

СЪЮЗ НА РАБОТОДАТЕЛИТЕ ОТ СИСТЕМАТА НА ВОДОСНАБДЯВАНЕ И КАНАЛИЗАЦИЯ

НАЦИОНАЛЕН БРАНШОВ СИНДИКАТ “ВОДОСНАБДИТЕЛ” КЪМ КНСБ

ФЕДЕРАЦИЯ “СТРОИТЕЛСТВО, ИНДУСТРИЯ И ВОДОСНАБДЯВАНЕ”
“ПОДКРЕПА”

БРАНШОВ КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР (БКТД)

Днес, 29 януари 2008 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 търговските дружества и фирми в дейностите на водоснабдяването, канализацията и пречистване на водите, наричани по-долу “БРАНШ” между ръководствата на:

- Съюз на работодателите от системата на водоснабдяване и канализация, представляван от г-н Ангел Престойски – Председател на Управителния съвет, наричан по-долу “**РАБОТОДАТЕЛИ**”, от една страна, и

- Национален браншов синдикат “Водоснабдител” към 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, страна 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 в бранша.

Чл. 2. Страните признават легитимността и правото на своите членове да сключват 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 синдикатите.

(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, като главно условие за по-успешно преодоляване затрудненията от кризата на прехода към пазарна икономика и за подобряване 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 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" към КНСБ.

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

Чл. 7. Действието на този БКТД, както и на колективните трудови договори на ниво предприятие продължава и след промяната на субектите, изпълняващи функциите на работодатели, съгласно чл. 55 ал.2 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. Всички договорености, постигнати на национално ниво, са в сила без изрично записване в настоящия БКТД.

Чл. 10.(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 три месеца преди изтичане на действащия договор и се задължават да подпишат нов до изтичането 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. 11. Работодателите и синдикатите, страни по този БКТД се споразумяха, че минималното основно трудово възнаграждение за бранша се определя на база минималната месечна работна заплата за страната завишена с коефициент $K = 1.2$.

Чл. 12. Работодателите и синдикатите в предприятията не могат да договорят по-ниски трудови възнаграждения от определените в Приложение № 1 на БКТД.

Чл. 13.(1) В КТД на предприятията могат да се договорят по-високи стойности на минималното месечно трудово възнаграждение, както и по-високи коефициенти, различни от посочените в Приложение № 1 на БКТД.

(2) В КТД на предприятията не могат да се договарят по-ниски равнища на трудовите доходи от тези постигнати до момента.

Чл. 14. 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. 15. 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. 16. 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 организация на работната заплата (ВПОРЗ) в предприятието.

Чл. 17. 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.

Чл. 18. При закъснение в изплащането на трудовото възнаграждение съгласно определените срокове по чл.17 работодателите са длъжни да изплатят и лихвите за това време, съгласно основния лихвен процент на БНБ за съответния период. При закъснение повече от 1 (един) месец, се пристъпва към преговори между страните по КТД в предприятието, за срока и начина на изплащането.

Чл. 19. Работодателите организират с участието на синдикатите 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 формиране на работната заплата в предприятието се изготвят и утвърждават от работодателя и са неразделна част от КТД.

ДОПЪЛНИТЕЛНИ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл. 20. 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./ час.

Чл. 21. За времето, през което работникът или служителят е на разположение на предприятието, извън неговата територия работодателя му заплаща допълнително трудово възнаграждение за всеки час или част от него в размер не по-малък от 0,12 лв./час, а в националните празници – 0,25 лв./час.

Чл. 22. 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. 23 (1) За придобит трудов стаж и професионален опит, на работниците и служителите страна по този договор 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 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 със синдикатите могат да определят с ВПОРЗ система за оценка на условията по ал. 8.

Чл. 24. 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 работодателя.

Чл. 25. (1) На основа оценката на риска, работодателят след споразумение със синдикатите и служителите от комитетите по условия на труд и писмено съгласуване със службата по трудова медицина с писмена заповед определя работниците и служителите, които имат право на безплатна храна и/или добавки към нея.

(2) 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. 26. В КТД на предприятията може да се предвиди допълнително материално стимулиране на персонала освен в пари и в натура, съгласно действащите нормативни актове.

Чл. 27. В рамките на календарната година работодателите могат да подsigуряват възнаграждение в размер на минималната работна заплата за страната при ползване на половината или повече от половината платен годишен отпуск от работник или служител, член на синдикална организация страна по този БКТД. Конкретните условия се договарят в КТД на предприятието.

Чл. 28. При наличие на средства, работодателите съгласувано със синдикатите осигуряват извънредно възнаграждение за работещите в предприятието в рамките на календарната година.

IV. ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

Чл. 29. Работникът или служителят, член на синдикална организация страна по този БКТД, уволнен при условията на чл. 328, ал.1 т.1, 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. 30.(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 шесткратния 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. 31. 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. 32. 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. 33. 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. 34. 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. 35. 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. 36. 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. 37.(1) Жените, членове на синдикална организация, страна по този договор, 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. 38.(1) Работодателите подsigуряват еднократна финансова помощ 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 еднократна финансова помощ 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. 39.(1) 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 със синдикалните секции и организации в предприятията, членове на един от синдикатите страна по този БКТД и се огласява пред работниците и служителите.

(2) Работодателите утвърждават списък на длъжностите, реда и начина на отчитане на труда по категориите персонал, за които предвид характера на работа се налага да дежурят или да бъдат на разположение през определено време на денонощието.

(3) Списъкът на професиите и длъжностите по производства и дейности, за които е установено намалено или удължено работно време, както и дейностите с временен и сезонен характер е неразделна част от Правилника за вътрешния трудов ред.

(4) Работодателите могат след предварително съгласуване с представители на работниците и служителите да въведат непълно работно време за определен срок в предприятието или отделни звена, в съответствие с чл. 138, ал. 2 от КТ.

Чл. 40.(1) При явяване на работник и служител на работа, в състояние, което не му позволява да изпълнява служебните си задължения (след употреба на алкохол и / или опиати), същият не се допуска на работа. Това време се счита за неявяване на работа.

(2) Работник или служител, за който е констатирано виновно неспазване 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. 41.(1) Извънредният труд, положен от работник или служител съгласно закона, се оформя от работодателя за всеки отделен случай.

(2) Синдикатите в предприятието имат право на информация по отчетността и причините за полагане на извънреден труд.

Чл. 42.(1) Положеният извънреден труд се заплаща с увеличение, договорено с КТД, 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. 43. Размерът на основния платен годишен отпуск на работниците и служителите, членове на синдикална организация страна по този БКТД, се определя на не по-малко от 22 (двадесет и два) работни дни.

ДОПЪЛНИТЕЛЕН ПЛАТЕН ГОДИШЕН ОТПУСК

Чл. 44.(1) Работодателите и синдикатите, страни по настоящия 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, получават 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. 45.(1) За семейните жени-майки и несемейните жени-майки, с присъдени родителски права, членове на синдикална организация, 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 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. 46. Работодателите осигуряват на майка-вдовица или несемеяна майка, с присъдени родителски права, както и на баща-вдовец или несемеен баща, с присъдени родителски права, които се грижат за деца до 14 (четиринадесет) години 1 (един) ден всеки месец платен отпуск, без натрупване.

Чл. 47. Работодателите съвместно със синдикатите в предприятието изготвят списък на длъжностите и професиите, които имат право на допълнителен платен годишен отпуск по размери, договорени със съответните КТД в предприятията, след консултации със синдикатите.

Чл. 48. 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. 49. За нещатните синдикални ръководства по смисъла на § 1, т.6 от Допълнителните разпоредби на КТ в предприятията, 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.

VIII. БЕЗОПАСНИ И ЗДРАВΟΣЛОВНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД

Чл. 50. (1) Работодателите осигуряват безопасни и здравословни условия на труд (ЗБУТ) на всички договорирани обекти, 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 (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 обхванат избора на работно оборудване, използваните химически вещества и препарати, и организацията на работа.

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

(5) Работодателите са длъжни да се консултират с представителите на работещите и синдикатите 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. 51. Работодателите застраховат за своя сметка работниците и служителите за риск “Злополука”, както и за друг вид застраховки при финансова възможност, като застраховка “Живот” и “Здравна застраховка”, в размер определен в КТД на предприятието.

Чл. 52. Работодателите осигуряват достъп на синдикатите до информация за проектите за реконструкция, въвеждане на нова техника или технология в раздела “Безопасност, хигиена на труда и противопожарна безопасност”.

Чл. 53.(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. 54. 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. 55. Работодателите назначават или възлагат на съответно длъжностно лице да отговаря по проблемите на здравословните и безопасни условия на труд. Съвместно със синдикатите формират в предприятията комитет по условия на труд.

Чл. 56. Въз основа на съответните медицински 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. 57. Работодателите периодично анализират състоянието на производствения травматизъм и професионалните заболявания.

Чл. 58. Въз основа на анализите от предходните два члена работодателите, съвместно със синдикатите в предприятието, изготвят програма за подобряване на условията на труд, в която се определят обекти (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.

Чл. 59. 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. 60. 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. 61. Данните и анализите от медицинските изследвания се разглеждат в комитета по условия на труд в предприятието в срок от 30 дни след приключването им. В зависимост от резултатите от изследванията работодателите приемат 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. 62. Комитета по условия на труд в предприятието приема програма за осигуряване на защита на длъжностните лица, съхраняващи или превозващи парични средства.

Чл. 63.(1) Работодателите осигуряват периодични профилактични прегледи на всички работещи в предприятията.

(2) Работодателите са длъжни да осигурят условия за санитарно-битово обслужване на работниците и служителите, съобразно санитарно-хигиенните изисквания.

(3) 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. 64.(1) Работодателите изготвят след консултации със синдикатите, 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.

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

Чл. 65. Работодателите утвърждават списък за ползване на безплатна храна и тонизиращи напитки на работещите, заети в производства със специфичен характер и организация на труд. Списъка е неразделна част от КТД.

Чл.66.(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 по ал.1, освен ако са проявили непредпазливост или са нарушили инструкциите на работодателите за безопасна работа.

Чл. 67. 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 се наказват съгласно Глава IX, раздел III от КТ и/или Правилника за вътрешния трудов ред на предприятието.

IX. ТРУДОВА ЗАЕТОСТ

Чл. 68. При реструктуриране на предприятия от бранша, работодателите се задължават да информират ръководствата на синдикалните организации, членове на един от синдикатите, страна по този БКТД, своите намерения и действия, свързани с трудовите и осигурителни отношения.

Чл. 69. При изменение характеристиките на работните места в резултат на промени в управленческата или производствена структура на предприятието, работодателите са длъжни да изготвят и утвърдят нови длъжностни характеристики и изискванията за заемането на работните места като ги предоставят на работниците и служителите не по-късно от 1 /един/ месец след уточняване на всички детайли по предстоящите промени, които са задължителни за работниците или служителите.

Чл. 70. (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 поради възраст и стаж, както и тези, които са участници в търговски дружества или имат регистрирани фирми като еднолични търговци;

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

(2) Когато даден работодател има намерение да предприеме масово прекратяване на трудови договори, той е длъжен да започне консултации със синдикалните организации в предприятието не по-късно от 60 (шестдесет) дни преди извършването им. За целта е необходимо да се положат максимално усилия за постигане на споразумение с тях 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 в предприятието и задължително всеки един от тях информира за това работниците и служителите в предприятието.

(3) Работодателите поставят на подходящо място в предприятията своевременна писмена 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 в предприятията.

Чл. 71. Работодателите могат да прекратяват трудовото правоотношение с работник или служител, член на един от синдикатите, страна по този БКТД, при съкращение в щата или намаляване обема на работа, след предварително писмено съгласие на ръководството на синдикалната организация в предприятието. 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 отказ.

Чл. 72. Работодателите следва да предлагат друга съответстваща на квалификацията им работа на членовете на синдикалните ръководства, при налагащи се прекратявания на индивидуалните трудови договори по смисъла на чл. 328, ал.1, т.6 от КТ.

Чл. 73. 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.

X. ПРОФЕСИОНАЛНА КВАЛИФИКАЦИЯ И ПРЕКВАЛИФИКАЦИЯ

Чл. 74.(1) Работодателите осигуряват необходимите материали, организационни, технически и финансови условия за професионална квалификация и преквалификация на работниците и служителите.

(2) Работодателите осигуряват условия за подготовка, професионална квалификация и преквалификация на новопостъпили и пренасочени работници и служители, както и в случаите на разкриване или закриване на отделни работни места, производства и дейности и на временно преустановяване на работа, с цел запазване на професионалния потенциал в предприятието и поддържане на квалификационното равнище на заетите.

(3) 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 населеното място, определено в индивидуалния трудов договор. За по-голям срок или в друго населено 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.

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

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

XI. СОЦИАЛНО-БИТОВО И КУЛТУРНО ОБСЛУЖВАНЕ (СБКО)

Чл. 75.(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. 76. Работодателите могат да осигурят здравно обслужване по договор чрез здравни заведения или с отделни медицински работници.

Чл. 77.(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. 78. 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. 79.(1) Страните по този БКТД ежегодно организират спортната 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. 80. 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 организации или секции 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. 81.(1) Работодателите командирова работника или служителя, делегиран да участва в 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 в страната по трудово-правните и осигурителни отношения и по безопасни и здравословни условия на труд работодателите командирова до 5 (пет) лица, определени за участие, след представяне на писмен документ от организаторите.

Чл. 82. 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. 83. 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 секция или организация. Събраният членски внос ежесечно се предоставя на синдикалната секция или организация в предприятието по банков път или по начин, определен с КТД на дружеството.

Чл. 84. Работодателите може да подпомага работниците и служителите, членове на един от синдикатите, страна по този БКТД, в доброволното им пенсионно и здравно осигуряване. Конкретният размер на вноските се договаря в КТД на предприятието.

Чл. 85.(1) Работодателите имат право да прекратяват трудовото правоотношение членовете на синдикалните ръководства в предприятията при условията на чл. 333 ал.3 от КТ със съгласието на Браншовата синдикална централа, страна по настоящия БКТД. Последната няма право да откаже разглеждането на това мотивирано искане, като в едномесечен срок се задължава да се произнесе писмено.

(2) Кореспонденцията по предходната алинея се доказва с обратна разписка до Браншовата синдикална централа, подписана от председателя ѝ или от упълномощени от него лица.

Чл. 86. В случай на необходимост от спиране на работа за повече от 15 (петнадесет) дни на цялото предприятие, работодателят е длъжен да извести най-малко 15 (петнадесет) дни предварително синдикалните секции или организации в предприятието, членуващи в един от синдикатите страна по този БКТД.

Чл. 87. Синдикатите поемат задължението да разяснят пред работещите договореностите на ниво бранш и предприятие.

Чл. 88.(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. 89. 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. 90. Синдикатите задължително участват в обсъждането на проектите и разработките за вътрешни нормативни актове на предприятието, които се отнасят до трудовите и осигурителните взаимоотношения.

Чл. 91. 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. 92. Работодателите не могат с действия да ограничават синдикалната дейност или да оказват натиск върху синдикални членове в реализацията на техните права.

Чл. 93. 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. 94. Работник или служител, придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, който за определен период от време е бил платен синдикален деец в предприятието, има право на обезщетенията съгласно чл. 222, ал.3 от КТ

Чл. 95.(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 осигурителните 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.

Чл. 96. По въпросите на трудовите и осигурителните отношения във връзка с чл.52, ал.1, т.2б от КТ синдикатите 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 спрямо дейностите по НКИД за 2006 г. под код Е 41 – „Събиране, пречистване и разпределение на вода” и по КИД за 2008 г. под код Е 36 и Е 37 – „Доставяне води, канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване”.

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

(2) 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 договаря и по-висок размер на тази вноска.

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

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

§ 9. Настоящият БКТД се изготвя в 4 (четири) еднообразни екземпляра по един за всяка от страните и за Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" към МТСП за регистрация.

РАБОТОДАТЕЛИ:

Съюз на работодателите от системата на В и К
Председател:


/А. Престойски/



СИНДИКАТИ:

НБС "Водоснабдител" към КНСБ
Председател:


/Т. Младенова/



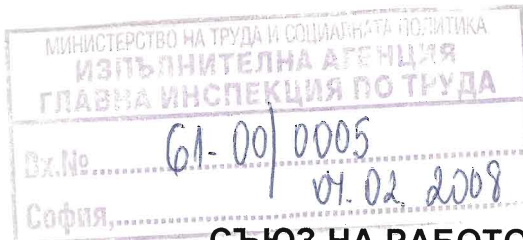
Ф "СИВ" - "Подкрепа"
Председател:


/инж. И. Партениотис/



ПРИЛОЖЕНИЕ № 1 КЪМ БКТД

Показатели	К =
Минималното месечно основно трудово възнаграждение за бранша, коригирано с коефициент (К=) към минималната работна заплата за страната	К = 1.2
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, охрана и търговия	К = 1.2
6. Производители в селското, горското и рибното стопанство, ловци и риболовци	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



**СЪЮЗ НА РАБОТОДАТЕЛИТЕ ОТ СИСТЕМАТА НА ВОДОСНАБДЯ-
ВАНЕ И КАНАЛИЗАЦИЯ**

гр. София, ул. "Кирил и Методий" № 17-19, тел. 940-54-81

**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 в Браншов колективен трудов договор (БКТД) за системата на "Водоснабдяване, канализация и пречистване на водите", сключен между представителните организации на работодателите и синдикатите в бранша.

29 януари 2008 г.

РАБОТОДАТЕЛИ:

Съюз на работодателите от системата на "В и К"

Председател:

/А. Престойски/

СИНДИКАТИ:

Ф "СИВ" - "Подкрепа"

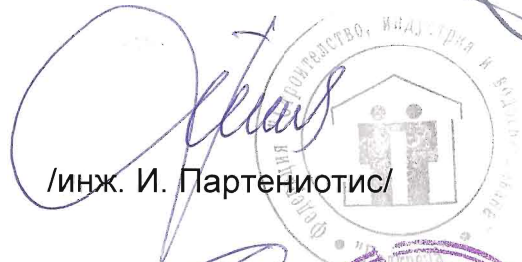
Председател:

/инж. И. Партениотис/

НБС "Водоснабдител" към КНСБ

Председател:

/Т. Младенова/



МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА

ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ "ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА"

София 1000, бул."Княз Ал.Дондуков" № 3



ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ
ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА

Иск. № 61-00/0005
Дата 12.02.2008

ДО

Г-Н А. ПРЕСТОЙСКИ
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА СЪЮЗ НА
РАБОТОДАТЕЛИТЕ ОТ СИСТЕМАТА
НА "В И К"

ДО

ИНЖ. И. ПАРТЕНИОТИС
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА
Ф "СИВ" – "ПОДКРЕПА"

ДО

Г-ЖА Т. МЛАДЕНОВА
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА
НБС "ВОДОСНАБДИТЕЛ"
КЪМ КНСБ

Уведомяваме Ви, че представеният Брашови КТД, подписан на 29.01.2008 г. за системата на "Водоснабдяване, канализация и пречистване на водите", е вписан в специалния регистър на ИА "ГИТ", под № 6 на 12.02.2008 г., съгласно чл. 53, ал. 3 от Кодекса на труда.

ИЗПЪЛНИТЕЛЕН ДИРЕКТОР:



ГЪЛЪБ ДОНЕВ