

# STCS PRINT!



**КОЛЕКТИВЕН  
ТРУДОВ  
ДОГОВОР**

2022 - 2024

Днес, ..... 2022 г., в гр. Габрово, между:

„СТС ПРИНТ“ АД, представлявано от РОСИМИР СТАНЧЕВ МАТЕЕВ - Изпълнителен директор,

наричано в договора РАБОТОДАТЕЛ, от една страна

и

СИНДИКАЛНА СЕКЦИЯ на КТ „ПОДКРЕПА“ при „СТС ПРИНТ“ АД, представлявана от ТОДОР ИВАНОВ ТЕРЗИЕВ - Председател,

наричана в договора СИНДИКАТ, от друга страна,

на основание чл. 51а от Кодекса на труда (КТ),

се сключи настоящият **КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР**, регламентиращ трудовите и осигурителните отношения на работещите в „СТС ПРИНТ“ АД

## СТРАНИТЕ ПОСТИГНАХА СПОРАЗУМЕНИЕ ЗА СЛЕДНОТО:

### Раздел ПЪРВИ

### ПРЕДМЕТ И ДЕЙСТВИЕ НА ДОГОВОРА

#### Член 1

(1) С този договор се уреждат въпросите на трудовите отношения, доходите, социалното партньорство, условията на труд и условията за социална дейност, доколкото същите не са уредени с повелителни правни норми, за работещите в „СТС ПРИНТ“ АД, наричано по-нататък в договора „Дружество“ или „Дружеството“.

(2) Разпоредбите на този КТД не могат да противоречат на императивни правни норми, както и да регламентират условия, които са по-неблагоприятни за работниците и служителите от предвидените в нормативен акт.

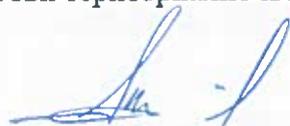
(3) В случаите, когато, поради изменение на нормативната уредба, в нея се предвидят клаузи, по-благоприятни за работниците и служителите от предвидените в този КТД, приложение намира по-благоприятното, като тези разпоредби се прилагат автоматично, без да е необходимо тяхното изрично вписване в този договор.

#### Член 2

С Колективният трудов договор страните обединяват усилията си за повишаване ефективността на производствената дейност и производителността на труда в дружеството, чрез подобряване на условията и заплащането на труда.

#### Член 3

(1) Настоящият КТД се прилага на територията на „СТС ПРИНТ“ АД и всички негови териториално и/или функционално обособени поделения.



(2) На основание чл.57, ал.1 от КТ, този КТД поражда автоматично действие спрямо работниците и служителите, които са членове на синдикалната организация - страна по договора - синдикалната секция на КТ „Подкрепа“ при „СТС ПРИНТ“ АД.

(3) Работниците и служителите, които не членуват в синдикалната организация по ал.1, могат да се присъединят към сключения КТД по смисъла на чл.57, ал.2 от КТ.

(4) Присъединяването към КТД от работници и служители нечленуващи в СИНДИКАТИТЕ, страна по договора, се извършва с индивидуално писмено Заявление за присъединяване, което се входира в деловодството на дружеството. Копие от Заявлението се предоставя на ръководството на Синдикатите.

(5) За да се породят правните последици на присъединяването, присъединяващите се са длъжни да заплащат присъединителна месечна вноска в размер на 5.00 лева /60лв годишно./ за всяка година от договора.

(6) Присъединителните вноски по ал.4 и ал.5 се осчетоводяват и отчитат в отделна сметка, а набраните средства могат да се използват само за социално подпомагане на членовете на СИНДИКАТИТЕ, страна по този договор, както и на присъединилите се към него, след съгласуване с РАБОТОДАТЕЛЯ.

#### Член 4

(1) Настоящият колективен трудов договор влиза в сила от датата на неговото сключване и е със срок на действие две години.

(2) Действието на този КТД продължава независимо от настъпила промяна на лицата представляващи страните по него.

### Раздел ВТОРИ ТРУДОВА ЗАЕТОСТ

#### Член 5

(1) РАБОТОДАТЕЛЯТ предоставя своевременно на СИНДИКАТИТЕ актуална, достоверна и конкретна информация за всички проблеми, които биха могли да се отразят на заетостта на работниците и служителите и/или на организацията на труда.

(2) СИНДИКАТИТЕ се задължават да посредничат между РАБОТОДАТЕЛЯ и своите членове по всички въпроси, касаещи трудовата заетост като:

1. предоставят на своите членове получената от РАБОТОДАТЕЛЯ информация за икономическото и финансовото му състояние и планираните действия и поети ангажименти във връзка с трудовата заетост, освен в случаите, когато информацията е получена с изискване за конфиденциалност;

2. информират РАБОТОДАТЕЛЯ за всички предложения и мнения на своите членове относно проблемите на трудовата заетост и изразяват писмено становището си по поставените проблеми и въпроси;

3. информират РАБОТОДАТЕЛЯ и провеждат консултации с него във връзка с възникнали конфликти и спорове по проблеми, касаещи трудовата заетост и посредничат за тяхното решаване.

#### Член 6

(1) Назначаването на нови работници и служители се извършва в съответствие с нормативните изисквания, степента на образование, притежаваната от тях квалификация и условията за заемане на съответната длъжност.

(2) При сключване на трудов договор, РАБОТОДАТЕЛЯТ връчва на работниците и служителите длъжностна характеристика срещу подпис. Бъдещи изменения на вече връчена длъжностна характеристика са допустими, само доколкото чрез тях не се променят характера на работа, трудовите задължения, за които страните са се договорили или други елементи от съдържанието на индивидуалното трудово правоотношение.

#### Член 7

(1) РАБОТОДАТЕЛЯТ води и актуализира лично трудово досие на всеки работник и служител, в което се прилагат: документите за възникване, изменение или прекратяване на трудовото правоотношение; подписана от наетия длъжностна характеристика; оценки за трудовото изпълнение, заповеди за наложени наказания; заповеди за имуществена отговорност по КТ; документи за ползван отпуск и др. при спазване на действащата нормативна уредба за обработване, съхраняване и защита на личните данни.

(2) Разгласяването на сведения от личното трудово досие, без писмено съгласие на работника или служителя не се допуска, освен по реда, предвиден в закона.

(3) Работниците и служителите имат право на достъп до трудовото си досие по всяко време от съществуването на трудовото правоотношение.

(4) Работниците и служителите се задължават своевременно да уведомяват РАБОТОДАТЕЛЯ за настъпилите промени по отношение на постоянен или настоящ адрес, образование, квалификация, здравен статус и други от значение за трудовото правоотношение, като представят документи, които удостоверяват съответната промяна в обстоятелствата.

#### Член 8

(1) При обективно възникнала необходимост от масови съкращения и/или структурни промени, РАБОТОДАТЕЛЯТ информира ПИСМЕНО синдикатите за:

1. за причините, които налагат съкращенията и/или структурните промени;
2. планирания брой на засегнатите и предлаганите за съкращения и преустройство звена и категории персонал;
3. периода, през който ще се извършат съкращенията и/или структурните промени.

(2) В случаите на масови уволнения по смисъла на § 1, т. 9 от Допълнителните разпоредби на КТ, РАБОТОДАТЕЛЯТ провежда консултации със СИНДИКАТИТЕ по реда и при условията на чл.130а от Кодекса на труда.

#### Член 9

(1) В случаите на чл. 328, ал. 1, т. 2, 3, 5 и 11, и чл. 330, ал.2, т.6 от КТ РАБОТОДАТЕЛЯТ може да прекрати трудов договор на работник или служител, член на синдикалното ръководство, след предварително писмено съгласие от Регионалното ръководство на СИНДИКАТА, за което отправя мотивирано искане. СИНДИКАТИТЕ се задължават да осигурят получаване на мотивиран отговор със съгласие или отказ в 15-дневен срок от получаване на писменото искане.

(2) РАБОТОДАТЕЛЯТ и СИНДИКАТИТЕ се договарят, че на основание чл.333, ал.4 от Кодекса на труда, трудовото правоотношение поради съкращаване в щата или намаляване обема на работа с работник или служител, член на синдикална организация – страна по този договор, се прекратява само с предварителното писмено съгласие на синдикалното ръководство в дружеството.

#### Член 10

(1) Предизвестие при прекратяване на трудов договор на основание чл. 328, ал. 1, т. 2 и 3 от КТ се определя на 30 дни при трудови договори за неопределено време и на 3 месеца за срочни трудови договори, но не повече от остатъка от срока по договора.

(2) РАБОТОДАТЕЛЯТ е длъжен, при поискване, да освобождава от работа работник или служител, на когато е отправил предизвестие за прекратяване на договора, по един час дневно за дните на предизвестие, освен в случаите, когато работника или служителя работи при намалено работно време от 7 или по-малко часове.

#### Член 11

РАБОТОДАТЕЛЯТ приема да не възпрепятства и да насърчава включването на работниците и служителите във форми на обучение за повишаване на професионалната квалификация, когато тя е свързана с функциите на заеманата длъжност.

### Раздел ТРЕТИ

## ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ И ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

#### Член 12

(1) Страните по този КТД приемат задължението веднъж годишно да договарят размерите на трудовите и допълнителни възнаграждения прилагайки процедурите и правилата на Наредбата за договаряне на работните заплати (НДРЗ).

(2) Преговорите по предходната алинея се провеждат не по-късно от 14 дни след отправяне на Покана за започване на преговори. Поканата може да бъде отправена от всяка от страните.

(3) При поискване от страна на СИНДИКАТИТЕ, на основание чл.19, ал.3 от НДРЗ, не по-късно от 7 дни преди началото на преговорите, РАБОТОДАТЕЛЯТ предоставя на синдикатите:

1. състоянието и перспективите за развитие на предприятието или организацията за срока на договаряне на работната заплата;

2. размера на средствата за предходни периоди по отчети и разчети за периода на договарянето и тяхното разпределение по елементи и поделения;

3. величината на минималната и средната работна заплата по отчета за предходни периоди и по разчети за следващия период - общо за предприятието, по поделения, категории персонал и професии;

4. действащите правила за работната заплата и предложения за тяхното изменение и допълнение;

5. размерите и видовете на допълнителните трудови възнаграждения по отчет и предложения за договорния период;

6. друга информация, договорена между страните.
- (4) Информацията по предходната алинея се анализира и обсъжда от страните при договарянето и служи за основа на сключените споразумения по този раздел на КТД.
- (5) Преговорите приключват със сключване на самостоятелно споразумение, което става неразделна част от действащия КТД.

#### Член 13

- (1) Размерите на основните и допълнителните трудови възнаграждения, както и редът за тяхното определяне, изменение и изплащане, се регламентират чрез Вътрешни правила за работните заплати в дружеството.
- (2) На основание чл.37 от Кодекса на труда, във връзка с чл.22, ал.1 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата (НСОРЗ), ВПРЗ се изготвят съвместно от РАБОТОДАТЕЛЯ и СИНДИКАТИТЕ при отчитане на нормативно установените изисквания, договореностите в настоящия КТД и други Споразумения между страните.
- (3) При колективно договаряне на отделни клаузи относно трудовите и допълнителни възнаграждения под формата на Анекси към този КТД или отделни Споразумения, новите договорености се отразяват във ВПРЗ.
- (4) Всяко изменение на ВПРЗ се утвърждава от РАБОТОДАТЕЛЯ едностранно, но след прилагане на процедурата по чл.37 от КТ за участие на СИНДИКАТИТЕ в подготовката на акта за изменение.

#### Член 14

- (1) Индивидуалната брутна заплата включва основното трудово възнаграждение и допълнителни трудови възнаграждения на работника или служителя.
- (2) РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява равно основно възнаграждение за еднакъв и равностоен труд на основание чл.14, ал.1 от Закона за защита от дискриминация.

#### Член 15

- (1) Основната заплата не може да бъде по-малка от установената във ВПРЗ за съответната длъжност.
- (2) Основното трудово възнаграждение служи за база, от която се изчисляват или към която се прибавят всички допълнителни трудови възнаграждения.
- (3) Индивидуалните основни месечни заплати на служителите се определят в рамките на минималния и максималния размер на основната месечна заплата за съответната длъжност, определени чрез ВПРЗ.
- (4) Основните трудови възнаграждения на всички работници и служители се договарят с индивидуалния трудов договор и допълнителни споразумения към него. Индивидуално договореното основно възнаграждение може да се увеличава със заповед на РАБОТОДАТЕЛЯ, чрез разпоредбите на ВПРЗ, чрез колективно трудово договаряне или чрез отделни споразумения със СИНДИКАТИТЕ.
- (5) При индивидуалното договаряне на работната заплата се вземат предвид притежаваното образование, сложността и отговорността на изпълняваната работа, квалификацията и професионалният опит.

(6) Условието и реда за формиране и актуализиране на индивидуалните работни заплати се определят във ВПРЗ.

(7) Страните се споразумяха, че основната месечна заплата се индексира ежегодно с процента на годишната инфлация, отчетена от НСИ.

#### Член 16

(1) В съответствие с чл.8 от НСОПЗ, страните се договарят, че размерът на допълнителното възнаграждение за всеки отработен час или част от него в интервала между 22.00 и 6.00 часа, за членовете на СИНДИКАТА и присъединилите се към действието на КТД, се определя на 0,20 % от МРЗ за страната, но не по-малко от 1,50 лева.

(2) Размерът на допълнителното възнаграждение за времето, през което работниците/служителите са на разположение на работодателя извън местоработата с готовност да осъществят при необходимост трудовата си функция, се определя на 0,50 лева на час.

(3) Страните по този КТД се договарят, че минималния размер на допълнителното възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит е в размер на /0.6 % за всяка прослужена година.

(4) При определяне размера на допълнителното възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит, за зачитане на сходен характер на работата, длъжността или професията ще се спазват следните условия:

1. „Сходна длъжност“ е длъжност със същото или различно наименование и със сходни трудови задължения и отговорности, които дават възможност за изпълнение на възложената работа на конкретното работно място или конкретната длъжност.
2. „Сходна работа“ е работа с подобни трудови задължения и отговорности, които дават възможност за изпълнение на възложената работа на конкретното работно място или конкретната длъжност.
3. „Сходна професия“ е професия със същото или различно наименование и с придобити сходни знания, умения и опит, които дават възможност за изпълнение на възложената работа на конкретното работно място или конкретната длъжност.

#### Член 17

(1) Извънреден труд в „СТС ПРИНТ“ АД се полага по изключение, само в предвидените в Кодекса на труда случаи по чл.144, при спазване на ограниченията, визирани в чл.146 от КТ и при заплащане, съгласно чл. 262 от КТ.

(2) Положеният извънреден труд от един работник или служител не може да надвишава 150 часа през една календарна година.

(3) Положеният извънреден труд се заплаща с увеличение не по-малко от:

1. 50 на сто - за работа през работните дни;
2. 75 на сто - за работа през почивните дни;
3. 100 на сто - за работа през дните на официалните празници;
4. 50 на сто - за работа при сумирано изчисляване на работно време.

#### Член 18

(1) Договореното възнаграждение е гарантирано при добросъвестно изпълнение на трудовите задължения от страна на работника и 100% изпълнение на зададения обем, съгласно приетата отчетност на труда.

(2) Трудовите възнаграждения се изплащат веднъж месечно.

(3) Обезщетенията по КТ, свързани с прекратяване на трудовото правоотношение се изплащат в срок до края на месеца, следващ месеца, през който правоотношението е прекратено (чл.228, ал.3 от КТ).

(4) В случаите по чл.245 от КТ, РАБОТОДАТЕЛЯТ се ангажира да изплаща разликата до пълното трудово възнаграждение в срок не по-късно от три месеца от момента, в който то е било дължимо.

#### **Член 19**

При вътрешно заместване по чл. 259, ал. 1 от Кодекса на труда, ако заместващият/заместващите изпълнява през това време и своята работа и длъжност, той има право на допълнително възнаграждение в размер не по-малко от 50 % от основното възнаграждение на замествания.

/при заместване, съгласно вътрешните правила/

#### **Член 20**

На основание чл.228, ал.2 от КТ, страните договарят, че обезщетението по чл.222, ал.3, вкл. в хипотезата на ал.4, се определя в размер на 7 (седем) брутни възнаграждения в случаите, когато работникът или служителят е придобил при същия работодател или в същата група предприятия 10 години трудов стаж през последните 20 години.

#### **Член 21**

При прекратяване на трудовото правоотношение на основание чл. 331 от КТ, РАБОТОДАТЕЛЯТ заплаща обезщетение в размер не по-малко от 4 (четири) брутни трудови възнаграждения.

### **Раздел ЧЕТВЪРТИ РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ И ОТПУСКИ**

#### **Член 22**

(1) Разпределението на работното време, отчитането му, графика за работа, условията и реда за полагане на нощен и извънреден труд, се регламентират с Правилник за вътрешния трудов ред.

(2) Съгласно чл.181, ал.2 от КТ, правилникът по предходната алинея, се разработва, утвърждава и изменя от РАБОТОДАТЕЛЯ след предварителни консултации със СИНДИКАТИТЕ.

#### **Член 23**

(1) Нормалната продължителност на работното време в „СТС ПРИНТ“ АД при петдневна седмица е 40 /четиридесет/ часа, а нормалната продължителност за деня - 8 /осем/ часа.

(2) Работното време в „СТС ПРИНТ“ АД се изчислява в работни дни - подневно.

(3) При необходимост, за определени длъжности, РАБОТОДАТЕЛЯТ въвежда със заповед сумирано изчисляване на работното време, съгласно чл.142 от КТ. При сумирано изчисляване на работното време се прилагат правилата, регламентирани в Наредбата за работното време, почивките и отпуските.

(4) Непълно работно време за работниците и служителите в „СТС ПРИНТ“ АД или в негово функционално обособено поделение може да се въвежда, при спазване правилата и условията на чл.138а от Кодекса на труда, след предварителни консултации със СИНДИКАТИТЕ.

#### Член 24

(1) Поради особения характер на работата, РАБОТОДАТЕЛЯТ, след консултации със СИНДИКАТИТЕ, може да установява за някои длъжности ненормиран работен ден съгласно чл.139а от Кодекса на труда.

(2) Работниците и служителите с ненормирано работно време са длъжни при необходимост да изпълняват трудовите си задължения и след изтичане на работното време.

(3) Списъкът с длъжностите, за които е установен ненормиран работен ден се утвърждава със Заповед на РАБОТОДАТЕЛЯ.

#### Член 25

(1) РАБОТОДАТЕЛЯТ утвърждава списък на длъжностите, реда и начина на полагане и отчитане на труда, положен от работниците и служителите при дежурства или разположение съгласно чл.139, ал.5 от КТ.

(2) Списъкът по ал.1 се съгласува със СИНДИКАТИТЕ и на тази база се съставя график за полагане на горепосочения труд – дежурство или разположение.

#### Член 26

(1) РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява по време на работа най-малко две физиологични почивки от по 15 минути всяка, които се включват в работното време.

(2) Почивките по ал.1 се осигуряват при спазване изискванията на Наредба № 15 от 1999 година на МТСП за условията, реда и изискванията за разработване и въвеждане на физиологични режими на труд и почивка по време на работа по препоръка и след съгласуване със службата по трудова медицина.

(3) РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява на работниците и служителите почивка за хранене, която не може да бъде по-малко от 30 минути.

#### Член 27

(1) На основание чл.156а от Кодекса на труда, с този КТД страните определят по-големи размери на платения годишен отпуск за работниците и служителите ползващи се от клаузите на настоящия договор в размер на 22 работни дни.

(2) Страните определят минимален размер на основния платен годишен отпуск, за работници и служители, които се ползват от клаузите на този КТД и са с трайно намалена работоспособност с 50 и над 50 на сто в размер на 28 работни дни.

(3) Работниците и служителите, членове на синдикатите, страна по настоящият КТД, ползват допълнителен отпуск от 1 ден.

**Чл.28** (1) Бащата (осиновителят) има право на отпуск за отглеждане на дете до навършване на 8-годишна възраст в размер два месеца, когато не е ползвал отпуск по чл. 163, ал. 10, чл. 164, ал. 3, чл. 164б, ал. 2 и 5 или чл. 167, ал. 1.

(2) Когато бащата (осиновителят) е ползвал отпуск по чл. 163, ал. 10, чл. 164, ал. 3, чл. 164б, ал. 2 и 5 или чл. 167, ал. 1 за период, по-кратък от два месеца, той има право на отпуск по ал. 1 в размер на разликата между два месеца и ползвания отпуск.

(3) Отпускът по ал. 1 може да се ползва наведнъж или на части.

(4) Бащата (осиновителят), който иска да ползва отпуск по ал. 1, уведомява за това работодателя си най-малко 10 работни дни предварително.

(5) През време на отпуска за отглеждане на дете до навършване на 8-годишна възраст на бащата (осиновителя) се заплаща парично обезщетение при условия и в размери, определени в отделен закон. Времето, през което се ползва отпускът, се признава за трудов стаж.

(6) Редът и начинът за ползване на отпуска се уреждат с наредба на Министерския съвет.

#### Член 29

(1) Работодателят е длъжен да освобождава от работа работник и служител при спазване изискванията на чл.157 от КТ, както следва:

1. при встъпване в брак – 2 работни дни;
2. при кръводаряване – 1 (един) ден за деня на прегледа и кръводаряването и 1 (един) работен ден след него;
3. при смърт на родител, дете, съпруг, брат, сестра и родител на другия съпруг или други роднини по права линия – 2 работни дни.

(2) РАБОТОДАТЕЛЯТ има задължение да освобождава от работа работниците и служителите и във всяка друга от хипотезите, изчерпателно изброени в чл.157 от Кодекса на труда.

(3) РАБОТОДАТЕЛЯТ приема, при ползване на отпуск по чл.157, ал.1, т.1-3 от КТ, на работника или служителя да се изплаща възнаграждение по правилата на чл.177 от КТ.

#### Член 30

(1) Чрез този КТД, страните се договарят, че работнички и служителки, членове на СИНДИКАТИТЕ, страна по този договор или присъединили се към него, имат право на платен отпуск по чл.168 от КТ за всяка календарна година, както следва:

1. за 2 живи деца до 18 години – 2 работни дни;
2. за 3 или повече живи деца до 18 години – 4 работни дни;

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

(3) Ползването на този отпуск може да се отлага по реда на чл.176 от КТ.

### Член 31

(1) Платените годишни отпуски се ползват след разрешение на РАБОТОДАТЕЛЯ наведнъж или на части в рамките на календарната година, въз основа на подадено писмено заявление от работника или служителя.

(2) В началото на всяка календарна година, но в срок не по-късно от 31 януари, РАБОТОДАТЕЛЯТ е длъжен да уведоми писмено работниците и служителите за размера на платения годишен отпуск, който имат право да ползват през календарната година, включително отложен или неизползван от предходни календарни години.

(3) На работници и служители членове на едно семейство, когато и двамата работят в „СТС ПРИНТ“ АД, се осигурява ползването на платен годишен отпуск едновременно, ако те изявят желание за това.

(4) На основание чл.174 от КТ, работници или служители, ненавършили 18-годишна възраст, и майки с деца до 7-годишна възраст ползват отпуска си през лятото, а по тяхно желание и през друго време на годината.

(5) РАБОТОДАТЕЛЯТ приема, че майката (осиновителката), ако заяви това, има право да ползва платен отпуск по чл.155, непосредствено след изтичането на отпуск за отглеждане на дете до две годишна възраст.

## Раздел ПЕТИ БЕЗОПАСНОСТ И ЗДРАВЕ ПРИ РАБОТА

### Член 32

(1) Страните по настоящия КТД се задължават съвместно да си съдействат за осигуряването на здравословни, безопасни и хигиенни условия на труд съобразно Закона за здравословни и безопасни условия на труд и нормативните актове по неговото прилагане, като разходите за това се поемат от РАБОТОДАТЕЛЯ.

(2) РАБОТОДАТЕЛЯТ поканва СИНДИКАТИТЕ за участие в разработването на Правила и Инструкции за безопасна работа, в съответствие с изискванията на нормативните документи.

(3) РАБОТОДАТЕЛЯТ определя със заповед състав на Комитет по условия на труд (КУТ), в който влизат на паритетни начала и представители на работниците и служителите, избрани от Общото събрание на работниците и служителите, респ. Събранието на пълномощниците.

(4) КУТ осигурява условия и контролира изпълнението и спазването на ЗЗБУТ за реда, начина и периодичността за извършване на оценка на риска при работа, редовен, текущ, профилактичен контрол за работещите, както и за минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд на работните места и при ползване на работното оборудване.

(5) Комитетът заседава минимум веднъж на тримесечие, а решенията се приемат с обикновено мнозинство.

(6) СИНДИКАТИТЕ имат право да участват в заседанията на КУТ, за което се поканват своевременно.

(7) Документацията за работата на Комитета се съхранява при секретаря му и се предоставя на заинтересованите при поискване.

#### Член 33

(1) СИНДИКАТИТЕ поемат задължение да оказват активно съдействие на РАБОТОДАТЕЛЯ, за спазване на правилата за здравословни и безопасни условия на труд и го уведомяват незабавно при констатирани нарушения.

(2) СИНДИКАТИТЕ се задължават да провеждат кампании по разясняване и агитация във връзка с необходимостта от провеждането на профилактика и ранна диагностика на рискови заболявания.

(3) СИНДИКАТИТЕ организират или подкрепят провеждането на кампании за безплатни профилактични прегледи. РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява присъствието на членовете на СИНДИКАТИТЕ по време на провежданите профилактични кампании.

(4) РАБОТОДАТЕЛЯТ и СИНДИКАТИТЕ, чрез Комитета по условия на труд, провеждат обучение на работниците и служителите на оказване на първа помощ и действия при бедствия, аварии и злонамерени действия на трети лица.

#### Член 34

РАБОТОДАТЕЛЯТ приема, в рамките на финансовите и организационните си възможности, след консултиране със СИНДИКАТИТЕ, да осигурява средства за:

1. Извършването на необходимите измервания, свързани с безопасността и здравословните условия на работа;
2. Извършването на необходимите ремонти и преустройства за подобряване условията на труд;
3. Техническа обезпеченост на работния процес с надеждна техника и своевременно заменяне на морално и/или физически остарели техника, оборудване и обзавеждане;
4. Медицинско обслужване. Провеждане на задължителни профилактични годишни медицински прегледи;
5. Застраховане на работниците и служителите;
7. Осигуряване на работни места за трудоустроени;
8. Осигуряване на медикаменти и превързочни материали от първа необходимост;

#### Член 35

(1) В съответствие с чл.17 от Наредба № 3 от 19.04.2001 г. на Министъра на труда и социалната политика и Министъра на здравеопазването за минималните изисквания за безопасност и опазване здравето на работещите при използване на лични предпазни средства на работното място, РАБОТОДАТЕЛЯТ, съвместно със СИНДИКАТИТЕ изготвя списък на работещите, които имат право на специално работно облекло и лични предпазни средства.

(2) РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява за своя сметка работно облекло на всички работници и служители в съответствие с Наредба за безплатното работно и униформено облекло. РАБОТОДАТЕЛЯТ и СИНДИКАТИТЕ провеждат консултации и договарят

минималните изисквания към вида, броя и срока на износване на облеклото. Консултациите се протоколират.

#### Член 36

(1) Във връзка с прилагането на Наредба № 11 от 21 декември 2005 г. за определяне на условията и реда за осигуряване на безплатна храна и/или добавки към нея, РАБОТОДАТЕЛЯТ, след консултации със СИНДИКАТИТЕ и Службата по трудова медицина, определя с писмена заповед работниците и служителите, които имат право на безплатна храна и/или добавки към нея, както и на тонизиращи или ободряващи напитки и определя стойността им.

(2) РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява за своя сметка по една ободряваща/тонизираща напитка на всеки работник и служител, полагащ нощен труд.

(3) Изпълнението на предходните алинеи може да се реализира и чрез осигуряване на ваучери за безплатна храна и/или добавки към нея по Наредба № 11 от 21 декември 2005 г. за определяне на условията и реда за осигуряване на безплатна храна и/или добавки към нея.

### Раздел ШЕСТИ СОЦИАЛНО ПОДПОМАГАНЕ

#### Член 37

(1) РАБОТОДАТЕЛЯТ формира със собствени средства фонд СБКО, чрез който осигурява предоставянето на ваучери за храна в размер до 200 (двеста) лева месечно.

(2) Редът и начинът за използване на средствата по ал. 1 се определя с решение на Общото събрание на работниците и служителите, респ. Събранието на пълномощниците.

(1) РАБОТОДАТЕЛЯТ се съгласява, при наличие на финансови възможности, да осигури и изплати на работниците и служителите следните социални добавки:

1. 300.00 (триста) по повод Новогодишните празници;
2. 300.00 (триста) лева в навечерието на Великденските празници;

(2) При постигнати добри икономически и финансови резултати и съответните финансови възможности, РАБОТОДАТЕЛЯТ може да осигурява:

1. еднократно социално подпомагане в размер до 500.00 (петстотин) лева при сключване на граждански брак от страна на работник или служител на дружеството след представяне на копие от удостоверението за сключен брак. Ако и двамата работници / служители работят при РАБОТОДАТЕЛЯ, семейният подарък е един за семейството.

2. еднократно социално подпомагане в размер до 300.00 (триста) лева при раждане или осиновяване на дете от работник или служител на дружеството при представяне съответно на акт за раждане или документ, удостоверяващ осиновяването. Ако и двамата родители работят при РАБОТОДАТЕЛЯ, тази сума се изплаща само на единия от родителите по техен избор;

3. подпомагане на работници и служители с дете - ученик до 18 г., със социално плащане в размер на 50.00 (петдесет) лева за всяко дете, за закупуване на ученически пособия, като средствата се предоставят най-късно една седмица преди началото на учебната година.

**Раздел СЕДМИ**  
**ВЗАИМООТНОШЕНИЯ МЕЖДУ СТРАНИТЕ.**  
**УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ**

**Член 39**

Сътрудничеството между страните се основава на равноправен диалог, преговори, взаимни отстъпки и зачитане интересите на всяка от страните.

**Член 40**

РАБОТОДАТЕЛЯТ признава на СИНДИКАТИТЕ, страна по този договор, правото да представляват работниците и служителите, които са техни членове и правото на колективно трудово договаряне.

**Член 41**

(1) Синдикатите участват в подготовката на всички вътрешноведомствени актове (правилници, инструкции и други), както и в обсъжданията извършвани по повод решаването на важни за заетостта и организацията на труда проблеми.

(2) На основание чл.37 от Кодекса на труда, СИНДИКАТИТЕ имат право да участват в подготовката на проектите на всички правилници, наредби, методики и други вътрешни актове, които се отнасят до трудовите и свързаните с тях отношения.

(3) За осъществяването на правото на СИНДИКАТИТЕ по предходната алинея, РАБОТОДАТЕЛЯТ отправя писмена покана до синдикалното ръководство за всеки конкретен случай на подготовка на вътрешен акт, който касае трудовите правоотношения на работниците и служителите. Поканата се изпраща най-малко 14 дни преди първото съвместно заседание. В нея се посочва какъв е акта, който ще се подготвя, как и кога ще се реализира съвместната работа със СИНДИКАТИТЕ и кой ще участва в подготовката на акта от страна на РАБОТОДАТЕЛЯ. Към поканата се прилага проект на подготвияния акт.

(4) След получаване на поканата по ал.3, СИНДИКАТИТЕ изпращат на РАБОТОДАТЕЛЯ писмен отговор, в който посочват имената на техните представители, които ще участват в подготовката на проекта. Към отговора си, СИНДИКАТИТЕ прилагат становище по предложения от РАБОТОДАТЕЛЯ проект.

(5) Съвместната дейност по подготовка на вътрешните актове се протоколира. Копие от протоколите се предоставя на СИНДИКАТИТЕ.

(6) При поискване, РАБОТОДАТЕЛЯТ предоставя на СИНДИКАТИТЕ, страна по този договор, копия на вътрешно-ведомствени документи, заповеди, инструкции, методики и други, имащи отношение към трудово-правните и осигурителни отношения.

**Член 42**

(1) В изпълнение на чл.46 от КТ, РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява условия на СИНДИКАТИТЕ свободно да осъществяват дейност на територията на дружеството.

(2) В изпълнение на ал.1, РАБОТОДАТЕЛЯТ приема:

1. да не се намесва в работата на СИНДИКАТИТЕ, както и да не създава пречки и ограничения за членуването на работещите в тях;
2. да не пречи на членовете на СИНДИКАТИТЕ да упражняват своите права или да ползват договорените в този договор придобивки;
3. да осигури на СИНДИКАТИТЕ – страна по този договор благоприятни условия за осъществяване на синдикална дейност, включително използването на интернет достъп, ползването при необходимост на офис-техника и консумативи, по установени от РАБОТОДАТЕЛЯ ред и условия;
4. да осигури при поискване събирането на членски внос по ведомост за изплащане на трудовите възнаграждения. За тази цел към Искането си СИНДИКАТИТЕ прилагат списък на членовете си и лични декларации от всеки член, с които се декларира съгласие за удържане на членски внос по ведомост;
5. да осигури възможност и условия за провеждане на синдикални събрания в работно време без преустановяване на работния процес или в извънработно време при своевременно уведомяване от страна на СИНДИКАТИТЕ и при спазване на ред и условия, определени от РАБОТОДАТЕЛЯ.

#### Член 43

(1) На основание чл.159 от КТ, председателят на синдикалната организация има право на отпуск за осъществяване на синдикална дейност в размер на не по-малко от 32 часа в рамките на една календарна година.

(2) Времето на ползуване на отпуска по ал.1 се определя от съответния синдикален дец, за което той своевременно уведомява РАБОТОДАТЕЛЯ. Времето и продължителността на използвания отпуск се отчитат в специална книга при РАБОТОДАТЕЛЯ.

(3) Извън случаите по ал.1, членовете на синдикалните ръководства на СИНДИКАТА, страна по настоящия КТД, които участват в работата на провеждани синдикални конгреси, конференции, съвещания, заседания, обучения и общонационални синдикални акции, се считат в платен служебен отпуск, по реда на чл.161 от КТ, за времето на провеждане на съответното мероприятие, но за не повече от 3 (три) работни дни годишно. Този отпуск се разрешава след представяне на съответен документ удостоверяващ участието на работника или служителя в съответното мероприятие.

#### Член 44

(1) Страните по този договор се задължават да поддържат постоянна връзка и координация за ефективно осъществяване и прилагане на договореностите от взаимен интерес, както и да отговарят на конкретни запитвания или писмени предложения, касаещи трудови и осигурителни отношения по инициатива от една от страните в социалното партньорство.

(2) Взаимоотношенията между страните при социалното партньорство ще се основават на взаимно доверие, откровеност, принципност, професионална етика и в отсъствие на конфронтация.

(3) Всички проблемни и текущи въпроси, засягащи предмета на колективното трудово договаряне ще се решават чрез писмено искане на една от страните, като социалните партньори са задължени да започнат обсъждане и преговори в срок не по-дълъг от 14 дни.

### ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1. (1) При възникнали основания за изменение и допълнение на КТД, всяка от страните има право на инициатива за провеждане на преговори и сключване на Анекс, който се счита за неразделна част от Договора.

(2) Настоящият КТД може да бъде изменян или допълван по всяко време след двустранно постигнато писмено съгласие.

§ 2. Страните се задължават да изпълняват добросъвестно и да тълкуват точно клаузите на КТД.

§ 3. Спазването на клаузите по този Колективен трудов договор е задължително при сключването на индивидуални трудови договори и допълнителни споразумения към тях за членовете на СИНДИКАТИТЕ – страна по КТД.

§ 4. При неизпълнение на клаузите на този КТД, искове пред съда могат да предявяват страните по него, както и всеки работник или служител, спрямо когото той се прилага.

§ 5. Настоящият КТД се сключи в три еднообразни екземпляра - по един екземпляр за РАБОТОДАТЕЛЯ, СИНДИКАТИТЕ и Дирекция „Инспекция по труда“ - Габрово.

ЗА РАБОТОДАТЕЛ:  
СТС „ПРИНТ“ АД

.....  
/Росимир Матеев/



ЗА СИНДИКАТИ:  
СС КТ „ПОДКРЕПА“

.....  
/Т. Терзиев/

.....  
/В. Григорова/

.....  
/Ив. Иванов/

.....  
/Д. Йорданова/



## ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1. (1) При възникнали основания за изменение и допълнение на КТД, всяка от страните има право на инициатива за провеждане на преговори и сключване на Анекс, който се счита за неразделна част от Договора.

(2) Настоящият КТД може да бъде изменян или допълван по всяко време след двустранно постигнато писмено съгласие.

§ 2. Страните се задължават да изпълняват добросъвестно и да тълкуват точно клаузите на КТД.

§ 3. Спазването на клаузите по този Колективен трудов договор е задължително при сключването на индивидуални трудови договори и допълнителни споразумения към тях за членовете на СИНДИКАТИТЕ – страна по КТД.

§ 4. При неизпълнение на клаузите на този КТД, искове пред съда могат да предявяват страните по него, както и всеки работник или служител, спрямо когото той се прилага.

§ 5. Настоящият КТД се сключи в три еднообразни екземпляра - по един екземпляр за РАБОТОДАТЕЛЯ, СИНДИКАТИТЕ и Дирекция „Инспекция по труда“ - Габрово.

ЗА РАБОТОДАТЕЛ:  
СТС „ПРИНТ“ АД



ЗА СИНДИКАТИ:  
СС КТ „ПОДКРЕПА“

.....  
/Г. Терзиев/

.....  
/В. Григорова/

.....  
/Ив. Иванов/

.....  
/Д. Йорданова/



### ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1. (1) При възникнали основания за изменение и допълнение на КТД, всяка от страните има право на инициатива за провеждане на преговори и сключване на Анекс, който се счита за неразделна част от Договора.

(2) Настоящият КТД може да бъде изменян или допълван по всяко време след двустранно постигнато писмено съгласие.

§ 2. Страните се задължават да изпълняват добросъвестно и да тълкуват точно клаузите на КТД.

§ 3. Спазването на клаузите по този Колективен трудов договор е задължително при сключването на индивидуални трудови договори и допълнителни споразумения към тях за членовете на СИНДИКАТИТЕ – страна по КТД.

§ 4. При неизпълнение на клаузите на този КТД, икове пред съда могат да предявяват страните по него, както и всеки работник или служител, спрямо когото той се прилага.

§ 5. Настоящият КТД се сключи в три еднообразни екземпляра - по един екземпляр за РАБОТОДАТЕЛЯ, СИНДИКАТИТЕ и Дирекция „Инспекция по труда“ - Габрово.

ЗА РАБОТОДАТЕЛ:  
СТС „ПРИНТ“ АД



.....  
/Росмир Матеев/

ЗА СИНДИКАТИ:  
СС КТ „ПОДКРЕПА“

.....  
/Т. Герзиев/

.....  
/В. Григорова/

.....  
/Ив. Иванов/



.....  
/Йорданова/