представителни организации, като страна по КТД и в това си качество представляват и защитават интересите на своите членове, организирани в синдикални организации в дружеството.

Чл.2. Страните признават легитимността си при воденето на преговорите, подписването на настоящия КТД и правото на своите членове за сключване на индивидуални трудови договори.

Чл.3. Клаузите на КТД са съобразени със закона, споразуменията на национално, отраслово и браншово равнище и са насочени към тяхното обогатяване и практическо прилагане в дружеството.

Чл.4. Синдикатите приемат да не се намесват в работата на работодателя при осъществяване на правомощията му, произтичащи от закона и настоящия КТД.

ЦЕЛ, ПРЕДМЕТ И ДЕЙСТВИЕ

Чл.5. Настоящият КТД има за цел установяването на хармонични взаимоотношения между работодателя и работниците и служителите в името на техните взаимни интереси.

Страните по КТД се ръководят от разбирането, че осигуряването на колективното и личното благоденствие на работниците и служителите се основава на просперитета на дружеството, на ефективността от работата на целия персонал.

Чл.6. КТД урежда въпросите на трудовите и осигурителните отношения, доходите, трудовата заетост, условията на труд, социалното сътрудничество, социалното обслужване, условията за синдикална дейност и други, които не са регламентирани от висшестоящи органи или с императивни текстове на закона.

Чл.7. /1/ КТД има действие спрямо членовете на синдикалните организации, страни по КТД.

/2/ Към КТД в дружеството се допуска индивидуално присъединяване на работници и служители, които не са членове на синдикалните организации страна по КТД. Колективно присъединяване към КТД е недопустимо.

/3/ Присъединяването към КТД на нечленуващите в синдикалните организации – страна по този КТД работници и служители, се извършва с писмено заявление /по образец, неразделна част от този КТД/ до работодателя, или до ръководствата на синдикалните организации, страна по този КТД.

/4/ Постъпилите заявления се завеждат в регистър на присъединилите се към КТД, който се води от двете страни по КТД.

/5/ Страната получила заявлението за присъединяване, уведомява другите страни по КТД в срок от 5 работни дни от получаването.

/6/ Като условие за присъединяване страните се договарят внасянето на еднократна присъединителна вноска, в размер на 90 лв. платими на три равни вноски за едногодишен период на действие на КТД. Средствата от нея да се изразходват за социално подпомагане на работници и служители от дружеството. Реда и начина на изразходването на събраните средства се определя от комисията по социално сътрудничество.

/7/ Присъединяването има действие от момента на подаване на заявлението при условие, че са изпълнени условията и срока за присъединяването.

/8/ Присъединилите се по реда на ал. 2 могат да оттеглят заявлението си за присъединяване при спазване на процедурата по ал. 3. Неизпълнението на условията по присъединяването се счита за оттегляне на присъединяването.

/9/ За неприсъединилите се по установения ред работници и служители се прилагат разпоредбите на Кодекса на труда и индивидуалното трудово договаряне.

/10/ Работниците и служителите, които напуснат синдикалната организация, в която членуват и не се присъединят към друга, ако желаят се присъединяват към КТД по реда на ал.3, като присъединителната вноска се намалва пропорционално на времето за което те са членували в синдикалната организация, от сключването на настоящия КТД.

Чл.8. Не се допуска дискриминация или преференции, основани на расата, пола, религията, етническата принадлежност, политически убеждения и синдикална принадлежност.

Чл.9. КТД за „Неохим“ АД продължава действието си, независимо от промяната на субектите, изпълняващи като страни функциите на работодател и синдикати.

ЗАДЪЛЖЕНИЯ НА СТРАНИТЕ

Чл.10. Страните се задължават да преговарят по съдържанието на КТД при промяна на социално-икономическите условия по време на неговото действие.

Чл.11. /1/ Работодателят се задължава да предостави при поискване от синдикатите информация за икономическото и финансово състояние на дружеството и друга информация от значение за сключване на КТД, при условията на чл. 52, ал.1, т.2, буква “б” от Кодекса на труда.

12/ Синдикалните организации се задължават да пазят в тайна информацията, предоставена им от работодателя и гарантират с това интересите на дружеството.

13/ Синдикалните организации в дружеството предоставят на работодателя информация за действителния брой на членовете си и за своите щатни и нещатни председатели.

14/ Работодателят се задължава да предостави при поискване от съответния синдикат поименен списък на членовете му подали декларация за отдържане на членски внос.

Чл.12. Страните се задължават да си сътрудничат чрез комисия за социално сътрудничество, изградена в 15-дневен срок от подписването на настоящия КТД. Комисията заседава минимум един път на всеки три месеца.

Чл.13. Отказът от преговори или не предоставянето на необходимата информация при поискване на една от страните в установените с настоящия КТД срокове, с изключение на случаите по чл. 52, ал.1, т.2, буква "б" от Кодекса на труда, се счита за неизпълнение на задълженията и подлежи на санкции по законоустановения ред.

Чл.14. Страната Синдикати приема задължения:

11/ Да съдейства:

1. за подобряването на трудовата дисциплина в дружеството;
2. за спазване на вътрешните правила и основни процедури и инструкциите на работните места;
3. за подобряване на условията за работа и културата на работните места;
4. за заздравяване на взаимоотношенията в отделните колективи;
5. за спазване на задължителното и правилно използване на личните предпазни средства на територията на дружеството.

12/ Да уведомява работодателя:

1. за предпоставки за възникване на условия за нарушаване на производство или за възникване на производствени аварии;
2. при констатиране на случаи на отклонение от изпълнение на трудовите задължения на работниците и служителите;
3. за нарушения, изразяващи се в неспазване на правилата за техническата и технологична дисциплина;
4. за неспазване на финансовата дисциплина в структурните звена.

13/ Да участват активно в комитета по условия на труд, когато това е предвидено в законодателството и да разясняват на работниците и служителите начините за избягване на трудови злоупотреби и да съдействат за техническата грамотност за избягването им.

/4/ За времето на действие на договора, синдикатите ще се въздържат от ефективни стачни действия по условията на постигнатите договорености, освен в случаите на тяхното констатирано нарушение и отказ за изменение по установения ред.

/5/ Синдикалните организации се задължават да участвуват активно в дух на добра воля и добронамереност при изясняването и решаването на възникнали индивидуални и колективни спорове в дружеството с цел запазване на социалния мир.

/6/ Синдикалните организации следят за спазването на КТД, трудовото законодателство, Закона за уреждане на колективните трудови спорове.

РАЗДЕЛ ВТОРИ

ТРУДОВИ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВА ЗАЕТОСТ

Чл.15. /1/ При възникване или изменения на трудовите правоотношения в дружеството, работодателят не може да поставя искания за информация от политически характер като условие за наемане на работа или продължаване на трудовия договор.

/2/ Правото на членство в синдикалните организации не може да се поставя като условие за наемане на работа или промяна на трудовото правоотношение

Чл.16. Трудовата заетост на работниците и служителите в дружеството се осигурява от работодателя в съответствие с изискванията на Кодекса на труда и договореностите в КТД.

Чл.17. Синдикалните организации в предприятието, страна по настоящия колективен договор, имат право да участват в подготовката на проектите на вътрешните нормативни актове, отнасящи се до трудовите отношения.

Чл.18. /1/ Информацията по трудовата заетост в дружеството включва обявяване на свободните работни места, работните места за трудоустроени, конкурсни длъжности и условията за тяхното заемане.

/2/ Работодателят се задължава да запознае работниците и служителите с правата и задълженията им, произтичащи от настоящия КТД, длъжностните характеристики за заеманото работно място, правилата за вътрешния трудов ред, вътрешните правила за работната заплата, изискванията за здравословни и безопасни условия на труд.

/3/ Работникът или служителят удостоверява с подписа си върху длъжностната характеристика/или описанието на работата/, че е запознат, че му е връчена, и че я приема.

Чл.19 /1/ В случаите на чл. 107з, ал. 3 от КТ работа от разстояние е допустима, само с изричното съгласие на работодателя.

/2/ Режимът на работа при работа, редът за възлагането и отчитането на работата от разстояние, работното време и почивките се определят в индивидуален трудов договор за всеки отделен случай;

/3/ Преминаването от работа от разстояние на работа в помещенията на работодателя става след 3 дневно писмено предизвестие за всяка една от страните;

/4/ Техническото и комуникационното обезпечаване и техническата поддръжка на работното място при работа от разстояние е за сметка на работодателя;

/5/ Работниците и служителите, които извършват работа от разстояние, имат равни трудови и синдикални права с работниците и служителите, които работят в помещенията на работодателя.

Чл.20 /1/ В случаите на чл.130а от Кодекса на труда при масово уволнение в дружеството, на основание чл.328 ал.1 т.2, 3 и 4 от Кодекса на труда, работодателят информира писмено синдикатите не по-късно от 45 (четиридесет и пет) дни преди извършването им.

/2/ В случаите на предходната алинея, работодателят се задължава незабавно да започне консултации в комисията за социално сътрудничество.

/3/ В случаите на предходните алинеи страните започват консултациите след представяне на информация за икономическото и финансово състояние на дружеството, която е от значение за трудовите права и задължения на работниците и служителите.

/4/ Страните по КТД в случая на алинея /3/ обсъждат и съгласуват броя на работниците и служителите предлагани за прекратяване на трудовите им правоотношения общо за дружеството, по производства и дейности, по професии и категории персонал, периода, през който трябва да се извършат уволненията, предвидените критерии за подбора на работниците и служителите, които ще бъдат уволнени .

/5/ В случаите, когато се извършва промяна на работодателя по чл. 123, ал. 1 от Кодекса на труда, работодателят уведомява синдикатите, страна по този КТД, в срок най-малко от два месеца преди настъпване на последиците за трудовата заетост и условията на труд на работниците и служителите. Работодателят е длъжен да проведе консултации със синдикатите относно мерките, които ще предприеме спрямо работниците и служителите в дружеството.

Чл.21. /1/ В случаите на предходния член искането за започване на консултации за прекратяване на трудовите правоотношения на посочените

основания може да бъде отправено от всяка една от страните по КТД. Преговорите започват в 7-дневен срок от отправяне на искането.

12/ В тези случаи работодателят може да пристъпи към прекратяване на трудовите правоотношения след получаване на становище от синдикатите. Същото следва да бъде представено в срок до 14 дни от началото на преговорите.

ПРОФЕСИОНАЛНА КВАЛИФИКАЦИЯ И ПРЕКВАЛИФИКАЦИЯ

Чл.22. 1/1 Работодателят осигурява условия за подготовка, професионална квалификация и преквалификация на новопостъпили и пренасочени работници и служители, както и в случаите на закриване на отделни дейности или временно преустановяване на работа.

12/ Работодателят и синдикатите в дружеството могат да организират и финансират семинари и обучения за запознаване на работниците и служителите с правата и задълженията по трудовото и осигурителното законодателство, условията на труд и свързаните с тях подзаконовни нормативни актове.

13/ Работодателят може да осигури в извън работно време условия за участие на работниците и служителите в курсове и обучения, свързани с трудовото и социалното законодателство, както и с техните права по трудовите им отношения, организирани на национално, отраслово, браншово и местно ниво.

14/ Работодателят може да предложи и въведе система за оценка на работните места и квалификацията на кадрите в дружеството.

РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ, ОТПУСКИ

Чл.23. 1/1 Продължителността, разпределението на работното време, графици за работа на смени и почивките, условията и реда за полагане на нощен и извънреден труд, както и отчитането и изчисляването на работното време се уреждат с правилата за вътрешния трудов ред на дружеството, които се оповестяват пред работниците и служителите.

12/ Работодателят утвърждава списък на длъжностите, реда и начина за полагане на труд на категориите персонал, за които се налага поради характера на работата да дежурят или да бъдат на разположение през определено време от денонощието.

13/ За непрекъснати процеси на работа и производства, за които условията не позволяват подневно изчисляване, може да се въведе сумирано месечно изчисляване на работното време.

14/ В производства с непрекъсваем процес на работа, работодателят осигурява за сменния персонал време за хранене в рамките на работното време.

15/ Работодателят не може да установи ненормиран работен ден за онези длъжности от категориите работници и служители, изпълнението на трудовите задължения на които длъжности е в условията на производство с непрекъсваем процес на работа и за които е установено сумирано изчисляване на работното време.

16/ За производства и дейности, за които е установено намалено работно време и допълнителен отпуск за работа при специфични условия и рискове за живота и здравето, не се допуска работа на смени с удължена продължителност.

Чл.24. Работодателят, по производствени причини, след предварителна консултация със синдикатите, страна по КТД в дружеството, може да удължава работното време в едни дни и да го компенсира по реда на чл. 136 а. от Кодекса на труда.

Чл.25./1/ Извънреден труд се полага само в предвидените в чл. 144 от Кодекса на труда случаи.

12/ Извънредният труд, положен от работниците и служителите съгласно закона, се оформя с разпореждане на работодателя за всеки отделен случай.

13/ Синдикатите в дружеството имат право на информация по отчетността и полагаането на извънреден труд от работниците и служителите.

Чл.26. /1/ Работниците и служителите в дружеството с трудов стаж най-малко 4 месеца придобиват правото на платен годишен отпуск в следните размери:

- при трудов стаж до 5 години - 20 раб.дни.
- при непрекъснат трудов стаж в дружеството и в едноличните дружества, собственост на „Неохим“ АД - от 5 до 10 години - 21 раб.дни.
- при непрекъснат трудов стаж в дружеството и в едноличните дружества, собственост на „Неохим“ АД - над 10 години - 22 раб. дни.

Чл.27. /1/ Работодателят ежегодно утвърждава списък на длъжностите, които имат право на допълнителен платен годишен отпуск съгласно изискванията на НАРЕДБА за определяне на видовете работи, за които се установява допълнителен платен годишен отпуск (Наредбата).

12/ Преди издаване на заповед за определяне, въз основа на списъка по ал.1 на работниците и служителите, които имат право на допълнителния платен годишен отпуск работодателя провежда предварителни консултации с представителите на синдикалните организации и с представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 от Кодекса на труда, със службата по трудова медицина и с комитета/групата по условия на труд и в съответствие с оценката на риска.

13/ Право на допълнителен отпуск имат работниците и служителите, които извършват определените в чл. 2 от Наредбата работи не по-малко от половината от установената в Кодекс на труда нормална продължителност на работното време, с

изключение на работниците и служителите, които извършват работа в среда на йонизиращи лъчения.

/4/ Определеният размер от 5 работни дни допълнителен платен годишен отпуск за работа при специфични условия на труд се ползва, когато работника или служителят е работил при тези условия в рамките на една календарна година. Когато работникът или служителят е работил по-малко от този срок, размерът на допълнителния платен годишен отпуск се определя пропорционално на отработеното време при специфични условия на труд.

/5/ Длъжности, които съгласно оценката на риска извършват работи попадащи в повече от една точка към чл. 2 от Наредбата, получават 1 ден допълнително към минималния размер от 5 работни дни, определен в Наредбата.

/6/ На основание чл. 156а от Кодекса на труда, работодателят, съгласувано със синдикатите в дружеството, утвърждава списък на длъжностите, които имат право на по-голям размер на основния платен годишен отпуск по чл. 155, ал. 1 във връзка с чл. 155, ал. 4 от КТ. Длъжностите, за които се договаря по-голям размер на основния платен годишен отпуск по чл. 155 от КТ, както и конкретния брой дни, с които се увеличава размера на основния платен годишен отпуск за всяка конкретна длъжност са съгласно списък – Приложение №1, който е неразделна част от настоящия Колективен трудов договор.

Чл.28./1/ Отпуските за изпълнение на граждански и обществени задължения по член 157 ал.1 т. 1 - 3 от Кодекса на труда да се изплащат по реда, предвиден с чл. 177 от Кодекса на труда.

/2/ Платеният отпуск за две и повече живи деца да се дава в размер, предвиден по чл.168 от Кодекса на труда.

/3/ При кръводаряване работниците/служителите имат право на общо 3 последователни дни отпуск, първият от които - деня на прегледа и кръводаряването, както и двата последователни, без прекъсване дни след деня на кръводаряването.

/4/ Допълнителен отпуск от 3 дни за работещи в дружеството, които се грижат за деца с трайни увреждания по смисъла на §1,т.2 от допълнителната разпоредба на Закона за интеграция на хората с увреждания.

/5/ Работници и служители изпълняващи трудовите си задължения при установен от работодателя ненормиран работен ден -допълнителен платен отпуск в размер на 6 (шест) работни дни.

Чл.29. На семейства, по тяхно желание, работодателят осигурява едновременно поне половината от платения годишен отпуск за почивка.

ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл.30. Системите за организация и заплащане на труда в дружеството са елемент на вътрешните разпоредби и се въвеждат в изпълнение след обсъждане със синдикатите.

Чл.31. Определянето и изменението на трудовите норми се извършва от работодателя, след обсъждане със синдикатите, които вземат мнението на заинтересуваните работници и служители.

Чл.32. Месечното трудово възнаграждение на работниците и служителите може да се изплаща авансово до 10^{то} число на месеца, и окончателно до 25^{то} число на следващия месец.

Чл.33. Трудовите възнаграждения на работниците и служителите се изплащат в пари, по банков път.

Чл.34. При възможност може да се изплащат и други допълнителни възнаграждения:

1. за постигнати положителни резултати - текущо на тримесечие;
2. във връзка с Коледните и Великденските празници;

По преценка на работодателя такива възнаграждения може да не бъдат изплащани на дисциплинарно наказани работници и служители. Работодателят уведомява и при необходимост провежда консултации със синдикатите при вземане на решенията.

ДОПЪЛНИТЕЛНИ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл.35./1/ За всеки отработен нощен час се изплаща по 2,40 (два лева и четиридесет стотинки) лв., когато съответното СЗ работи и 0,15 на сто от минималната работна заплата, но не по-малко от 1 (един лев) лв. при престой.

/2/ За времето, през което работникът или служителят се намира на разположение на дружеството извън територията му, се изплаща допълнително възнаграждение за всеки час или част от него в размер на 0.80 лв.

/3/ Положеният извънреден труд се изплаща с увеличение върху възнаграждението по трудов договор:

- за работа през работните дни - 75%
- за работа през почивните дни - 75%
- за работа през официални празници - 150%

- за работа при сумирано изчисляване на работното време или по график - 50%

/4/ Когато към или след началната дата на платения отпуск на работника или служителя е увеличена основната му работна заплата за минал период, включващ и месеца, който е база за изчисляване на възнаграждението за

платен отпуск по реда на чл. 177 от Кодекса на труда, към възнаграждението за отпуска се заплаща добавка, изчислена с процента на увеличение на новото и предишното брутно трудово възнаграждение, определени по трудовото правоотношение.

ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

Чл.36. /1/ Работодателят дължи обезщетение по чл. 222 ал.1 от Кодекса на труда на работниците и служителите при прекратяване на трудовия договор поради закриване на дружеството или на част от него, съкращаване на щата, намаляване обема на работата и спиране на работата за повече от 15 работни дни по чл. 328 ал.1, т.т.1 ; 2 ; 3 и 4 от Кодекса на труда, както следва:

1. За работници и служители, които са били в непрекъснати трудови правоотношения с дружеството и едноличните дружества собственост на "Неохим" преди уволнението над 20 години – (3) брутни заплати, платими месечно;
2. За работници и служители, които са били в непрекъснати трудови правоотношения с дружеството и едноличните дружества собственост на "Неохим" преди уволнението от 10 до 20 г. – (2) брутни заплати, платими месечно;

/2/ При забавено изплащане на трудовото възнаграждение повече от 5 (пет дни), работодателят дължи на работниците и служителите обезщетение за дните на забавянето, равняващо се на увеличението с основния лихвен процент за този период.

/3/ Работодателят дължи обезщетение в размер на брутно трудово възнаграждение на работниците и служителите, когато са възпрепятствани да изпълняват задълженията си поради непосредствена опасност за живота и здравето им за времето до отстраняването на причините.

/4/ При прекратяване на трудовото правоотношение поради болест /чл. 325, т. 9 и чл. 327, т. 1 от Кодекса на труда/ работникът или служителят има право на обезщетение от работодателя, ако има най-малко 5 години трудов стаж и през последните 5 години не е получил обезщетение на същото основание, в размери и условия както следва:

1. при най-малко 5 г. трудов стаж – 2 брутни заплати;
2. над 10 г. трудов стаж – 3 брутни заплати;
3. над 20г. трудов стаж – 6 брутни заплати.

/5/ Работодателя изплаща дължимите по чл.222, ал.3 от Кодекса на труда обезщетения – не по-късно от 4 месеца от датата на прекратяване на трудовото правоотношение на съответния работник и задължително след

предоставяне от работника на разпореждане на НОИ за отпускане на пенсия за осигурителен стаж и възраст.

БЕЗОПАСНИ И ЗДРАВΟΣЛОВНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД

Чл.37. /1/ Работодателят се задължава да осигури безопасни и здравословни условия на труд за работниците и служителите.

/2/ Работодателят сключва групова застраховка „Злополука“ за целия персонал на дружеството.

/3/ Работодателят може да сключва договор за допълнително здравно обслужване и осигуряване, и допълнително пенсионно осигуряване, както и във фондове за допълнително доброволно пенсионно осигуряване по професионални схеми.

/4/ За работещите в дружеството се провеждат ежегодни профилактични прегледи, съобразно оценката на риска, приложимите законови изисквания, условия и ред.

/5/ Правилата и инструкциите за безопасна работа на инсталации и машини се разработват в съответствие с изискванията на нормативните документи и се обявяват на работните места.

Чл.38. Работодателят осигурява специално работно облекло и лични предпазни средства по списък на длъжностите и работни места в съответствие с нормативните изисквания, след обсъждане със синдикатите.

/1/ На основа на оценката на риска работодателят след предварителни консултации с представителите на работниците и служителите и комитета/групата по условия на труд, и писмено съгласуване със службата по трудова медицина с писмена заповед определя работниците и служителите, които имат право на безплатна храна, и/или добавки към нея.

/2/ По време на нощни смени или при полагане на нощен труд на работниците и служителите се осигуряват тонизиращи или ободряващи напитки.

/3/ Редът за получаване на безплатна храна и/или/ добавки към нея, както и тонизиращите или ободряващите напитки се определя от работодателя след обсъждане със синдикатите.

СОЦИАЛНО ОБСЛУЖВАНЕ, ОСИГУРЯВАНЕ И ПОДПОМАГАНЕ

Чл.39. Средствата за осигуряване на потребностите от социален характер на работниците и служителите в дружеството се формират в размер на не по-малко от 10% от начислените средства за работна заплата за календарната година, в зависимост от финансовата възможност.

Чл.40. Разпределението на средствата за социални дейности се определя по споразумение между страните по договора съгласно чл. 294 от Кодекса на труда, с предимство за осигуряване на:

1. Организирано хранене съобразно рационалните норми и специфичните условия на труд за всички работници и служители, с изключение на заетите в производства, попадащи в приложното поле на Наредба № 11 от 21.12.2005 г. за определяне на условията и реда за осигуряване на безплатна храна и/или добавки към нея;

2. Размерът на ваучерите за храна по Наредба № 11 от 21.12.2005 г. за определяне на условията и реда за осигуряване на безплатна храна и/или добавки към нея е 7.50 лв. /седем лева и петдесет стотинки/ за 8 часов работен ден.;

3. Еднократна помощ за раждане на дете в размер на 250лв.

4. Задоволяване на други социално-битови и културни потребности.

Чл.41. Предвид големите разстояния до работните места на територията на дружеството, работодателят осигурява вътрешноведомствен транспорт, който стига до Депо ЖПГара, склад Метанол и СТА.

Чл.42. Работодателят подпомага дейността на ВСК.

РАЗДЕЛ ТРЕТИ

СОЦИАЛНО СЪТРУДНИЧЕСТВО

Чл.43. Страните регулират трудовите и осигурителните отношения в дружеството и изпълнението на настоящия КТД на основание на равноправния диалог, преговорите и социалното сътрудничество.

Чл.44. /1/ Работата на комисията за социално сътрудничество се съобразява с принципите, приети на национално, отраслово и браншово равнище и приетия от страните правилник.

/2/ С Правилата за работа на комисията се определят основните цели, страните и представителството на организациите, предметът и компетенциите, както и процедурите за дейността и вземането на решенията.

/3/ В компетенциите на комисията за социално сътрудничество е съгласуването и подписването на КТД, както и контролът по неговото изпълнение.

/4/ Страните в комисията за социално сътрудничество се задължават да пристъпват към преговори в 7-дневен срок по искане на една от страните по КТД.

УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ

Чл.45. /1/ Работодателят гарантира правото и съдейства на синдикатите за осъществяване на техните цели и задачи.

12/ Документите за легитимност, издадени от НФТ „Химия и Индустрия”, НФ „Химия” и Ф „Химия и Фармация” се представят в началото на календарната година или в случаите на промяна на субектите по КТД.

Чл.46./1/ Работодателят осигурява и предоставя на синдикатите безвъзмездно за ползване недвижимо и движимо имущество, оборудване, обзавеждане, средства за комуникации и други условия, необходими за извършване на дейността им. При нужда синдикатите се задължават да информират работодателя.

12/ Синдикатите имат право на достъп до информацията, необходима за осъществяване на техните цели.

13/ Членовете на ръководствата на синдикалните организации имат право на достъп до всички работни места в дружеството.

14/ Ръководните синдикални органи могат да провеждат събрания по 2 часа месечно и до 2 часа за общи събрания веднъж на 6 месеца в работно време съгласувано с преките ръководители.

15/ Работодателят може да осигурява платен служебен отпуск, условия за участие на членовете на ръководствата на синдикалните организации в обучения, семинари, до 6 дни годишно, както и в конференции и конгреси и други организирани от национален, отраслов, браншов и регионален мащаб. Членовете на ръководствата на синдикалните организации уведомяват работодателя за участието си една седмица предварително

16/ Работниците и служителите, нещатни председатели на синдикалните организации в дружеството имат право на 25 часа платен отпуск за една календарна година.

17/ Щатните изборни председатели /секретари/, които преди избора им са били в трудови отношения с дружеството, за времето на своя мандат се считат в неплатен отпуск.

18/ Работодателят осигурява щатния и нещатния синдикален изборен персонал и председателите неработещи в дружеството с работни облекла, лични предпазни средства, безплатна храна и социални придобивки при условията, приети за съответната категория служители в дружеството.

19/ Работодателят осигурява технически отчисленията на членския внос от синдикалните членове и информация за набраните средства от членски внос по искане на синдикалните организации и в съответствие с чл.272 от Кодекса на труда, с подадена декларация до работодателя от синдикалния член.

110/ Работодателят не може с действията или бездействията си да ограничава синдикалната дейност или да оказва натиск върху синдикални членове в реализацията на техните права.

111 Работодателят може да покани синдикатите за участие в работата на органите за управление на дружеството.

РАЗДЕЛ ЧЕТВЪРТИ ОБЩИ РАЗПОРЕДБИ

Чл.47. Постигнатите договорености между страните по този КТД се прилагат:

- за работниците и служителите, които членуват в синдикалните организации на Независимия синдикат, КТ "Подкрепа", СС „Защита“ и СС АХА при „Неохим“ АД;
- за присъединилите се към КТД;
- за овластените представляващи дружеството членове на управителния съвет.
- за щатните и нещатните изборни председатели /секретари/ на синдикатите.

Чл.48. За непрекъснат стаж, по смисъла на чл. 26 и чл. 36 от КТД се счита стажът в „Неохим“ АД и едноличните дружества настояща и бивша собственост на „Неохим“ АД придобит с прекъсване от не повече от 10 работни дни.

Чл.49. Синдикалните организации се задължават да запознаят членовете си със съдържанието на Колективния трудов договор. „Неохим“ АД, в качеството си на работодател и в изпълнение на задължението си по чл.58 от Кодекса на труда се задължава да информира всички свои работници и служители за Колективния трудов договор, да ги запознае със съдържанието му и да държи на разположение на работниците и служителите неговия текст

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПЪЛНЕНИЯ

Чл.50./1/ Изменения и допълнения на КТД се допускат след преговори, които започват в 15-дневен срок след отправяне на писмено искане на една от страните.

/2/ Страните приемат, че при трайно влошаване на финансовото и икономическо състояние на дружеството, както и при престой на основните производствени инсталации повече от 3 месеца и очакване престоят да продължи, което не позволява изпълнението на договореностите в настоящия договор, работодателят или синдикатите внасят предложение в комисията за социално сътрудничество за диференцирано изменение на клаузите. Вслучай че не бъде постигнато съгласие за изменение, се спира изпълнението на КТД.

Чл.51. /1/ Контролът по изпълнение на КТД се осъществява от комисията по социално сътрудничество.

/2/ Изпълнението на КТД се отчита периодично, но не по-малко от веднъж на 6 месеца.

/3/ Синдикатите могат да поискат отчет за изпълнението на КТД тримесечно или в 15-дневен срок при констатирани от тях нарушения.

Чл.52./1/ Тълкувания по клаузите на настоящия КТД прави единствено комисията по социално сътрудничество.

/2/ Споровете по изпълнението на КТД се решават според изискванията на законите и принципите за социално сътрудничество.

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Чл.53./1/ Този Колективен трудов договор влиза в сила от 01 Ноември 2023 година и е със срок на действие до 31 Октомври 2024 година, включително.

/2/ Колективният трудов договор остава в сила и след крайната дата по ал.1, ако до тази дата нов колективен трудов договор не е подписан. В такъв случай на автоматично продължаване на срока на действие на настоящия колективен трудов договор, същият ще има действие най-късно до 31 Октомври 2025 година, включително.

Чл.54. Всички неуредени въпроси по настоящия КТД се уреждат от разпоредбите на Кодекса на труда и другите съответно приложими нормативни актове (законови и подзаконови), уреждащи трудово-правните и социално-осигурителните отношения, както и отношенията по здравословни и безопасни условия на труд.

КТД е подписан в 6 /шест/ екземпляра с еднаква сила на действие за всяка от страните и един екземпляр за Дирекция „Инспекция по труда“ гр. Хасково.

Регистрацията на КТД се извършва в Инспекцията по труда в 7 /седем/ дневен срок от неговото подписване.

СИНДИКАТИ:

ПРЕДСЕДАТЕЛ

“НЕЗАВИСИМ СИНДИКАТ”.....

/Ж. Жеков/

ПРЕДСЕДАТЕЛ

СС КТ „ПОДКРЕПА“:.....

/Ил. Шопов/

ПРЕДСЕДАТЕЛ:

СС „ЗАЩИТА“:.....

/М. Янев/

ПРЕДСЕДАТЕЛ

СС АХА:.....

/Х. Хубенов/

РАБОТОДАТЕЛ

ИЗПЪЛНИТЕЛЕН

ДИРЕКТОР:.....

/Ст. Димитров/

ИЗПЪЛНИТЕЛЕН

ДИРЕКТОР:.....

/М. Димитров/

