

**КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ**

**ДОГОВОР**

**В**

**Административен Регион „Изток“**

**2008 година**

## **СЪДЪРЖАНИЕ**

**Раздел I**  
**Предмет на договора**

**Раздел II**  
**Ефективна заетост по трудови правоотношения**

**Раздел III**  
**Заплащане на труда**

**Раздел IV**  
**Здравословни и безопасни условия на труд**

**Раздел V**  
**Работно време и отпуски**

**Раздел VI**  
**Обезщетения и социално осигуряване**

**Раздел VII**  
**Обучение**

**Раздел VIII**  
**Социално - битово обслужване**

**Раздел IX**  
**Социално партньорство и взаимоотношения между страните**

**Заключителна част**  
**Приложение 1**  
**Приложение 2**

Днес, 15.03..... 2008г. в гр. София, се сключи настоящият Колективен трудов договор между:

**Административен регион „Изток“**, със седалище гр. Варна, район Одесос, бул. „Съборни“ №42, БУЛСТАТ 8316421810597, представлявано от Евгения Георгиева като **Работодател**, от една страна

и

**Синдикалните организации**, представлявани от: Милена Проданова - Председател на Регионален синдикален съвет на НБСТ в АР „Изток“, Атанас Стоянов - Председател на ФСО „Подкрепа“ в АР „Изток“, от друга страна

## РАЗДЕЛ I ПРЕДМЕТ НА ДОГОВОРА

**Чл. 1.** Предмет на настоящия договор са трудовите и осигурителни правоотношения в **Административен регион „Изток“**, неуредени с повелителни разпоредби на закона.

## РАЗДЕЛ II ЕФЕКТИВНА ЗАЕТОСТ ПО ТРУДОВИ ПРАВООТНОШЕНИЯ

**Чл. 2. /1/** Работодателят своевременно представя за обсъждане в Комисията за социално партньорство (КСП) Проекти за промени в производствената и управленската структури, в случай, че те влияят съществено върху трудовата заетост.

**/2/** При реализиране на проектите по ал. 1 Работодателят цели да осигурява защита на работниците и служителите и да се съобразява със следните основни принципи:

1. при равни други условия на свободните работни места с предимство да назначава работници и служители от Административен регион „Изток“;
2. да полага всички усилия за осигуряване на нови услуги и дейности с цел откриване на нови работни места;
3. да осигурява за своя сметка и/или със средства от други източници, по своя преценка, с оглед на конкретните си нужди и възможности, квалификация и преквалификация на работниците и служителите.

**Чл. 3. /1/** При реализиране на процедура на масови уволнения работодателят изпълнява своите задължения по действащото българско законодателство и уведомява синдикалните организации в КСП в срок не по-късно от 45 календарни дни преди извършването им, като предоставя писмена информация по чл. 130а, ал. 2 КТ, както следва:

1. причините за предвижданите уволнения;
2. броя на работниците и служителите, които ще бъдат уволнени, и основните икономически дейности, групи професии и длъжности, към които се отнасят;
3. броя на заетите работници и служители от основните икономически дейности, групи, професии и длъжности в предприятието;
4. конкретните показатели за прилагане на критериите за подбор по чл. 329 КТ на работниците и служителите, които ще бъдат уволнени;
5. периода, през който ще се извършат уволненията;
6. дължимите обезщетения, свързани с уволненията.

**/2/** В срок от три календарни дни от получаване на информация по предходната алинея започват консултации във връзка с масовите уволнения.

**/3/** В срока по алинея първа Работодателят е длъжен да провежда консултации със Синдикалните организации в КСП и да полага усилия за постигане на споразумение, за да се избегнат или ограничат масовите уволнения и да се смекчат последиците от тях.

**/4/** При постигнато взаимно съгласие между страните се подписва споразумение.

**/5/** Консултациите се провеждат по ред и начин, установени в правилата за дейност на КСП и в съответствие с разпоредбите на КТ.

**/6/** Страните приемат, че консултация във връзка с масови уволнения представлява всяко поставяне на подлежащ на обсъждане въпрос, свързан с масовите уволнения, придружен с относима за неговото решаване информация и провеждане на дискусии на заседание на КСП или неприсъствено – чрез депозиране на писмени становища на всяка една от страните по настоящия КТД.

**/7/** Страните по настоящия КТД нямат право да отказват участие в заседания на КСП, целящи предоставяне на информация и/или провеждане на консултации във връзка с масовите уволнения.

**Чл. 4. /1/** Преди извършване на промяната по чл. 123, ал. 1 и чл. 123а КТ работодателят информира синдикалните организации в рамките на КСП за:

1. предвижданата промяна и датата на извършването ѝ;
2. причините за промяната;
3. възможните правни, икономически и социални последици от промяната за работниците и служителите;
4. предвижданите мерки по отношение на работниците и служителите, включително за изпълнението на задълженията по чл. 123, ал. 4 и чл. 123а, ал. 3 КТ.

**/2/** Информирането по предходната алинея се извършва най-малко два месеца преди извършването на промяната.

**/3/** Когато работодателят предвижда мерки по чл. 130б, ал. 1, т. 4 КТ по отношение на работниците и служителите, той е длъжен преди извършване на промяната да провежда своевременно консултации и да полага усилия за постигане на споразумение с представителите на синдикалните организации относно тези мерки.

**/4/** При постигнато взаимно съгласие между страните се подписва споразумение.

**/5/** В срок от три календарни дни от получаване на информация по алинея първа от настоящия член започват консултации във връзка с масовите уволнения.

**/6/** Консултациите се провеждат по ред и начин, установени в правилата за дейност на КСП и в съответствие с разпоредбите на КТ.

**/7/** Страните приемат, че консултация във връзка с предстоящи промени по чл. 123 и 123а КТ представлява всяко поставяне на подлежащ на обсъждане въпрос, свързан с промени по чл. 123 и 123а КТ, придружен с относима за неговото решаване информация и провеждане на дискусии на заседание на КСП.

**/8/** Страните по настоящия КТД нямат право да отказват участие в заседания на КСП, целящи предоставяне на информация и/или провеждане на консултации във връзка с промени по чл. 123 и чл. 123 а КТ.

**Чл. 5. /1/** Работодателят обявява вакантните длъжности за пълно и непълно работно време на вътрешния ИНТРАНЕТ портал, като посочва и изискванията за тяхното заемане.

**/2/** Информацията по смисъла на ал. 1 се обявява не по - малко от пет работни дни преди крайния срок за подаване на необходимите документи.

**Чл. 6. /1/** Работодателят преназначава работниците и служителите от пълно на

непълно работно време при спазване на условията по чл. 119, чл. 138 и 138аКТ.

**/2/** Срочните трудови договори се сключват на основание чл. 68 КТ.

**Чл. 7. /1/** Работодателят е длъжен да не допуска пряка или непряка дискриминация в трудовите правоотношения и да не третира работниците и служителите по различен начин въз основа на техните: народност, произход, пол, сексуална ориентация, раса, цвят на кожата, възраст, политически и религиозни убеждения, членуване в синдикални и други обществени организации и движения, семейно и материално положение, наличие на психически или физически увреждания, както и различия в срока на договора и продължителността на работното време.

**/2/** Работодателят в сътрудничество със Синдикалните организации предприема ефективни мерки за предотвратяване на всички форми на дискриминация по отношение на работниците и служителите.

### **РАЗДЕЛ III ЗАПЛАЩАНЕ НА ТРУДА**

**Чл. 8. /1/** Заплащането на труда на работниците и служителите в Административен Регион „Изток“ се урежда с “Вътрешни правила за работната заплата”.

**/2/** В КСП страните обсъждат съдържанието и всяко изменение на “Вътрешни правила за работната заплата” по предходната алинея.

**/3/** Работодателят има задължение поне веднъж годишно да обсъжда със Синдикалните организации размерите на основното и допълнителните трудови възнаграждения, видовете допълнителни трудови възнаграждения и бонусните /мотивационни/ схеми за работниците и служителите.

**Чл. 9.** С цел работниците и служителите да бъдат защитени от дискриминация и принуда:

1. работодателят осигурява равно възнаграждение за еднакъв или равностоен труд;
2. критериите за оценка на труда при определянето на трудовите възнаграждения и оценката на трудовото изпълнение са еднакви за всички работници и служители и се определят с “Вътрешни правила за работната заплата”.

### **РАЗДЕЛ IV ЗДРАВΟΣЛОВНИ И БЕЗОПАСНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД**

**Чл. 10. /1/.** Работодателят разработва и прилага политика за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд.

**/2/** Годишната програма на Работодателя в областта на здравословните и безопасни условия на труд се обсъжда в КСП.

**Чл. 11.** Ежегодно Работодателят внася за обсъждане в КСП “Анализ на дейността по осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд”, включващ информация за:

1. състоянието на работната среда и оборудване, работните процеси и организацията на труд по работните места и тяхното влияние върху здравното състояние и безопасността на работа;
2. дейността на всички органи, свързани с безопасните и здравословни условия на труда – длъжностни лица по условия на труд, КУТ, СТМ;

3. здравното състояние на работниците и служителите, въз основа на анализ на неработоспособността, причинена от общо заболяване, и на резултатите от задължителните първоначални и периодични медицински прегледи;

4. характера и причините за трудовите злополуки и професионалните заболявания, предприетите мерки за тяхното предотвратяване и намаляване;

5. физиологичните, хигиенните и ергономичните условия при работата с видеодисплей, тяхното въздействие върху работоспособността и здравето на работещите с видеодисплей и конкретните мерки за тяхното подобряване;

6. ефекта на стреса върху физическото и психическо здраве на работниците и служителите, както и мерките за неговото намаляване и предотвратяване.

**Чл. 12.** По писмен сигнал от Синдикалните организации или от работник или служител и при установена от Работодателя възникнала опасност за живота или здравето на работниците и служителите, той възлага на компетентните органи да извършат необходимите измервания на параметрите на работната среда.

**Чл. 13. /1/** След оценка на риска на работните места Работодателят изготвя и представя за обсъждане в КСП списък на работните места, характеризиращи се със специфични условия и рисковете за живота и здравето и които не могат да бъдат отстранени или намалени, независимо от предприетите мерки, на които не могат да бъдат назначавани или пренасочвани работници или служители, ползващи се от специалната закрила по трудовото законодателство, дори и с тяхно съгласие.

**/2/** Работодателят предоставя на работниците, служителите и Синдикалните организации в писмен вид информация за рисковете за здравето и безопасността при промяна на работната среда и мерките, които предприема за тяхното отстраняване и намаляване.

**Чл. 14 /1/** Работодателят възлага на СТМ да разработва физиологични режими на труд и почивка.

**/2/** На основания чл. 37 КТ Работодателят внася за обсъждане в КСП разработените физиологичен режим на труд и почивка.

**/3/** След обсъждане в КСП Работодателят регламентира физиологичните режими на труд и почивка и ги довежда до знанието на работниците и служителите.

**Чл. 15. /1/** Работодателят осигурява провеждане на предварителни и периодични медицински прегледи по смисъла на трудовото законодателство и има задължение да поддържа досиета за здравното състояние на всеки работник и служител

**/2/** Работниците и служителите, които полагат най-малко три часа нощен труд или които работят на смени, включващи най-малко три часа нощен труд, се приемат на работа само след предварителен медицински преглед, който е за сметка на Работодателя.

**/3/** Работодателят осигурява на работещите с видеодисплей средства за корекция на зрението в изпълнение на чл. 9, ал. 2 Наредба № 7 за минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд при работа с видеодисплей.

**Чл. 16. /1/** Списъкът на работните места за трудоустроени лица по чл. 315, ал. 1 КТ се изготвя от комисия, създадена съгласно изискванията на чл. 2, ал. 1 Наредбата за трудоустрояване, в която участват представители на работниците и служителите.

**Чл. 17. /1/** Въз основа на извършената оценка на риска Работодателят определя работните места и видовете работа, при които се използват лични предпазни средства (ЛПС) и сроковете на износването им. Списъкът на ЛПС, както и актуализирането му, се обсъждат КСП.

**/2/** Работодателят осигурява и предоставя ЛПС в съответствие с чл. 284 КТ и чл. 17 Наредба № 3 за минималните изисквания за безопасност и опазване здравето на работниците и служителите при ползването на ЛПС.

**Чл. 18.** Работодателят пряко ръководи и контролира дейността на органите и длъжностните лица по условия на труд и осигурява ефективното изпълнение на техните функции и задачи по спазването на нормативните изисквания за осигуряване на здравословен и безопасен труд.

**Чл. 19. /1/** Всички работници и служители са длъжни:

1. да спазват установените правила, норми и изисквания за безопасен труд;
2. при изпълнение на трудовите си задължения да не създават условия, застрашаващи както техния, така живота и здравето на други лица и да не увреждат и замърсяват околната среда;
3. да използват по предназначение личните предпазни средства.

**/2/** Работодателят не допуска до работните места работници и служители, които не използват лични предпазни средства или използват неизправни такива при изпълнение на трудовите си задължения.

**/3/** При констатирани нарушения по ал. 1 на работниците и служителите се налагат дисциплинарни наказания по КТ.

**Чл. 20. /1/** Страните по този КТД се задължават да не предприемат действия, които предизвикват ситуации, застрашаващи живота и здравето на участниците в трудовия процес, както и бездействие при възникването на такива ситуации.

**/2/** Синдикалните организации се задължават да съдействат при изпълнение на чл. 19 КТД и да подпомагат Работодателя в осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд, като:

1. уведомяват Работодателя за нарушения на правилата за здравословни и безопасни условия на труд от страна на работниците и служителите;
2. уведомяват Работодателя за нарушения на задълженията за използване на колективите или личните предпазни средства.
3. участват в установяването на обстоятелствата за допуснатите нарушения;
4. информират работниците и служителите за проблемите по здравословните и безопасни условия на труд.

**/3/** В случаите по ал. 2, т. 1 и т. 2 Синдикалните организации уведомяват прекия ръководител. При условие, че той не може да вземе отношение по поставения проблем, те уведомяват длъжностните лица по условия на труд.

## **РАЗДЕЛ V РАБОТНО ВРЕМЕ И ОТПУСКИ**

**Чл. 21.** Нормалната продължителност на работното време за работниците и служителите в Административен регион „Изток“ се установява на 40 часа седмично при 5 дневна работна седмица и 8 часов работен ден.

**/2/** Разпределението на работното време и начинът на неговото отчитане се урежда с Правилник за вътрешния трудов ред, който се изработва с участието на Синдикалните организации по реда на чл. 37 от КТ.

**Чл. 22. /1/** Работодателят провежда консултации със Синдикалните организации преди да удължава работното време на основание чл. 136а КТ.

**/2/** Работодателят удължава работното време с писмена заповед.

**/3/** Работодателят компенсира удължаването на работното време, издавайки писмена заповед за съответното му намаляване в срок до четири месеца от всеки удължен работен ден.

**Чл. 23.** Намалено работно време се установява за категориите работници и служители, посочени в чл. 137 КТ.

**Чл. 24. /1/** Работниците и служителите имат право на основен платен годишен отпуск, както следва:

1. за трудов стаж в работодателите в БТК-ЕАД и БТК АД до 10 години включително-23 работни дни;

2. за трудов стаж в работодателите в БТК-ЕАД и БТК АД над 10 години-24 работни дни.

**/2/** Работниците и служителите, извършващи работи (посочени в чл. 2 Наредба за определяне на видовете работи, за които се установява допълнителен платен годишен отпуск) при специфични условия и рискове за живота и здравето, които не могат да бъдат отстранени, ограничени или намалени независимо от предприетите мерки, имат право на допълнителен платен годишен отпуск в размер на 5 /пет/ работни дни.

**/3/** Работниците и служителите по чл. 319 КТ имат право на основен платен годишен отпуск в размер на 31 работни дни.

**Чл. 25. /1/** Работничките и служителките имат право на платен отпуск за всяка календарна година както следва:

1. с две деца до 18 годишна възраст - 2 работни дни;

2. с три и повече деца до 18 годишна възраст - 4 работни дни.

**/2/** Работодателят е длъжен да освобождава от работа работник или служител, когато му е отправил предизвестие за прекратяване на трудовото правоотношение – по един час дневно за дните на предизвестията. От това право не може да се ползва работник и служител, който работи седем или по-малко часа.

**Чл. 26.** За времето на отпуска по реда на чл. 157, ал. 1, т. 1, 2, 3 КТ се заплаща възнаграждение, както следва:

1. при встъпване в брак - в размера по чл. 177 КТ;

2. при кръводаряване и смърт - удвоеният размер на възнаграждението, определено по чл. 177 КТ.

**Чл. 27.** При производствена възможност и писмено искане Работодателят осигурява на двамата съпрузи, работещи в АР „Изток“, едновременно ползване на техните платени годишни отпуски.

## **РАЗДЕЛ VI ОБЕЗЩЕТЕНИЯ И СОЦИАЛНО ОСИГУРЯВАНЕ**

**Чл. 28. /1/** В случай, че работник или служител е възпрепятстван да се яви на работа поради природни или обществени бедствия има право на обезщетение по чл. 218, ал. 1 КТ в следните размери:

1. за период до три дни включително-обезщетение равно на 75% от брутното трудово възнаграждение;

2. за всеки ден след третия-обезщетение равно на 50% от брутното трудово възнаграждение.

**/2/** В случай, че работник или служител взема участие в спасителни работи при природни или обществени бедствия има право на обезщетението по чл. 218, ал. 2 КТ в следните размери:

1. за период до три дни включително - брутното му трудово възнаграждение с 20% увеличение;

2. за период, надвишаващ три дни - брутното му трудово възнаграждение.

**Чл. 29. /1/** При прекратяване на трудовите правоотношения в случаите на чл. 328, ал. 1, т. 1, т. 2, т. 3 и т. 4 КТ, Работодателят има задължение да изплаща еднократно обезщетение по чл. 222, ал. 1 КТ в зависимост от продължителността на



трудовия стаж в съобщенията, в размер както следва:

1. до 5 години включително - 2 brutни месечни работни заплати;
2. от 5 до 10 години включително - 5 brutни месечни работни заплати;
3. над 10 години - 8 brutни месечни работни заплати.

**/2/** При прекратяване на трудовите правоотношения в случаите на чл. 328, ал. 1, т. 1, т. 2, т. 3 и т. 4 КТ на работник или служител с 50 или повече от 50 процента загубена работоспособност, определена с решение на ТЕЛК или НЕЛК, работодателят има задължение да изплаща еднократно обезщетение по чл. 222, ал. 1 КТ в размер на 9 brutни трудови възнаграждения.

**/3/** Обезщетението по ал. 1 и ал. 2 се изплаща с възнаграждението за последния работен месец, но не по-рано от 1 месец, считано от датата на прекратяване на трудовото правоотношение и не по-късно от края на месеца, следващ прекратяването.

**/4/** При оставащи до три години до навършване на възрастта за придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст и поне 10 г. трудов стаж в работодателите в БТК ЕАД и БТК АД Работодателят осребрява откупения от работника или служителя осигурителен стаж за периода до навършване на изискваната възраст.

**Чл. 30.** При прекратяване на трудовото правоотношение поради болест на основание чл. 325, т. 9 или чл. 327, т. 1 КТ работникът или служителят има право на обезщетение по чл. 222, ал. 2 КТ в размер на brutното му трудово възнаграждение за срок от два месеца, увеличено с 50%.

**Чл. 31.** В случай, че Работодателят упражни правото си по чл. 138, ал. 2 КТ и прекратява трудовите правоотношения на работниците и служителите с промененото работно време, той има задължение да изплаща обезщетенията по раздел III, глава X КТ в размер, изчисляван на база brutното трудово възнаграждение като за пълен работен ден.

**Чл. 32. /1/** В случай, че незаконно уволнен работник или служител бъде възстановен на работа, но не бъде допуснат да изпълнява своите задължения, Работодателят и виновните длъжностни лица дължат на работника или служителя обезщетение в размер на удвоеното му brutно трудово възнаграждение от деня на явяването му в предприятието до действителното му допускане на работа.

**/2/** При незаконно уволнение работникът или служителят има право на обезщетение от Работодателя в размер на brutното му трудово възнаграждение за времето, през което е останал без работа поради уволнение, но за не повече от 6 месеца.

**/3/** При възстановяване на незаконно уволнен работник или служител на заеманата преди уволнението длъжност, същият дължи на Работодателя възстановяване на получените към момента на уволнението обезщетения в съответствие с българското трудово законодателство.

**Чл. 33.** При прекратяване на трудовото правоотношение, след като работникът или служителят е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, той има право на еднократно обезщетение в размер на brutното трудово възнаграждение за срок от 2 месеца, а ако е работил в работодатели в БТК-ЕАД и БТК АД през последните десет години от трудовия си стаж-на еднократно обезщетение в размер на brutното му трудово възнаграждение за срок от 6 месеца.

**Чл. 34. /1/** Работодателят извършва допълнително доброволно пенсионно и здравно осигуряване на работниците и служителите.

**/2/** На основание чл. 232 Кодекса за социално осигуряване Синдикалните организации заедно с Работодателя вземат участие в избора на Пенсионно-осигурително и здравно-осигурително дружества, както и договарянето на условията и размера на осигурителните вноски за доброволно пенсионно и здравно осигуряване за

работниците и служителите от АР "Изток".

## **РАЗДЕЛ VII ОБУЧЕНИЕ**

**Чл. 35.** Работодателят ежегодно, до края на месец март, предоставя информация на Синдикалните организации относно реализираните курсове за обучение в страната и чужбина.

**Чл. 36. /1/** Синдикалните организации участват в подготовката на Политика за обучение на работниците и служителите в Административен регион „Изток“.

**/2/** В КСП се анализира функционирането на Политиката за обучение на работниците и служителите в Административен регион „Изток“ и при необходимост се обсъждат изменения и допълнения, които се извършват по реда на приемането ѝ.

**Чл. 37.** Работодателят поощрява повишаването на образованието на персонала, като за целта той осигурява платен отпуск по чл. 169 и чл. 170 КТ на работници и служители, обучаващи се в акредитирани учебни заведения по приоритетни за работодателя специалности.

**Чл. 38.** Работодателят разработва и внася за обсъждане в КСП:

1. процедура за привличане и подбор на кандидати за работа.
2. процедура за обучението на работниците и служителите.

## **РАЗДЕЛ VIII СОЦИАЛНО - БИТОВО ОБСЛУЖВАНЕ**

**Чл. 39.** Работодателят предоставя информация относно обхвата и начина на разпределение на средствата от социално –битов характер .

**Чл. 40. /1/** Работодателят се задължава да предоставя полагащото се на работниците и служителите безплатно работно и униформено облекло в законоустановения срок.

**/2/** Списъците на длъжностите, за които се осигурява безплатно работно и униформено облекло, както и вида, модела, материята, цвета, отличителните знаци и сроковете за износване се консултират със Синдикалните организации в КСП.

**/3/** В случаите, когато трудовият договор на работник или служител, придобил право на пълна пенсия за осигурителен стаж и възраст, бъде прекратен на това основание и при писмено искане от страна на работника или служителя, не му се удържа стойността на недоизносената част на униформеното облекло.

## **РАЗДЕЛ IX СОЦИАЛНО ПАРТНЬОРСТВО И ВЗАИМООТНОШЕНИЯ МЕЖДУ СТРАНИТЕ**

**Чл. 41.** Страните се договарят:

1. да развиват двустранния диалог и колективното трудово договаряне в духа на европейските принципи и практики;
2. да зачитат взаимно интересите си и да уважават позицията на другата страна;
3. да се стремят към добронамерено уреждане на възникналите трудови, социални спорове и конфликти и за тяхното навременно предотвратяване;

4. да изпълняват нормите на този договор.

**Чл. 42. /1/** Страните по настоящия КТД осъществяват социално партньорство в рамките на Комисия за социално партньорство /КСП/, която функционира съгласно приети от нея правила.

**Чл. 43. /1/** Работодателят е длъжен в предвидените от закона случаи да предоставя информация и да провежда консултации със синдикалните организации.

**/2/** Страните приемат информирането и консултирането да бъдат реализирани в рамките на КСП съобразно нейните правила за работа.

**/3/** В срок до три календарни дни от получаване на информация започват консултации.

**/4/** При постигнато взаимно съгласие между страните се подписва споразумение.

**/5/** Страните приемат, че консултации по смисъла на настоящия КТД представлява всяко поставяне на подлежащ на обсъждане въпрос, придружен с относима за неговото решаване информация и провеждане на дискусии на заседание на КСП или неприсъствено – чрез депозиране на писмени становища на всяка една от страните по настоящия КТД.

**/6/** В процеса на консултиране всяка от страните има право да поиска от другата страна допълнителна относима информация.

**/7/** Страните по настоящия КТД се съгласяват в случаите, когато работодателят има задължение да информира или да се консултира и с други правни субекти освен синдикалните организации – страна по настоящия договор, тези правни субекти да участват на заседания на КСП.

**Чл. 44.** Работодателят предоставя на синдикалните организации страна по този договор справки за изразходваното време и средства за синдикална дейност.

**Чл. 45. /1/** На основание чл. 46 КТ Работодателят създава условия и съдейства на Синдикалните организации за осъществяване на тяхната вътрешна и международна синдикална дейност.

**/2/** Работодателят предоставя на Синдикалните организации за безвъзмездно ползване:

**а/** недвижими имоти, сгради, помещения, необходими за изпълнение на техните функции;

**б/** транспортни услуги по предварителна заявка;

**в/** технически средства - компютри с възможност за връзка с Интернет, принтери, копирни машини, факсове и др.;

**г/** телефонни, факс услуги и Интернет комуникации в рамките на определен лимит;

**/3/** В случаите, когато Работодателят няма възможност да предоставя описаните в ал. 2 технически средства и услуги, той регламентира правото на ползване на служебни такива от Синдикалните организации.

**/4/** Работодателят ежегодно определя размера на паричните средства за синдикална субсидия, които се предоставят на Синдикалните организации.

**Чл. 46. /1/** Работодателят съдейства на Синдикалните организации за осъществяването на международната им дейност, като ги подпомага в организирането и участието в международни прояви /конгреси, конференции, семинари, работни срещи и др./

**Чл. 47. /1/** Работодателят осигурява платен служебен отпуск за календарна година в размер на 0.30 % от сумираното работно време на членовете на Синдикалните организации, за синдикална дейност на нещатните и синдикални дейци на изборна длъжност.

**/2/** Синдикалните организации представят на Работодателя актуални поименни списъци за лицата, ползващи се от правата по алинея първа. Времето и продължителността на използвания отпуск по алинея първа се отчитат в специална книга при Работодателя.

**/3/** Начините за ползване на времето за синдикална дейност се урежда със споразумение между Работодателя и Синдикалните организации в срок до 30 дни след подписване на настоящия КТД.

**/4/** Времето на ползване на отпуска по ал.1 се определя от съответния синдикален деец, за което писмено уведомява Работодателя най-малко три дни предварително.

**/5/** Във времето, определено по ал. 1, не се включва участието в заседанията на КСП, работни групи и комисии, създадени със заповед на Работодателя.

**/6/** Отпускът по алинея /1/ се заплаща съгласно член 177 КТ.

**Чл. 48. /1/** Председателите, зам.председателите или секретарите на Синдикалните организации, заемащи щатна изборна длъжност, по споразумение с Работодателя могат да ползват платен служебен отпуск за времето, докато заемат тази длъжност.

**/2/** За начало на отпуска по предходната алинея се счита датата на подаване на молба от лицето и продължава максимално до заемане на съответната синдикална длъжност.

**Чл. 49.** Работници и служители, които са членове на Синдикалните организации, могат да участват в различни форми на синдикална дейност-събрания, обучения, семинари и др., с обща продължителност не повече от три дни годишно, като за целта ползват служебен платен отпуск, заплащан по реда на чл. 177 КТ. За всеки отделен случай, организаторите предварително съгласуват с Работодателя времето на провеждане и броя на участниците.

**Чл. 50. /1/** Работодателят съдейства на Синдикалните организации да осъществяват своята дейност, която е непосредствено свързана с проблемите на работниците и служителите.

**/2/** По инициатива на работодателя членове на Синдикалните организации се командирова за пътувания, свързани с дейности по изпълнение на настоящия КТД, участие в КСП, КУТ и други органи при работодателя.

**Чл. 51.** Ръководствата на Синдикалните организации се задължават за следното:

1. да съдейства на Работодателя за постигане на утвърдените цели и задачи;
2. да съдейства на Работодателя при необходимост за установяване и осъществяване на отношенията с националните и браншовите синдикални организации;
3. да съдейства и подпомага Работодателя за изразяване и отстояване на общи позиции, становища и предложения пред държавни институции и обществени организации, с които се защитават правата и законните интереси на работниците и служителите.
4. да съдейства на Работодателя за спазване на утвърдения годишен бюджет;
5. да съдейства на Работодателя за повишаване на производителността на труда и нивото на трудовата дисциплина;
6. да съдействат на Работодателя за намаляване на загубите от разхищаване на енергия, горива, материали и консумативи;
7. да изисква от всички свои членове да спазват трудовата и технологичната дисциплина и вътрешните правилници, наредби и инструкции;
8. да изисква от всички свои членове да спазват действащите разпоредби и мерки за здравословни и безопасни условия на труд в дружеството;
9. да пази доброто име на Работодателя и да не злоупотребяват с неговото

доверие.

**Чл. 52.** Синдикалните организации своевременно информират работодателя относно:

1. Решения на националните и федеративните органи на управление на синдикалната организация, в която членуват, които имат отношение към социалния диалог, колективните трудови отношения и дейността на работодателя;

2. Проблемите, които се обсъждат в Националния тристранен съвет, които отношение към социалния диалог, колективните трудови отношения и дейността на работодателя;

3. Решения на международните и европейски синдикални организации, в които членуват, които имат отношение към социалния диалог, колективните трудови отношения и дейността на работодателя.

**Чл. 53. /1/** Работодателят няма да възпрепятства безвъзмездното събиране на синдикалния членски внос по ведомостта за работните заплати, когато за това има решение на Синдикалните организации и писмено съгласие на всеки един от синдикалните членове.

**/2/** При промяна в размера на членския внос, Синдикалните организации се задължават своевременно да уведомяват Работодателя.

**/3/** Синдикалните организации ежемесечно актуализират списъците на членовете по алинея първа.

**Чл. 54.** На молби, жалби, сигнали и предложения на работниците и служителите, Работодателят отговаря в срок до 30 дни.

**Чл. 55. /1/** Работодателят съдейства на Синдикалните организации при осъществяване на функциите им по чл. 406 КТ.

**/2/** За констатирани нарушения Синдикалните организации писмено уведомяват Работодателя, като дава съответните препоръки. В 30 дневен срок работодателят уведомява Синдикалните организации за предприетите мерки и действия за отстраняване на нарушенията.

**Чл. 56. /1/** Страните по този КТД се задължават да започнат преговори по възникнали проблеми между тях, най-късно в 20 дневен срок след представяне на на писмено искане на една от страните.

**/2/** На отправените от съответната страна писмени запитвания, предложения и другата страна се задължава да отговори в 30 дневен срок.

**Чл. 57.** По силата на чл. 37 КТ Синдикалните организации участват в подготовката и изготвянето на вътрешните за работодателя нормативни документи по труда, социалното осигуряване, здравословните и безопасни условия на труд.

## **ЗАКЛЮЧИТЕЛНА ЧАСТ**

**§ 1.** В духа на доброто социално партньорство страните по този КТД се задължават да изпълняват постигнатите договорености и да не предприемат действия, които им противоречат.

**§ 2.** Настоящият КТД се прилага по отношение на членовете на Синдикалните организации – страна по него:

1. Нечленуващите в Синдикалните организации, страна по настоящия КТД, могат да се присъединят към него по реда на чл. 57, ал. 2 КТ, като отправят писмено заявление до Работодателя с изразено желание за присъединяване, което се вписва в отделен регистър /Приложение № 1 - образец на заявление/;

2. На присъединилите се лица се издава удостоверение по образец /Приложение

№ 2 – образец на удостоверение/.

§ 3. Изменения и допълнения по КТД се правят по реда на неговото приемане.

§ 4. Тълкувания по настоящия КТД се дават в писмена форма, съвместно от страните.

§ 5. Преговорите за сключване на нов КТД започват не по-късно от три месеца преди изтичането на срока на действие на настоящия КТД.

§ 6. Настоящият КТД влиза в сила от 01.01.2008 г. и действа до 31.12.2009 г.

§ 7. Настоящият КТД е съставен и подписан в пет еднообразни екземпляра.

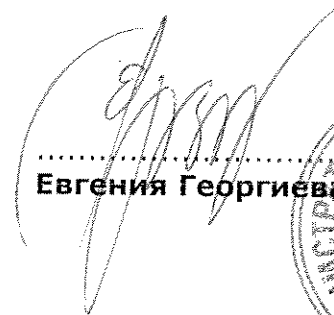
### СТРАНИ ПО КТД:

#### ЗА СИНДИКАЛНИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ:

  
.....  
**Милена Проданова**  
Председател на РСС на НБСТ

  
.....  
**Атанас Строянов**  
Председател на ФСО „Подкрепа“

#### ЗА РАБОТОДАТЕЛ:

  
.....  
**Евгения Георгиева**



**Приложение 1**  
**съгласно § 2, т.1 КТД**

Вх. № .....

**ДО**

.....  
.....

**ЗАЯВЛЕНИЕ**

От.....  
Служба ..... длъжност .....

**УВАЖАЕМИ Г - Н /Г - ЖО/ .....**

На основание чл. 57, ал. 2 Кодекса на труда и във връзка с § 2 от Колективния трудов договор в Административен регион „Изток“ с настоящото изразявам своето желание за присъединяване към постигнатите договорености със синдикалната организация, страна по КТД в Административен регион „Изток“.

дата.....

**ПОДПИС:**

**Приложение 2**  
**съгласно § 2, т.2 КТД**

**УДОСТОВЕРЕНИЕ**

**към заявление № ...../.....Г.**

Настоящото се издава въз основа на § 2, т. 2 КТД на Административен регион „Изток”  
На ..... длъжност .....  
в отдел /служба/ .....

В уверение на това, че същият се ползува от правата на КТД в Административен регион „Изток”  
считано от ..... 200 .... год., при условията на § 2, т. 1 КТД.

**РАБОТОДАТЕЛ: .....**