

№ 104-1475
28.01.2010

ИМО 90

СЪЮЗ НА ВИК ОПЕРАТОРИТЕ В РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ
гр. София, пл. "Македония" № 1, тел. 0886 63-93-88

ФЕДЕРАЦИЯ "СТРОИТЕЛСТВО, ИНДУСТРИЯ И ВОДОСНАБДЯВАНЕ"
"ПОДКРЕПА"

гр. София, ул. "Узунджовска" № 12, тел. 980-73-39, факс 988-87-38

НАЦИОНАЛЕН БРАНШОВ СИНДИКАТ "ВОДОСНАБДИТЕЛ" КЪМ
КНСБ

гр. София, пл. "Македония" № 1, тел. 986-28-96, факс 980-40-76

ДО ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ

"ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА"

УВАЖАЕМИ ГОСПОДА,

На основание чл. 53, ал. 3 от Кодекса на труда молим да бъде вписан Браншов колективен трудов договор (БКТД) за системата на "Водоснабдяване, канализация и пречистване на водите", сключен между представителните организации на работодателите и синдикатите в бранша.

26 януари 2010 г.

РАБОТОДАТЕЛИ:

Съюз на ВиК операторите в Република България
Председател:

/А. Престойски/

СИНДИКАТИ:

Ф "СИВ" - "Подкрепа"
Председател:

/инж. И. Партениотис/

НБС "Водоснабдител" към КНСБ
Председател:

/Т. Младенова/



Вписан в съюз-реестър на ЦА „СИТ“ № 01.02.2010
поп № 3.

СЪЮЗ НА НА „ВИК“ ОПЕРАТОРИТЕ В БЪЛГАРИЯ

В. Искендер
[Signature]

ФЕДЕРАЦИЯ „СТРОИТЕЛСТВО, ИНДУСТРИЯ И ВОДОСНАБДЯВАНЕ“ - „ПОДКРЕПА“

НАЦИОНАЛЕН БРАНШОВ СИНДИКАТ „ВОДОСНАБДИТЕЛ“- КНСБ

БРАНШОВ КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР (БКТД)

Днес, 26 януари 2010 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 02.05.1997год.) и чл.6 от Европейската социална харта (Д.В. бр.43 от 04.05.2000 год.), се сключи настоящият Браншов колективен трудов договор за търговците по Търговския закон, в дейностите по КИД за 2008 г. 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 България, представляван от г-н Ангел Престойски – Председател на Управителния съвет, наричан по-долу “РАБОТОДАТЕЛИ”, от една страна, и
- Федерация “Строителство, индустрия и водоснабдяване” - “Подкрепа”, представлявана от Председателя инж. Иоанис Партениотис,
- Национален браншов синдикат “Водоснабдител”-КНСБ, представляван от Председателя г-жа Треперушка Младенова, 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 организираните 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.

[Signature]

[Signature]

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

(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). Браншовият колективен трудов договор влиза в сила от датата на подписване 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. Работодателите и синдикатите, страни по този БКТД се споразумяха, че минималното основно трудово възнаграждение за бранша е в размер на 290 лева.

Чл. 11. Работодателите и синдикалните секции и организации в предприятията, членове на един от синдикатите страна по този БКТД, не могат да договарят по-ниски основни трудови възнаграждения от определените в Приложение № 1 на БКТД.

Чл. 12. В КТД на предприятията могат да се договарят по-високи стойности на минималното основно трудово възнаграждение, както и по-високи коефициенти, различни от посочените в Приложение № 1 на БКТД.

Чл. 13. 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. 14. Договореното индивидуално трудово възнаграждение е гарантирано при добросъвестно изпълнение на трудовите задължения от страна на работника и 100 % /сто процента/ изпълнение на зададения обем работа съгласно приетата форма на отчетност на труда.

Чл. 15. При виновно неизпълнение от работника или служителя на зададения обем работа, трудовото му възнаграждение може да се намалява до минималното основно трудово възнаграждение за бранша съгласно Вътрешните правила за работната заплата (ВПРЗ) в предприятието.

Чл. 16. (1). Трудовото възнаграждение се изплаща не по-малко от два пъти месечно – аванс до 15-то число на текущия месец и остатъка от трудовото възнаграждение от предишния месец до края на текущия месец.

(2). При добросъвестно изпълнение на трудовите задължения на работника или служителя ежемесечно се гарантира изплащането на трудово възнаграждение в размер на минималното основно трудово възнаграждение за бранша.

(3). Разликата до пълния размер на трудовото възнаграждение остава изискуема и се изплаща допълнително заедно с 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 секции и организации 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. 17. Работодателите организират с участието на ръководствата на синдикалните секции и организации 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.

Чл. 18. Организацията на работната заплата в предприятията се регламентира с Вътрешните правила за работната заплата (ВПРЗ). Същите се разработват с участието на синдикалните секции и организации, 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. 19. За всеки отработен нощен час или част от него работодателите заплащат допълнително трудово възнаграждение на работника или служителя в размер не по-малък от 0,30 лв./ на час.

Чл. 20. 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 национални празници – не по-малък от 0,50 лв./ на час.

Чл. 21. 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. 22. (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% (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 целият 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 секции и организации, членове на един от синдикатите страна по този БКТД, могат да определят с Вътрешните правила за работната заплата (ВПРЗ) система за оценка на условията по ал. 8.

Чл. 23. 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. 24. (1). На основа оценката на риска, работодателите след споразумение със синдикалните секции и организации, 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 2,50 лв. (два лева и петдесет 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. 25. В КТД на предприятията може да се предвиди и допълнително материално стимулиране на персонала освен в пари и в натура, съгласно действащите нормативни актове.

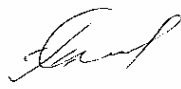
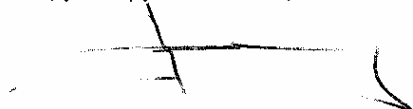
Чл. 26. Работодателите могат да подсигурият допълнително възнаграждение в размер не по-малко от минималното основно трудово възнаграждение за бранша при ползване на половината или повече от половината платен годишен отпуск за текущата календарна година от работник или служител, член на един от синдикатите страна по този БКТД. Конкретните условия се договарят в КТД на предприятието.

Чл. 27. При наличие на средства, работодателите съгласувано със синдикалните секции и организации, членове на един от синдикатите страна по този БКТД, осигуряват извънредно възнаграждение за работещите в предприятието в рамките на календарната година.

IV. ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

Чл. 28. Работникът или служителят, членове 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 допълнително обезщетение в размер на 50 % (петдесет процента) от минималното основно трудово възнаграждение за бранша за лица с трудов стаж до 10 години и на 100% (сто процента) от минималното месечно трудово възнаграждение за бранша за лицата с трудов стаж над 10 години. Конкретният размер се договаря с КТД в предприятието.

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 четирикратния размер на последното получено месечно брутно трудово възнаграждение.



(2). Обезщетението по предходната алинея се изчислява въз основа на брутното 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 брутното 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 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 брутното 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 трудоустройство, но за не повече от 2 /два/ месеца.

Чл. 34. Работодателите може 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 брутното му трудово възнаграждение, за срок от 2 (два) месеца увеличено, с 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 секции и организации в предприятията, членове на един от синдикатите страна по този БКТД, който се огласява пред работниците и служителите.



(2). Работодателите след консултации със синдикалните секции и организации 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;
- Броя 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.

Чл. 39. (1). При намаляване обема на работа, работодателите може 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 секции и организации, 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.


(4). Работодателите предоставят образец-декларация за получаване на компенсация от дирекциите „Бюро по труда“, съгласно ПМС № 44 / 2009 г. на всеки работник или служител, засегнат от въвеждането на непълно работно време.

Чл. 40. По производствени причини от обективен характер, конкретно посочени във всеки отделен случай и при спазване изискванията на чл.13б а от КТ, работодателите може да удължат работното време с писмена заповед, след предварителни консултации с ръководството на синдикалните секции и организации в предприятието, членове на един от синдикатите страна по този БКТД.

Чл. 41. 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. 42. (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. 43. (1). Извънредният труд, положен от работник или служител съгласно закона, се оформя от работодателя за всеки отделен случай.

(2). Синдикалните секции и организации 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. 44. (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 % (седемдесет 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. 45. (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 договорят и по-високи размери на основния платен годишен отпуск.

ДОПЪЛНИТЕЛЕН ПЛАТЕН ГОДИШЕН ОТПУСК

Чл. 46. (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.

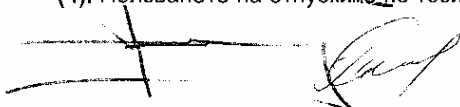
Чл. 47. (1). За семейните жени-майки и несемейните жени-майки, с присъдени родителски права, членове на един от синдикатите, страна по този БКТД, се полага допълнителен платен отпуск, извън определения с чл. 168 от КТ, както следва:

- 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. 48. 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 всеки месец платен отпуск, без натрупване.

Чл. 49. Работодателите съвместно със синдикалните секции и организации 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 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 работодателя 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. 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 ползването на части на половината от платения годишен отпуск.

VIII. БЕЗОПАСНИ И ЗДРАВΟΣЛОВНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД

Чл. 54. (1). Работодателите осигуряват безопасни и здравословни условия на труд (ЗБУТ) на всички договорени работни места, така че опасностите за живота и здравето на работниците и служителите да бъдат отстранени, ограничени или намалени, като предприемат мерки съгласно Закона за здравословни и безопасни условия на труд (ЗЗБУТ) в зависимост от спецификата на провежданата дейност и изискванията на техническото и технологично оборудване. Произтичащите от това задължения и права се вписват в КТД на предприятието.

(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). При осъществяване на дейността по осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, работодателите са длъжни да оценяват рисковете за безопасността и здравето на работещите, като обхващат избора на работно оборудване, използваните химически вещества и препарати, и организацията на работа.

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

(5). Работодателите са длъжни да се консултират със синдикалните секции и организации 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;

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

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

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

Чл. 56. Работодателите осигуряват на синдикалните секции и организации, членове на един от синдикатите страна по този БКТД, достъп до информация за проектите за реконструкция, въвеждане на нова техника или технология в раздела "Безопасност, хигиена на труда и противопожарна безопасност".

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 споразумява 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. Работодателите разработват и утвърждават в съответствие с изискванията на нормативните актове Правила и инструкции за безопасна работа на специфични производства, инсталации и машини и ги обявяват на работните места.

Чл. 59. Работодателите назначават или възлагат на съответно длъжностно лице да отговаря по проблемите на здравословните и безопасни условия на труд. Съвместно със синдикалните формират в предприятията комитет по условия на труд.

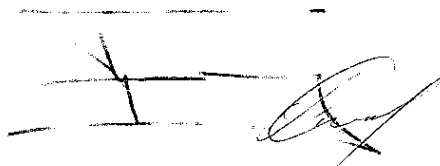
Чл. 60. Работодателите осигуряват предварителни и периодични медицински прегледи на всички работещи в предприятията от бранша.

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

Чл. 62. Работодателите периодично анализират състоянието на производствения травматизъм и професионалните заболявания.

Чл. 63. При възникване на проблеми от здравен характер от съществуващата техника или след въвеждане в експлоатация на нова технология със нови машини и съоръжения работодателите възлагат специализирано медицинско изследване на 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. 64. 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. 65. (1). Работодателите предоставят анализите, съгласно чл.чл.61 и 62 в срок от 30 (тридесет) дни на синдикалните секции и организации 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. 66. 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. 67. 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. 68. (1). Работодателите изготвят след консултации със синдикалните секции и организации, 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 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.

Чл. 69. Работодателите утвърждават списък за ползване на безплатна храна и тонизиращи напитки на работещите, заети в производствата със специфичен характер и организация на труд. Списъкът е неразделна част от КТД на предприятието.

Чл. 70. (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. 71. 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. 72. (1). Работодателите се задължават предварително да информират, обсъждат и консултират със синдикалните секции и организации 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 секции и организации, 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. 73. (1). При необходимост от масово прекратяване на трудови договори (по-вече 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 секции и организации 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 секции и организации 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 секции и организации 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. 74. (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;

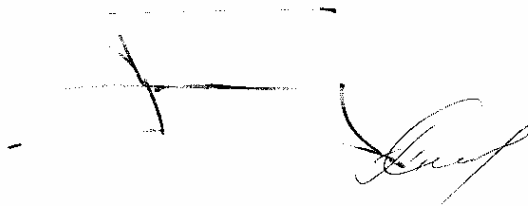
2. Квалификация;

3. Трудов стаж.

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

Чл. 75. (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 секции и организации 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 секции и организации в предприятието, членове на един от синдикатите страна по този БКТД.



Чл. 76. 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 секция и организация 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. 77. При налагане 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. 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. (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. 80. 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.

X. ПРОФЕСИОНАЛНА КВАЛИФИКАЦИЯ И ПРЕКВАЛИФИКАЦИЯ

Чл. 81. (1). Работодателите осигуряват необходимите материали, организационни, технически и финансови условия за професионална квалификация и преквалификация на работниците и служителите.

(2). Работодателите може 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.

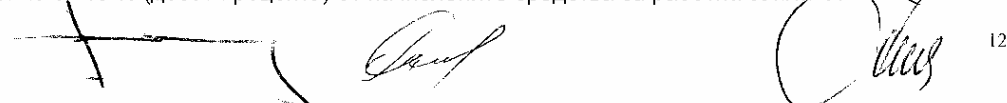
(3). Работодателите осигуряват условия за участието на работниците и служителите в курсове и обучения, свързани с трудовата им дейност в предприятието.

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

Чл. 82. 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. 83. (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 10 % (десет процента) от начислените средства за работна заплата.



(2). Размерът на средствата за СБКО се договарят с КТД на предприятието.
(3). Начинът на използване на средствата за СБКО се определя в КТД на предприятието на база решение на общото (делегатско) събрание на колектива съгласно чл.293 от КТ.

Чл. 84. (1). Професионалните празници на работещите в бранша са:

1. 22 март - Международен ден на водата;
2. 26 октомври (Димитровден) - Ден на строителя.

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

Чл. 85. 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. 86. (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. 87. Работодателите осигуряват на синдикалните организации, 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 секции или организации, членове на един от синдикатите страна по този БКТД, при осъществяване на синдикална дейност по начин и размер определен с КТД на предприятието; участие в обучение по трудово-правни осигурителни въпроси, провеждане на синдикални събрания и други на територията на предприятието. На синдикалните ръководства се осигурява необходимата информация по въпросите на трудовите и осигурителни отношения и други, необходими при водене на преговорите за сключване на КТД в предприятието.

Чл. 88. (1). Работодателите командирова 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 командирова 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 командирова до 5 (пет) лица определени за участие, след представяне на писмен документ от тях.

Чл. 89. 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 секция или организация.

Чл. 90. Работодателите осигуряват безвъзмездно събирането на синдикалния членски внос по вedomост 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 секция или организация. Събраният членски внос ежемесечно се предоставя на синдикалната секция или организация в предприятието, член на един от синдикатите страна по този БКТД, по банков път.



Чл. 91. (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 15-дневен (петнадесет дневен) срок 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. 92. (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; ангажменти 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. 93. 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. 94. 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. 95. 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. 96. Работодателите не могат с действия да ограничават синдикалната дейност или да оказват натиск върху синдикални членове в реализацията на техните права.

Чл. 97. 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. 98. (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. 99. По въпросите на трудовите и осигурителните отношения във връзка с чл.52, ал.1, т.26 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.

XIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

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

§ 2. Настоящият БКТД има приложение и спрямо дейностите по НКИД за 2006 година под код Е 41 – "Събиране, пречистване и разпределение на вода".

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

§ 4. 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 еднократна вноска за "Социално-битово и културно обслужване" ("СБКО") в размер на не по-малко от 60 (шестдесет) лева за целия период на действие на договора. Начинът на използването на средствата за "СБКО" става съгласно чл.293 от КТ. На ниво предприятие може да се зоговаря и по-висок размер на тази вноска.

§ 5. Работодателите признават всяка синдикална организация в предприятието след легитимирането и от един от синдикатите - страна по този БКТД.

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

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

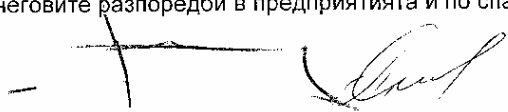
§ 8. При настъпили изменения на икономическите и социалните условия в националната икономика и в бранша, всяка от страните има право да поиска изменение и допълнение на този БКТД, като отправи писмено известие до другата страна. В този случай ответната страна е задължена в 15 (петнадесет) дневен срок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

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

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

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

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



§ 12. 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:


/А. Престойски/



СИНДИКАТИ:

Ф "СИБ" - "Подкрепа"
Председател:


/инж. И. Партениотис/



НБС "Водоснабдител"-КНСБ
Председател:


/Г. Младенова/



ПРИЛОЖЕНИЕ № 1 КЪМ БКТД

Показатели	К =
Минималното месечно основно трудово възнаграждение за бранша	290 лв.
Минималното месечно основно трудово възнаграждение за договаряне коригирано с коефициент (К=) към минималното месечно основно трудово възнаграждение за бранша по категория персонал, както следва:	
1. Ръководители	К = 2.2
2. Аналитични специалисти	К = 2.0
3. Техници и други приложни специалисти	К = 1.8
4. Административен персонал	К = 1,3
5. Персонал, зает с услуги на населението, търговията и охраната	К = 1.2
6. Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното стопанство	К = 1.0
7. Квалифицирани производствени работници и сродни на тях занаятчии	К = 1,5
8. Оператори на машини и съоръжения, и работници по монтаж на изделия	К = 1,3
9. Професии, неизискващи специална квалификация	К = 1,1

