

СЪЮЗ НА „ВИК” ОПЕРАТОРИТЕ В РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ
НАЦИОНАЛЕН БРАНШОВ СИНДИКАТ “ВОДОСНАБДИТЕЛ”- КНСБ
ФЕДЕРАЦИЯ „СТРОИТЕЛСТВО, ИНДУСТРИЯ И ВОДОСНАБДЯВАНЕ”
„ПОДКРЕПА”

БРАНШОВ КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР
(БКТД)

Днес, 02 май 2018 година, в град София, на основание чл. 51б от Кодекса на труда и в съответствие с принципа за доброволно провеждане на преговори между страните съгласно чл. 4 от Конвенция № 98 на МОТ, ратифицирана от Република България (Д.В. бр. 35 от 02.05.1997г.) и чл. 6 от Европейската социална харта (Д.В. бр.43 от 04.05.2000г.), се сключи настоящият Браншов колективен трудов договор за търговците по Търговския закон, в дейностите по КИД за 2008г. Е36 – „Събиране, пречистване и доставяне на води“ и Е37 – „Събиране, отвеждане и пречистване на отпадъчни води“, наричани по-долу „БРАНШ“ между ръководствата на:

- Съюз на „Вик” операторите в Република България, представляван от инж. Ганчо Тенев – Председател на Управителния съвет, наричан по-долу „РАБОТОДАТЕЛИ”, от една страна, и

- Национален браншов синдикат „Водоснабдител” - КНСБ, представляван от Председателя г-жа Треперушка Младенова,

- Федерация „Строителство, индустрия и водоснабдяване” - „Подкрепа”, представлявана от Председателя инж. Йоанис Партениотис, наричани по-долу „СИНДИКАТИ”, от друга страна.

Настоящият Браншов колективен трудов договор (БКТД) е юридически акт, който фиксира рамките на взаимоотношенията между страните и гарантира съблюдаването на социално-икономическите права и интереси на членовете на организациите, страни по него.

Чл.1.(1). Работодателите признават правото на синдикатите да представляват и защитават интересите на своите членове в предприятията от бранша.

(2). Синдикатите признават правото на работодателите да представляват и защитават интересите на собствениците на предприятията от бранша.

Чл.2. Страните признават легитимността и правото на своите членове да сключват колективни трудови договори (КТД) в предприятията, като представителни организации в бранша.

I. ПРЕДМЕТ НА БКТД

Чл.3.(1). Браншовият колективен трудов договор урежда въпросите на трудовите отношения, доходите, трудовата заетост, социалното обслужване, работното време, осигурителните отношения, социалното партньорство и условията на труд за работещите в бранша, членове на един от синдикатите страна по този БКТД.

(2). Договореностите по предходната алинея са минимални и задължителни за предприятията от бранша, където има организирани представители на страните, независимо от формата на собственост.

(3). БКТД представлява основа за сключване на КТД между организирани представители на работодателите и синдикатите, страни по него.

Чл.4.(1). С БКТД се цели страните взаимно да си съдействат за създаване на ефективна производствено-стопанска дейност в предприятията и за подобряване условията и заплащането на труда.

(2). Сключването на този БКТД има за цел хармонизиране и развитие на трудовите отношения в бранша, в съответствие с Европейските принципи за диалог и сътрудничество.

II. ОБХВАТ, ДЕЙСТВИЯ И СРОЧНОСТ НА БКТД

Чл.5. Браншовият колективен трудов договор е валиден и се прилага за предприятията от бранша.

Чл.6.(1). Действието на БКТД се простира върху:

- работодателите от бранша;

- синдикалните организации и секции в предприятията – редовни членове на Национален браншов синдикат „Водоснабдител“- КНСБ или Федерация „Строителство, индустрия и водоснабдяване” – „Подкрепа”.

(2). В предприятията от бранша, където няма сключени КТД, се прилага настоящия БКТД.

Чл.7. Действието на този БКТД, както и на КТД на ниво предприятие продължава и след промяната на субектите, изпълняващи функциите на работодатели, съгласно чл. 55 от КТ.

Чл.8. Разпоредби и договорености, включени в КТД на предприятието, които са по-неблагоприятни за работниците и служителите в тях от посочените в настоящия БКТД, са недействителни.

Чл.9.(1). БКТД влиза в сила от датата на подписването 02 май 2018 г. и важи за срок от 2 (две) години.

(2). Страните приемат да започнат преговори за сключване на нов БКТД най-малко 3 (три) месеца преди изтичане на действащия договор и се задължават да подпишат нов до изтичане на този срок. В случай на неподписване на такъв, настоящият БКТД се преподписва за нов срок, но не по-дълъг от 3 (три) месеца.

(3). Този БКТД подлежи на преразглеждане в съответствие с промените в законодателството.

III. ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

ОСНОВНИ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл.10.(1). Работодателите и синдикатите, страни по този БКТД се споразумяха, че минималното основно трудово възнаграждение в предприятията от бранша (МОТВ₆) се определя на база минималната работна заплата за страната, съгласно формулата $МОТВ_6 = МРЗ \times K_6$, в две групи:

- предприятия от бранша без утвърдени бизнес планове 2017-2021 г.;
- предприятия от бранша с утвърдени бизнес планове 2017-2021 г.

(2). За предприятия от бранша без утвърдени бизнес планове 2017-2021 г. МОТВ₆ се определя на база минималната работна заплата за страната (МРЗ) завишена с коефициент $K_6 = 1.00$.

(3). За предприятия от бранша с утвърдени бизнес планове 2017-2021 г. МОТВ₆ се определя на база минималната работна заплата за страната (МРЗ) завишена с коефициент $K_6 = 1.03$.

(4). Предприятията от бранша, за които бъдат утвърдени бизнес плановете 2017-2021 г. след подписването на настоящия БКТД, Работодателите се задължават да приложат МОТВ₆ съгласно предходната алинея до 3 (три) месеца след влизане в сила на бизнес плана.

(5). Размерите на Минималните основни трудови възнаграждения за отделните категории персонал и за двете групи са определени в Приложение №1 към настоящия договор.

Чл.11. В КТД на предприятията могат да се договарят по-високи стойности на минималното основно трудово възнаграждение, различни от посочените в чл.10, ал. 5 на този БКТД.

Чл.12. Работодателите са длъжни да осигурят работа и всички други условия по КТ за заработване на трудовото възнаграждение по индивидуален трудов договор, както и неговото изплащане.

Чл.13. Договореното индивидуално трудово възнаграждение е гарантирано при добросъвестно изпълнение на трудовите задължения от страна на работника или служителя, съгласно приетата форма на отчетност на труда в предприятието.

Чл.14. При виновно неизпълнение от работника или служителя на зададения обем на работа, трудовото му възнаграждение може да се намалява съгласно Кодекса на труда.

Чл.15.(1). Трудовото възнаграждение се изплаща не по-малко от два пъти месечно – аванс до 15-то число на текущия месец и остатък от трудовото възнаграждение от предишния месец до края на текущия месец, освен ако в КТД на дружеството не е договорено друго.

(2). При добросъвестно изпълнение на трудовите задължения на работника или служителя ежемесечно се гарантира изплащането на трудово възнаграждение в размер на 60 на сто от brutното му трудово възнаграждение, но не по-малко от минималното основно трудово възнаграждение за бранша.

(3). Разликата до пълния размер на трудовото възнаграждение остава изискуема и се изплаща допълнително заедно със законната лихва, равна на основния лихвен процент на БНБ за съответния период.

(4). При закъснение повече от 2 (два) месеца, се пристъпва към преговори между страните по КТД в предприятието, за срока и начина на изплащането. В тези случаи работодателите осигуряват на синдикалните организации и секции в предприятието, членове на един от синдикатите страна по този БКТД, информация за дължимите суми за всеки работник или служител, както и за невнесените осигурителни и здравни вноски.

Чл.16. Работодателите организират с участието на ръководствата на синдикалните организации и секции в предприятията, членове на един от синдикатите страна по този БКТД, изработването на съответна нормативна база за разход на труд, като избират и прилагат по своя преценка средствата и методите на нормиране и съчетават своите интереси с тези на работниците и служителите. Нормативната база, Правилникът за вътрешния трудов ред и Вътрешните правила за работната заплата в предприятието се изготвят и утвърждават от работодателя, и са неразделна част от КТД в предприятието.

Чл.17. Начинът на формиране на работната заплата в предприятията се регламентира с Вътрешните правила за работната заплата (ВПРЗ). Същите се разработват, съгласно чл.37 от КТ и Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, с участието на синдикалните организации и секции, членове на един от синдикатите страна по този БКТД, и не могат да противоречат на постигнатите договорености с БКТД и КТД на предприятието.

ДОПЪЛНИТЕЛНИ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл.18. За всеки отработен нощен час или част от него работодателите заплащат допълнително трудово възнаграждение на работника или служителя в размер не по-малък от **0,50** лв./ на час.

Чл.19. За времето, през което работникът или служителят е на разположение на предприятието, извън неговата територия работодателят му заплаща допълнително трудово възнаграждение за всеки час или част от него в размер не по-малък от 0,25 лв./ на час, а в националните празници – не по-малък от 0.50 лв./ на час.

Чл.20. При работа през официални празнични дни, които са в графика на работното време, работодателите заплащат допълнително трудово възнаграждение на работника или служителя в размер не по-малък от удвоения размер от определеното с трудовия договор часово заплащане.

Чл.21.(1). За придобит трудов стаж и професионален опит, на работниците и служителите, членове на един от синдикатите страна по този БКТД се заплаща допълнително месечно възнаграждение в процент върху основната работна заплата определена с индивидуален трудов договор.

(2). Минималният размер на допълнителното месечно трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит е по 1.0 % (един процент) за всяка година трудов стаж и професионален опит.

(3). Размерът на допълнителното месечно трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит се изменя за период от 1 (една) година.

(4). За новопостъпили по трудово правоотношение работници и служители без трудов стаж и професионален опит, правото на получаване на допълнително трудово възнаграждение съгласно предходната алинея възниква при начален трудов стаж от 1 (една) година.

(5). За новопостъпили по трудово правоотношение работници и служители, които са придобили трудов стаж и професионален опит в други предприятия от бранша, новият работодател зачита целия размер на този трудов стаж и професионален опит, независимо от заеманата в тези предприятия работа, длъжност или професия.

(6). За новопостъпили по трудово правоотношение работници и служители, които са придобили трудов стаж и професионален опит в предприятия извън бранша, новият работодател отчита и признава целият размер на трудовия стаж и професионален опит придобит до дата 01.07.2007 година независимо от длъжността, работата или професията, която са изпълнявали до тогава.

(7). За новопостъпили по трудово правоотношение работници или служители, които са придобили трудов стаж и професионален опит в предприятия извън бранша след 01.07.2007 година, новият работодател отчита и признава целият размер на трудовия стаж и професионален опит придобит на същата работа, длъжност или професия.

(8). За новопостъпили работници и служители, които са придобили трудов стаж и професионален опит в предприятия извън бранша след 01.07.2007 година, новият работодател отчита целия размер на трудовия стаж и професионален опит при условия за зачитане на сходния характер на длъжността:

- образование;
- квалификация;
- придобити знания и умения;
- длъжностна характеристика.

(9). На ниво предприятие работодателите съвместно с ръководствата на синдикалните организации и секции, членове на един от синдикатите страна по този БКТД, определят с Вътрешните правила за работната заплата (ВПРЗ) система за оценка на условията по ал. 8.

Чл.22. Безплатната храна и/или добавките към нея за работниците и служителите, които работят в производства със специфичен характер и организация на труд съгласно чл. 285 от КТ са за сметка на работодателите.

Чл.23.(1). На основа оценката на риска, работодателите след споразумение със синдикалните организации и секции, членове на един от синдикатите страна по този БКТД и комитетите по условия на труд и след писмено съгласуване със службата по трудова медицина с писмена заповед определят работниците и служителите, които имат право на безплатна храна и/или добавки към нея.

(2). Стойността на безплатната храна и/или добавките към нея са в размер не по-малък от 2,75 лв. (два лева и седемдесет и пет стотинки) за всеки отработен ден.

(3). Стойността на тонизиращите и ободряващи напитки е в размер не по-малък от 1,50 лв. (един лев и петдесет стотинки) на смяна.

(4). Безплатната храна и/или добавките към нея се получават от работниците и служителите само за дните, когато работят при условията, даващи им право на това.

Чл.24. В КТД на предприятията може да се предвиди и допълнително материално стимулиране на персонала освен в пари и в натура, съгласно действащите нормативни актове.

Чл.25. Работодателите могат да подсигурият допълнително възнаграждение при ползване на половината или повече от половината платен годишен отпуск за текущата календарна година от работник или служител, член на един от синдикатите страна по този БКТД. Конкретните условия се договарят в КТД на предприятието.

Чл.26. При наличие на средства, работодателите съгласувано със синдикалните организации и секции, членове на един от синдикатите страна по този БКТД, осигуряват извънредно възнаграждение за работещите в предприятието в рамките на календарната година.

IV. ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

Чл.27. Работникът или служителят, член на един от синдикатите, страна по този БКТД, уволнен при условията на чл. 328, ал. 1, т.т. 2, 3 и 4 от КТ получава в съответствие с чл. 222, ал. 1 от КТ, обезщетение както следва:

- за лица с трудов стаж до 5 години - последното брутно трудово възнаграждение за срок от един месец;
- за лицата с трудов стаж над 5 години - последното брутно трудово възнаграждение за срок от месец и половина.

Конкретният размер се договаря с КТД в предприятието.

Чл.28.(1). Работник или служител, член на един от синдикатите, страна по този БКТД, който при условията на чл.123 и/или чл.123а от КТ е преминал на работа при нов работодател, не може да бъде третиран по-неблагоприятно спрямо останалите работници и служители на същия работодател.

(2). На работниците и служители, които през последните 10 (десет) години са преминали на работа от един работодател към друг такъв от бранша, размерът на обезщетението по чл.222, ал.3 от КТ ще се определя като за работили при един и същ работодател.

Чл.29.(1). При прекратяване на трудовия договор на работници и служители, членове на един от синдикатите, страна по този БКТД, на основание чл.331 от КТ, работодателят дължи обезщетение в размер на не по-малко от петкратния размер на последното получено месечно брутно трудово възнаграждение.

(2). Обезщетението по предходната алинея се изчислява въз основа на brutното трудово възнаграждение на работника или служителя, получено за последния пълен отработен месец.

(3). В КТД на предприятията могат да се договарят и по-високи обезщетения от тези по ал.1.

Чл.30. Работодателите дължат обезщетение до размера на brutното трудово възнаграждение на работниците и служителите, които не изпълняват задълженията си поради нарушение на правилата за безопасна работа не по тяхна вина, за времето до отстраняване на причините.

Чл.31. Работодателите дължат обезщетение до размера на договореното по индивидуалния трудов договор при промяна на мястото или характера на работа за определено време, съгласно чл.120 от КТ в случаите на намаляване на възнаграждението.

Чл.32. Когато работникът или служителят е взел участие в спасителни работи при природни или обществени бедствия, финансирани от фонд „Стихийни бедствия”, той получава за това време brutното си трудово възнаграждение, в съответствие с чл. 218, ал.2 от КТ със 50 % (петдесет процента) увеличение.

Чл.33. Когато работник или служител, трудоустроен за определен срок, получава на новата длъжност по-ниско трудово възнаграждение в сравнение с възнаграждението, което е получавал на предишната си длъжност, той получава ежемесечно обезщетение, равно на тази разлика, след изтичане на срока за обезщетение съгласно чл. 7 от Наредбата за трудоустрояване, но за не повече от 2 /два/ месеца.

Чл.34. Работодателите могат да предложат на работника или служителя и други обезщетения свързани със служебните командировки, промени на местоработата и приемането на друга допълнителна работа, по-високи от предвидените със закон, ако това е договорено в КТД в предприятието.

Чл.35. При прекратяване на трудовия договор поради болест /чл.325, т.9 и чл.327, т.1 от КТ/ работникът или служителят има право на обезщетение от работодателя в размер на brutното му трудово възнаграждение, за срок от 2 (два) месеца увеличено, със 100 % (сто процента), когато има най-малко 5 /пет/ години трудов стаж и през последните 5 /пет/ години не е получавал обезщетение на същото основание, съгласно чл. 222 ал.2 от КТ.

Чл.36.(1). Жените, членове на един от синдикатите страна по този БКТД, ползващи допълнителен платен годишен отпуск за отглеждане на дете до 2-годишна възраст, съгласно чл.164, ал.1 от КТ, имат право на парично обезщетение след изтичане на срока, определен в чл.163, ал.1 от КТ и чл.50, ал.1 от КСО в размер на минималното основно трудово възнаграждение за бранша.

(2). Разликата между определеното парично обезщетение в предишната алинея и размера на паричното обезщетение, съгласно чл.164, ал.4 от КТ и чл.53, ал.1 от КСО е за сметка на работодателя.

Чл.37.(1). Работодателите подsigуряват еднократно финансови средства на семейството на всеки починал работник или служител в размер на не по-малко от едно минимално основно трудово възнаграждение за бранша.

(2). Работодателите подsigуряват еднократно финансови средства на децата, до 18-годишна възраст, на всеки починал работник или служител в размер на не по-малко от последното брутно трудово възнаграждение на починалия родител.

(3). Конкретните размери по ал. 1 и 2 се договарят в КТД на предприятието.

V. РАБОТНО ВРЕМЕ И ПОЧИВКИ

Чл.38.(1). Началото и краят, и разпределението на работното време, графици за работа на смените и почивките, условията и реда за полагане на нощен и извънреден труд, както и отчитането и изчисляването на работното време се урежда с Правилника за вътрешния трудов ред, изготвен съвместно след предварителни консултации със синдикалните организации и секции в предприятията, членове на един от синдикатите страна по този БКТД, който се огласява пред работниците и служителите.

(2). Работодателите след консултации със синдикалните организации и секции в предприятието, членове на един от синдикатите страна по този БКТД, задължително установяват с Правилника за вътрешния трудов ред:

- Работното време по длъжности;

- Списък на длъжностите, реда и начина на отчитане на труда по категориите персонал, които предвид характера на работа ще работят на ненормиран работен ден;

- Списък на длъжностите, реда и начина на отчитане на труда по категориите персонал, за които предвид характера на работа е установено сумирано изчисляване на работното време;

- Списък на длъжностите, реда и начина на отчитане на труда по категориите персонал, които предвид характера на работа се налага да дежурят или да бъдат на разположение през определено време на денонощието.

- Списък на професиите и длъжностите по производства и дейности, за които е установено намалено, непълно или удължено работно време, както и дейностите с временен и сезонен характер;

- Броят и начина на редуване на работните смени;

- Документите, които имат поверителен характер за дружеството, както и реда и начина за тяхното ползване от работниците и служителите, ако имат право на това.

Чл.39.(1). При намаляване обема на работа, работодателите могат да установяват непълно работно време в предприятието или отделни негови звена, при спазване на разпоредбите на чл. 138а от КТ, само след предварително съгласуване с ръководството на синдикалните организации и секции членове на един от синдикатите страна по този БКТД, поискано не по-късно от 10 (десет) работни дни, преди датата на установяването на непълното работно време.

(2). При отправено искане съгласно предходната алинея, работодателите писмено посочват конкретните причини, налагащи намаляването на работното време в предприятието или отделни негови звена.

(3). Въвеждането на непълно работно време по чл. 138а, ал. 1 КТ се извършва с писмена заповед на работодателите за всеки отделен случай не по-

късно от 5 (пет) работни дни преди датата на преминаването към непълно работно време. В заповедта изрично се посочват продължителността на непълното работно време, срокът и работните места, за които то се въвежда.

Чл.40. Работодателите свеждат до знанието на работниците и служителите изготвената от тях писмена заповед за въвеждане на непълното или удълженото работно време чрез съобщение, поставено на видно място в работните помещения, или срещу подпис на работника или служителя.

Чл.41.(1). При явяване на работник или служител на работа, в състояние, което не му позволява да изпълнява служебните си задължения - след употреба на алкохол и/или опиати, установено от двама свидетели, същият не се допуска на работа. Това време се счита за неявяване на работа.

(2). Работник или служител, за който е констатирано неспазване на правилата за здравословни и безопасни условия на труд, и неизползване на предоставеното му от работодателя специалното работно облекло и личните предпазни средства, се отстранява от работното място до изпълнение на изискванията. През времето докато трае отстраняването, работникът или служителят не получава трудово възнаграждение.

VI. ИЗВЪНРЕДЕН ТРУД

Чл.42.(1). Извънредният труд, положен от работник или служител съгласно закона, се оформя от работодателя за всеки отделен случай.

(2). Синдикалните организации и секции в предприятието, членове на един от синдикатите, страна по този БКТД, имат право на информация по отчетността и причините за полагане на извънреден труд.

Чл.43.(1). Положеният извънреден труд се заплаща с увеличение, договорено с КТД на предприятието, но не по-малко от:

- 50 % (петдесет процента) за работа през работни дни;
- 75 % (осемдесет и пет процента) за работа през почивни дни;
- 100 % (сто процента) за работа през официални празници;

(2). В КТД на предприятията могат да се договорят и по-високи заплащания за извънреден труд от тези по предходната алинея.

(3). Базата за изчисление на положения извънреден труд е основното трудово възнаграждение и допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер по индивидуалните трудови договори на работниците и служителите.

VII. ОТПУСКИ

ВИДОВЕ ОТПУСКИ

ОСНОВЕН ПЛАТЕН ГОДИШЕН ОТПУСК

Чл.44.(1). Размерът на основния платен годишен отпуск на работниците и служителите, членове на един от синдикатите, страна по този БКТД, е не по-малко от 22 (двадесет и два) работни дни.

(2). С КТД в предприятията могат да се договарят и по-високи размери на основния платен годишен отпуск.

ДОПЪЛНИТЕЛЕН ПЛАТЕН ГОДИШЕН ОТПУСК

Чл.45.(1). Работодателите и синдикатите, страни по този БКТД, се споразумява размера на допълнителния платен годишен отпуск при условията на чл.156, т. 1 и 2 от КТ да бъде както следва:

1. За работа при специфични условия и рискове за живота и здравето, които не могат да бъдат отстранени, ограничени или намалени, независимо от предприетите мерки, се определя допълнителен годишен отпуск в размер на не по-малко от 6 (шест) работни дни. Конкретният размер на този отпуск се договаря с КТД на предприятието.

2. За работа при условията на ненормирано работно време се определя допълнителен платен годишен отпуск в размер на не по-малко от 6 (шест) работни дни.

(2). Списъкът на длъжностите по ал.1 се прилага към КТД на предприятието.

Чл.46.(1). За семейните жени-майки и несемейните жени-майки, с присъдени родителски права, членове на един от синдикатите, страна по този БКТД, се полага допълнителен платен отпуск, извън определения с чл. 168 от КТ, както следва:

1. На майки с до две деца под 18 години - 2 (два) дни;

2. На майки с три и повече деца - 4 (четири) дни;

(2). Със същите права се ползва и баща-вдовец и несемеен баща с присъдени родителски права.

(3). Отпуските по предходната алинея се ползват включително и за календарната година, в която някое или всички деца навършват 18 годишна възраст.

(4). Ползването на отпуските по този член може да се отлага по реда на чл.176 от КТ.

Чл.47.(1). Работодателите осигуряват на майка-вдовица или несемейна майка, с присъдени родителски права, както и на баща-вдовец или несемеен баща, с присъдени родителски права, които се грижат за деца до 10 (десет) години, 1 (един) ден платен отпуск за всеки месец, без натрупване.

Чл.48. Работодателите осигуряват на родител или осиновител, който се грижи за дете със специални образователни потребности и/или с хронични заболявания, установени с документи, включени в чл.6а, ал.4, т.3 от Правилника за прилагане на Закона за народната просвета, по 1 (един) ден всеки месец платен отпуск, без натрупване или намалено работно време – 7 (седем) часов работен ден без намаляване на трудовото възнаграждение и/или други трудови права на работника или служителя.

Чл.49. Работодателите съвместно със синдикалните организации и секции в предприятието, членове на един от синдикатите, страна по този БКТД, изготвят списък на длъжностите и професиите, които имат право на допълнителен платен годишен отпуск по размери, договорени със съответните КТД в предприятията.

Чл.50. При представяне на оправдателен документ работниците и служителите имат право на допълнителен платен отпуск в следните случаи и размери:

1. при встъпване в брак - 3 (три) дни;
2. при раждане на дете - 1 (един) ден;
3. при смърт на родител, дете, съпруг, брат, сестра и родител на другия съпруг или други роднини по права линия - 3 (три) дни.

Чл.51. За нещатните ръководствата по смисъла на §1, т.6 от Допълнителните разпоредби на КТ на синдикалните организации и секции в предприятията, членове на един от синдикатите, страна по този БКТД, работодателите осигуряват платен отпуск не по-малко от 52 (петдесет и два) часа годишно за синдикална дейност в предприятието, но не повече от 4 (четири) часа на ден, след съгласуване с работодателя. Този отпуск не се отнася за случаите по чл.89, ал.1, 2 и 3 от настоящия БКТД и не може да се ползва за минали години.

Чл.52.(1). Работник или служител, член на един от синдикатите страна по този БКТД, който учи в средно или висше училище без откъсване от производството със съгласието на работодателите има право на допълнителен платен отпуск в размер на 25 (двадесет и пет) работни дни за всяка учебна година.

(2). Когато със съгласието на работодателите работник и служител, член на един от синдикатите, страна по този БКТД, който кандидатства, за да продължи образованието си в специализирано средно или висше училище, приемането в което става с изпит, има право на допълнителен платен отпуск в размер на:

- при кандидатстване в средно училище – 6 (шест) работни дни;
- при кандидатстване във висше училище – 12 (дванадесет) работни дни.

ПОЛЗВАНЕ НА ПЛАТЕНИЯ ОТПУСК

Чл.53.(1). Платения годишен отпуск може да се ползва наведнъж или на части, като не по-малко от половината от платения годишен отпуск следва да се ползва наведнъж.

(2). По желание на работник или служител, член на един от синдикатите страна по този БКТД, родител на дете или деца, които ще бъдат в първи клас работодателите осигурят наведнъж или на повече от две части ползването на платения годишен отпуск.

(3). При бедствия, тежки производствени аварии и при неотложни технологични причини, работодателите могат да прекратят ползването на разрешения платен годишен отпуск, като осигурят възможност за ползване на остатъка от отпуска във време определено от работника или служителя.

VIII. БЕЗОПАСНИ И ЗДРАВΟΣЛОВНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД

Чл.54.(1). Работодателите осигуряват безопасни и здравословни условия на труд (ЗБУТ) на всички работни места, така че опасностите за живота и здравето на работниците и служителите да бъдат отстранени, ограничени или намалени.

(2). Работодателите осигуряват здравословни и безопасни условия на труд (ЗБУТ) на работещите, като прилагат всички необходими мерки, включително:

а/ превенция на професионалните рискове;

б/ предоставяне на информация и обучение;

в/ осигуряване на необходимата организация и средства.

(3). Работодателите въвеждат нови, реконструирани или модернизирани обекти след доказано съответствие с изискванията за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд.

(4). Работодателите са длъжни да се консултират със синдикалните организации и секции в предприятията, членове на един от синдикатите, страна по този БКТД, като създават възможност те да участват при:

а/ обсъждане и приемане на всички мерки, които се отнасят до здравето и безопасността на работещите;

б/ определяне на работещите, които извършват дейности по осигуряване на първа помощ, борба с пожари и евакуация на работещите;

в/ планиране и организация на обучения, касаещи здравето и безопасността.

(5). Когато на обекти на територията на дружеството работят и други организации, работодателите са длъжни да подпишат съвместна договореност за осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд на работещите.

Чл.55. Работодателите застраховат за своя сметка работниците и служителите за риск “Трудова злополука”, както и друг вид застраховка, като застраховка “Живот” и “Здравна застраховка”, в размер определен в КТД на предприятието.

Чл.56.(1). Работодателите осигуряват на синдикалните организации и секции, членове на един от синдикатите страна по този БКТД, достъп до информацията относно условията на труд, анализите на трудовият травматизъм и професионалната заболяемост, констатациите и предписанията на контролните органи.

(2). Работодателите предоставят на работещите необходимата информация за рисковете за здравето и безопасността им на работното място. Информацията трябва да е лесно разбираема и да включва всички мерки, които ще бъдат предприети за подобряване на работното място при експлоатацията на работното оборудване.

Чл.57.(1). На основание на КТ, ЗЗБУТ и произтичащите от тях наредби за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при експлоатация и поддържане на водоснабдителни и канализационни системи работодателите и синдикатите, страни по този БКТД, се споразумяха съвместно да разработят кодекси за добра практика и ръководства за конкретизиране и допълване изискванията за осигуряване на ЗБУТ.

(2). С оглед изпълнението на ангажиментите по ал.1 работодателите и синдикатите, страни по този БКТД, се ангажират да създадат на паритетен принцип работна група, която да разработи правилник и график за своята дейност.

Чл.58.(1). Работодателите разработват и утвърждават разбираемо написани за работещите правила/инструкции за осигуряване на

здравословни и безопасни условия на труд, които предоставя на работещите и/или ги поставя на достъпни места, в близост до местата на извършване на трудовата дейност.

(2). Правилата се използват при провеждане на обучението и инструктажа на работещите

Чл.59.(1). Работодателите назначават или възлагат на съответното длъжностно лице да отговаря за проблемите и осигуряването на здравословните и безопасни условия на труд. Съвместно със синдикатите организират дейността в предприятията на КУТ.

(2). При изпълнението на основните функции длъжностното лице за безопасност и здраве при работа съвместно със синдикатите организира и участва при провеждането на проучвания за мнението на работниците и служителите относно условията на труд и предприеманите мерки за опазване на тяхното здраве;

Чл.60.(1). Всички работници и служители подлежат на задължителни предварителни и периодични медицински прегледи. Предварителните медицински прегледи се заплащат от лицата, които кандидатстват за работа, а периодичните медицински прегледи са за сметка на работодателя. В прегледите се включват и изследванията на работещите, които задължително трябва да притежават здравни книжки.

(2). Въз основа на оценката на риска и конкретните условия на труд Службата по трудова медицина предлага:

- **Честотата на провеждане на периодичните медицински прегледи и изследвания.**
- **Вида на медицинските специалисти, извършващи прегледите и необходимите изследвания;**

Чл.61. Въз основа на медицинските прегледи работодателите периодично възлагат на здравни органи изготвянето на анализи за здравословното състояние на работещите в зависимост от рисковите или специфични условия на работните места.

Чл.62.(1). В случаите на промяна на службата по трудова медицина, работодателите упряжняват контрол относно своевременното предаване на здравните досиета на работниците и служителите на новата служба по трудова медицина, с която е сключен договор за обслужване на предприятието.

(2). Здравните досиета се представят в обем съгласно изискванията на Наредба № 3 от 25 януари 2008 г. за условията и реда за осъществяване на дейността на службите по трудова медицина.

Чл.63. Работодателите задължително установяват, разследват и регистрират всяка трудова злополука и известно им професионално заболяване и предприемат мерки за предотвратяване и намаляване на същите.

Чл.64. При възникване на проблеми от здравен характер от съществуващата техника или след въвеждане в експлоатация на нова технология с нови машини и съоръжения работодателите възлагат специализирано медицинско изследване за вредното влияние на факторите на работната среда върху здравето на работещите. Информация за резултатите от медицинските изследвания се предоставя на комитета по условия на труд в предприятието.

Чл.65. Работодателите изготвят и внасят за обсъждане в комитета по условия на труд в предприятието програма за осигуряване на защита на длъжностните лица, съхраняващи или превозващи парични средства.

Чл.66.(1). Работодателите предоставят анализите, съгласно чл.61 в срок от 30 (тридесет) дни на синдикалните организации и секции в предприятието, членове на един от синдикатите страна по този БКТД и съвместно с тях изготвят програма за подобряване на условията на труд, в която се определят работни места, на които приоритетно ще се подобряват факторите на работната среда и работния процес. Програмата се обсъжда и приема от комитета по условия на труд в предприятието, като обезпечаването ѝ със средства е за сметка на работодателя.

(2). В програмата се включват мерки за:

1. Подобряване условията на труд чрез съвременни технически и технологични решения;

2. Задължителна здравна профилактика на работещите;

3. Компенсиране рисковото влияние на факторите на работната среда.

Чл.67. Работодателите осигуряват за своя сметка на всеки работник или служител подходящо обучение и инструктаж по безопасност и здраве при работа в съответствие със спецификата на работното място, заеманата длъжност и професията. Обучение и инструктаж се провежда и при нови или променени рискове.

Чл.68. При заболяване на работник или служител вследствие на трудова злополука или професионално заболяване в предприятието, при добросъвестно изпълнение на служебните задължения, работодателите осигуряват след установяване на заболяването безплатно медицинските и лекарствените средства на пострадалия за срок до 1 (една) година, след установяване на заболяването. В КТД на предприятието се договарят размера, реда и начина на получаване на тези средства.

Чл.69.(1). Работодателите изготвят след консултации и съгласуване със синдикалните организации и секции, членове на един от синдикатите страна по този БКТД, и утвърждават списъка на професиите, длъжностите и работните места, при които се изисква от работниците и служителите да ползват специално и работно облекло, и лични предпазни средства с вид, материал и срок на износване. Списъка е неразделна част от КТД на предприятието.

(2). Работодателите осигуряват условия за съхранение, изпиране, почистване и поддържане на специалното работно облекло, и личните предпазни средства на работниците и служителите.

(3). Работник или служител може да откаже да извърши работа, за която е определено използването на специално работно облекло, и/или лични предпазни средства, когато същото не му е предоставено.

Чл.70. Работодателите утвърждават списък за ползване на безплатна храна и тонизиращи напитки на работещите, заети в производства със специфичен характер и организация на труд. Списъкът е неразделна част от КТД на предприятието.

Чл.71.(1). Когато работник откаже изпълнение на възложената работа или преустанови изпълнението ѝ поради възникнала сериозна и непосредствена опасност за живота и здравето, работодателите са длъжни незабавно да установят основателността на отказа и да предприемат мерки за отстраняване на опасността.

(2). Работещите не могат да бъдат поставяни в неблагоприятно положение, вследствие действията им съгласно предходната алинея, освен ако са нарушили инструкциите на работодателите за безопасна работа.

Чл.72. Работниците и служителите, неспазващи правилата за здравословни и безопасни условия на труд, както и неизползващи специалното работно облекло и личните предпазни средства по предназначението им са в нарушение на трудовата дисциплина и се наказват съгласно Глава IX, раздел III от КТ и/или Правилника за вътрешния трудов ред на предприятието.

IX. ТРУДОВА ЗАЕТОСТ

Чл.73.(1). Работодателите се задължават предварително да информират, обсъждат и консултират със синдикалните организации и секции в предприятията, членове на един от синдикатите страна по този БКТД, за своите действия, които могат да доведат до възникване на социални напрежения и конфликти, свързани с трудовите и осигурителни отношения, засягащи интересите на работниците и служителите.

(2). За осъществяване на задълженията им за информиране, консултации и съгласуване, работодателите при спазване на разпоредбите на чл. 130 – чл.130г от КТ, предоставят на синдикалните организации и секции, членове на един от синдикатите страна по този БКТД, информация в случаите на:

а/ масово прекратяване на трудовите договори (масови уволнения);

б/ промяна на работодателя, преотстъпването или прехвърлянето на дейност или отдаването под наем, аренда или на концесия на предприятието.

Чл.74.(1). При необходимост от масово прекратяване на трудови договори (повече от 10% от средно списъчния състав) в КТД на предприятията задължително се договарят критериите за оценка на работниците и служителите, процедура за реда и начина за прекратяване на тяхните индивидуални трудови договори, при спазване на следните приоритети:

1. първо се прекратяват договорите на работниците и служителите, които са пенсионери или са придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст;

2. при равна квалификация предимство за оставане на работа имат работниците и служителите, които сами издържат своите семейства;

3. не се допуска едновременно прекратяване на трудовите договори на работници или служители, членове на едно семейство.

(2). В КТД на предприятието могат да се договарят и други приоритети.

(3). Когато даден работодател има намерение да предприеме масово прекратяване на трудови договори, той е длъжен да предостави информация и да започне консултации със синдикалните организации и секции в предприятието, членове на един от синдикатите страна по този БКТД, не по-късно от 45 (четиридесет и пет) дни преди извършването им.

(4). Работодателите и синдикалните организации и секции в предприятието, членове на един от синдикатите страна по този БКТД, е необходимо да положат усилия за постигане на споразумение с оглед ограничаване на масовите уволнения и смекчаване последиците за работниците и служителите, на които предстои прекратяване на трудовите договори. Редът и начинът за провеждане на консултациите се определят съвместно от работодателя и синдикалните организации и секции в предприятието, членове на един от синдикатите, страна по този БКТД, и задължително всеки един от тях информира за това работниците и служителите в предприятието.

Чл.75.(1). В случаите на прекратяване на трудови договори по реда на чл.328, ал.1, т.т.2 и 3 от КТ работодателят упражнява правото си на подбор в съответствие със следните критерии:

1. Оценка за изпълнение на трудовите задължения;

2. Квалификация;

(2). В КТД на предприятието могат да се договарят и други приоритети.

Чл.76.(1). Работодателите поставят на подходящо място в предприятията своевременна информация за работниците и служителите, назначени по срочни трудови договори, за свободните работни места и длъжности, които могат да се заемат по трудов договор за неопределено време, с цел да им осигурят възможност за постоянна работа. Такава информация се предоставя при поискване и на синдикалните организации и секции в предприятията, членове на един от синдикатите, страна по този БКТД.

(2). Работодателите определят работните места в предприятията, подходящи за лица с намалена работоспособност, но не по-малко от предвидените в Наредба № 8 от 1987г., след предварителното им съгласуване със синдикалните организации и секции в предприятието, членове на един от синдикатите страна по този БКТД.

Чл.77. Работодателите могат да прекратяват трудовото правоотношение с работник или служител, член на един от синдикатите, страна по този БКТД, при закриване на част от предприятието, съкращение в щата или намаляване обема на работа, след предварително писмено съгласие на ръководството на синдикалната организация и секция в предприятието.

Съгласието се дава въз основа на писмено искане от страна на работодателя, в което се посочват мотивите за прекратяване на трудовия договор. Синдикалното ръководство в срок до 5 (пет) работни дни от писменното поискване, получено от председателя на синдикалното ръководство или упълномощени от него лица, взема решение за даване на съгласие или мотивиран отказ, и го представя на работодателя.

Чл.78. Работникът или служителят няма право без съгласието на работодателя да извършва за своя или чужда сметка стопанска дейност в пределите на осъществявания предмет на дейност на предприятието.

Чл.79. При налагащи се прекратявания на индивидуалните трудови договори по смисъла на чл. 328, ал.1, т.6 от КТ работодателите предлагат друга съответстваща на квалификацията им работа на членовете на синдикалните ръководства.

Чл.80.(1). На всеки работник или служител работодателят води лично трудово досие, в което се прилагат документите за сключване, изменение или прекратяване на трудовото правоотношение, подписаната от наетия длъжностна характеристика, оценки, награди, наказания, заповеди за отпуски и други при спазване на законовата уредба за личните данни.

(2). Разгласяването на сведения от личното трудово досие без писменото съгласие на работника или служителя не се допуска, освен по реда установен от закон.

(3). Работниците и служителите имат право на достъп до трудовото си досие.

Чл.81. Работодателите са длъжни да не допускат пряка или непряка дискриминация в трудовите правоотношения и да не третират работниците или служителите по различен начин въз основа на техните: народност, етническа принадлежност, произход, пол, сексуална ориентация, раса, цвят на кожата, възраст, политически или религиозни убеждения, членуване в синдикална или други обществени организации или движения, семейно или материално положение, наличие на психически или физически увреждания и други, в съответствие със Закона за защита от дискриминация.

Х. ПРОФЕСИОНАЛНА КВАЛИФИКАЦИЯ И ПРЕКВАЛИФИКАЦИЯ

Чл.82.(1). Работодателите ежегодно изготвят програма за повишаване на квалификацията на персонала и мотивацията на служителите и осигуряват необходимите материали, организационни, технически и финансови условия за нейната реализация.

(2). Работодателите могат да изпращат работника на обучение за повишаване на квалификацията или за преквалификация за срок от 3 (три) месеца без негово съгласие, ако обучението е в мястото, определено в индивидуалния трудов договор. За по-голям срок или на друго място е необходимо съгласието на работника, изразено писмено. Страните по индивидуалния трудов договор в предприятието могат да уговорят и други задължения по време и след завършване на обучението.

(3). Работодателите осигуряват условия за участието на работниците и служителите в курсове и обучения, свързани с трудовата им дейност в предприятието.

(4). Конкретните условия се договарят с КТД на предприятието.

Чл.83. Синдикатите, страна по този БКТД, могат да бъдат инициатори за провеждане на курсове и други форми на обучение, в страната и в чужбина, свързани с трудовото и осигурително законодателство, здравословни и безопасни условия на труд и други права на работещите в трудовите им отношения.

XI. СОЦИАЛНО-БИТОВО И КУЛТУРНО ОБСЛУЖВАНЕ (СБКО)

Чл.84.(1). Работодателите осигуряват средства, предназначени за задоволяване на потребностите от социален характер на работещите в бранша. Тези средства не могат да бъдат по-малко от 8 % (осем процента) от начислените средства за работна заплата.

(2). Конкретният размер на средствата за СБКО се определя с КТД на предприятието.

(3). Начинът на използване на средствата за СБКО, съгласно КТД на предприятието, се определят с решение на общото (делегатско) събрание на колектива на основание чл.293 от КТ.

Чл.85.(1). Професионалният празник на работещите в бранша е 22 март - Международен ден на водата;

(2). С КТД на предприятията може да се договори и определи, като професионален празник и ден на предприятието.

Чл.86. Работодателите и синдикатите отбелязват 28 април - Международен ден на загиналите на работните места и пострадалите от трудова злополука по ред и начин договорен в КТД на предприятията.

Чл.87.(1). Страните по този БКТД ежегодно организират спортна спартакиада за работниците и служителите от бранша.

(2). Конкретните спортове, мястото, периода и разходите за нейното провеждане се определят от организационен комитет, в който се включват на паритетен принцип представители на работодателите и синдикатите, страни по този БКТД.

XII.ВЗАИМООТНОШЕНИЯ МЕЖДУ СТРАНИТЕ УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ

Чл.88. Работодателите осигуряват на синдикалните организации и секции, членуващи в един от синдикатите страна по този БКТД, безвъзмездно съоръжения и помещения за ползване и съдействат за осъществяване на тяхната дейност:

- осигуряване на транспорт или покриване на транспортните и други разходи на ръководствата на синдикалните организации и секции, при осъществяване на синдикална дейност по начин и размер определен с КТД на предприятието;

- участие в обучение по трудово-правни и осигурителни въпроси;

- провеждане на синдикални събрания и други на територията на предприятието.

- осигуряване необходимата информация по въпросите на трудовите и осигурителни отношения и други, необходими при водене на преговорите за сключване на КТД в предприятието.

Чл.89.(1). Работодателите командирват работника или служителя, делегиран да участва в национални конференции или конгреси, след представяне на писмен документ от съответното синдикално ръководство по смисъла на §.1, т.6 от Допълнителните разпоредби на КТ.

(2). Работодателите командирват членове на синдикалното ръководство, по смисъла на §.1, т.6 от Допълнителните разпоредби на КТ, да участват в съвещания, организирани от един от синдикатите страна по този БКТД, след представяне на писмен документ от тях.

(3). За провеждане на семинари и обучение по трудово-правните и осигурителни отношения и по безопасни и здравословни условия на труд, организирани от един от синдикатите страна по този БКТД, работодателите командирват, но не повече от 3 (три) пъти годишно до 5 (пет) лица определени за участие, след представяне на писмен документ от тях.

Чл.90. При наличие на над 150 (сто и петдесет) синдикални членове и договореност със синдикалното ръководство работодателите могат да осигурят щат и трудово възнаграждение не по-малко от средната работна заплата в предприятието за председателя на синдикалната организация или секция.

Чл.91. Работодателите осигуряват безвъзмездно събирането на синдикалния членски внос по ведомост при отправено лично заявление до него от работника или служителя, синдикален член, в съответствие с чл.272 от КТ и на основание решение на Общото (делегатско) събрание на синдикалната организация или секция. Събраният членски внос ежесечно се предоставя на синдикалната организация или секция в предприятието, член на един от синдикатите страна по този БКТД, по банков път.

Чл.92.(1). Синдикатите, страна по този БКТД, нямат право да откажат разглеждането на мотивирано искане от страна на работодателите съгласно условията на чл.333, ал.3 от КТ, като в срок 25 (двадесет и пет) календарни дни от получаването на искането се задължават да се произнесат писмено.

(2). Кореспонденцията по предходната алинея се доказва с обратна разписка или с входящ номер до съответния синдикат, страна по този БКТД, подписана от председателя или от упълномощени от него лица.

Чл.93.(1). Синдикатите се задължават да не предприемат стачни действия по въпроси, регламентирани с БКТД или КТД на предприятията при тяхното спазване. Нарушенията на договореностите в БКТД или КТД в предприятията се считат за колективен трудов спор и се уреждат чрез процедурата на ЗУКТС или по съдебен ред.

(2). При възникване на колективен трудов спор работодателят се уведомява за исканията на работниците и служителите, за поименно упълномощените техни представители за преговорите, както и за датата, мястото и часът за започване на преговорите.

(3). Преговорите по колективния трудов спор започват след подписване на процедурно споразумение, което съдържа: график и времетраене на преговорите; брой представители; ангажименти за представяне на информация; форма на контрол; процедура за водене на дискусии и др.

(4). Преговорите по предходната алинея не могат да продължат повече от 20 (двадесет) работни дни.

(5). Писменото уведомяване на работодателя по чл.11, ал.3 от ЗУКТС съдържа: дата и час на началото на стачката; продължителност; списък с имена и телефони за контакти с избрания стачен комитет.

(6). Писменото споразумение по чл.14 от ЗУКТС съдържа:

- участъци и структурни звена в предприятието, където няма да се допускат стачни действия, за да се гарантират изискванията на чл.14, ал.1, т.1,2,3 и 4 от ЗУКТС;

- мерки и условия, гарантиращи изпълнението на изискванията на чл.12, ал.2, чл.13, ал.1 и ал.2 и чл.15 от ЗУКТС.

(7). Преговорите по предходната алинея не могат да продължат повече от 7 (седем) работни дни.

Чл.94. Синдикатите нямат право да се намесват в дейността на работодателите при изпълнение на възложената им от принципала стопанска програма освен в случаите на нарушаване на трудовите и осигурителните отношения.

Чл.95. Синдикатите задължително участват в обсъждането и подготовката на всички проекти и разработки за вътрешни нормативни актове на предприятието, които се отнасят до трудовите и осигурителните взаимоотношения.

Чл.96. За организиране и провеждане на синдикални събрания в предприятието работодателите осигуряват най-малко 16 (шестнадесет) часа за 1 (една) календарна година за членовете на синдикатите, страни по този БКТД.

Чл.97. Работодателите не могат с действия да ограничават синдикалната дейност или да оказват натиск върху синдикални членове в реализацията на техните права.

Чл.98. При прекратяване на трудово правоотношение с щатен синдикален деец (възникнало от избор), при невъзможност за възстановяване на заемана от него преди това длъжност, работодателят му предлага друга подходяща.

Чл.99.(1). Работодателите са задължени при поискване от синдикатите, страна по този БКТД, в срок от 10 (десет) работни дни да ги информират за икономическото състояние на предприятието, за въпросите по трудовите и осигурителни отношения и условията на труд.

(2). Работодателите и синдикатите, страни по този БКТД, провеждат ежегодно взаимни консултации за създаване на обща политика по заетостта в предприятията, свързана с бъдещото им развитие и просперитет и обсъждат възможностите за откриване на свободни работни места за хора в неравностойно положение.

(3). Синдикалните представители имат право на достъп до работните места в предприятията за провеждане на срещи и консултации с работниците и служителите, както и да изискват от работодателя предоставяне на информация по въпросите на трудовите и осигурителните отношения и да се осведомяват от работниците и служителите по всички въпроси, касаещи спазването на трудовото законодателство.

(4). На ниво предприятие работодателите и представителите на синдикатите, страна по този БКТД, могат да изграждат съвет за социално сътрудничество и партньорство с оглед регулиране на трудовите отношения и решаване на трудови спорове.

Чл.100. По въпросите на трудовите и осигурителните отношения във връзка с чл.52, ал.1, т.2б от КТ синдикатите, страна по този БКТД, имат право на пълна и обективна информация в писмена форма за икономическото състояние на работодателя, която съдържа:

- Баланс;
- Отчет на приходите и разходите;
- Структура;
- Щатно разписание на длъжностите;
- Одобрените типови длъжностните характеристики;
- Средно трудово възнаграждение по категории персонал.

ХІІІ. ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1. Всяка от страните по настоящия БКТД се задължава да запознае членовете си с договора не по-късно от 14 (четиринадесет) дни след подписването му.

§ 2. В КТД на предприятията могат да се включват и други договорености непротиворечащи на настоящия БКТД.

§ 3. (1). Работници и служители, необхванати от договореностите в КТД на предприятията имат право съгласно чл.57, ал.2 от КТ да се присъединят към този КТД като депозират заявление до страните по договора и се задължават чрез заявление до работодателя, в съответствие с чл.272 от КТ, да внесат в касата или по сметка на предприятието вноска за „Социално-битово и културно обслужване” („СБКО”) в размер на не по-малко от 75 (седемдесет и пет) лева за година. Начинът на използването на средствата за „СБКО” става съгласно чл.293 от КТ.

(2). На ниво предприятие може да се договаря и по-висок размер на тази вноска.

(3). Срокът за внасяне на присъединителната вноска е в рамките на 20 (двадесет) работни дни от депозиране на заявлението. В случай, че срока за депозиране на заявлението не е спазен самото присъединяване се смята за недействително.

§ 4. Работодателите признават всяка синдикална организация в предприятието след легитимирането ѝ от един от синдикатите – страна по този БКТД.

§ 5. Тълкувания по текстовете на настоящия БКТД се дават съгласувано от работодателите и синдикатите, страни по този БКТД, в писмен вид.

§ 6. Страните по този БКТД, се договарят 6 (шест) месеца след подписване на настоящия БКТД да разгледат резултата от действието му.

§ 7. При настъпили изменения на икономическите и социалните условия в националната икономика и в бранша, всяка от страните има право да поиска изменение и допълнение на този БКТД, като отправи писмено известие до другата страна. В този случай ответната страна е задължена в 15 (петнадесет) дневен срок да започне преговори.

§ 8. Всички договорености, постигнати на национално ниво, са в сила без изрично записване в настоящия БКТД.

§ 9. Изменение и допълнение към настоящия БКТД се извършва чрез допълнително споразумение, като всяка от страните има право на инициатива за това.

§ 10. (1). Контрол по спазването на настоящия БКТД се извършва от страните по него, съгласно изискванията на КТ.

(2). Всяка от страните по този БКТД има право да осъществява контрол по изпълнението на неговите разпоредби в предприятията и по спазването на КТД в предприятията.

§ 11. Настоящият БКТД се изготвя в 4 (четири) еднообразни екземпляра по един за всяка от страните, един за Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ към МТСП за регистрация.

РАБОТОДАТЕЛИ:

Съюз на „Вик“ операторите в България
Председател:

/инж.Г. Тенев/

СИНДИКАТИ:

НБС „Водоснабдител“- КНСБ
Председател:

/Т. Младенова/

Ф „СИВ“ - „Подкрепа“
Председател:

/инж. И. Партениотис/

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1 КЪМ БКТД

Показатели	Кб =	
	предприятия от бранша без утвърдени бизнес планове 2017-2021 г.	предприятия от бранша с утвърдени бизнес планове 2017-2021 г.
Минималното месечно основно трудово възнаграждение за бранша, коригирано с коефициент (Кб =) към минималната работна заплата за страната.	Кб = 1.00	Кб = 1.03
Минималното месечно основно трудово възнаграждение за договаряне, коригирано с коефициент (К =) към минималното месечно основно трудово възнаграждение за бранша по категория персонал, както следва:		
	К =	К =
1. Ръководители	К = 1.7	К = 1.7
2. Специалисти	К = 1.5	К = 1.5
3. Техници и приложни специалисти	К = 1.4	К = 1.4
4. Помощен административен персонал	К = 1.1	К = 1.1
5. Персонал, зает с услуги за населението, търговията и охраната	К = 1.0	К = 1.0
6. Квалифицирани работници в селското, горското, ловното и рибното стопанство	К = 1.0	К = 1.0
7. Квалифицирани работници и сродни на тях занаятчии	К = 1.1	К = 1.1
8. Машинни оператори и монтажници	К = 1.05	К = 1.05
9. Професии, неизискващи специална квалификация	К = 1.0	К = 1.0