

БРАНШ "ПТИЦЕВЪДНАТА ПРОМИШЛЕНОСТ"

БРАНШОВИ КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР ЗА РАБОТЕЩИТЕ В ПТИЦЕВЪДНАТА ПРОМИШЛЕНОСТ

РАЗДЕЛ ПЪРВИ СТРАНИ И ПРЕДСТАВИТЕЛСТВО

Чл.1. Браншовият колективен трудов договор /БКТД/ за работещите в предприятията на птицевъдната промишленост се сключва между Съюза на птицевъдите в България /СПБ/, наричан за краткост Съюза и Федерацията на независимите синдикални организации от хранителната промишленост към КНСБ и Федерация "Хранителна промишленост" към КТ"Подкрепа" наричани в договора Синдикати се сключи настоящият договор за следното:

Съзнавайки отговорността за развитието и просперитета на предприятията в бранша за запазване, стабилизиране и увеличаване на производството и свързаната с него заетост и като взеха предвид:

- социално икономическите условия в страната, състоянието на бранша и предприятията
- традицията в отношенията между бранша и синдикатите

Страните по този договор декларират:

- необходимостта от развитие на браншовия диалог и колективното договаряне в духа на Европейските принципи и практики.
- готовност за добронамерено уреждане на възникналите трудови конфликти чрез социален диалог
- намерение да зачитат и изпълняват клаузите на този договор.
- че ще спазват Хартата за фундаменталните права за Европа гарантирани социални и икономически права и правата свързани с работата, както и да не се допуска пряка или непряка дискриминация.

Чл.2. ФНСОХП-КНСБ и ФХП"Подкрепа" са представителни организации като страна по договора и в това си качество представляват и защитават интересите на своите членове.

Чл.3. Страните признават легитимността си при воденето на преговорите и подписването на Браншовия договор и правото на своите членове да сключват колективни трудови договори.

Чл.4. Браншовият КТД урежда въпросите на трудовите отношения, доходите, трудовата заетост, социалното обслужване, осигурителните отношения, условията на труд, социалното партньорство и условията за синдикална дейност в предприятията от бранша, които не са регламентирани с императивни текстове от закона.



ДЕЙСТВИЕ

Чл.5. ал1 Действието на БКТД е валидно за работодатели и синдикалните членове от страна синдикати по настоящият БКТД и важи за всички предприятия от бранша и свързаните с тях дейности

ал.2.БКТД намира приложение и действа по отношение на предприятията-смесени и с чуждестранно участие, съгласно чл.10 от КТ.

Чл.6. Настоящият БКТД продължава своето действие и при промяна на физическите лица изпълняващи функциите на работодатели или техните представители и на представителите на синдикатите.

ЗАДЪЛЖЕНИЯ НА СТРАНИТЕ

Чл.7. Страните по настоящият БКТД се задължават да преговарят по предмета и съдържанието му в случаите на промени на социално-икономическите условия в страната и предприятията по време на неговото действие.

Чл.8. Съгласно чл.52 от КТ страните се споразумяха, че при сключване на КТД в предприятията, работодателите трябва да предоставят на синдикатите необходимата информация за:

- т.1. икономическото и финансово състояние на предприятието с условие за поверителност.
- т.2. трудова заетост, в т.ч. численост на персонала, брой на съкратените, разкрити нови работни места
- т.3. равнището на работната заплата по категории персонал и др.;
- т.4 предвиждани промени в организационно управленческата структура и др.

ал.2. Не представянето на указаната информация и отказът от преговори за сключване на КТД в предприятието се счита за нарушение на Кодекса на труда и подлежи на санкции по законоустановения ред.

РАЗДЕЛ ВТОРИ ТРУДОВИ ОТНОШЕНИЯ

Чл.9 Страните се споразумяха, че работодателите в предприятията не могат да поставят като условие при наемане на работа или промяна на трудовото правоотношение с работниците и служителите членството им в синдикатите като се признава безусловно правото им на сдружаване и на колективно договаряне.

Чл.10. Страните се споразумяха при извършване на структурни промени и намаляване на числеността на персонала да се започнат преговори със синдикалните организации и представителите на работниците и служителите

т.1. Работодателят трябва да започне процедурата за информиране и консултиране предвидена в чл. чл.7а, 130б и 130в КТ като предостави писмен анализ за;

- икономическото и финансово състояние на предприятието с условие за поверителност



- броя на предлаганите за съкращения по производства и дейности, категории персонал и професии.

- задължения на работодателя за обучение и преквалификация на пренасочените работници и служители.

т.2. процедурата трябва да се проведе в 15 дневен срок .

т.3. прекратяването на трудовите договори на работници и служители-членове на синдикатите страна по договора, поради съкращение или намаляване на обема на работата се извършва със съгласие на ръководството на синдикалната организация, а за

членовете на синдикалните ръководства след предварително съгласие от синдикален орган- чл.333 ал.3 от КТ

Чл.11. При увеличаване на обема на работа работодателите при наемане на нови работници или служители да държи сметка и да дава предимство на по слабо представения пол в предприятието.

Чл.12. ал.1 Страните се договориха, че при разкриване на нови работни места работодателите могат и трябва да наемат съкратени работници и служители при условие, че отговарят на изискванията за новите работни места.

Ал.2. В случай на увеличаване обема на работа работодателите могат да наемат работници за временна или сезонна работа. Част от допълнителните функции могат да се изпълняват и чрез поемане на допълнителна работа от част от постоянните работници, съвместяване на професии, промени в организацията на труда и работното време.

Чл.13. Страните считат, че работодателите имат задължение да осигуряват непрекъснато повишаване на уменията и компетентността на персонала чрез квалификация и преквалификация с оглед пригодността на работната сила към новите изисквания.

Ал.2. За целта страните по този договор и работодателите и синдикатите в предприятията трябва да разработват програма за заетост и преквалификация като използват Закона за насърчаване на заетостта. като ежегодно заделят средства по бюджетите си.

Ал.3 Страните се споразумяха, че с цел повишаване на производителността на труда и качеството на продукцията, както и усъвършенстване организацията на управление чрез изразяване на мнението и ангажираността на работещите в предприятията да се въведе система за стимулиране инициативността на работещите за предлагане на предложения и идеи.

Чл.14. Страните считат, че работодателите трябва да предлагат на работнички или служителки ползвали отпуск по чл.163 и /или чл.164 от КТ при завръщането им на работа да се поканят да вземат участие в организирани курсове за обучение и повишаване на квалификацията.

РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ И ОТПУСКИ

Чл.15. Нормалната продължителност на работното време през деня е 8 часа, а за седмицата 40 часа като работната седмица е петдневна.



Ал.2.Страните се договориха,че работодателите и синдикатите в предприятията трябва своевременно да се консултират за продължителността на работното време,начините за отчитането ,разпределението на почивките и полагането на нощен и извънреден труд.

Чл.16. Страните се споразумяха,че въвеждането на удължено и непълно работно време по чл..136а и чл.138 от КТ се извършва след консултации и съгласуване със синдикатите в предприятията при спазване на разпоредбите на Наредбата за структурата и организацията на работната заплата.

Чл.17. Извънреден труд,положен от работниците и служителите,съгласно закона се оформя с разпореждане на работодателя за всеки отделен случай и се заплаща.

Чл.18. Работодателите и синдикатите в предприятията договарят началото и края на работното време.

Чл.19 (1)Работодателят осигурява почивка за хранене не по-малка от 30 мин. чл.151 ал.1от КТ

. (2) В производства с непрекъсваем процес работодателят осигурява време за хранене през работното време чл. 151ал. 3.

Чл.20 (1) Минималният размер на платения годишен отпуск е както следва:

-при трудов стаж до 5 години - не по малко от 20 работни дни

-при трудов стаж от 6 до 20 години - не по малко от 23 работни дни

-при трудов стаж над 21 години - не по-малко от 24 работни дни

.(2) По.-висок размер платен годишен отпуск се договаря във всяко предприятие с колективния трудов договор подписан между синдикатите и работодателя.

Чл.21 Страните се договориха,че работниците и служителите в предприятията от бранша имат право на допълнителен платен годишен отпуск в минимални размери

както следва:

-за работа при специфични условия и рискове за живота и здравето,които не могат да бъдат отстранени,ограничени или намалени,независимо от предприетите мерки в размер на не по-малко от 5 дни .Видовете работи,за които се установява допълнителен платен годишен отпуск се определя с Наредба утвърдена с ПМС .

Работодателите и синдикатите в предприятията определят видовете работи ,за които се установява допълнителен отпуск и по- големия размер на същия.

- за работа на не нормирано работно време – не по-малко от 5 дни като работодателите и синдикатите в предприятието определят длъжностите,които имат право на този отпуск.

Чл.22. Страните се договориха,че работничките и служителките в предприятията от бранша с две живи деца до 18 годишна възраст имат право на 3 работни дни допълнителен платен отпуск, а работнички и служителки с 3 и повече живи деца до 18 години има право на 5 работни дни допълнителен платен отпуск.



Чл.23. Страните се споразумяха отпусъкът по чл.157 ал.1 т.1 и т.3 от КТ да бъде не по малко от 3 работни дни като конкретния размер се определя и същият се заплаща.

Чл.24. Страните се споразумяха работнички и служителки, майки на дете или деца, които ще бъдат в първи клас имат право да ползват платеният си годишен отпуск на части във време определено от нея в зависимост от учебния процес, както и ако желае да работи на половин работен ден или на гъвкаво работно време.

ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл.25. /1/ Страните се споразумяха, че договорените минимални осигурителни прагове /МОП/ са минимални работни заплати по квалификационни групи професии за бранша.

Страните ежегодно определят минималните осигурителни прагове.

/2/ Страните се договориха, че основните месечни възнаграждения на работещите в бранша трябва да се променят ежегодно като се вземе предвид инфлацията плюс производителността на труда от предходната година или икономическият растеж т.е. ръста на БВП, но увеличението не може да бъде по-малко от процента на инфлацията.

ДОПЪЛНИТЕЛНИ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл.26. (1) Страните се споразумяха че в бранша допълнителните трудови възнаграждения са както следва:

т.1 за всеки отработен нощен час или част от него се заплаща допълнително трудово възнаграждение в размер не по-малък от 0.50 лв.

т.2 допълнителното трудово възнаграждение за продължителна работа се определя за бранша не по малко от 0.7%. В случай на промяна на законодателството в тази посока, то получаваното досега възнаграждение следва да влезе в основната заплата, а работещите да получават ежемесечно бонус за продължителна работа, който да се определя на всеки пет години като твърда сума.

т.3. сумите, които работниците получават за работа при специфични условия и рискове за живота и здравето, които не могат да бъдат отстранени се включват в основните заплати.

т.4 за времето през което работникът или служителят е на разположение на предприятието извън неговата територия се заплаща допълнително трудово възнаграждение за всеки час или част от него в размер на 30% от определената в трудовия договор часова заплата.

т.5. при работа през официалните празници на работниците и служителите се изплаща увеличение съгласно чл.264 от КТ като в КТД се договарят точните параметри.

т.6. за времето на престой не по вина на работника или служителя, той има право на brutното си трудово възнаграждение. За времето през което работникът или служителят е изпълнявал друга работа, поради производствена необходимост, той получава трудово възнаграждение за изпълняваната работа, но не по малко от brutното му трудово възнаграждение за основната му работа.



- (2) Страните се договориха, че в бранша могат да се дават бонуси за:
- т.1. за Коледа и Великден да се изплаща социална помощ в размер на 100 лв.
 - т.2. за всяко полугодие работещите да получават бонус в размер на 65% от месечната им брутна работна заплата при положение, че работещите не са имали неоправдани отсъствия.
 - т.3. за положен в условията на удължено работно време труд, независимо от прилаганата система на заплащане и определеното месечно трудово възнаграждение се дължи както следва-0.70 лв за всеки отработен час през месеца над съответната месечна норма.
 - т.4. по един лев за всеки отработен час през месеца, през който е прилагано удължено работно време 10 и повече работни дни последователно.
- Ал.3. С КТД в предприятията се договарят размера и вида на бонусите.

Чл.27. Положеният от работещите в бранша извънреден труд се заплаща с увеличение договорено с КТД в предприятията:

- за работа през почивните дни увеличение с не по-малко от 75%.
- за работа през работни дни увеличение с не по-малко от 50%.
- за работа през официални празници увеличение с не по малко от 110%.
- за работа при сумирано отчитане на работното време увеличение с не по-малко от 50%

ОБЕЗЩЕТЕНИЯ СВЪРЗАНИ С ТРУДОВАТА ДЕЙНОСТ ИЛИ НЕЙНОТО ПРЕКРАТЯВАНЕ

Чл.28. Страните се договориха, че работодателите от бранша дължат обезщетение на работещите при уволнение по чл.328 ал.1 т.2,3,4 и 7 от КТ в размер не по-малко от две брутни трудови възнаграждения изплатени в първия месец в който са останали без работа.

Чл.29 Работещите в бранша получават работната си заплата по индивидуалния си трудов договор, когато са били възпрепятствани да се явят на работа, поради природни и обществени бедствия, или не са изпълнили трудовите си задължения, поради нарушение на правилата за безопасна работа не по тяхна вина до отстраняване на причините.

Чл.30 Страните се договориха, че при пенсиониране за осигурителен стаж и възраст във връзка с чл.222 ал.3 от КТ работодателите ще изплащат обезщетения в следните размери:

- до 10 години трудов стаж - не по-малко от две брутни работни заплати
- от 10 до 20 години трудов стаж - не по-малко от шест БРЗ
- над 20 години трудов стаж - не по –малко от седем БРЗ

(2) С КТД в предприятията се договаря конкретния размер на обезщетенията.

Чл.31. (1) Страните се договориха, че при прекратяване на трудовите правоотношения по чл.328 ал.1 т.1 от КТ обезщетението по чл.222 ал.1 от КТ е не по-малко от четири брутни трудови възнаграждения, уговорени с КТД в предприятията.



(2) Работници и служители членове на синдикални организации страни по договора на които им остава една година до навършване на възраст и трудов стаж за пенсиониране могат да бъдат уволнени при спазване на чл.329 от КТ след съгласуване с ръководството на съответната синдикална организация. Ако бъдат уволнени по чл.328 ал.1 т.1, 2, 3 и 4 от КТ работодателите изплащат на работниците или служителите по 3 брутни работни заплати ,независимо от изплатените му обезщетения по КТ.

ЗАБРАНА ЗА ДИСКРИМИНАЦИЯ В ТРУДОВИТЕ ОТНОШЕНИЯ

Чл.32. (1) Страните по договора напомнят, че работодателите в предприятията от бранша са задължени да осигурят равнопоставеност при третиране на всички работещи в бранша и трябва да предприемат необходимите мерки за избягване на всякаква

форма на дискриминация.

(2) В КТ и Закона за защита срещу дискриминацията е посочено , че за дискриминация се счита неравнопоставеното третиране на работещите в следните области-възнаграждения за работа, парични или непарични помощи, длъжност, раса, цвят, национална принадлежност, расова или социална принадлежност, език, пол, религия, политически или други убеждения, възраст, здравословно състояние, семейно положение

БЕЗОПАСНИ И ЗДРАВΟΣЛОВНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД.

Чл.33. Страните считат, че създаването на безопасни и здравословни условия на труд е основно задължение на работодателите от бранша. Тези задължения са посочени в Закона за здравословни и безопасни условия на труд.

(1) Работодателите в бранша имат следните задължения:

- Да застраховат задължително работниците съгласно приетата Наредбата за задължителното застраховане.
- На семейство на починал работник или служител се изплаща еднократна помощ в размер не по-малък от две месечни брутни работни заплати.
- Работодателите са длъжни да осигуряват периодични профилактични прегледи, съгласно чл.287 ал.1 от КТ не по –малко от един път годишно на работещите във фирмите и достъп на Комитета по условията на труд, до обобщената информация на чл.287 ал.3 от КТ.
- Работодателите осигуряват на работниците и служителите работно и специално работно облекло и лични предпазни средства по списък , съгласно Наредбата за безплатно работно и униформено облекло и Наредба № 3 от 19.04.2001 за минималните изисквания за безопасност и опазване на здравето на работещите при използване на лични предпазни средства на работното място, както и безплатна предпазна храна и тонизиращи напитки, приети в предприятията от социалните партньори.

Чл.34 Страните се договориха, че работодателите и синдикатите в предприятията от бранша трябва да работят заедно за опазване на здравето на работниците и служителите и за подобряване на условията на труд като:



т.1 На основание чл.8 от Наредбата за установяване, разследване, регистриране и отчитане на трудовите злоупотреки в комисията да се включат по равен брой представители на синдикатите в предприятията страни по КТД.

т.2 Работодателите, чрез действащите Комитети по условия на труд, в които участват и представители на синдикатите, осигуряват периодични контролни измервания на условията на труд от специализирани органи и изготвят мерки за подобряването им.

т.3 Работодателите и синдикатите в предприятията в бранша ежегодно изготвят списък на работните места подходящи за трудоустроени съгласно чл.315 от КТ.

СОЦИАЛНА ДЕЙНОСТ

Чл.35. Страните считат, че главната цел на социалните разходи /бюджет/ в предприятията от бранша е да се подпомага социалното развитие и в допълнение да (задоволява културните и спортни потребности на работниците и служителите.

(2) Социалният бюджет се използва от работниците и служителите в предприятията, но по решение на Общото събрание от него могат да се възползват и пенсионирани работници и служители и членовете на семействата на работниците и служителите.

(3) Социалният бюджет трябва да се използва в предприятията на бранша за такива цели, които могат да се ползват от максимален брой работници и служители.

Чл.36. Страните се договориха, че средствата за социалния бюджет /СБКО/ в предприятията се формират в размер конкретно определен с КТД като процент от начислените средства за работна заплата.

(2) Разпределението на средствата като социални разходи и за социално подпомагане се определят със споразумение между работодателите и синдикатите в предприятията от бранша и се приемат на Общо събрание на работниците и служителите съгласно чл.293 от КТ.

Чл.37 Страните се договориха, че за подпомагане ползването на платеният годишен отпуск на всеки работник и служител , в предприятията от бранша работодателите ще изплащат еднократна социална помощ в размер определен с КТД.

Чл.38 Страните се договориха, че работниците и служителите от бранша следва да бъдат допълнително пенсионно и здравно осигурени като с колективните трудови договори в предприятията се договорят условията за участието във ФОНДОВЕТЕ.

РАЗДЕЛ ТРЕТИ ИНФОРМАЦИИ И КОНСУЛТАЦИИ

Чл.39. (1) Страните се договориха, че работодателите в бранша трябва да предоставят информация на работниците и служителите и на синдикатите съгласно действащото законодателство-чл.чл.7а, 123, чл.130, чл.130а и др. от КТ.

(2) Информацията, която трябва да се предостави обхваща:



- правните, икономическите и социалните последици в случаите по чл.123 КТ.
 - данни за икономическото и финансово състояние на предприятието, което е от значение за работниците
 - информация за предстоящи масови уволнения
 - информация за списъчния състав на предприятието и структурата
 - информация по отношение на условията на труд.
- (3) Синдикатите предоставят информация за броя на синдикалните си членове в предприятието.

ПРАВО НА КОНСУЛТИРАНЕ

Чл.40. Страните считат, че работодателите в бранша са задължени да консултират синдикатите в предприятията, представителите на работниците и служителите съгласно действащото законодателство. Под консултиране трябва да се разбира дискусия между работодатели и синдикати целяща постигане на консенсус.

(2) Конкретните сфери за консултиране са:

- бизнес резултатите на предприятието
- графика за работното време, извънредния труд, отчитането на работното време, гъвкави форми на работното време и др.
- всяка друга мярка касаеща значителен брой работници и служители.

(3) Синдикатите в предприятията поемат задължение да информират по съответен начин работниците и служителите за резултата от консултирането.

РАЗДЕЛ ЧЕТВЪРТИ СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ

Чл.41. Страните считат, че социалният диалог е процес на дискусии, преговори и обсъждане между социалните партньори и държавата по въпросите на трудовите и непосредствено свързаните с тях социални отношения за постигане на общо приемливи решения взети с отстъпки и компромиси.

Чл.36. Страните като социални партньори изграждат Браншова комисия за социално сътрудничество, която се съобразява с принципите на национално равнище и приетия Правилник, съгласно чл. 36 от КТ.

(1) В комисията се разглеждат въпроси отнасящи се до развитието на бранша, обсъждат се и документи във връзка с развитието му, както и въпроси отнасящи се до трудовите отношения.

(2) По искане на страните по КТД браншовата комисия може да разглежда въпроси свързани с изпълнението на договора и да напътства страните да решават въпросите в диалог.

Чл.42. Страните се договориха в предприятията от бранша да се изградят двустранни комисии за социално сътрудничество и партньорство за регулиране на трудовите отношения и подписването на колективен трудов договор и споровете за неговото изпълнение.

(2) Решенията в комисията се вземат с консенсус.

(3) Синдикатите в предприятията съдействат на работодателите в рамките на своите пълномощия за изпълнение на производствената дейност.



РАЗДЕЛ ПЕТИ УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ

Чл.43. Правото на синдикална дейност в предприятията възниква от момента на сдружаването на работниците и служителите в предприятията.

(2) Страните се договориха, че работодателите от бранша ще изпълняват задълженията си спрямо синдикатите в предприятията за преговори по КТД и социалното партньорство при представяне на удостоверение за легитимност на синдикалната организация издадено от страна синдикати по този договор съгласно чл.52 ал.4 от КТ.

Чл.44. (1) Страните се договориха работодателите да осигурят условия за синдикална дейност в предприятията като осигурят стая със задължително оборудване безплатно, за да може синдиката да провежда обичайната си дейност като: телефон, факс, компютърна мрежа за електронна поща, офис консумативи и др.

(2) Работодателите трябва да създадат възможност на синдикатите страна по този договор за достъп до територията на предприятията за обсъждане на въпроси отнасящи си до общата им работа, при същите правила които се прилагат към бизнес посетителите.

Чл.45. Синдикалните дейци имат право на безпрепятствен достъп до работните места.

(2) На основание чл.161 от КТ страните се споразумяха,че работодателите в предприятията са задължени да осигуряват платен служебен отпуск и необходимите средства за командировка на членове на синдикалните ръководства в предприятията и браншовите и национални структури за участието им в организиране и провеждане на конференции,заседания,семинари ,обучения и др.синдикални мероприятия в страната, и чужбина ,организирани от национални,регионални и браншови синдикални формирания.

Чл.46. На основание чл.159 от КТ страните се договориха,че работници и служители нещатни членове на централни, отраслови ,браншови, регионални синдикални органи на страна синдикати по този договор имат право на не по – малко от 5 работни часа месечно за осъществяване на ежедневна синдикална дейност.

Чл.47. Страните се договориха, че синдикалният членски внос в предприятията от бранша ще се събира по ведомост и се превежда на синдикатите страна по този договор и това е задължение на работодателите.

Чл.48. Работодателите в предприятията от бранша не могат с действията или бездействията си да ограничават синдикалната дейност или да оказват натиск върху синдикалните членове в реализацията на техните права.

Чл.49. Работодателите в предприятията от бранша осигуряват право на участие на синдикатите в работата на органите за управление, когато се обсъждат въпроси за трудовите и осигурителните отношения, съгласно чл.7 от КТ.



РАЗДЕЛ ШЕСТИ

Присъединяване към КТД в предприятията

Чл.50. Страните се договориха работници и служители, които не са синдикални членове да имат право да се присъединяват към сключеният КТД, изпълнявайки следните изисквания:

- Подаване на заявление за присъединяване до синдикалната организация, страна по договора или до работодателя. Страната по КТД, получила заявление за присъединяване, уведомява другата страна в едноседмичен срок.

- За възмездяване усилията и разходите на социалните партньори, изготвили браншовия и КТД присъединяващите се правят ежегодно възмездна вноска в размер на не –по малко от 12% от договорената индивидуална месечна заплата към момента на присъединяване.

(2) Средствата набрани от такси за присъединяване да се използват за социална дейност.

Общи положения

Чл.51. Договореностите в настоящия БКТД са задължителна минимална база, от която да започне договаряне между работодателите и синдикалните организации в бранша и свързаните с тях обслужващи дейности.

(2) При не постигане на консенсус в предприятията, страните прилагат настоящите договорености, ако те са по-благоприятни за работниците и служителите до подписване на КТД.

Чл.52. Не се счита за накърняване правата на работниците и служителите в предприятията, ако синдикатите договорят условия само за своите членове.

Чл.53. Изменение и допълнение на настоящият БКТД се допуска при писмено искане на всяка страна в срок до 15 дни след получаване на писменото предложение.

Чл.54. За времето на действие на БКТД синдикатите ще се въздържат от ефективни стачни действия по условията на постигнатите договорености, освен в случаите на тяхното констатирано нарушение, неизпълнение или отказ от преговори за изменение по установения ред.

Чл.55. Страните се споразумяха, че БКТД влиза в сила от 27.08.2008г. и срокът на неговото действие е 2 години.

БРАНШОВИЯТ КТД за работещите в бранша е подписан в 4 /четири/ еднообразни екземпляра с еднаква сила на действие за всяка от страните.

Регистрацията на БКТД се извършва в Изпълнителна агенция “Главна инспекция по труда” в седмодневен срок от неговото подписване. Регистрацията на договора е задължение на страните.