

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



ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ  
"ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА"  
Max. № 61-00/0019  
02.07.08

ДО

Г-Н К. РУСЕВ  
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА  
НАЦИОНАЛНА ТРАНСПОРТНА  
КАМАРА В БЪЛГАРИЯ

ДО

Г-Н П. ГЕОРГИЕВ  
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА  
ИК НА СТСБ - КНСБ

ДО

Г-Н П. БУНЕВ  
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА  
ИК НА СЖБ - КНСБ

ДО

Г-Н ИЛ. АЛЕКСИЕВ  
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА  
ИК НА САРБ - КНСБ

ДО

Г-Н РОЗЕН ЗАРКОВ  
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА  
ФТР "ПОДКРЕПА"  
УЛ. "АНГЕЛ КЪНЧЕВ" № 2  
ГР. СОФИЯ

Уведомяваме Ви, че представеният Отраслов колективен трудов договор между представителните работодателски и синдикални организации от транспорта, подписан на 27.03.2008 г., е вписан в специалния регистър на ИА"ГИТ", под № 11 на 02.04.2008 г., съгласно чл. 53, ал. 3 от Кодекса на труда.

ИЗПЪЛНИТЕЛЕН ДИРЕКТОР:

  
ГЪЛЪБ ДОНЕВ

Съгласувал:

Директор Д. Първанова - С. Дичева

Изготвил:

Гл. инспектор - Р. Младенова

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

№ 61-00/0019  
01.04.08

София

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

## **ЗАЯВЛЕНИЕ**

ОТ

**ФЕДЕРАЦИЯ ТРАНСПОРТНИ РАБОТНИЦИ**  
към КТ "ПОДКРЕПА",  
гр. София, ул. "Ангел Кънчев" 2

**СЪЮЗ НА ТРАНСПОРТНИТЕ СИНДИКАТИ В БЪЛГАРИЯ**  
към КНСБ,  
гр. София, бул. "Княгиня Мария Луиза" 106

**СИНДИКАТ НА АВТОТРАНСПОРТНИТЕ РАБОТНИЦИ В БЪЛГАРИЯ**  
към КНСБ  
гр. София, бул. "Княгиня Мария Луиза" 106

**СИНДИКАТ НА ЖЕЛЕЗНИЧАРИТЕ В БЪЛГАРИЯ**  
към КНСБ  
гр. София, ул. "Иван Вазов" 3

**НАЦИОНАЛНА ТРАНСПОРТНА КАМАРА В БЪЛГАРИЯ**  
гр. Пловдив, бул. "Христо Ботев" 82

### **ГОСПОДИН ИЗПЪЛНИТЕЛЕН ДИРЕКТОР,**

На основание чл.53, ал.3 от КТ, молим да впишете в специалният регистър на Изпълнителната агенция "Главната инспекция по труда", сключеният на **27.03.2008 г.**, Отраслов колективен трудов договор (ОКТД) със срок на действие до **26.03.2010 г.** между Представителните организации на Работодателите в отрасъл "Транспорт":

Национална транспортна камара в България

и

Представителните синдикални организации на КНСБ и КТ "Подкрепа" в отрасъл "Транспорт":

Съюз на транспортните синдикати в България, Синдикат на автотранспортните работници в България, Синдикат на железничарите в България и Федерация транспортни работници "Подкрепа".

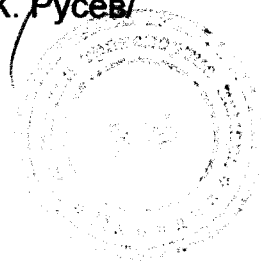
Прилагаме оригинален екземпляр от Отрасловият колективен трудов договор.

ЗА ИС НА ФТ ПОДКРЕПА  
ПРЕДСЕДАТЕЛ:



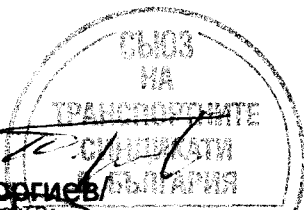
ЗА НТК  
ПРЕДСЕДАТЕЛ:

/К. Русев/



ЗА ИК НА СТСБ - КНСБ  
ПРЕДСЕДАТЕЛ:

/П. Георгиев/



ЗА ИК НА САРБ - КНСБ  
ПРЕДСЕДАТЕЛ:

/П. Алексиев/



ЗА ИК НА СЖБ - КНСБ  
ПРЕДСЕДАТЕЛ:

/П. Бунев /



# **ОТРАСЛОВ КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР**

**МЕЖДУ**

**ПРЕДСТАВИТЕЛНИТЕ**

**РАБОТОДАТЕЛСКИ И СИНДИКАЛНИ**

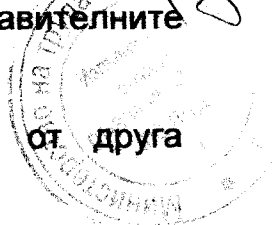
**ОРГАНИЗАЦИИ ОТ ТРАНСПОРТА**

**2008 г.**

Вписан в електронен регистър на УА „ТЦТ“ на  
од.Оч. 2008 г. под № 11. Гл. инспектор: *[Signature]*

Днес, 27.03. 2008 г. в гр.София между представителните  
работодателски организации от транспорта

**Националната транспортна камара,**  
наричани по-нататък „Работодатели“ от една страна, и от друга  
представителните синдикални организации на:



**I. ОТ КНСБ:**

1. Съюз на транспортните синдикати в България, представляван  
от Петър Георгиев на длъжност Председател.

2. Синдикат на автотранспортните работници в България,  
представляван от Илия Алексиев на длъжност Председател.

3. Синдикат на железничарите в България, представляван от  
Петър Бунев, на длъжност Председател.

**II. ФТР „Подкрепа, представлявана от Розен Зарков на**

длъжност Председател,  
наричани по-нататък „Синдикати“, след като се увериха и признаха  
своята легитимност на представителство, на основание чл. 51, ал.1 от  
Кодекса на труда, сключиха настоящия Отраслов колективен трудов  
договор за следното:

**ГЛАВА ПЪРВА  
ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ**

**Чл.1.** Този Отраслов колективен трудов договор /ОКТД/  
определя рамките на взаимоотношенията между договарящите се страни  
и представлява основа за сключване на колективни трудови договори  
/КТД/ между структурно обособените единици от транспорта и  
синдикатите.

**Чл.2. /1/. С ОКТД се уреждат въпросите на трудовите и**  
осигурителни отношения – доходи, трудова заетост, социално  
обслужване, работно време, осигурителни отношения, социално  
партньорство и условия на труда на работниците и служителите, членове  
на синдикатите, страна по договора, неуредени с поверителни  
разпоредби на закон или други нормативни актове.

**/2/. Договореностите по предходната алинея са минимални и**  
задължителни за всички структурно обособени единици в отрасъла,  
където има организирани представители на страните, независимо от  
формата на собственост.

**Чл.3. /1/. Страните по този ОКТД признават взаимно своята**  
представителност и право да представляват своите членове на  
отраслово равнище.

**/2/. Легитимността и правото на своите членове да сключват**  
КТД във всички структурно обособени единици в отрасъла се определят  
от страните по този договор.

**Чл.4. /1/. Клаузите на договора се прилагат за всички структурно**  
обособени единици, членуващи в работодателските организации, страна  
по ОКТД, и имат действия спрямо работниците и служителите, членове  
на Синдикатите, страна по този ОКТД.

/2/. Структурно обособените единици по предходната алинея и Синдикатите сключват свои КТД.

**Чл. 5. /1/. Работници и служители, нечленуващи в Синдикатите, страна по КТД, могат да се присъединяват към КТД индивидуално по ред и условия, определени от договарящите се страни.**

**Чл.6. /1/. Договореностите по КТД са неразделна част от индивидуалните трудови договори за работниците и служителите, членове на Синдикатите, страни по договора и присъединилите се.**

/2/. Не се прилагат договореностите по КТД за работници и служители, нечленуващи в Синдикатите и не присъединили се. С тях договарянето е индивидуално.

**Чл.7. Страните по този ОКТД постигнаха договореностите чрез честни и конструктивни преговори със зачитане интересите на двете страни с оглед намиране на конструктивни решения по пътя на социалния диалог за добронамерено решаване на възникналите проблеми.**

## **ГЛАВА ВТОРА РАЗДЕЛ ПЪРВИ**

### **РАБОТНА ЗАПЛАТА**

**Чл.8. /1/. Минималната работна заплата за отрасъла е минималната работна заплата за страната, завишена с коефициент не по-малко от 1,3.**

/2/. Минималната работна заплата се прилага за длъжности и работни места без изисквания за квалификация, образование, трудов стаж, при най-ниска степен на сложност, отговорност, тежест и условия на труд.

/3/. В КТД на структурно обособените единици могат да се договарят начални основни заплати по-големи от минималната заплата.

**Чл.9. Определянето на основните работни заплати на работниците и служителите се извършва въз основа на оценка на длъжността, която заемат, оценка на работното място и оценка на деловите и професионалните им качества.**

/1/. Оценката на длъжностите се извършва по минималните изисквания за образование, най-ниска степен на сложност, отговорност и тежест на труда при нормални условия на труд.

/2/. Оценката на работните места се извършва въз основа на конкретните изисквания на съответното работно място за образование, степен на сложност, отговорност, тежест и условия на труда.

/3/. Определянето на индивидуалната основна заплата се извършва въз основа на атестация на работника или служителя и се договаря между страните по трудовия договор.

**Чл.10. Редът и начинът за оценка на длъжностите, работните места и индивидуалните оценки се определя от страните по КТД.**

**Чл.11.** За длъжности, за които се изисква съответен вид образование, независимо от оценките по ал.1,2 и 3 на чл. 9 основните заплати не могат да бъдат по-ниски от определената начална заплата за договаряне в съответния КТД, завишени с коефициент, както следва:

- |                                    |      |
|------------------------------------|------|
| 1. За средно образование           | 1.10 |
| 2. За средно-специално образование | 1.15 |
| 3. За бакалавър                    | 1.25 |
| 4. За висше образование – магистър | 1.40 |

**Чл.12.** При промяна на минималната работна заплата за страната, договорираните заплати с КТД се привеждат в съответствие с нейното завишение с оглед запазване на съответните съотношения.

**Чл.13.** В своите бизнес-планове работодателите поемат ангажимента за увеличаване на доходите на работниците и служителите, съобразени с прогнозната инфлация и ръста на производителността на труда.

**Чл.14.** За отделни, висококвалифицирани работници и служители с богат практически опит, които имат съществен принос за постигане на високи икономически резултати, повишаване производителността и качеството на труда, с КТД могат да се договарят заплати по-високи от договорените за останалите работници и служители от съответната категория персонал.

**Чл.15.** Работодателите вземат мерки за точно спазване на графици за изплащане на трудовите възнаграждения и плащанията от социалните фондове.

**Чл.16.** Страните по КТД договарят механизми и мерки във вътрешната си нормативна уредба за действия при недостиг на средства за работна заплата. Мерките включват:

- увеличаване на приходите;
  - намаляване на разходите;
  - използване на свободни средства от други фондове;
  - банкови и други заеми;
  - установяване на строг контрол върху всички разходи и търсене отговорност от виновниците за нарушения на финансовата дисциплина;
  - намаляване на заплатите на виновните длъжностни лица за покриване на недостига, и др.
- оптимизиране числеността на персонала

**Чл.17.** В изключителни случаи, когато са изчерпани всички възможности за покриване на недостига се допуска временно намаляване на работните заплати на целия персонал, но не повече от 30%.

Разликата остава дължима и се изплаща в срок не повече от два месеца, заедно с полагащите се лихви по курса на ЦУ на БНБ.

**Чл.18.** Работодателите със съдействието на Синдикатите, в срок до 30.6.2008 г. да разработят, усъвършенстват и приведат вътрешната си нормативна уредба по заплащането и организацията на работната заплата в съответствие с новите изисквания, отразени в Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, с която да се осигури:

-целесъобразно и икономически оправдано формиране и използване на средствата за работна заплата, установяване на строг контрол и отговорност за тяхното разходване;

-осигуряване на необходимите средства за работна заплата за нормална издръжка на работната сила и задоволяване на растящите потребности на работниците и служителите от транспорта;

-използване на стимулиращата роля на средствата за работна заплата и индивидуалната работна заплата за повишаване производителността на труда и на тази основа заработване на по-високи трудови възнаграждения.

## **РАЗДЕЛ ВТОРИ ДОПЪЛНИТЕЛНИ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ**

**Чл. 19.** Страните се споразумяха за всеки отработен нощен час или част от него да се заплаща допълнително трудово възнаграждение в размер на:

/1/ Не по-малко от 40% от минимална часова работна заплата за отрасъла за лицата, пряко участващи в превозния процес, дейността, на които през нощните часове е свързана с по-висок риск и отговорност.

/2/ Не по-малко от 25% от минимална часова работна заплата за отрасъла за останалия персонал.

**Чл. 20./1/.** За времето, през което работникът или служителят е на разположение на предприятието, извън неговата територия, се заплаща допълнително възнаграждение за всеки час, в размер не по-малък от 25% от определената с трудовия договор часова заплата.

/2/. Когато дежурството на разположение се изпълнява в място, определено от работодателя, се заплаща брутно трудово възнаграждение на работника или служителя.

/3/. Не се допуска ангажирането на работниците или служителите на разположение през свободното време при режим на разпокъсан работен ден.

**Чл. 21. /1/.** Положеният извънреден труд при нормално работно време се заплаща с увеличение не по-малко от:

1. 50 на сто – за работа през работните дни.

2. 80 на сто – за работа през почивните дни.

3. 120 на сто – за работа през дните на официалните празници.

4. 60 на сто – за работа при сумирано изчисляване на работното време.

/2/. Увеличението по предходната алинея се изчислява върху трудовото възнаграждение, определено с индивидуалния трудов договор.

/3/. Трудовото възнаграждение, определено с индивидуалния трудов договор включва основната заплата и допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер.

/4/. Допълнителни трудови възнаграждения с постоянен характер са възнагражденията, които се заплащат единствено за отработено време, заедно с основната заплата. Такива са:

-възнагражденията за трудов стаж и професионален опит;

-придобита по-висока лична квалификация като доктор, доктор на науките, член-кореспондент, академик, клас квалификация, придобита квалификационна степен, майстор в съответната професия и др.;

**Чл. 22.** /1/. За положения труд в дните на официални празници полагащото се трудово възнаграждение се изплаща в двоен размер. Когато той е извънреден труд, заплащането е съгласно чл.21, ал.1

/2/. При сумирано отчитане на работното време, когато работникът или служителят е работил на официален празник, и в края на текущия месец е отчетен положен извънреден труд, заплащането на извънредния труд, положен на официалния празник се изплаща по размерите на ал.1.

**Чл.23.** /1/. За трудов стаж и професионален опит на работниците и служителите се заплаща допълнително месечно трудово възнаграждение в размер не по-малко от 1 на сто от основното трудово възнаграждение, определено с индивидуалния трудов договор за всяка година трудов стаж.

/2/. Условието за получаване на възнагражденията се определят в КТД на предприятията при спазване изискванията на Наредбата за структурата и организацията на работната заплата.

/3/. Трудовият стаж, придобит до 1 юли 2007 г., независимо къде е положен и на какви длъжности, може да се признава за трудов стаж и професионален опит, независимо от промяната на работодателя или длъжността след тази дата.

/4/. Трудовият стаж, придобит след 1 юли 2007 г.в различни предприятия или длъжности се признава, ако е положен на длъжности със сходен характер на работата. Сходството се договаря между работодателя и синдикатите.

**Чл. 24.** /1/. За по-висока лична квалификация на лице с научна степен или звание, което е свързано с изпълняваната работа, се заплаща допълнително месечно трудово възнаграждение, чийто размер, определен в процент към минималната месечна работна заплата за страната не може да бъде по-малък от:

1. 15 на сто – за доктор.
2. 25 на сто – за доктор на науките.
3. 35 на сто – за член-кореспондент.
4. 45 на сто – за академик.

/2/. При наличие на повече от едно от посочените в предходната алинея основания, лицето получава най-благоприятното допълнително месечно трудово възнаграждение.

/3/. В КТД могат да се определят и заплащат и други допълнителни възнаграждения.

## **РАЗДЕЛ ТРЕТИ ДРУГИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ**

**Чл.25.** /1/. На работниците и служителите в автотранспорта, железопътния, водния и въздушен транспорт, и други дейности, при които служебната работа се изпълнява по време на пътуване до друго населено място /обект/, вместо командировъчни дневни пари може да се

заплаща допълнително възнаграждение за пропътуван километър в размер не по-малко от 2% от минималната часова работна заплата за отрасъла на километър пробег. Конкретните размери на километричните ставки се определят в зависимост от вида на превоза и среднодневния пробег.

/2/. Когато пътуването е свързано с нощуване в друго населено място /обект/, извън местодомуването, може да се заплащат командировъчни пари по размерите на Наредбата за командировките в страната.

/3/. При промяна на дневните пари по Наредбата за командировки в страната километричните възнаграждения се коригират.

/4/. На работниците и служителите от водния и въздушен транспорт се заплащат специфични доплащания към договорената с КТД основна месечна заплата, според подзаконови нормативни актове, утвърдени от Министерството на транспорта и издадени от Министерския съвет.

**Чл.26.** /1/. Работниците и служителите, които работят в предприятия със специфичен характер и организация на труда, получават за сметка на Работодателя безплатна храна и/или добавки към нея по реда, установен с Наредба № 11/21.12.2005 г. за определяне на условията и реда за осигуряване на безплатна храна и/или добавки към нея /обн.ДВ,бр.1/2006 г./.

/2/. Във всяка структурно обособена единица може да се осигури безплатна храна извън случаите по ал.1 по споразумение между Работодателя и Синдикатите.

/3/. Условията и редът за получаване на безплатна храна по предходната алинея, професиите и длъжностите, за които се осигурява, се определят с КТД или споразумение в отделна структурно обособена единица и не може да бъде по-малък от 1,5% на ден от минималната месечна работна заплата за отрасъла.

/4/. На членовете на корабните екипажи за дните в експлоатация, на риболовците за дните на улов и на водолазите за дните на спускане под вода, се осигурява безплатна храна на стойност не по-малко от 5,5 на сто от минималната месечна работна заплата за отрасъл „транспорт“. Безплатната храна не може да се заменя с парична компенсация. Стойността на храната не се включва в брутното трудово възнаграждение и за нея се прилага разпоредбата на чл. 19, ал.2, т.1 от Закона за облагане доходите на физическите лица.

**Чл. 27.** Трудовите и другите възнаграждения, включително и за безплатна храна, договорени с КТД се изплащат по график , предварително определен и съгласуван със Синдикатите.

## **РАЗДЕЛ ЧЕТВЪРТИ ОБЕЗЩЕТЕНИЯ**

**Чл.28.** /1/. Конкретният размер и условията за получаване на обезщетенията, предвидени в Глава 10, Раздел III от Кодекса на труда се определят от страните по КТД.

/2/.В КТД могат да се договарят и друг вид обезщетения, позволени от закона.

## **ГЛАВА ТРЕТА РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ И ОТПУСКИ**

### **РАЗДЕЛ ПЪРВИ РАБОТНО ВРЕМЕ**

**Чл.29.** /1/.Специфичните въпроси по работното време в отделните структурно определени единици, неуредени със закон и други нормативни актове, се уреждат от страните по КТД в рамките на предоставената им компетентност.

/2/.Разработването и утвърждаването на Правилника за вътрешния трудов ред, промени в установения режим на работно време, удължаването на работното време по условията на чл.136а от КТ и др.п. се извършва от работодателя след обсъждане и вземане мнението на Синдикатите.

/3/.Синдикатите упражняват обществен контрол за точно спазване на законовите разпоредби по работното време и вътрешните нормативни актове, недопускане полагането на извънреден труд над определените размери и разрешени случаи, нарушаване на санитарните норми и уведомяват работодателя за вземане на необходимите мерки за отстраняването на нередностите.

/4/.При сумирано отчитане на работното време, нощните часове се превръщат в дневни с коефициент, равен на отношението на установената дневна към нощна продължителност на работното време.

**Чл.30.** Страните по КТД могат да се договарят за работа, изпълнявана за непълно работно време, като определят продължителността и разпределението му.

**Чл.31.** При въвеждане на режим на разпокъсано работно време работодателя осигурява условия на ефективна почивка или транспорт до местоживеенето на работника или служителя.

**Чл.32.** В КТД, съобразно специфичните условия на работа на работниците и служителите, може да се договаря допълнително работно време при провеждане на задължителни медицински и психологически прегледи, ангажирането им служебно за провеждане на служебни беседи, анализи,изпити и др., спазвайки изискванията за продължителност на времето в работа и задължителните почивки.

### **РАЗДЕЛ ВТОРИ ПОЧИВКИ**

**Чл.33.** /1/.Редът за задължителните междусменни, междудневни и седмични почивки се определя с КТД като за работниците, за които не може да се въведат твърди месечни графици за сменна работа предварително се определят почивните дни.

/2/.При сумирано изчисляване на работното време поне веднъж в месеца се осигурява седмична почивка от два последователни дни /48 часа/ и поне един от двата дни е събота или неделя.

### **РАЗДЕЛ ТРЕТИ ОТПУСКИ. ОСНОВЕН И ДОПЪЛНИТЕЛЕН ПЛАТЕН ГОДИШЕН ОТПУСК**

**Чл.34** .Във всяка структурно обособена единица всеки работник или служител, който има най-малко 8 месеца трудов стаж, придобива право на платен годишен отпуск в размер не по-малък от 22 работни дни.

**Чл. 35.** При условията на чл. 156 от Кодекса на труда всеки работник или служител има право на допълнителен платен годишен отпуск, както следва:

1. За работа, извършена при специфични условия и рискове за живота и здравето, по смисъла на Наредба за определяне на видовете работи, за които се установява допълнителен платен годишен отпуск /обн.ДВ,бр.103/2005 г./ - не по-малко от 12 работни дни.

2. За работа при ненормирано работно време не по-малко от 7 работни дни.

3. Работничка или служителка с 2 и повече живи деца до 18-годишна възраст – 2 работни дни за всяка календарна година по условията на чл.168 от КТ.

**Чл. 36.** За времето на отпуск по чл.157, ал.1, т.1,2 и 3 от Кодекса на труда, работодателите изплащат на работника или служителя възнаграждение, определено съгласно чл.177 от КТ.

**Чл.37.** /1/.Размерът по видове отпуска, работните места и списъците на длъжностите, които ги ползват се определят с КТД на структурно обособените единици.

/2/.Работодателят разработва графици за ползване на отпуските, които се съгласуват със синдикатите.

### **РАЗДЕЛ ЧЕТВЪРТИ ОТПУСК НА СИНДИКАЛНИ ДЕЙЦИ**

**Чл.38.** /1/.За осъществяване на синдикална дейност във всяка структурно обособена единица Работодателят осигурява платен служебен отпуск на нещатаните членове на Централните, Отрасловите и Браншовите ръководства на Синдикатите, за времето на синдикалното мероприятие, заседание, конференция, конгрес.

/2/.На нещатаните председатели и членове на синдикалните ръководства във всяка структурно обособена единица, Работодателят осигурява платен служебен отпуск, не по-малко от 120 часа за една календарна година.

/3/.За членовете на Синдикатите, страна по този ОКТД, Работодателят на всяка структурно обособена единица командирова или

осигурява платен служебен отпуск за участие в семинари, конференции или конгреси, организирани от Синдикатите, страна по този ОКТД.

/4/. За участие в преговорите по колективното трудово договаряне Работодателят командирова или осигурява платен служебен отпуск на участниците в работната група на Синдикатите.

/5/. Отпускът по предходните алинеи се заплаща съгласно чл.177 от Кодекса на труда, като времето за ползване на отпуска се определя от Националното ръководство на съответния Синдикат, с изключение на ал.2 където отпуската се определя от съответния председател или член на синдикалното ръководство, за което той уведомява Работодателя писмено. Времето и продължителността на използвания отпуск по ал.2 се отчита в специална книга при Работодателя.

**Чл.39.** /1/. Щатните изборни синдикални дейци се считат в неплатен отпуск за времето, докато заемат съответната синдикална длъжност.

/2/. При прекратяване на трудовото правоотношение с щатен синдикален деец /възникнало по избор/, при невъзможност за възстановяване на заеманата преди това длъжност, Работодателят му предлага друга подходяща работа.

## **ГЛАВА ЧЕТВЪРТА СОЦИАЛНО-БИТОВО И КУЛТУРНО ОБСЛУЖВАНЕ**

### **РАЗДЕЛ ПЪРВИ ФИНАНСИРАНЕ**

**Чл.40.** Страните се споразумяха Работодателите във всяка структурно обособена единица да отчисляват средства за социално-битово и културно обслужване на работниците и служителите в размер не по-малък от 5% от размера на средствата за работна заплата.

### **РАЗДЕЛ ВТОРИ РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ И ИЗПОЛЗВАНЕ НА СРЕДСТВОТА**

**Чл.41** /1/. За задоволяване на социално-битовите и културни потребности на работниците и служителите във всяка една структурно обособена единица се разработват социални програми.

/2/. В социалните програми се определят основните направления за изразходване на средствата и решаване на социалните проблеми чрез:

1. Организирано хранене, търговско и битово обслужване.
2. Транспортно обслужване, заплащане на транспортните разходи на работниците и служителите.
3. Бази за отдих, спорт, туризъм, културни занимания.
4. Медицинска профилактика и медицинско обслужване, заплащане на лекарства, поевтиняване на храната и др.

**Чл.42.** Средствата за социално-битово и културно обслужване се използват за:

1. Поевтиняване на храната в столовете и тяхната издръжка.
2. За заплащане на част или цялата стойност на карти за почивка на работниците и служителите.
3. Изплащане на транспортни разходи на работниците и служителите.
4. За заплащане стойността на лекарствата и медицинското обслужване на работниците и служителите.
5. Парични помощи при продължително боледуване на работници и служители според продължителността на лечението.
6. Еднократна парична помощ на близките на починал работник или служител.
7. Други социални, битови и културни потребности.
8. Доброволно пенсионно осигуряване.

**Чл.43.** /1/. Работодателят във всяка една структурно обособена единица осигурява на работниците и служителите безплатно работно и униформено облекло.

/2/. С КТД се определят длъжностите, които имат право на работно и униформено облекло, вида, модела, цвета и сроковете на износване.

## **ГЛАВА ПЕТА ОБУЧЕНИЕ, ПРОФЕСИОНАЛНА КВАЛИФИКАЦИЯ И ПРЕКВАЛИФИКАЦИЯ, РАЗКРИВАНЕ НА НОВИ РАБОТНИ МЕСТА. ТРУДОВА ЗАЕТОСТ И КОНКУРЕНЦИЯ**

### **РАЗДЕЛ ПЪРВИ ОБУЧЕНИЕ, ПРОФЕСИОНАЛНА КВАЛИФИКАЦИЯ И ПРЕКВАЛИФИКАЦИЯ**

**Чл.44.** /1/. Работодателите осигуряват условия и приемат програми за професионална квалификация и преквалификация на работниците и служителите, както и за тяхното професионално развитие, съобразно нарастващите изисквания за усъвършенстване на организацията на производството, труда и управлението и повишаване на конкурентноспособността на транспортната дейност.

/2/. Програмите включват първоначално обучение, краткосрочно и дългосрочно обучение с и без откъсване от работа, преквалификация или повишаване на квалификацията, периодична проверка на знанията и др.

/3/. Програмите се обсъждат със Синдикатите, които изразяват своето становище по ред и начин, определен в КТД.

/4/. Работодателите във всяка структурно обособена единица отделят необходимите средства за изпълнение на приетите програми.

## РАЗДЕЛ ВТОРИ НОВИ РАБОТНИ МЕСТА, ТРУДОВА ЗАЕТОСТ

**Чл.45.** /1/. Работодателите във всяка структурно обособена единица приемат като основно свое задължение да разкриват допълнителни работни места чрез разширяване предмета на дейност и използване предоставените им стимули в съответствие с действащата нормативна уредба за разширяване на трудовата заетост.

/2/. Работодателите във всяка структурно обособена единица обявяват на видно място и в бюрата по труда свободните работни места и изискванията за заемането им.

**Чл.46.** /1/. В срок от 30 дни след подписването на КТД в структурно обособените единици се изграждат Комисии с по равно участие на Работодателя и Синдикатите, страни по КТД, които да разработят и приемат Програма за заетост, квалификация и преквалификация в случаите на чл.123 и чл.130"а" от Кодекса на труда, както и при съществени промени в организацията на труда.

/2/. Не по-малко от 2 месеца предварително, Работодателят информира синдикалните ръководства в структурно обособената единица, за намеренията си за съкращения в щата или намаляване обема на работа, за закриване на част от структурно обособената единица, както и при намерение за масово съкращение.

/3/. Не по-малко от 30 дни преди началото на процедурите по ал.2 Работодателят и ръководствата на Синдикатите приемат критериите, по които ще се извърши подбора на работниците и служителите в структурно обособената единица.

**Чл.47.** Работодателят и Синдикатите във всяка една структурно обособена единица определят с КТД работни места, подходящи за заемане от лица с намалена трудоспособност.

**Чл.48.** Срочни трудови договори се сключват само в случаите, предвидени в Кодекса на труда.

**Чл.49.** Работодателите обсъждат със Синдикатите и търсят консенсусни решения по разчетите за необходимия брой персонал с оглед обема на работата и гарантиране спазването на изискванията и нормите по безопасност на труда и сигурността на движението на превозните средства, както и за:

- създаване на условия за запазване на наличната работна сила;
- при неотложно съкращаване на персонала, организиране на преквалификацията на съкратените работници и служители и пренасочването им към вакантни и нови работни места;
- осигуряване на безопасни и здравословни условия на труда;
- създаване на климат за разширяване на социалния диалог и решаване на възникналите проблеми по мирен път.

**Чл.50.** Работодателите водят лични досиета на работниците и служителите за тяхната трудова дейност и професионално развитие и по тяхно искане им предоставят обективни характеристики и препоръки при кандидатстването им при друг работодател.

## **РАЗДЕЛ ТРЕТИ КОНКУРЕНЦИЯ**

**Чл.51. /1/.**Работниците и служителите от отрасъл „транспорт“ не могат да участват едновременно в управителни или контролни органи на конкурентни структурно обособени единици.

**/2/.**Работници и служители, които са в трудово-правни отношения не могат без съгласието на своя Работодател да извършват стопанска дейност нито за своя, нито за чужда сметка в пределите на осъществявания предмет на дейност на Работодателя.

**/3/.**Длъжностните лица от отрасъл „транспорт“ не могат да участват в предприятия или да бъдат членове на управителен или контролен орган на предприятие, ако това може да попречи на добросъвестното изпълнение на служебните им задължения.

**/4/** За назначените като „шофьор“, „локомотивен машинист“, „помощник локомотивен машинист“ и „летателен състав“ не се допуска работа по втори трудов договор като такива.

## **ГЛАВА ШЕСТА СИНДИКАЛНО СДРУЖАВАНЕ, ПРОЦЕДУРА, ПРЕДСТАВИТЕЛСТВО И ЗАКРИЛА НА ЧЛЕНОВЕТЕ НА СИНДИКАТИТЕ**

### **РАЗДЕЛ ПЪРВИ СИНДИКАЛНО СДРУЖАВАНЕ. ПРОЦЕДУРА. ПРЕДСТАВИТЕЛСТВО.**

**Чл.52. /1/.**Работодателят във всяка структурно обособена единица предоставя безвъзмездно за ползване движимо и недвижимо имущество и създава условия за синдикална дейност на Синдикатите, страна по този договор и техните структури, съгласно Кодекса на труда.

**/2/.**Работодателят във всяка структурно обособена единица се задължава, след представяне на решение от събрание на Синдикатите да осигури възможност за събиране на членския внос по ведомост.

**Чл.53. /1/.**Синдикатите се задължават при осъществяване на синдикалната си дейност във всяка структурно обособена единица да предоставят на Работодателя следните документи:

1. Поименен списък на синдикалното ръководство, на членовете на синдикалната организация и заявление за членство от новопостъпилите работници и служители.

2. Удостоверения от съответния Синдикат, страна по този ОКТД за признато членство.

3. За новоучредените организации – протокол от учредителното събрание, подписан от членовете-учредители.

**/2/.**При промяна на синдикалното членство на работниците и служителите, синдикалните ръководства в съответната структурно

обособена единица писмено уведомяват Работодателя за вземане на мерки по отношение ползването на КТД от тези работници и служители.

## **РАЗДЕЛ ВТОРИ ЗАКРИЛА НА ЧЛЕНОВЕТЕ НА СИНДИКАТИТЕ**

**Чл.54.** /1/.Страните се споразумяха, че във всяка структурно обособена единица Работодателят не може да уволни работник или служител, член на Синдикатите поради съкращение в щата или при намаляване обема на работата, без съгласието на съответната синдикална организация, а за членовете на ръководните синдикални органи – без съгласието на съответното централно ръководство на Синдикатите, страна по настоящия ОКТД.

/2/.При изплащане на обезщетения при пенсиониране на платен синдикален председател, трудовият му стаж се зачита за положен в съответното предприятие, ако е бил в трудово правоотношение преди и след избора с това предприятие.

/3/.В КТД на предприятията могат да се договарят и други права на платените /щатни и изборни/ синдикални ръководства и дейци.

## **ГЛАВА СЕДМА ЗАДЪЛЖЕНИЯ НА СИНДИКАТИТЕ**

**Чл.55.** При груби нарушения на КТ, ЗДП, ЗГВ, УТК, КТМ,ЗАП и Закона за защита на конкуренцията, Синдикатите поемат задължения да дават съгласие за наказания на провинили се работници и служители след надлежна проверка.

**Чл.56.** Синдикатите поемат задължения, че членовете на синдикалните им организации във всяка структурно обособена единица няма да предприемат незаконосъобразни синдикални действия, които могат да навредят на интересите на Работодателя при точно и добросъвестно изпълнение на клаузите на настоящия ОКТД за срока на неговото действие, и ще съдействат за добронамерено решаване на възникналите проблеми на работниците и служителите.

## **ГЛАВА ОСМА ЗАДЪЛЖЕНИЯ НА РАБОТОДАТЕЛЯ**

**Чл.57.** Работодателите на структурно обособените единици осигуряват технически средства, суровини, материали, енергия и други условия, достатъчни за нормалното изпълнение на трудовите задължения на работниците и служителите, които в рамките на законоустановеното работно време да могат да заработят уговорените в КТД трудови възнаграждения.

**Чл.58.** Работодателят на всяка структурно обособена единица предоставя на Синдикатите писмена информация за икономическото и финансово състояние на обособената единица и перспективите за

нейното развитие за период не по-малък от 6 месеца, която е от значение за сключването на КТД.

**Чл.59.** Работодателят на всяка структурно обособена единица, при необходимост от нейното реструктуриране и предстоящи съкращения ще спазва следните приоритети:

1. Да не уволнява поради съкращение в щата и намаляване обема на работа работници и служители в трудоспособна възраст, ако има работни места за техните длъжности, заети от пенсионери или лица, добили право на пълна пенсия за изслужено време и старост.

2. При равна квалификация да не уволнява поради съкращение в щата или намаляване обема на работа работник или служител, който единствен осигурява издръжката на семейството си или чийто съпруг/а/ е регистриран в Бюрото по труда като безработен. Тази забрана не се прилага за работници и служители, които имат друг месечен доход, в размер по-голям от две минимални месечни работни заплати за страната или притежават имущество, което може да им осигури доход в този размер, както и по отношение на работници и служители, които сами представляват семейство, освен ако последните дължат издръжка.

3. Да приема нови работници и служители отвън, само когато кандидатът от персонала на обособената единица не отговаря на изискванията за определеното работно място.

**Чл.60.** Работодателят на всяка структурно обособена единица се задължава да осигури безопасни и здравословни условия на труд.

/1/.Съвместно със Синдикатите да разработи и приеме инвестиционна Програма за премахване или намаляване на вредния, тежкия физически и непривлекателен труд, в съответствие с изискванията на стандартите.

/2/.Да осигури постоянно представителство на синдикалните организации при разследване на трудови злополуки.

/3/.Да осигури безплатно полагащите се по нормативни документи лични и колективни предпазни средства, специално работно облекло и обувки, храна и/или добавки към нея, профилактични средства, съобразно програмата за медицинска профилактика.

/4/.Да застрахова работниците и служителите, работещи при по-голям рисков фактор, като сумата на застраховка се определи в зависимост от степента на риска съгласно Наредбата за задължително застраховане за риск „Трудова злополука“.

## **ГЛАВА ДЕВЕТА ПРЕДСТАВИТЕЛСТВО В СОЦИАЛНОТО СЪТРУДНИЧЕСТВО**

**Чл.61.** Страните се споразумява за следното социално сътрудничество в отрасъл „транспорт“:

1. На отраслово и браншово равнище, сътрудничеството се осъществява от работодателски и синдикални формирания, национално признати съгласно Наредбата за определяне на реда за

установяване наличието на критериите за представителност на организациите на работниците и служителите и на работодателите.

2. Във всяка структурно обособена единица в отрасъл „транспорт“ социалното сътрудничество по въпросите на КТ се осъществява от синдикалните организации на Синдикатите, страна по този ОКТД.

## **ГЛАВА ДЕСЕТА ПРОЦЕДУРА ПО РАЗНОГЛАСИЯ**

**Чл.62.**Разногласията, възникнали между Работодателите и синдикалните организации в структурно обособените единици, по отношение смисъла и съдържанието или приложението на всяка клауза от този ОКТД, се уреждат от страните, които са го подписали, или чрез посредничество / съгласно ЗУКТС / на Националния институт за помирение и арбитраж.

### **ДОПЪЛНИТЕЛНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ**

§ 1. „Структурно обособена единица“ е всяко организационно и икономическо обособено образование по смисъла на § 1, т.2 от Кодекса на труда, учредено по разпоредбите на Търговския закон или ЗЗД.

§2. „Ръководство на синдикалната организация“ е ръководството на синдикалните формирования, съгласно Уставите им.

§ 3. „Работодател“ е ръководителят на структурно обособената единица по смисъла на § 1, т.1 от КТ.

§ 4. Всяка една от страните по настоящия ОКТД се задължава да запознае представителите си с договора и допълнителните споразумения към него не по-късно от 14 дни след подписването им.

§ 5. Клаузите на този ОКТД се прилагат от Работодателите и синдикалните членове на Синдикатите във всяка структурно обособена единица от отрасъл „транспорт“, независимо от формата на собственост – държавна, общинска, частна или смесена.

§ 6. Приетите с този ОКТД договорености са минимална база за сключване на КТД в структурно обособените единици, административно-териториалните единици и браншове. Те могат да се договарят и за по-благоприятни условия от договорените в настоящия ОКТД, както и за други условия, невключени в него.

§ 7. Разпоредби и договорености, подписани в структурно обособените единици, които противоречат на посочените в настоящия ОКТД са невалидни.

§ 8. Работодателят във всяка структурно обособена единица не може да сключи индивидуален трудов договор с член на Синдикатите с условия, по-неблагоприятни от приетите с настоящия ОКТД договорености.

§ 9. Работодателят във всяка структурно обособена единица не може да сключи индивидуален трудов договор с по-благоприятни условия от установените в КТД с лица, необвързани с КТД от извън обособената единица.

**§ 10.** Изменения и допълнения на този ОКТД могат да се извършват по писмено предложение на една от страните по него. В срок

от 14 дни от получаването на писменото предложение, страните изразяват своето писмено становище. Решение за изменение и допълнение на този ОКТД се взема с консенсус от страните в писмен вид.

**§ 11.** Контрол по изпълнението на този ОКТД се осъществява от договарящите се страни, които единствени дават писмени разяснения по прилагането на клаузите му.

**§ 12.** Страните, подписали този ОКТД се договарят след 6 месеца от датата на подписването да разгледат резултатите от действието му.

**§ 13.** При неизпълнение на клаузите на този ОКТД от страна на Работодателя във всяка структурно обособена единица с над 50% държавно участие, страните предлагат на Министъра на транспорта да прекрати Договора за възлагане на управлението на структурно обособената единица със съответния Работодател.

**§ 14.** При неизпълнение на клаузите на този ОКТД от страна на Работодателя във всяка структурно обособена единица с над 50% общинско участие, страните предлагат на Общинския съвет /кмет/ да прекрати договора за възлагане на управлението на структурно обособената единица със съответния работодател.

**§ 15.** При неизпълнение на клаузите на КТД, Работодателят във всяка структурно обособена единица ще прекрати трудовия договор на свой представител при доказани с документи нарушения, извършени от него.

**§ 16.** Страните се договориха да изпълняват сключеното споразумение по въпросите, свързани с приватизацията на обекти от Министерството на транспорта.

**§ 17.** 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.

**§ 18.** След сключване на КТД в структурно обособените единици Работодателите, съгласувано със Синдикатите разработват мероприятия за осигуряване на необходимите условия и средства за приложението на КТД и гарантиране на редовно, в срок и в пълен размер изплащане на трудовите и други възнаграждения и изпълнение на поетите задължения от двете страни.

**§ 19.** Страните се споразумяха, че срокът на действие на този ОКТД е до ..... в отрасъл „транспорт“

**§ 20.** Страните, подписали този ОКТД се споразумяха да отправят искане до Министъра на труда и социалната политика да разпространи прилагането на ОКТД, съгласно чл. 51 „б“, ал.4 от Кодекса на труда, в отрасъл „транспорт“.

ЗА ПРЕДСТАВИТЕЛНИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ

ПРЕДСТАВИТЕЛИ НА  
РАБОТОДАТЕЛИТЕ:

НАЦИОНАЛНА ТРАНСПОРТНА  
КАМАРА

/ К. Русев /



ПРЕДСТАВИТЕЛИ НА  
СИНДИКАТИТЕ:

ЗА КНСБ:

СТСБ

САРБ

СЖБ

ЗА ОФР "ПОДКРЕПА"



/ Р. Зарков /