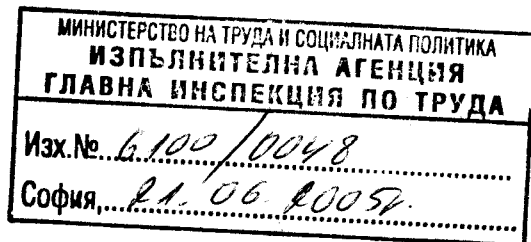




МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА  
ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ "ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА"  
София 1000, бул."Княз Ал.Дондуков" № 3



ДО  
ИНЖ.ВАСИЛ МИЛОВ,  
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА  
НС"БЛАГОУСТРОЙСТВО И  
КОМУНАЛНО СТОПАНСТВО"

ДО  
МАРИЯ ТЕМЕЛКОВА,  
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА ФНСДУО -  
КНСБ

ДО  
ДЯНКО ДИМОВ,  
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА Ф"УСЛУГИ И  
КОНТРОЛНИ ОРГАНИ"-  
КТ"ПОДКРЕПА"

Уведомяваме Ви, че представеният Колективен трудов договор от 17.06.2005 г. за работниците и служителите в Национално сдружение "Благоустройство и комунално стопанство" е вписан в специалния регистър на ИА"ГИТ" под № 10, на 21.06.2005 г., съгласно чл. 53, ал. 3 от Кодекса на труда.

си/

ИЗПЪЛНИТЕЛЕН ДИРЕКТОР:

/инж.Т.Младенов/

МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА  
**ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ**  
**ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА**

Вх. № 6100/0048  
 София, 17.06.2009г.

НАЦИОНАЛНО СДРУЖЕНИЕ  
 "БЛАГОУСТРОЙСТВО И КОМУНАЛНО СТОПАНСТВО"  
 ФЕДЕРАЦИЯ НА НЕЗАВИСИМИТЕ СИНДИКАТИ ОТ ДЪРЖАВНОТО  
 УПРАВЛЕНИЕ И ОРГАНИЗАЦИИ – КНСБ - СИНДИКАТ НА РАБОТЕЩИТЕ В  
 СИСТЕМАТА НА "БЛАГОУСТРОЙСТВО И КОМУНАЛНО СТОПАНСТВО"  
 ФЕДЕРАЦИЯ "УСЛУГИ И КОНТРОЛНИ ОРГАНИ – КТ "ПОДКРЕПА"

Изх. № 425/17.06.05г.  
 Изх. № 137/17.06.05г.  
 Изх. № 64/17.06.05г.

ДО ИЗПЪЛНИТЕЛНИЯ ДИРЕКТОР  
 НА ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ  
 "ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА"

**З А Я В Л Е Н И Е**

Национално сдружение "Благоустройство и комунално стопанство",  
 Федерация на независимите синдикати от държавното управление и  
 организации – КНСБ - Синдикат на работещите в системата  
 на "Благоустройство и комунално стопанство",  
 Федерация "Услуги и контролни органи" – КТ "Подкрепа"

Относно: вписване на КТД.

Уважаеми г-н Изпълнителен директор,

Представяме Ви за вписване в специалния регистър на ИА "Главна инспекция по труда" и за съхранение официалния текст на Колективен трудов договор, сключен между Национално сдружение "Благоустройство и комунално стопанство", Федерация на независимите синдикати от държавното управление и организации-КНСБ – Синдикат на работещите в системата на Благоустройство и комунално стопанство и Федерация "Услуги и контролни органи" – КТ "Подкрепа".

Приложение: съгласно текста

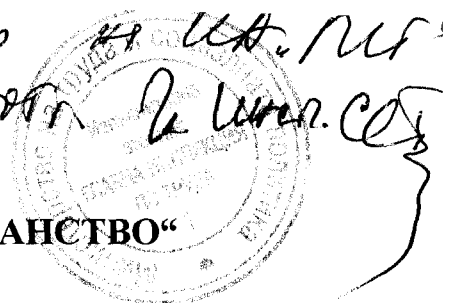
Председател на НС "БКС" (Иван В. Митов)

Председател на ФНСДУ (М. Темелкова)

Председател на Ф"УКО" (Иван Димов)



Ръчен в спец. регистър № 10, от 21.06.2007г. и Штат. Сл.



**НАЦИОНАЛНО СДРУЖЕНИЕ  
“БЛАГОУСТРОЙСТВО И КОМУНАЛНО СТОПАНСТВО“**

**ФЕДЕРАЦИЯ НА НЕЗАВИСИМИТЕ СИНДИКАТИ ОТ ДЪРЖАВНОТО  
УПРАВЛЕНИЕ И ОРГАНИЗАЦИИ - КНСБ**

**ФЕДЕРАЦИЯ “УСЛУГИ И КОНТРОЛНИ ОРГАНИ” – КТ “ПОДКРЕПА”**

---

## **КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР**

**За търговски дружества и предприятия в подотрасъл  
“Благоустройство и комунално стопанство”**

Днес, 17.06. 2005 година в гр. София, между Национално сдружение "Благоустройство и комунално стопанство", представлявано от инж. Васил Милов – Ръководител, наричан по-долу "РАБОТОДАТЕЛ" и Федерацията на независимите синдикати от държавното управление и организации към КНСБ, представлявана от Мария Темелкова – Председател, и Федерация "Услуги и контролни органи" – КТ "Подкрепа", представлявана от Дянко Димов – Председател, наричани по-долу "СИНДИКАТИ" се сключи този договор за следното:

## I. ПРЕДМЕТ НА ДОГОВОРА

ЧЛ. 1 /1/ РАБОТОДАТЕЛЯТ и СИНДИКАТИТЕ са съгласни чрез този Колективен трудов договор (КТД) да уредят трудовите и осигурителни отношения в търговските дружества и предприятия "Благоустройство и комунално стопанство" (БКС), които не са регламентирани с повелителни разпоредби на действащите нормативни разпоредби, както и всички въпроси, свързани с тези отношения.

/2/ Договореностите по предходната алинея са минимални и задължителни.

/3/ Всички договорености, постигнати на национално равнище са в сила без изричното им записване в настоящия договор.

## II. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

ЧЛ. 2 /1/ Този КТД служи за основа при колективното трудово договаряне във търговските дружества и предприятия "БКС" и се прилага за всички работещи в тях, членове на СИНДИКАТИТЕ, посочени по-горе, а също така и прямо присъединилите се към него работници и служители, не-членуващи в Синдикат.

/2/ Към КТД, сключени във търговските дружества и предприятия, съгласно чл. 57 от КТ, могат индивидуално да се присъединяват работници и служители от състава им с писмено заявление до РАБОТОДАТЕЛЯ или СИНДИКАТИТЕ, страни по съответните договори, при спазване на условията и реда, определени от тях.

/3/ Конкретните условия и ред за присъединяване се определят от страните по КТД. Те се определят така, че да не противоречат на закона, да не го заобикалят или да накърняват добрите нрави в трудовия колектив.

/4/ За работници и служители, извън обхванатите в предходните алинеи се прилагат разпоредбите на Кодекса на труда и индивидуалното трудово договаряне, като РАБОТОДАТЕЛЯТ не може да договаря по-благоприятни условия от предвидените в КТД.

ЧЛ. 3 /1/ КТД във търговските дружества и предприятия се сключват между признатите на национално ниво за представителни съответни синдикални организации и съответния работодател. За тази цел синдикалните организации представят общ проект.

/2/ При липса на такъв общ проект РАБОТОДАТЕЛЯТ сключва КТД с онази синдикална организация, чийто проект е приет от Общото събрание на работниците и служителите (събранието на пълномощниците) с мнозинство повече от половината от неговите членове.

ЧЛ. 4. СИНДИКАТИТЕ се легитимират и доказват представителността си чрез официално издаден документ от съответните отраслови централи – Синдикалната федерация – страна по настоящия КТД.

ЧЛ. 5. Клаузите на този КТД са съобразени със действащите нормативни разпоредби и със споразуменията на национално равнище. По-благоприятните изменения в нормативната уредба текущо се отразяват в настоящия КТД.

ЧЛ. 6. СИНДИКАТИТЕ свободно осъществяват своята дейност при РАБОТОДАТЕЛЯ, който не се намесва по каквато и да е форма в неговата работа, включително не създава пречки и ограничения за синдикално членство на работниците и служителите.

ЧЛ. 7. СИНДИКАТИТЕ поемат задължение: да не се намесват в работата на РАБОТОДАТЕЛЯ при осъществяване на правомощията му, произтичащи от действащите нормативни разпоредби и този КТД; да поддържат действията му насочени към укрепване и развитие на фирмите и предприятията; да не призовават към протестни действия, ако не са изчерпани всички възможности за доброволно уреждане на възникнали трудови конфликти.

ЧЛ. 8. Контрагентите се задължават да не променят едностранно условията, при които е сключен този КТД.

### **III. РАБОТНА ЗАПЛАТА**

#### **Основни трудови възнаграждения**

ЧЛ. 9 /1/ Страните се споразумяха минималната месечна работна заплата за отрасъла да бъде равна на минималната месечна работна заплата за страната.

В КТД на предприятията могат да се договарят и по-високи стойности на тази минимална месечна работна заплата.

ЧЛ.10 /1/ Основната месечна заплата се определя на базата на началната месечна работна заплата, която се изчислява с помощта на коефициент към договорената в настоящия КТД минимална месечна работна заплата, както следва:

- |                                               |            |
|-----------------------------------------------|------------|
| I. За заетите в основното производство        | K=1,3-1,5; |
| II. За специалистите                          | K=1,3-1,6; |
| III. За неработещите в основното производство | K=1,1-1,2; |

/2/ Могат да се договарят и други стойности за началната (стартовата) месечна заплата от посочените в ал. 1, но не по-ниски от тях, освен в случаите, когато това предварително е съгласувано между страните по КТД.

ЧЛ.11. Основната месечна работна заплата по индивидуален трудов договор се определя по следните критерии:

- квалификация;
- професионален опит;
- ефективност при решаване на проблемите;
- активност при изпълнение на задълженията;
- съвместяване на професии и длъжности;

ЧЛ. 12 /1/ Индивидуалната работна заплата на работниците и служителите се изчислява съобразно утвърдените Вътрешни правила за работната заплата. Тези правила се разработват съобразно конкретните условия на работа и са неразделна част от КТД на предприятието.

/2/ Договорената индивидуална основна заплата е гарантирана при добросъвестно изпълнение на трудовите задължения от работника и цялостно изпълнение на зададения обем работа, съгласно приетата отчетност на труда.

/3/ Страните по КТД се договарят в съответствие с изискванията на чл. 118, ал. 3 от Кодекса на труда РАБОТОДАТЕЛЯТ да може едностранно по негова преценка да увеличава трудовото възнаграждение на отделен работник или служител.

ЧЛ. 13. Страните се споразумяват в КТД на търговските дружества и предприятия да се разработят ефективни системи за заплащане на труда, според конкретните условия.

ЧЛ. 14. РАБОТОДАТЕЛЯТ е длъжен да осигури работа и всички други условия за заработване на работната заплата по индивидуален трудов договор, както и нейното изплащане.

ЧЛ. 15 /1/ При не-изплащане на работната заплата в срок, т.е. със закъснение повече от 1 месец, поради временни икономически затруднения, РАБОТОДАТЕЛЯТ е длъжен да изплати и лихвите за това време, съгласно обявения основен лихвен процент от БНБ за съответния период.

/2/ При недостиг на средства по смисъла на предходната алинея индивидуалната работна заплата по трудов договор може да бъде намалена само до размера на минималната заплата на фирмата.

/3/ Намалението на заплатата по предходната алинея се извършва за целия списъчен състав.

ЧЛ. 16. При неизпълнение на възложената работа и неспазване на техническите и технологически правила се определят санкции, съгласно Вътрешните правила за работната заплата, КТД и трудовото законодателство.

ЧЛ. 17 /1/. Индивидуалните brutни месечни работни заплати на работниците и служителите се изчисляват с показатели и нормативи, посочени във Вътрешните правила за работната заплата по предприятия. Тази вътрешна нормативна база и Правилника за вътрешния трудов ред се разработват с участието на синдикатите и са неразделна част от КТД.

/2/ При изпълнение на съответните показатели и нормативи, утвърдени във Вътрешните правила за работна заплата и в рамките на разполагаемите средства за работна заплата, индивидуалното брутно трудово възнаграждение може да включва и посочените видове допълнително материално стимулиране:

- текуща премия;
- целева награда;
- 13-та заплата;
- Великденски и Коледни допълнителни възнаграждения;

### **Допълнителни трудови правоотношения**

ЧЛ. 18. За всеки отработен нощен час или част от него се заплаща допълнително трудово възнаграждение в размер на 30% от минималната часова работна заплата за страната.

ЧЛ. 19. Положеният извънреден труд се заплаща с увеличение върху часовото възнаграждение на работника или служителя, както следва:

- 50% за работа през работни дни;
- 75% за работа през почивни дни;
- 100% през дните на официални празници;
- 50% за извънредна работа при сумарно изчисляване на работното време в месечен разрез.

ЧЛ. 20. РАБОТОДАТЕЛЯТ заплаща престоите съгласно чл. 267 от Кодекса на труда

ЧЛ. 21. Допълнителното месечно трудово възнаграждение за продължителна работа на работниците и служителите е в размер на 1% за всяка година трудов стаж, определен върху индивидуалната основна заплата.

ЧЛ. 22 /1/ Допълнителните плащания за работа при вредни или други специфични условия на труд се извършват като за всяка точка от комплексната оценка се заплаща не по-малко от 0,1% от минималната заплата за страната съгласно Наредбата за комплексно оценяване условията на труд. На равнище търговско дружество и предприятие могат да се договарят и по-високи стойности.

/2/ Допълнителното трудово възнаграждение за условия на труд се изплаща пропорционално на отработените дни (часове) в рамките на месеца.

/3/ РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява на работниците и служителите, работещи по ремонт, реконструкция или ново строителство във вредни за здравето условия, допълнително трудово възнаграждение, равно на осигуреното такова за работещите в експлоатацията на обекта.

ЧЛ. 23. Безплатната предпазна храна и други предпазни средства на заетите в производството, свързани с вредни за здравето последици се получават за сметка на предприятието.

ЧЛ. 24. Работната заплата се изплаща на два пъти в месеца.

### **Обезщетения**

ЧЛ.25. РАБОТОДАТЕЛЯТ е длъжен да начислява вноски във фонд "Гарантирани вземания на работниците и служителите", върху изплатените брутни трудови възнаграждения съгласно чл.20, ал.3 и 4 от Закона за гарантираните вземания на работниците и служителите при несъстоятелност на работодателя /ДВ, бр.37 от 4.05.2004г./.

ЧЛ. 26. Обезщетенията за командировка се изплащат от РАБОТОДАТЕЛЯ по реда на Наредбата за командировъчни в страната, като за база за изчисляване на дневните и квартирни пари се приема минималната работна заплата за страната.

ЧЛ. 27 /1/ РАБОТОДАТЕЛЯТ дължи обезщетение в размер на брутно трудово възнаграждение на работници и служители, които не изпълняват задълженията си поради нарушение на правилата за безопасна работа не по тяхна вина. Това обезщетение се заплаща за времето до отстраняване на причините.

/2/ При промяна на мястото и характера на работа за определено време, съгласно чл. 120 от Кодекса на труда, РАБОТОДАТЕЛЯТ дължи обезщетение до размера на договореното по индивидуалния трудов договор в случаите на намаляване на възнаграждението.

#### **IV. РАБОТНО ВРЕМЕ И ОТПУСКИ**

ЧЛ. 28 /1/. Продължителността на работното време, разпределението на отпуските, почивките, работите на смени и изчисляването на работното време се определят според изискванията на Кодекса на труда и на КТД на търговското дружество или предприятието.

/2/ Списъкът на професиите и длъжностите по производства и дейности, за които е установено намалено работно време е неразделна част от Правилника за вътрешния трудов ред.

ЧЛ. 29 /1/. Всеки работник или служител има право на гарантиран труд за пълно работно време.

/2/ При явяване на работник на работа в състояние, което не му позволява да изпълнява възложените му задачи (след употреба на алкохол и опиати, влошено здравословно състояние и други), установено по съответния ред, същият не се допуска на работа. Това време се счита за неявяване на работа, освен в случаите на представен болничен лист, но не по-късно от 3 работни дни след явяване на работа.

ЧЛ. 30. В случаите на сключване на трудов договор за непълно работно време се спазват изискванията на чл. 138 от Кодекса на труда.

ЧЛ. 31. Дневната продължителност на труда се разделя на два периода между които има прекъсване за почивка с продължителност не по-малка от 30 минути при нормален работен ден.

ЧЛ. 32 /1/. Съгласно чл. 155, ал. 2 от Кодекса на труда всички работници и служители, обхванати от този КТД, имат право на основен платен годишен отпуск в размер на 22 работни дни.

/2/ В КТД на търговските дружества и предприятията могат да се договарят и по-големи размери.

/3/ Платеният годишен отпуск може да се ползва наведнъж или на части по взаимно съгласие на страните по трудов договор или по ред, определен с КТД.

ЧЛ. 33. /1/ Работникът ли служителят има право на допълнителен платен годишен отпуск за работа във вредни за здравето или специфични условия по чл. 156, т.1 от КТ в размер не по-малко от 7 работни дни.

/2/ Работникът или служителят има право на допълнителен платен годишен отпуск за ненормирано работно време по чл.156, т.2 от КТ в размер не по-малко от 6 работни дни.

Конкретният размер се определя в приложение към КТД на търговското дружество или предприятието, съгласувано със СИНДИКАТИТЕ по отделни работни места в зависимост от доказаната степен на вредност.

ЧЛ. 34. В КТД на търговските дружества и предприятията се договаря според чл. 168 от Кодекса на труда облекчен режим на работа за жените и жените-майки. На майките с по две деца под 18 години – допълнителен платен отпуск в размер на 2 дни , а с 3 и повече деца – 4 дни.

ЧЛ. 35. РАБОТОДАТЕЛИТЕ в търговските дружества и предприятията съвместно с организациите на СИНДИКАТИТЕ, страни по настоящия договор изготвят и утвърждават списък на длъжностите и професиите, които имат право на допълнителен платен годишен отпуск, по размери договорени със съответните КТД.

ЧЛ. 36. РАБОТОДАТЕЛЯТ може да сключва за целия персонал застраховка “Злополука” или друг вид такава, по ред и начин определени в КТД на търговското дружество или предприятието.

#### **V. ТРУДОВИ ПРАВООТНОШЕНИЯ**

ЧЛ. 37. /1/ При закриване на дейности, частична ликвидация, намаляване обема на работа или други структурни промени в търговските дружества и предприятията, които водят до закриване на работни места, РАБОТОДАТЕЛЯТ разработва и утвърждава нова структура и представя тези документи на СИНДИКАТИТЕ за мнение, с изключение на регламентираните случаи с нормативен документ.

/2/ В КТД на търговските дружества и предприятията задължително се договаря процедура за реда и начина за провеждане на съкращения.

ЧЛ. 38. При съкращения в щата да спазват разпоредбите на чл.130 и чл.130а от КТ.

ЧЛ. 39. При прекратяване на трудовите правоотношения по чл. 328, ал. 1, т.т.2 и 3 от КТ РАБОТОДАТЕЛЯТ спазва следните процедури:

1. Да не се съкращават работници и служители в работоспособна възраст, ако има работещи пенсионери или лица придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст;

2. При равна квалификация да не се съкращават работници и служители, които единствени осигуряват доход за издръжка на семействата си или чийто съпруг/а/ е регистриран/а/ като безработен/а/.

3. Да се приемат нови работници и служители отвън, само когато кандидатите от персонала на предприятието, поискали да заемат свободните работни места, не отговарят на техните изисквания, като в тези случаи на кандидатите в търговското дружество и предприятието следва първо да се предложи преквалификация. Разходите за това са за сметка на търговското дружество и предприятието за срок от 1 месец, ако не е договорено друго в договора за преквалификация;

4. РАБОТОДАТЕЛЯТ не може да уволни работник или служител, на който остава една година до пенсиониране;

5. Предизвестията на работници или служители, на които остават две години до придобиване право на пенсиониране са с тримесечен срок.

ЧЛ. 40. РАБОТОДАТЕЛЯТ може да уволни работник или служител – синдикален член поради съкращаване на щата или при намаляване обема на работа след предварително писмено съгласие на съответния СИНДИКАТ, в който членува.

(2) РАБОТОДАТЕЛЯТ може да уволни член на синдикалното ръководство през времето, докато заема съответната синдикална длъжност и до 6 месеца след освобождаването му само с предварително съгласие на синдикален орган, определен с решение на централното ръководство на съответната синдикална организация.

ЧЛ. 41. Страните се договориха, че се приемат с предимство на работа при равни други условия бивши работници и служители на предприятието, на които едностранно са прекратени трудовите договори не по тяхна вина.

ЧЛ. 42. Работникът няма право без съгласието на РАБОТОДАТЕЛЯ да извършва за своя или чужда сметка стопанска дейност в пределите на осъществявания предмет на дейност от предприятието.

ЧЛ. 43. /2/ Срочни трудови договори с работници и служители се сключват по реда на чл. 67, ал. 3 и чл. 68 от КТ.

## **VI. ЗДРАВΟΣЛОВНИ И БЕЗОПАСНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД**

ЧЛ. 44. РАБОТОДАТЕЛЯТ съдейства за сформирание на Комитети по условията на труд, съгласно Закона. Той съдейства за тяхната ефективна работа и дейно участие в програмата по охрана на труда.

ЧЛ. 45. В съответствие с чл. 19 от ЗЗБУТ РАБОТОДАТЕЛЯТ предоставя на СИНДИКАТИТЕ необходимата информация за рисковете за здравето и безопасността им, както и мерките, които се предприемат за отстраняване, намаляване или контролиране на тези рискове.

ЧЛ. 46. РАБОТОДАТЕЛЯТ се ангажира да уведоми СИНДИКАТИТЕ за посещенията на Инспектора от Службата за хигиена и охрана на труда.

ЧЛ. 47. СИНДИКАТИТЕ се задължават да решават проблемите, свързани с безопасните и здравословни условия на труд, съвместно с Управлението на търговското дружество и предприятието, съгласно чл. 26 от ЗЗБУТ.

## **VII. ПРОФЕСИОНАЛНА КВАЛИФИКАЦИЯ И ПРЕКВАЛИФИКАЦИЯ**

ЧЛ. 48 /1/. РАБОТОДАТЕЛИТЕ в търговските дружества и предприятията осигуряват необходимите материали, технически и финансови условия за професионална квалификация и преквалификация за работниците и служителите.



/2/ РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява 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/ РАБОТОДАТЕЛЯТ може да сключва договори по чл.чл. 229, 230, 234 и 235 от КТ и да изпраща работник или служител на обучение за придобиване и повишаване на квалификацията или за преквалификация.

/4/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ в търговските дружества и предприятията осигуряват условия за участието на работниците и служителите в курсове и друг вид обучения, свързани с трудовата им дейност.

/5/ Конкретните условия за придобиване и повишаване на квалификацията или за преквалификация се договарят в КТД на търговските дружества и предприятия.

### **VIII. СОЦИАЛНО-БИТОВО И КУЛТУРНО ОБСЛУЖВАНЕ**

ЧЛ. 49. Страните се договарят:

1. Ежегодно да планират и изразходват средства за социални разходи, като елемент на производствени разходи.
2. Конкретният ред за изразходването на социалните разходи се определя от Общото събрание на колектива.
3. Определените средства за социални разходи да не могат да се ползват за други цели.

ЧЛ. 50 /1/. РАБОТОДАТЕЛЯТ да осигурява здравно обслужване на работниците и служителите по договор чрез здравни заведения или с отделни медицински работници.

/2/ С КТД на търговските дружества и предприятията се преценяват финансовите възможности и условията за допълнително застраховане и осигуряване на персонала.

/3/ В КТД на търговското дружество или предприятието, като негова неразделна част, се договаря Списък на категориите работници и служители, които имат право на работно и специално облекло и лични предпазни средства, съгласно действащата нормативна уредба.

ЧЛ. 51. Професионалният празник на работещите в отрасъла е на 26 октомври (Димитровден).

### **IX. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ МЕЖДУ СТРАНИТЕ, УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ**

ЧЛ. 52. РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява на СИНДИКАТИТЕ безвъзмездно съоръжения и помещения за ползуване и съдействие за осъществяване на дейността – участие в обучение по трудово-правни и осигурителни въпроси, провеждане на синдикални събрания и др.

ЧЛ. 53 /1/. За нещатните синдикални ръководители или други упълномощени лица РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява платен отпуск не по-малко от 100 часа годишно за синдикална дейност.

/2/ РАБОТОДАТЕЛЯТ е длъжен да освободи работникът или служителя, определен да участва в мероприятията, посочени в предходната алинея, след представяне на писмен документ от съответната синдикална организация.

ЧЛ. 54. Страните по КТД в търговските дружества и предприятия се договарят за реда и начина за събиране на синдикалния членски внос.

ЧЛ. 55. СИНДИКАТИТЕ участват в обсъждането на проектите и разработките за вътрешни нормативни актове на търговското дружество и предприятието.

ЧЛ. 56. Ежегодно РАБОТОДАТЕЛЯТ да разработва Програма за дейността на предприятието

ЧЛ. 57. Страните по КТД се споразумява текущо да координират своите усилия за своевременното разплащане на извършеното строителство и други услуги от страна на общините и останалите инвеститори и клиенти.

## ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1. Настоящият Колективен трудов договор влиза в сила от 14.07.2005 година и важи до 13.07.2007 година.

§ 2. Всяка от страните по настоящия Колективен трудов договор се задължава да запознае членовете си с договора не по-късно от 14 дни след подписването му.

§ 3. Постигнатите договорености по настоящия КТД важат за всички търговски дружества и предприятия от подотрасъла, без оглед формата на собственост, като се прилагат само за членове на синдикатите, страни по този договор.

§ 4. РАБОТОДАТЕЛЯТ признава синдикалните организации в търговското дружество и предприятието – страни по този договор, след легитимирането им.

§ 5. Страните се договарят ежегодно след подписване на настоящия КТД да разглеждат резултатите от действието му.

§ 6. При настъпили изменения на икономическите и социалните условия в националната икономика и в отрасъла, всяка от страните има право да поиска изменение и допълнение на договора, като оправи писмено известие до другите страни. В този случай съответната страна е задължена в 15-дневен срок да започне преговори.

§ 7. Преговорите между страните за сключването на нов КТД започват най-малко 3 месеца преди изтичането на срока на този договор.

§ 8. Контрол по спазването на настоящия КТД се извършва от страните по него, съгласно изискванията на Кодекса на труда. В този случай СИНДИКАТИТЕ, като страна по този КТД, специално спазват изискванията на чл. 406 от Кодекса на труда.

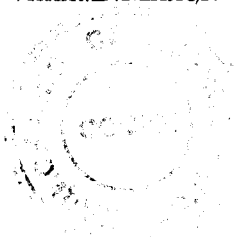
§ 9. Настоящият Колективен трудов договор се изготви в 4 еднообразни екземпляра – за всяка от страните и за Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" за регистрация.

## ДОГОВОРИЛИ СЕ СТРАНИ:

### ЗА РАБОТОДАТЕЛ

НАЦИОНАЛНО СДРУЖЕНИЕ  
"БЛАГОУСТРОЙСТВО И КОМУНАЛНО  
СТОПАНСТВО "

/инж. В. Милов/



### ЗА СИНДИКАТИТЕ:

ФЕДЕРАЦИЯ НА НЕЗАВИСИМИТЕ  
СИНДИКАТИ ОТ ДЪРЖАВНОТО  
УПРАВЛЕНИЕ И ОРГАНИЗАЦИИ

ПРЕДСЕДАТЕЛ

ФЕДЕРАЦИЯ "УСЛУГИ И КОНТРОЛНИ  
ОРГАНИ" – КТ

ПРЕДСЕДАТЕЛ

/Д. Димов/

