

КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

COLLECTIVE LABOUR AGREEMENT

МЕЖДУ:

BY AND BETWEEN

„ФРАПОРТ ТУИН СТАР ЕЪРПОРТ
МЕНИДЖМЪНТ” АД

FRAPORT TWIN STAR AIRPORT
MANAGEMENT AD

И

AND

СИНДИКАЛНИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ
НА РАБОТНИЦИТЕ И СЛУЖИТЕЛИТЕ
НА „ФРАПОРТ ТУИН СТАР ЕЪРПОРТ
МЕНИДЖМЪНТ” АД

THE TRADE UNIONS OF THE WORKERS
AND EMPLOYEES OF FRAPORT TWIN
STAR AIRPORT MANAGEMENT AD

КЪМ:

TO:

СВОБОДЕН АВИАЦИОНЕН
СИНДИКАТ

THE INDEPENDENT AVIATION TRADE
UNION

СЪЮЗА НА ТРАНСПОРТНИТЕ
СИНДИКАТИ
В БЪЛГАРИЯ КЪМ КНСБ

THE UNION OF THE TRANSPORT
TRADE UNIONS
IN BULGARIA TO THE
CONFEDERATION OF THE
INDEPENDENT TRADE UNIONS

ФЕДЕРАЦИЯТА НА ТРАНСПОРТНИТЕ
РАБОТНИЦИ “ПОДКРЕПА” КЪМ КТ
“ПОДКРЕПА”

THE FEDERATION OF THE TRANSPORT
WORKERS “PODKREPA” TO LABOR
CONFEDERATION “PODKREPA”

Днес, 15.11.2017 год., в гр. Варна, на основание Глава Четвърта от Кодекса на труда се сключи този колективен трудов договор между „ФРАПОРТ ТУИН СТАР ЕЪРПОРТ МЕНИДЖМЪНТ” АД в качеството му на РАБОТОДАТЕЛ, представлявано от Улрих Хеппе - Главен изпълнителен директор и Росен Филипов – Главен финансов директор и Съюза на транспортните синдикати в България представляван от Петранка Шомова – председател на Синдикална организация при ФТСЕМ- летище Варна, и Атанас Физиев – председател на Синдикална организация при ФТСЕМ – летище Бургас, Национална федерацията на транспортните работници “Подкрепа” към КТ “Подкрепа”, СРС на КТ „Подкрепа“ гр. Варна, представлявани от Георги Николов – председател на Синдикална

Today, November 15th , 2017, in the city of Varna, on the grounds of Chapter 4 of the Labor Code, the present Collective Labor Agreement has been entered into by and between *FRAPORT TWIN STAR AIRPORT MANAGEMENT AD* in its capacity of EMPLOYER, represented by Ulrich Heppe - Chief Executive Officer and Rossen Philipov - Chief Financial Officer and the Union of the Transport Trade Unions in Bulgaria to the Confederation of the Independent Trade Unions, represented by Petranka Shomova - Chairperson of Trade Union Section at Varna airport, and Atanas Fiziev - Chairman of Trade Union Section at Burgas airport, and the National Federation of the Transport Workers “Podkrepa” to Labour Confederation “Podkrepa”, represented by Georgi Nikolov – Chairman of Trade Union Section at Varna Airport , and the Independent Aviation Trade

секция на КТ „Подкрепа“ в летище Варна, и Свободен авиационен синдикат, представляван от Михаил Иванов – председател, в качеството им на СИНДИКАЛНИ ОРГАНИЗАЦИИ на работниците и служителите на „ФРАПОРТ ТУИН СТАР ЕЪРПОРТ МЕНИДЖМЪНТ“ АД

Union, represented by Mihail Ivanov-Chairman, in their capacity of TRADE UNIONS of the Workers and Employees of *FRAPORT TWIN STAR AIRPORT MANAGEMENT AD*

Г Л А В А П Ъ Р В А ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

CHAPTER ONE GENERAL PROVISIONS

Чл.1. Колективният трудов договор се сключва с цел уреждане на въпроси на трудовите и осигурителните отношения на работниците и служителите и работодателя, които не са уредени с повелителни разпоредби на Кодекса на труда, в това число:

Art. 1 Collective Labour Agreement shall be entered into to arrange the labour and social security relations between the workers and employees and the employer, not settled under the imperative provisions of the Labour Code, inclusive of:

- 1) трудови правоотношения;
- 2) трудови възнаграждения и обезщетения;
- 3) работно време, почивки и отпуски;
- 4) професионална квалификация;
- 5) осигуряване и застраховане;
- 6) здравословни и безопасни условия на труда;
- 7) социално-битово и културно обслужване в предприятието;
- 8) специална закрила на някои категории работници и служители;
- 9) синдикална дейност;
- 10) трудови спорове;
- 11) дискриминация.

- 1) labour relations
- 2) labour remunerations and compensations
- 3) working time, rest breaks and leaves
- 4) professional qualification
- 5) social security and insurance
- 6) health and safety working conditions
- 7) social-living and cultural service in the company
- 8) special protection for some categories workers and employees
- 9) Trade Unions' activity
- 10) labour disputes
- 11) discrimination.

ПРИЗНАВАНЕ

RECOGNITION

Чл. 2. (1) Работодателят признава синдикатите за представители на работниците и служителите по този Колективен трудов договор /КТД/.
(2) Синдикатите намират, че пълномощията на Работодателя, страна по този КТД, са редовни.

Art. 2 (1) Employer recognizes the Trade Unions for representatives of the workers and employees under the present Collective Labour Agreement (CLA).
(2) Trade Unions deem legal the powers of the Employer - a Party under this Agreement.

ПРОЦЕДУРА ПО РАЗНОГЛАСИЯ

DISAGREEMENTS PROCEDURE

Чл. 3. (1) Разногласията, възникнали между Работодателя и синдикатите по отношение на тълкуването или приложението на клаузите на този КТД, се уреждат чрез споразумения между двете страни.

Art. 3 (1) The disagreements, arisen between the Employer and the Trade Unions referring to the interpretation or application of the articles of the present CLA shall be settled by mutual agreements of both Parties.

(2) При непостигане на съгласие се прилагат разпоредбите на Кодекса на труда и Закона за уреждане на колективните трудови спорове.

(2) In case of failing to come to agreement the provisions of the Labour Code and Law on Settlement of the Collective Labour Disputes shall be applied.

ГЛАВА ВТОРА ТРУДОВИ ПРАВООТНОШЕНИЯ И ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

CHAPTER TWO LABOR RELATIONS AND REMUNERATION

РАЗДЕЛ ПЪРВИ ТРУДОВИ ПРАВООТНОШЕНИЯ

PART ONE LABOR RELATIONS

Чл. 4. Трудовият договор се сключва в писмена форма между работника или служителя и работодателя. Трудов договор може да се сключи и с група лица, непосредствено или чрез упълномощен от тях представител.

Art. 4 Labour Agreement shall be entered into in writing by and between the worker or employee and the Employer. Labour Contract may be concluded as well with a group of people, directly or through a proxy, authorized by them.

Чл. 5. Работодателят е длъжен да предостави на работника или служителя преди постъпването му на работа екземпляр от сключения трудов договор, подписан от двете страни, а в 3-дневен срок - копие от уведомлението по чл. 62, ал. 3 КТ, заверено от ТД на НАП.

Art. 5 Employer shall provide the worker or employee, before its first day on work, with a copy of the Employment Contract, entered into and signed by both Parties and within a period of 3 /three/ days a Copy of the notification under Art. 62, paragraph 3 of the Labour Code, certified by the Regional Directorate of the National Social Security Institute.

Чл. 6. При сключване на трудов договор работодателят е длъжен да връчи на работника или служителя длъжностната му характеристика, както и да го запознае с правилата за вътрешния трудов ред и за здравословни и безопасни условия на труд.

Art. 6 Upon signing the Employment Contract, the Employer shall hand in to the worker or employee their Job Description, as well as to make them acquainted with the interior labour regulations and health and safety at work.

Чл. 7. Трудовият договор за неопределено време не може да се превърща в договор за определен срок, освен при изричното желание на работника или служителя,

Art. 7 Employment Contract for an indefinite period of time may not be transformed to a Contract with a definite period of time, except for the explicit wish of the worker or

изразено в писмена форма.

Чл. 8. Работодателят предоставя на подходящо място в предприятието своевременна писмена информация на работниците и служителите на Дружеството за свободните работни места и длъжности.

РАЗДЕЛ ВТОРИ РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл. 9. (1). Работодателят и Синдикатите се споразумяха, че при сключване или промяна на КТД, масата на средствата за работна заплата не може да противоречи на Правителствен акт или споразумение, сключено на национално ниво.

(2). Работодателят се ангажира да коригира работната заплата веднъж годишно, съобразно прогнозния годишен индекс на официалната инфлация (определен в държавния бюджет за следващата календарна година), като индивидуалните работни заплати се увеличават автоматично с процента на горепосочения инфлационен индекс, а допълнително увеличение се дава в зависимост от оценката на съответния работник или служител по Системата за годишна оценка на персонала по чл. 11, ал. 3.

Чл. 10. При договаряне на работната заплата за диференциране на началната месечна заплата, съобразено с функционалните задължения, отговорност, качество на извършената работа, образование да се прилага следната скала за заплащане по степени и нива:

СТЕПЕН	НАЧАЛНИ ОСНОВНИ МЕСЕЧНИ ЗАПЛАТИ в лева
Първа	2686
Втора	2205
Трета	1764

employee, stated in writing.

Art. 8 Employer shall display written information to the workers and employees of the company for the free jobs and positions in a due time at a visible place in the company.

PART TWO SALARY

Art. 9 (1) Employer and Trade Unions have agreed, that at signing or amending the Collective Labour Agreement (CLA), the totality of the funds for salary may not contradict a governmental act or agreement, concluded at a national level.

(2) Employer undertakes to amend the salary once a year according to the forecast annual index of the official inflation figures (as stated in the state budget for the coming calendar year), as the individual salaries shall be tacitly increased with the percentage of the said above inflation index and an additional increase shall be applied depending on the appraisal of the respective worker or employee as per the system of the annual appraisal of the staff under Art. 11, para. 3.

Art. 10 During bargaining the salary, for a differentiation of the initial monthly salary, conformed to the functional duties, responsibilities, quality of the work executed, education, the following scale of payment shall be applied by ranks and levels:

RANK	INITIAL MONTHLY SALARIES in BGN
First	2686
Second	2205
Third	1764

Четвърта	1435
Пета	1095
Шеста	892
Седма	786
Осма	709

Fourth	1435
Fifth	1095
Sixth	892
Seventh	786
Eighth	709

Чл. 11. (1) Степенуване на работните места на работниците и служителите за определяне на минималната работна заплата по индивидуален трудов договор ще се извършва съгласно Вътрешните правила за работната заплата на Дружеството.

(2) За всяка календарна година се извършва оценка за представянето на всеки работник или служител съгласно одобрена от Работодателя Система за годишна оценка на персонала, съгласувана със синдикатите към момента на подписване на настоящия договор.

(3) Работодателят се задължава при утвърждаването на Вътрешните правила за работната заплата да спазва принципите на КТД за формиране и заплащане на работната заплата.

(4) При достигната официална годишна инфлация над 10%, Синдикатите имат право да поискат започване на преговори за промяна в скалата на работната заплата по чл. 10 от настоящия КТД.

Чл.12. (1) При недостиг на средства за работна заплата в резултат на затруднения в дейността на дружеството, Работодателят осигурява изплащането поне на 60 на сто от брутно трудово възнаграждение, но не по-малко от минималната работна заплата за „ФРАПОРТ ТУИН СТАР ЕЪРПОРТ МЕНИДЖМЪНТ” АД, като разликата до пълния размер на възнаграждението остава дължима.

(2). Дължимата сума следва да бъде изплатена не по-късно от датата, на която ще се изплати заплата за следващия месец в дружеството. Сумата се изплаща ведно със законната лихва.

Art. 11 (1) Ranking the workplaces of the workers and employees for determination of the minimum salary under individual employment contract shall be executed pursuant to the internal salary's regulations of the company.

(2) Appraisal of the work of each worker or employee shall be executed annually, according to a system for staff appraisal, approved by the Employer and agreed with the Trade Unions as of the moment of signing the present Agreement.

(3) Employer shall keep the principles of the CLA for the formation and payment of the salary is obliged, upon approval of the internal salary's regulations.

(5) Trade Unions shall be entitled to ask for commencement of negotiations on changing the salary's scale under Art. 10 of this CLA in case of official annual inflation rate more than 10%.

Art. 12 (1) In case of lack of funds for salaries' payment, in result of difficulties in the company's activities, the Employer shall ensure the payment of at least 60% of the gross labour remuneration, but not less than the minimum salary for *Fraport Twin Star Airport Management AD*, as the difference up to the total amount of the remuneration shall remain.

(2) Said amount due shall be paid not later than the date of the payment of the salary for the next month in the company. The amount shall be paid together with the statutory interest rate.

РАЗДЕЛ ТРЕТИ
ДОПЪЛНИТЕЛНИ ТРУДОВИ
ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

PART THREE
ADDITIONAL LABOR
REMUNERATIONS

Чл. 13. За продължителна работа на работниците и служителите се заплаща допълнително месечно възнаграждение в размер не по-малък от 1 на сто върху основното трудово възнаграждение, определено в индивидуалния трудов договор за всяка година трудов стаж. Правото за получаване на това възнаграждение възниква съгласно Наредбата за структурата и организацията на работната заплата.

Art. 13 For a continuous length of service of the workers or employees an additional monthly remuneration shall be paid, amounting to not less than 1.0 % over the basic labour remuneration, stipulated in the individual Employment Contract for each year length of service. The right to receive this remuneration shall arise pursuant to the Ordinance for the Structure and Organization of the Salary.

Чл. 14. Положеният нощен труд се заплаща по 0,70 лв. за всеки отработен нощен час или част от него.

Art. 14 The night work shall be paid 0,70 levs for each night hour of work or a part of it.

Чл. 15. За времето, през което работникът или служителят е на разположение на Дружеството, извън неговата територия, съгласно заповед на Работодателя, се заплаща допълнително възнаграждение в размер на 25 на сто от часовото възнаграждение, определено на база индивидуалната трудова заплата.

Art. 15 For the time, when the worker or employee shall be on call, out of the territory of the company upon an Employer's order, an additional remuneration shall be paid, amounting to 25% of the hourly wage, determined based on the individual salary.

Чл. 16. Положения извънреден труд при нормирано работно време се заплаща с увеличение не по-малко от:

Art. 16 The overtime at fixed working time shall be paid with an increase not less than:

- 1) 50 на сто - за работа през работни дни.
- 2) 80 на сто - за работа през почивни дни.
- 3) 130 на сто - за работа през дните на официалните празници.
- 4) 60 на сто - за работа при сумирано изчисляване на работното време.

- 1) 50% - for a work during the working days
- 2) 80% - for a work during the rest days
- 3) 130% - for a work during the official holidays
- 4) 60% - for a work with a summarized calculation of the working time

Чл. 17. (1). За положения извънреден труд при ненормирано работно време в работни дни не се заплаща трудово възнаграждение. Същият се компенсира с допълнителен платен годишен отпуск.

Art. 17 (1) For the overtime at non fixed working time in the working days, labour remuneration shall not be paid. This overtime shall be compensated with an additional paid annual leave.

(2). За положения извънреден труд при

(2) For the overtime at non fixed working

ненормирано работно време през дните на седмичната почивка и официалните празници се заплаща трудово възнаграждение в размерите на чл. 16, т. 2 и т. 3.

Чл. 18. За работа през официални празнични дни, независимо, дали представлява извънреден труд или не, на работника или служителя се заплаща според уговореното, но не по-малко от удвоения размер на трудовото му възнаграждение.

РАЗДЕЛ ЧЕТВЪРТИ ДРУГИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл. 19. (1). При престой не по вина на работника или служителя, той има право на брутно трудово възнаграждение.

(2). За времето на престой по вина на работника или служителя, той няма право на трудово възнаграждение.

(3). Когато при производствена необходимост, по преценка на Ръководителя, работникът или служителят е изпълнявал друга работа, той получава трудово възнаграждение за изпълняваната работа, но не по-малко от брутно възнаграждение за основната му работа.

Чл. 20. При прекратяване на трудовото правоотношение съгласно чл. 222, ал. 2 и ал. 3 от Кодекса на труда на работника и служителя се изплаща обезщетение за непрекъснат трудов стаж като работник или служител на „ФРАПОРТ ТУИН СТАР ЕЪРПОРТ МЕНИДЖМЪНТ“ АД, включително и при правопримемство, както следва:

от 10 до 25 години - 7 брутни заплати
над 25 години - 9 брутни заплати

Чл. 21. (1) Работник или служител, който на законно основание е отказал изпълнението или е преустановил работа, поради възникнала сериозна и основателна опасност за живота и здравето му, има право на обезщетение в

time during weekends and official holidays, additional labour remuneration shall be paid within the amounts of Art.16, items 2 and 3 herein.

Art. 18 For work during the official holidays, whether it is overtime or not, to the worker or employee shall be paid as agreed, but not less than the doubled amount of its labour remuneration.

PART FOURTH OTHER REMUNERATIONS

Art. 19 (1) In case of suspension of work, through no fault of the worker or employee, he/ she shall have right to a gross labour remuneration.

(2) In case of suspension of work, through the fault of worker or employee, he/ she shall not have right to labour remuneration.

(3) In case of production necessity, when by decision of the immediate superior, the worker or employee shall have executed different job, he/ she shall receive labour remuneration for the job executed, but not less than the gross remuneration for its basic job.

Art. 20 (1) At termination of the labour relations according to Art.222, paragraphs 2 and 3 of the Labour Code, a compensation for a continuous length of service shall be paid to the worker or employee, as worker or employee of *Fraport Twin Star Airport Management AD*, including in case of succession as follows:

Within 10 - 25 years - 7 gross salaries
More than 25 years - 9 gross salaries

Art. 21 (1) Worker or employee, who has refused the execution or has suspended work based on legal grounds, in result of serious and reasonable threat to its life or health, shall have right to a compensation amounting to its gross labour remuneration for the time they

размер на брутното му трудово възнаграждение за времето, през което не е работил.

(2) Право на обезщетение има и работник или служител, който откаже да изпълнява работа, възложена му извън посочените в КТ случаи за едностранна промяна на мястото и характера на работа, ако е възпрепятстван да изпълнява работата си по досегашните условия.

Чл. 22. При незаконно уволнение, работникът или служителят има право на обезщетение от Работодателя в размер на брутното му трудово възнаграждение за времето, през което е останал без работа поради това уволнение, но не повече от 6 месеца.

Чл. 23. При прекратяване на трудовия договор по инициатива на работодателя срещу уговорено обезщетение по смисъла на чл. 331, ал. 2 от КТ или по инициатива на работника или служител за предсрочно прекратяване на трудовия договор и при постигане на взаимно съгласие, както за прекратяването, така и за сумата, работниците и служителите имат право на обезщетение, както следва:

от 5 до 10 години - 5 брутни заплати
над 10 години - 6 брутни заплати

ГЛАВА ТРЕТА РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ И ОТПУСКИ

РАЗДЕЛ ПЪРВИ РАБОТНО ВРЕМЕ И ПОЧИВКИ

Чл. 24. (1) Работодателят и Синдикатите се споразумяха, че във „ФРАПОРТ ТУИН СТАР ЕЪРПОРТ МЕНИДЖМЪНТ“ АД ще се работи по утвърдени графици за работно време при продължителност на работното време до 12 часа за работещите на смени и 8 часа за редовната смяна.

(2) Работодателят и Синдикатите се

have not worked.

(2) Right to compensation shall have a worker or employee, who refuses to execute a job, assigned to be executed out of the cases stipulated in the Labour Code for unilateral change of the place and the nature of work, if they shall have been prevented from executing their job under the existing conditions.

Art. 22. In case of illegal dismissal, the worker or employee shall have right of compensation by the Employer, with a compensation amounting to its gross labour remuneration for the time, he/she was unemployed in result of this dismissal, but not more than 6 months.

Art. 23. In case of termination of the Employment Contract on Employer's initiative against compensation agreed within the meaning of Art.331 para 2 of the Labour Code or on initiative of the employer or of the employee for a pre-term termination of the employment contract and upon mutual agreement on the termination and on the amount reached, the workers and employees shall have the right to a compensation as follows:

within 5-10 years- 5 gross salaries
more than 10 years- 6 gross salaries

CHAPTER THREE WORKING TIME, REST BREAKS AND LEAVES

FIRST PART WORKING TIME AND BREAKS

Art. 24 (1) Employer and the Trade Unions have agreed that in *FRAPORT TWIN STAR AIRPORT MANAGEMENT AD* the work shall be according to approved working time schedules with a continuity of the working time up to 12 hours for those working at shifts and 8 hours for the regular shift.

(2) Employer and the Trade Unions have

споразумяха за прилагане на гъвкави форми на работното време при натовареност и увеличение обема на работа в Дружеството, без да се създават предпоставки за увеличаване на риска от инциденти.

Чл. 25. Работодателят и Синдикатите се задължават да спомогат за създаването на ефективна система за организация и контрол на работното време, отпуските, режима на труд и почивка, съобразно различните условия на труд.

РАЗДЕЛ ВТОРИ ОТПУСКИ

Чл. 26. Работодателят и синдикатите се споразумяха, че всеки работник или служител, който има най-малко 8 /осем/ месеца трудов стаж, придобива право на годишен платен отпуск в размер, както следва:

- 1) 21 работни дни при трудов стаж до 10 години.
- 2) 22 работни дни при трудов стаж от 10 до 20 години.
- 3) 23 работни дни при трудов стаж над 20 години.

Чл. 27. Страните се споразумяха, че работещите при условията на чл. 156 от КТ, работници или служители имат право на допълнителен платен годишен отпуск:

- 1) За работа при ненормирано работно време - не по-малко от 7 (седем) дни, по списък, утвърден от Работодателя. Конкретният размер на този допълнителен отпуск за всеки един работник или служител се определя по мотивирано предложение на прекия ръководител, в рамките, посочени в предходния текст.
- 2) За работа във вредни условия за здравето или работа при специфични условия по смисъла на Наредба за определяне на

agreed on applying flexible working time in case of work-load and increase of the work-load in the Company, without creating preconditions for increasing the risk of incidents.

Art. 25 Employer and the Trade Unions shall contribute to the development of efficient system of organization and control of the working time, leaves, regime of work and rest breaks, concerning the different working conditions.

PART TWO LEAVES

Art. 26 Employer and the Trade Unions have agreed that every worker or employee who has a length of service 8/eight/ months at least, gains the right to an annual paid leave to the following extent:

- 1) 21 working days at a length of service up to 10 years
- 2) 22 working days at a length of service within 10- 20 years
- 3) 23 working days at a length of service more than 20 years

Art. 27 Parties to this Agreement have agreed that the workers or employees working under the conditions of Art.156 of the Labour Code shall have right to an additional paid annual leave:

- 1) For a work at non fixed working hours- not less than 7 (seven) days, according to a list approved by the Employer. The number of the days for this additional leave for each worker or employee shall be determined based on a justified proposal of the immediate superior, within the extents, stipulated in the foregoing text.
- 2) For a work at harmful for the health conditions or work at specific conditions within the meaning of the "Ordinance for Determination of the

видовете работи, за които се установява допълнителен платен годишен отпуск, приета с ПМС 267/12.12.2005, работещите на длъжности, посочени в списък, утвърден от Работодателя, имат право на допълнителен платен отпуск не по-малко от 7 (седем) работни дни.

Types of Works, for which an additional paid annual leave is specified” adopted with a Government Decree 267/12.12.2005, the workers or employees stated in a List, approved by the Employer shall have the right to an additional paid annual leave of not less than 7 (seven) working days.

Чл. 28. Отпуск за изпълнение на граждански и обществени задължения ще се изплаща и по чл. 157, т. 1-3 от КТ, в размера по чл. 177 от КТ.

Art. 28 Leave for execution of the civil and public obligations shall be paid as well under Art.157, items 1-3 of the Labour Code, within the amount of Art.177 of the Labour Code.

Чл. 29. (1) Работници и служители с 2 (две) живи деца до 18 годишна възраст имат право на 2 (два) работни дни, а работници и служители с 3 (три) или повече деца до 18 годишна възраст – на 4 (четири) работни дни допълнителен платен отпуск за всяка календарна година. (2). Работници и служители, които са самотни родители и отговарят на условията по предходната алинея, се ползват от същите права.

Art. 29 (1) Female workers or employees with 2 /two/ children alive- up to 18 years- shall have the right to 2 /two/ working days, and the female workers or employees with 3 /three/ or more children- up to 18 years- to 4 /four/ working days additional paid annual leave for each calendar year.

(2) Workers or employees, who are deserted parents and to whom the provisions of the previous Article are applied, shall have the same rights.

Чл. 30. Когато със съгласието на работодателя работник или служител кандидатства в учебно заведение, приемането в което става с изпит, работникът или служителят има право на допълнителен платен отпуск за:

Art. 30 In case upon the consent of the Employer, a worker or employee applies for school, where the admission is through an exam, the worker or employee shall have the right to an additional paid leave for:

- 1) Кандидатстване в средно училище – 6 работни дни;
- 2) Кандидатстване във висше училище – 12 работни дни;
- 3) Обучение в средно или висше учебно заведение – 25 работни дни за всяка учебна година;
- 4) Подготовка и явяване на зрелостен или държавен изпит, включително за подготовка и защита на дипломна работа, дипломен проект или дисертация – 30 работни дни.

- 1) Application for a secondary school- 6 working days
- 2) Application for a university - 12 working days
- 3) Education in a secondary school/ university - 25 working days for every year of education
- 4) Preparation and going in for school-leaving or state final certification exam, including for preparation and defence of a graduation, diploma project or dissertation - 30 working days.

РАЗДЕЛ ТРЕТИ
ОТПУСК НА СИНДИКАЛНИ ДЕЙЦИ

Чл. 31. (1) Работодателят и синдикатите се споразумяха, че за осъществяване на синдикална дейност, Работодателят осигурява платен годишен отпуск в размери, установени в КТ.

(2) Нещатни членове на отраслово, браншово и териториално ръководство на Синдикатите и контролните им органи ползват отпуск за осъществяване на синдикална дейност в размер на не по-малко от 120 часа за една календарна година, които могат да се ползват сумарно или по два часа седмично. Отпускът се разрешава само, ако синдикалното ръководство е представило предварително списък на тези свои членове.

(3) За участие в организирането и провеждането на конференции, семинари и други важни синдикални мероприятия в страната и чужбина синдикалните ръководства имат право да ползват отпуск за осъществяване на синдикална дейност до 20 дни сумарно за годината.

(4) Отпускът на синдикалните дейци се заплаща съгласно чл. 177 от КТ.

Г Л А В А Ч Е Т В Ъ Р Т А
ПРОФЕСИОНАЛНА КВАЛИФИКАЦИЯ.
СПЕЦИАЛНА ЗАКРИЛА НА НЯКОИ
РАБОТНИЦИ И СЛУЖИТЕЛИ

Чл. 32. Всички работници и служители имат шанс за повишаване на квалификацията.

Чл. 33. Страните се споразумяха, че работните места, подходящи за лица с намалена трудоспособност ще се определят от Комитета по условия на труд.

Г Л А В А П Е Т А
ЗДРАВΟΣЛОВНИ И БЕЗОПАСНИ
УСЛОВИЯ НА ТРУД

PART THREE
LEAVE FOR TRADE UNIONS MEMBERS

Art.31 (1) The Employer and the Trade Unions have agreed: for the implementation of the Trade Union activity, the Employer shall ensure an annual paid leave for a time period, stipulated in the Labour Contract.

(2) For the non-pay-roll members of departmental, branch and territorial management of the Trade Unions and their control bodies for the implementation of trade union's activity- not less than 120 hours for one calendar year, which can be used totally or 2 hours weekly. The leave shall be solely allowed, if the Trade Union's leadership has preliminary submitted a list with its pay-roll members.

(3) For participation in the organization and carrying out conferences, seminars and other important Trade Union activities in the country and abroad- the trade unions' management shall have the right to total 20 days a year.

(4) The leave of Trade Union members shall be paid pursuant to Art.177 of the Labour Code.

CHAPTER FOUR
PROFESSIONAL
QUALIFICATION.SPECIAL PROTECTION
FOR SOME WORKERS/ EMPLOYEES

Art. 32 All workers or employees have an equal chance for raising their qualification.

Art. 33 Parties to this Agreement have agreed that the workplaces, suitable for persons with a decreased ability to work shall be specified by the Working Conditions Committee.

CHAPTER FIVE
HEALTH AND SAFETY CONDITIONS AT
WORK

Art. 34 Workers and employees occupied in

Чл. 34. Работници и служители, заети в производства, свързани с вредни за здравето последици, получават за сметка на Работодателя противоотрови и други средства по реда, установен с чл. 285 от Кодекса на труда.

Чл. 35. (1) Работодателят се задължава да осигури безопасни и здравословни условия на труд.

(2) Работодателят се задължава да не допуска отклонения от хигиенните норми и правилата за безопасност на труда.

(3) Работодателят се задължава да осигури безплатно полагащите се по нормативни документи лични и колективни предпазни средства, специално работно облекло и обувки, профилактични средства, противоотрови и др. съгласно действащото законодателство.

(4) Работодателят се задължава да застрахова за трудова злополука всички работници и служители, заемащи длъжности, определени от Комитета по условия на труд, съгласно действащата нормативна уредба.

Г Л А В А Ш Е С Т А СОЦИАЛНО-БИТОВО И КУЛТУРНО ОБСЛУЖВАНЕ

РАЗДЕЛ ПЪРВИ ФИНАНСИРАНЕ

Чл. 36. Страните се споразумяха, че Работодателят ще осигурява средства за социално-битово и културно обслужване на работниците и служителите във връзка с:

- 1) ползване на платен годишен отпуск;
- 2) транспортно обслужване на работещите;
- 3) поевтиняване на храната;
- 4) осигуряване на Служба по трудова медицина;
- 5) медицинско обслужване чрез допълнително здравно осигуряване на всички работници и служители на постоянен трудов

productions, being harmful for the health, shall receive at the expense of the Employer antidotes and other preventives pursuant to Art.285 of the Labour Code.

Art. 35 (1) Employer shall ensure health and safety working conditions.

(2) Employer shall not allow departures from the hygienic standards and the safety at work regulations.

(3) Employer shall ensure personal and collective protective equipment that is due free of charge as per the normative documents; special work clothes and shoes, prophylactics, antidotes etc., pursuant to the legislation in force.

(4) Employer shall insure against work accident all the workers and employees, being on the positions, specified by the Working Conditions Committee and pursuant to the normative regulations in force.

CHAPTER SIX SOCIAL/LIVING AND CULTURAL BENEFITS

FIRST PART FINANCING

Art. 36 Parties have agreed that the Employer shall ensure funds for social/ living and cultural benefits of the workers and employees in connection with:

- 1) use of paid annual leave
- 2) transportation of the staff
- 3) cheaper food
- 4) providing Labour Medicine Office
- 5) medical service through an additional health insurance of all workers and employees permanently employed funds for physical culture, sports and

- договор.
- б) средства за културни занимания, спорт и туризъм.

РАЗДЕЛ ВТОРИ РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ И ИЗПОЛЗВАНЕ НА СРЕДСТВАТА

Чл. 37. (1) Средствата за социално-битово и културно обслужване във „ФРАПОРТ ТУИН СТАР ЕЪРПОРТ МЕНИДЖМЪНТ” АД се използват за:

- 1) Поевтиняване на храната на работниците и служителите, като им се изплащат по 6.00 (шест лева) за отработен ден, преведени със заплатата за съответния месец.
- 2) При добри резултати, съобразено с инвестиционната програма на дружеството и по преценка на работодателят се изплащат средства за посрещането на официалните празници – Рождество Христово (Коледа) и Възкресение Христово (Великден).
- 3) Отпускане на еднократна помощ в размер на 1000 лева на семейството на починал работник или служител.
- 4) Отпускане на средства за спортни дейности към спортни зали, определени по списък от работодателя. Размерът на тези средства се определя ежегодно, в зависимост от финансово-икономическите резултати на Дружеството.

Чл. 38. Работодателят осигурява на работниците и служителите безплатно работно и униформено облекло съгласно вътрешната Наредба за работното, униформеното и служебно облекло.

ГЛАВА СЕДМА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ. ПРИСЪЕДИНЯВАНЕ

tourism.

PART TWO DISTRIBUTION AND USE OF THE FUNDS

Art. 37 (1) The funds for social/ living and cultural benefits at *FRAPORT TWIN STAR AIRPORT MANAGEMENT AD* shall be used for:

- 1) cheaper food for the workers and employees by paying 6 (six) leva for a working day, transferred with the salary for the respective month
- 2) In case of good results, in compliance with the investment program of the company, and the assessment of the employer, certain amounts shall be paid in order to meet the official holidays- Christmas and Easter.
- 3) A single aid of BGN 1000.00 shall be granted to the family of a deceased worker or employee.
- 4) Allotment of funds for sports activities in sports centres, as per the list of Employer. This amount shall be specified annually depending on the financial-economic results of the Company.

Art. 38 Employer shall ensure to the workers and employees free of charge work and uniform clothing according to approved Internal Regulations for working, uniform and corporate wear.

CHAPTER SEVEN TRADE UNION ACTIVITY. JOINING

РАЗДЕЛ ПЪРВИ СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ

Чл. 39. Страните се споразумяха, че за осъществяване на синдикална дейност на Работодателя се представят следните документи:

- 1) Протокол от учредително събрание, подписан от членовете-учредители или съдебно решение по смисъла на ЗЮЛНЦ.
- 2) Поименен списък на членовете на Синдикалната организация.
- 3) Препис-извлечение от протокол на Общото събрание за избор на синдикално ръководство.

Чл. 40. (1) Работодателят съдейства на Синдикатите за осъществяване на дейността им. Той предоставя необходимата информация при условията на чл. 52 (1), т.2 от КТ, както и за безвъзмездно ползване на помещения, обзавеждане, съобщителни връзки, вода, осветление и отопление, необходими за изпълнение на техните функции.

(2) Работодателят се задължава след представяне на решение от събрание на синдикатите да осигури събиране на членския внос по ведомост. Ръководителите на Синдикатите са длъжни да предоставят списъци на членовете си с потвърдено съгласие за събиране на членския внос по ведомост и с изчислен членски внос, както и банкови сметки за превеждане на сумите.

РАЗДЕЛ ВТОРИ ПРИСЪЕДИНЯВАНЕ

Чл. 41. Работници или служители, нечленуващи в синдикатите – страна по този КТД, могат да се присъединят към този КТД, като кандидатът следва да подаде писмено заявление до ръководствата на Синдикатите – страна по договора, с копие до Работодателя, в

PART ONE TRADE UNION ACTIVITY

Art. 39 Parties have agreed that for the implementation of Trade Union activity, the following documents shall be submitted to the Employer:

- 1) Minutes of the Constituent Assembly, signed by the members-constitutors or a court decision within the meaning of the Non-Profit Legal Entities Act
- 2) List of the names of Trade Unions members
- 3) Extract-copy of the Minutes of the General Meeting in connection with the election of Trade Union's leadership.

Art. 40 (1) Employer shall assist the Trade Unions in the implementation of their activity. The Employer shall submit the required information pursuant to the provisions of Art. 52 (1), item 2 of the Labour Code, as well as free of charge use of rooms, furniture, communications, water, lighting and heating, necessary for the execution of their functions.

(2) Employer shall ensure collection of membership dues on payroll upon submission of resolution of a Trade Unions' meeting. The leaders of the Trade Unions shall submit lists of their members with a confirmed consent for membership dues collection on payroll and with membership dues calculated, as well as bank accounts for transferring the amounts into.

PART TWO JOINING TRADE UNIONS

Art. 41 (1) Workers or employees, non-members of the Trade Unions- Parties to the present CLA, may join the CLA, whereas the candidate shall file an application to the leaderships of the Trade Unions- Party to the present Agreement, with a copy to the Employer, where to be stated its wish to join the present CLA and

което да изрази желанието си да се присъедини към този договор /КТД/ и да декларира, че приема безусловно всички договорености по него. Таксата за присъединяване се определя в размер на 24 (двадесет и четири) лева за всяка календарна година.

(2) За присъединилите се прилагат всички условия на КТД.

РАЗДЕЛ ТРЕТИ ОРГАНИ И ПРОЦЕДУРИ ЗА ЗАПАЗВАНЕ НА ТРУДОВИЯ МИР И ПАРТНЬОРСТВО

Чл. 42. (1) Работодателят и Синдикатите се споразумяха да се състави Съвет за социално сътрудничество, членове на който да са участниците в преговорите за сключване на настоящия КТД.

(2) Всяка от страните по настоящия КТД има право за свикване на Съвета.

ГЛАВА ОСМА ЗАДЪЛЖЕНИЯ НА СТРАНИТЕ РАЗДЕЛ ПЪРВИ ОБЩО ЗАДЪЛЖЕНИЕ НА СТРАНИТЕ

Чл. 43. Всяка от страните по настоящия КТД се задължава да предоставя своевременно на другата информация, свързана с работниците и служителите на Дружеството, която може да окаже влияние върху нормалното му функциониране.

РАЗДЕЛ ВТОРИ ЗАДЪЛЖЕНИЕ НА СИНДИКАТИТЕ

Чл. 44. Синдикатите поемат задължение членовете на синдикалните им организации във всяка структурно обособена единица да не предприемат синдикални действия, които могат да

to declare, they unconditionally accept all its provisions. The fee for joining the Trade Unions shall be BGN 24.00 (twenty four Bulgarian levs) for each calendar year.

(2) For those who joined the CLA all its provisions shall be applied.

PART THREE AUTHORITIES AND PROCEDURES FOR KEEPING THE LABOUR PEACE AND PARTNERHSIP

Art. 42(1) Employer and Trade Unions have agreed to form a Committee for Social Co-operation, which members shall be the participants in the negotiations on concluding this CLA.

(2) Any of the Parties under this Collective Labour Agreement (CLA) shall have right to call a Committee's meeting.

CHAPTER EIGHT OBLIGATIONS OF THE PARTIES PART ONE GENERAL OBLIGATION OF THE PARTIES

Art. 43 Any of the Parties under this CLA shall duly submit to the other Party-information, concerning the workers and employees of the Company, which might influence its normal operation.

PART TWO OBLIGATIONS OF THE TRADE UNIONS

Art. 44. Trade Unions undertake: the members of their Trade Union Organizations, in any structurally specified unit, to not take any Trade Union activities, which might harm the

навредят на интересите на Работодателя при точно и добросъвестно изпълнение на клаузите на настоящия КТД.

РАЗДЕЛ ТРЕТИ ЗАДЪЛЖЕНИЯ НА РАБОТОДАТЕЛЯ

Чл. 45. Работодателят се задължава да осигурява технически средства и оборудване, достатъчни за нормалното изпълнение на трудовите задължения на работниците и служителите.

Чл. 46. При поискване Работодателят предоставя на Синдикатите писмена информация за икономическото и финансово състояние на Дружеството и перспективите за неговото развитие.

Чл. 47. Работодателят осигурява медицинска профилактика и медицинско обслужване на персонала, както и безплатни медикаменти и профилактика при епидемии.

Чл. 48. Работодателят се задължава да уведоми Синдикатите за предвиждани промени по смисъла на чл. 123 от КТ в срок от два месеца преди настъпването на промените.

Чл. 49. Работодателят се задължава да информира Синдикатите при вземане на окончателно решение за отдаване на определени дейности за извършване от трето лице и при закриване на част от предприятието.

Г Л А В А Д Е В Е Т А ЗАЩИТА ОТ ДИСКРИМИНАЦИЯ

Чл. 50. Във „ФРАПОРТ ТУИН СТАР ЕЪРПОРТ МЕНИДЖМЪНТ“ АД е забранена всяка пряка или непряка дискриминация, основана на пол, раса, народност, етническа принадлежност, човешки геном, гражданство, произход,

interests of the Employer if the Employer follows accurately and conscientiously the Articles of the present Collective Labour Agreement.

PART THREE OBLIGATIONS OF THE EMPLOYER

Art. 45 Employer shall ensure the technical means and equipment, enough for the smooth execution of the labour duties of the workers and employees.

Art. 46 Upon request, the Employer shall submit to the Trade Unions information in writing for the economic and financial state of the Company and the perspectives for its development.

Art. 47 Employer ensures medical prophylactic for all the staff and a medical service, as well as free of charge medicines and prophylactics during epidemics.

Art. 48 Employer shall be obliged to inform the Trade Unions for planned changes within the meaning of Art. 123 of the Labour Code within a term of two months before occurring of the changes.

Art. 49 Employer shall inform the Trade Unions for taking final decision for granting specific activities to be executed by third Parties and for liquidation of a part of the company.

CHAPTER NINE PROTECTION AGAINST DISCRIMINATION

Art. 50 At *Fraport Twin Star Airport Management AD* shall be forbidden any direct or indirect discrimination, based on sex, race, nationality, ethnic belonging, human genocide, citizen, origin, religion or belief, education, convictions, politic belongings, personal or public position, injury, age, sexual

религия или вяра, образование, убеждения, политическа принадлежност, лично или обществено положение, увреждане, възраст, сексуална ориентация, семейно положение, имуществено състояние или на всякакви други признаци, установени в закон или в международен договор, по който Република България е страна.

orientation, marital status, property status or any other, stipulated in the law or international contract, to which the Republic of Bulgaria is a Party.

ДОПЪЛНИТЕЛНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§1. “Ръководство на синдикална организация” е ръководство на синдикатите съгласно Уставите на синдикалните организации в Дружеството, по смисъла на ЗЮЛНЦ и съгласно представените документи по чл. 39 от настоящия КТД.

§2. Работодателят не може да сключи договор с член на Синдикатите, подписали настоящия КТД с условия по-неблагоприятни от приетите с този КТД договорности.

§3. Изменения и допълнения по този КТД се извършват след писмено заявление от една от страните. В срок от 7 дни от получаване на писменото заявление, страните изразяват писмено становище. За всяко изменение и/или допълнение се сключва допълнителен анекс, който става неразделна част от настоящия договор.

§4. Страните се споразумяват за:

1. Прогнозния годишен индекс на официалната инфлация, определен в държавния бюджет за 2018 година, в размер на 1,4 %, да не се прилага, като вместо него страните приемат този индекс да е в размер на 1,8 (едно цяло и осем %) за 2018 година.
2. Като добър работодател ФТСЕМ осигурява допълнително увеличение с 1 (един) % на основните заплати на всички работници и служители, считано

ADDITIONAL AND FINAL PROVISIONS

§1. “The leadership of Trade Union Organization” is a leadership of the Trade Unions within the meaning of the statute (rules) of the Trade Unions in the Company, within the meaning of the Non-Profit Legal Entities Act and according to the documents, submitted under the present CLA.

§2. The Employer may not conclude a Contract with a member of the Trade Unions, signed the present CLA under conditions more unfavourable than the provisions of this CLA agreed.

§3. This CLA shall be amended and supplemented upon written request of one of the Parties hereto. Within 7-day term from the receipt of such written request, the Parties shall state their point of view in writing. For any amendment and/ or supplement an additional Annex shall be signed, which shall become an integral part of this CLA.

§4. The parties hereto have agreed as follows:
1. The forecasted annual index of the official inflation figures, as stated in the state budget for 2018, amounting to 1.4 %, shall not be applied, but the Parties hereto have agreed the index for the year 2018 to be 1.8 (one point eight) percent.

2. As a good Employer, FTSEM provide additional increase of 1 (one) percent of the salaries of the workers and employees, as of 01.01.2018.

3. For the avoidance of any doubt, the scale of

от 01.01.2018 година.

3. За избягване на всяко съмнение, скалата на заплатите, посочена в чл. 10 от КТД е актуализирана, като към основната заплата е добавена сумата от 220 лева и след това е начислено увеличение от 2,8 % съгласно т.1 и т.2 от настоящия параграф 4.

§5. При добри финансови резултати и съобразено с инвестиционната програма на дружеството, работодателят преценява възможността за изплащане на парични бонуси, обвързани с оценката на съответния работник/служител по Системата за годишна оценка на персонала на Дружеството.

§6. Работодателят и синдикатите се споразумяха, че срокът на действие на този КТД е от 01.01.2018 г. до 31.12.2018 г.

§7. Настоящият КТД се подписва в шест еднообразни екземпляра - един за Работодателя, четири - за Синдикатите и един за Инспекцията по труда – на български и на английски, като в случай на противоречие, предимство има българската версия.

§8. Работодателят и Синдикатите са съгласни, че условията на този КТД се прилагат към членовете на Синдикатите, подписали договора и работници и служители, присъединили се към КТД.

§9. Разгласяването на КТД е задължение на страните, които са го подписали.

§10. Работодателят приема Синдикатите да извършват контрол върху извършените социални разходи, договорени в настоящия КТД.

§11. КТД се вписва в специален регистър в Инспекцията по труда въз основа на писмено заявление на всяка от страните.

payment as set out in art.10 of CLA is already updated, as to the amount of the basic salary was added the amount of 220 BGN and then charged increases of 2.8 % under point 1 and 2 of this para 4.

§5. If there is a good financial performance and in line with the investment program of the company, Employer shall consider the possibility of payment of cash bonuses tied to the evaluation of the employee under the Annual Appraisal System of the Company.

§6. Employer and the Trade Unions have agreed on the term of validity of this CLA to be from 01.01.2018 until 31.12.2018.

§7. This CLA has been signed in six equal copies- one for Employer, four for Trade Unions and one for the Labour Inspectorate - in Bulgarian language and its English translation. In case of any discrepancies and misinterpretations of the two texts, the Bulgarian version shall prevail.

§8. Employer and Trade Unions have agreed that the provisions of this Collective Labour Agreement shall be applied to the Trade Unions' members who have signed this Agreement and the workers and employees joined the Agreement as well.

§9. Announcement of the Collective Labour Agreement shall be obligation of the Parties, who have signed this CLA.

§10. Employer accepts the Trade Unions to execute control on the social expenditures, stipulated in this Collective Labour Agreement /CLA/.

§11. Collective Labour Agreement shall be entered in a special register in the Labour Inspectorate on the grounds of written application handed in by each of the Parties.

§12. The term of validity of the CLA in any

§12. Действието на КТД във всяка структурно обособена единица продължава, независимо от промяната на лицата, които са го подписали като представители на Работодателя или на синдикалните организации.

structure unit continues, regardless of the replacement of the persons, who have signed it as proxies of Employer and Trade Unions.

ЗА РАБОТОДАТЕЛЯ:
“ФРАПОРТ ТУИН СТАР ЕЪРПОРТ
МЕНИДЖМЪНТ” АД

.....
(Улрих Хеппе)

.....
(Росен Филипов)

ЗА СИНДИКАТИТЕ:

.....
СТСБ - КНСБ

.....
ПОДКРЕПА

.....
САС

FOR THE EMPLOYER:
FRAPORT TWIN STAR AIRPORT
MANAGEMENT AD

.....
(Ulrich Heppe)

.....
(Rosen Philipov)

FOR THE TRADE UNIONS:

.....
STSB - KNSB

.....
PODKREPA

.....
SAS

