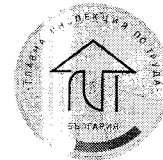


МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА  
ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ "ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА"  
София 1000, бул."Княз Ал.Дондуков" № 3



ДО

ИНЖ. КРАСИМИР САВОВ,  
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА  
БРАНШОВАТА КАМАРА НА  
РАБОТОДАТЕЛИТЕ ОТ "ЦЕЛУЛОЗНО-  
ХАРТИЕНАТА ПРОМИШЛЕНОСТ"  
УЛ."ВЛАДАЙСКА" № 29  
1606 - ГР. СОФИЯ

ДО

Г-Н КИРИЛ ПЕЙКОВ,  
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА ФЛП КЪМ  
"ПОДКРЕПА"

ДО

ИНЖ. ПЕТЪР АБРАШЕВ,  
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА ФСОГСДП КЪМ  
КНСБ


**УВАЖАЕМИ ГОСПОДА,**

Уведомяваме Ви, че представеният Браншови колективен трудов договор за работещите в целулозно-хартиената промишленост, подписан на 31.03.2008 г., е вписан в специалния регистър на ИА "Главна инспекция по труда" под № 13 на 11.04.2008 г., съгласно чл. 53, ал.3 от Кодекса на труда.

ИЗПЪЛНИТЕЛЕН ДИРЕКТОР:

  
ГЪЛЪБ ДОНЕВ

Съгласувал:  
Директор Д "Трагна" - Т. Дичева  
Изготвил:  
Гл. инспектор - Р. Младенова

Изпращам на ръка Здрев  
уведомителна писма от  
инж. С. Стаменов ФСОГСДП  
14.04.08  


**БРАНШОВА КАМАРА НА РАБОТОДАТЕЛИТЕ ОТ  
“ЦЕЛУЛОЗНО-ХАРТИЕНАТА ПРОМИШЛЕНОСТ”**

**ФЕДЕРАЦИЯ НА СИНДИКАЛНИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ ОТ ГОРСКОТО  
СТОПАНСТВО И ДЪРВОПРЕРАБОТВАЩАТА ПРОМИШЛЕНОСТ КЪМ КНСБ  
София-1606, ул. “Владайска” № 29**

**“ФЕДЕРАЦИЯ ЛЕКА ПРОМИШЛЕНОСТ” НА КТ “ПОДКРЕПА”**

ИЗХ. № 01-14/07.04.2008г

ДО  
НАЧАЛНИКА НА  
ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ  
“ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА”  
Т У К

61-00/0021  
07.07.2008

**ЗА Я В Л Е Н И Е**

ОТ БРАНШОВА КАМАРА НА РАБОТОДАТЕЛИТЕ ОТ  
“ЦЕЛУЛОЗНО-ХАРТИЕНАТА ПРОМИШЛЕНОСТ”

ФЕДЕРАЦИЯ НА СИНДИКАЛНИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ ОТ ГОРСКОТО  
СТОПАНСТВО И ДЪРВОПРЕРАБОТВАЩАТА ПРОМИШЛЕНОСТ КЪМ КНСБ

ФЕДЕРАЦИЯ “ЛЕКА ПРОМИШЛЕНОСТ” КЪМ КТ “ПОДКРЕПА”

*УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН НАЧАЛНИК,*

Приложено, изпращаме Ви **Браншов колективен трудов договор “Целулозно-хартиена промишленост” - 2008 г.**, за вписване в регистъра на основание чл. 53, ал. 3 от Кодекса на труда.

ПРИЛОЖЕНИЕ: Екземпляр от БКТД “Целулозно-хартиена промишленост” за 2008 г.

ЗА ФСОГСДП ПРИ КНСБ

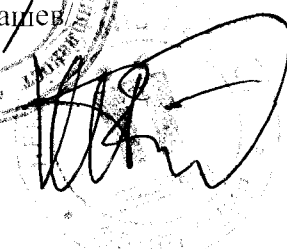
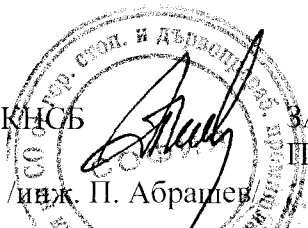
/инж. П. Абрашев/

ЗА БК “ЦЕЛУЛОЗНО-ХАРТИЕНА  
ПРОМИШЛЕНОСТ”

/инж. Др. Савов/

ЗА ФЛП НА КТ “ПОДКРЕПА”

/К. Пейков/



**БРАНШОВ КОЛЕКТИВЕН  
ТРУДОВ ДОГОВОР**

**“ЦЕЛУЛОЗНО-ХАРТИЕНА  
ПРОМИШЛЕНОСТ”**

**2008 г.**

Вписан в регистъра на ЧА „ТЧТ“ на  
М.ОН.2008г. мод №13.

Директор: [Signature]

Днес, 31.03.2008г. г. Браншова камара на работодателите от “Целулозно-хартиената промишленост”, представлявана от инж. **КРАСИМИР САВОВ** – председател, от една страна и представителните синдикални браншови организации на национално равнище: Федерация на синдикалните организации от горското стопанство и дървопреработващата промишленост /ФСОГСДП/, представлявана от инж. **ПЕТЪР АБРАШЕВ** – председател и Федерация “Лека промишленост” на КТ Подкрепа” /ФЛП – “Подкрепа”/, представлявана от **КИРИЛ ПЕЙКОВ** – председател – от друга страна, в качеството си на равнопоставени страни, на основание на утвърдените с КТ принципи и условия за колективното трудово договаряне, актове и решения на Министерски съвет и Националния съвет за тристранно сътрудничество, сключиха настоящия Браншов колективен трудов договор за периода 01 април 2008 г. – 31 март 2010 г.

## I. ПРЕДСТАВИТЕЛСТВО

**Чл. 1.** ФСОГСДП и ФЛП на КТ “Подкрепа” представляват и защитават интересите на своите членове на синдикалните организации в дружествата от бранша.

**Чл. 2.** Браншовата камара като страна по БКТД представлява работодателите и стопанските интереси на дружествата от бранша.

**Чл. 3 /1/** Страните признават легитимността си при водене на преговорите и подписването на настоящия БКТД, както и правото на своите членове да подписват КТД в дружествата от бранша.

**/2/** Страните удостоверяват легитимността си, съгласно изискванията на чл.36, ал. 4 от КТ, с писмен документ при започване на преговорите.

- за Браншовата камара – удостоверение за актуално състояние към началото на преговорите;

- за ФЛП на КТ “Подкрепа” – удостоверение за легитимност;

- за ФСОГСДП – удостоверение за актуално състояние към началото на преговорите.

## II. ЦЕЛ, ПРЕДМЕТ И ОБХВАТ НА БКТД

**Чл. 4.** БКТД урежда въпросите на трудовите и осигурителни отношения в бранша и въпроси неуредени с повелителни разпоредби на закона, като насочва усилията към съгласуване на интересите за добронамерено решаване на възникналите спорове и предотвратяване на конфликтите.

**Чл. 5.** С БКТД страните се договориха по въпросите отнасящи се до:

- взаимоотношенията между страните, условия за синдикална дейност и синдикализация;

- права, задължения и гаранции на страните;

- реструктуриране на производството и смяна на собствеността;

- работна заплата, допълнителни трудови и други възнаграждения и обезщетения;

- трудови отношения, трудова заетост, квалификация и преквалификация;

- работно време, почивки и отпуски;

- социално развитие, подпомагане и обществено осигуряване;

- безопасност и здраве при работа.

**Чл. 6.** Действието на БКТД се простира върху синдикалните организации членове на ФСОГСДП и ФЛП на КТ “Подкрепа”.

**Чл. 7.** БКТД сключен между представителните организации на синдикатите и работодателите е задължителен за спазване от ръководствата на всички дружества от бранша, членове на Браншовата камара.

**Чл. 8 /1/** Действието на БКТД, както и на КТД на ниво дружество продължава независимо от смяната на собствеността и промяната на субектите, изпълняващи функциите на работодатели или техни упълномощени представители.

/2/ Всички договорености, постигнати на национално равнище са в сила без изричното им записване в настоящия договор.

/3/ Договореностите в БКТД са минимални.

**Чл. 9.** До подписване на собствен КТД дружествата прилагат БКТД.

### **III. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ МЕЖДУ СТРАНИТЕ И УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ И СИНДИКАЛИЗАЦИЯ**

**Чл. 10 /1/** Синдикалната организация се легитимира пред работодателя с Препис-извлечение от протокол от учредително събрание, Препис-извлечение от протокол от отчетно-изборно събрание и Удостоверение за легитимност от Федерациите за признато членство на синдикалните организации.

/2/ При един и същ работодател не се допуска водене на преговори с повече от една синдикална организация към ФСОГСДП и ФЛП на КТ "Подкрепа".

**Чл. 11 /1/** Синдикатите участват в преговорите за подписване на КТД чрез изградена Комисия за колективно трудово договаряне, на паритетна основа.

/2/ Съвещанията на комисията с работодателя стават по искане на една от страните.

/3/ Всички обсъждани проблеми и решения от съвещанията се протоколират и се подписват от страните.

**Чл. 12.** Синдикалните организации в дружествата могат да провеждат събрания в работно време, не повече от 15 часа годишно, които се считат като действително работно време, след писмено уведомяване и съгласуване с работодателя 7 дни преди мероприятиято, без да се пречи на режима на работа.

**Чл. 13.** Работодателите не могат да ограничават или да оказват натиск върху синдикалните членове при осъществяване на техните права.

**Чл.14.** Работодателите от бранша се задължават да създадат нормални условия за провеждане на синдикална дейност. За целта те предоставят за безвъзмездно ползване недвижимо и движимо имущество, други материални придобивки за осъществяване на синдикална дейност, както и изплащане на командировъчни при участие в синдикално обучение, мероприятия на ФСОГСДП и ФЛП на КТ "Подкрепа".

**Чл. 15 /1/** Страните се споразумява, че във всяко дружество работодателите предоставят по силата на чл.159 от КТ допълнителен платен годишен отпуск за синдикални членове на централни, отраслови, браншови, териториални ръководства и на синдикални ръководства (председател и секретари) в дружествата в размер на 150 часа за една календарна година. Същият се заплаща по реда на чл.177 от КТ, срещу представен документ от структурата-организатор и служебна бележка за присъствие.

/2/ За участие на синдикални членове в мероприятия на ФСОГСДП и ФЛП на КТ "Подкрепа" същите имат право на допълнителен платен отпуск по реда на чл.155 и чл.177 от КТ извън договорения в предходната алинея, срещу предоставен документ за участие и предварително писмено уведомяване на работодателя от структурата – организатор.

**Чл. 16 /1/** Щатните изборни синдикални дейци се считат в неплатен отпуск за времето, докато заемат съответната синдикална длъжност. След изтичане на неплатения отпуск те се възстановяват на длъжността, която са заемали преди избирането им или на друга длъжност в дружеството, съобразена с квалификацията им с тяхно съгласие.

/2/ Щатният синдикален член ползва всички договорености в КТД за съответното дружество.

**Чл. 17.** Страните се споразумяха, че трудовото правоотношение с членове на синдикалното ръководство (председател и секретари) на синдикалните организации не може да бъде едностранно изменено или прекратено от страна на работодателя, без съгласие на съответния синдикален орган (УС на ФСОГСДП и ИС на ФЛП и КТ "Подкрепа") определен по реда на чл.333, ал.3 от КТ.

**Чл. 18.** Работниците и служителите членове на синдикалните организации в дружествата от бранша, на които им остават три години до пенсиониране и са работили не по-малко от 3 години в същото дружество, могат да бъдат уволнени при спазване на изискванията по чл.329 от КТ, след предварително писмено уведомяване на ръководството на синдикатите. Ако тези работници и служители бъдат освободени от работодателя, същият им заплаща обезщетение по чл.222, ал.1 от КТ в размер на две брутни работни заплати за първия месец след двумесечен срок на предизвестие. Ако тези работници и служители са работили при същия работодател през последните 10 години – не по-малко от три брутни работни заплати.

**Чл. 19.** Синдикалните дейци в бранша и дружеството имат право на достъп до всички работни места, съгласно чл.406, ал.2 от КТ.

**Чл. 20.** Синдикатите имат право на своевременна, достоверна и разбираема информация за икономическото и финансовото състояние на дружеството, както и за трудовите и осигурителните отношения, съгласно изискванията на чл. 52, ал. 1, т. 2 "б" от КТ в писмена форма.

**Чл. 21.** Работодателят приема членския внос на синдикатите да се събира и превежда по ред и начин, определен от тях, в съответствие с Уставите им и КТ.

#### **IV. ПРАВА, ЗАДЪЛЖЕНИЯ И ГАРАНЦИИ ЗА СТРАНИТЕ**

**Чл. 22 /1/** Синдикалните организации поемат задълженията да участват активно в изясняването и решаването на възникналите индивидуални и колективни трудови спорове.

/2/ Възникналите трудови спорове се решават чрез преговори. В случай, че не се постигне съгласие в дружеството въпросът се отнася в Арбитражната браншова комисия, която работи по приети правила. При непостигане на споразумение конфликта се решава по ЗУКТС.

**Чл. 23.** Синдикатите се задължават да упражняват контрол и въздействие за спазване на трудовото и социално законодателство.

**Чл. 24.** Синдикатите съдействат за подобряване на дисциплината в дружествата с цел увеличаване на конкурентноспособността на производството, което е гаранция за увеличаване на доходите на синдикалните членове.

**Чл. 25.** Синдикатите не защитават свои членове, които нарушават КТ, КТД и други подписани споразумения.

**Чл. 26.** Страните се задължават да осигурят широка гласност на условията и изпълнението на БКТД и КТД.

**Чл. 27.** Синдикатите поемат ангажимент за толерантно партньорство при осъществяване на структурни реформи, оказват съдействие в процеса на квалификация и преквалификация на персонала за постигане на по-висока производителност на труда и високо качество.

**Чл. 28.** Синдикатите се задължават да не предприемат стачни действия по въпросите, които са включени в КТД и се изпълняват съобразно договореностите, както и да се въздържат от обявяване на стачни действия преди да са изчерпани другите средства за разрешаване на възникналите разногласия.

**Чл. 29.** Задължения на работодателя:

1. Да спазва БКТД и подписания КТД.
2. Да създаде нормални здравословни, хигиенни и безопасни условия на труд в работните помещения.
3. Да бъде коректен във всички действия с цел създаване на добър микроклимат.
4. Да не изисква от работниците полагане на труд несъвместим с техните физически и професионални възможности.
5. Ежегодно и законосъобразно да извършва обучение на членове на комитетите/групите по условия на труд.

**Чл. 30.** Задължения на синдикатите:

1. Да спазват БКТД и подписания КТД.
2. Да изпълняват заповеди и инструкции, ако те не противоречат на техните права и гаранции.
3. Да съдействат за поддържане в добро състояние на машини, инструменти, съоръжения, материали и социално-битови бази.
4. Да работят за повишаване на квалификацията и усвояване на повече от една професия с цел постигане на максимална взаимозаменяемост в работата.

**Чл. 31.** Гаранции за работниците.

От работодателя се изисква:

1. Да не се противопоставя на работника да упражнява гарантираните от закона права, да ползва придобивки или гаранции, както и да го наказва за това.
2. Да не намалява безпричинно заплащането или да изменя условията на труд от индивидуалния трудов договор, което би довело до намаляване на възнаграждението.
3. Да не възлага на работника временни задачи, които противоречат на трудовия договор, КТД и КТ.
4. Да не изисква от своя персонал работа, която е несъвместима с неговите професионални способности и вреди на здравето му.
5. Да ползва бюфети, столове, почивни бази по предназначението им и в интерес на работещите.

## **V. ПРЕСТРУКТУРИРАНЕ НА ПРОИЗВОДСТВОТО И СМЯНА НА СОБСТВЕНОСТТА**

**Чл. 32.** Страните се споразумяха структурната политика и смяната на собствеността на дружествата от бранша, да се извършва при спазване на следните основни принципи:

1. Реструктурирането и смяната на собствеността на дружествата да се осъществява при стриктно спазване на съществуващата законова и подзаконова уредба – чл. 130 и 130а от КТ, чл. 24 и 25 от Закона за насърчаване на заетостта, чл. 18 и 19 от Правилника за приложение на Закона за насърчаване на заетостта.
2. Работодателите да предоставят своевременно на синдикатите писмена информация по предстоящото реструктуриране и смяна на собствеността и организират запознаването и преквалификацията на персонала.
3. Социалните аспекти от горепосочените процеси да се обсъждат от работодателите и от синдикатите в дружествата, като на тази база те приемат програма за разрешаване на проблемите.
4. При закупуване на дружеството от многонационална компания, която има изграден свой работнически съвет, да се включат в състава му и членове на синдикалните ръководства от дружеството.

**Чл. 33.** Работодателят може да информира синдикалните ръководства за взаимоотношението на дружеството с други такива в рамките на холдингова структура, за

взаимоотношенията си със структурите на работодателите от бранша в страната и в Европа.

**Чл. 34.** Страните са единодушни, че в резултат на смяна на собствеността на дружествата от бранша следва да се запазят и гарантират:

1. Действията в полза на европейските браншове, които да бъдат рентабилни и конкурентно способни в международен мащаб и основани на уважение както на трудещите се, така и на работодателите чрез спазване на следните Конвенции на Международната организация на труда /МОТ/:

- забрана на принудителният труд (Конвенция 29 и 105);
- забрана на детския труд (Конвенция 138);
- недискриминация в заетостта (Конвенция 111);

2. Предмета на дейност и по-нататъшното развитие на дружествата.

3. Запазване броя на работните места и разработване на програма за нови такива.

4. Запазване равнището на достигнатата средна брутна работна заплата за дружеството, но не по-малко от 80% от средната работна заплата за страната с тенденция към завишаването ѝ.

5. Запазване и увеличаване на социалните придобивки.

6. Работодателите и трудещите се могат свободно и по независим начин да преговарят (Конвенции 87 и 98 на МОТ).

7. Непрекъснато подобряване условията на труд, на работна среда чрез увеличаване на инвестициите за опазване и оздравяване на природната среда и екологично чисто производство.

8. Признаване на постигнатите договорености в БКТД и КТД в дружествата.

**Чл. 35.** По инициатива на всяка от страните по БКТД съвместно се обсъждат и внасят мотивирани предложения пред компетентните органи за решаване на значими проблеми на бранша, свързани със суровинната база, инвестиционната политика и развитие, финансово-кредитни, данъчни, пазарни и социални проблеми.

**Чл. 36.** За осъществяване на целите на настоящия БКТД, страните се споразумяха да взаимодействат с холдинговите структури чрез подписване на споразумения.

## **VI. РАБОТНА ЗАПЛАТА, ДОПЪЛНИТЕЛНИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ И ОБЕЗЩЕТЕНИЯ**

**Чл. 37.** Страните се договориха размерът на средствата за работна заплата в дружествата от бранша да се определя на всеки шест месеца. Редът за образуване на средствата за работна заплата в дружествата се установява с ВПРЗ съобразно формата на собственост и финансово-икономическото състояние.

**Чл. 38 /1/** Страните се договориха за минимална месечна работна заплата за бранша не по-малко от 230 лв., а минимална часова заплата - 1,35 лв. при нормална продължителност на работното време.

/2/ Минималната работна заплата за бранша се актуализира с процента на нарастване на минималната работна заплата за страната.

/3/ При добросъвестно изпълнение на трудовите задължения минималната работна заплата за бранша е гарантирана.

/4/ Дружествата от бранша могат да договорят и по-високи минимални, месечни и часови заплати от договорените в този БКТД.

**Чл. 39.** Началната работна заплата по длъжности се определя, съобразно степента на образование с коефициент към договорената минимална работна заплата за дружеството, съобразно ВПРЗ на дружеството.



**Чл. 40.** Дружествата, в които финансово-икономическото им състояние не позволява да се договарят посочените в БКТД минимална месечна работна заплата и други доплащания, се допуска определянето на по-ниска такава, но не по-малка от установената за страната, за срок договорен със синдикатите.

**Чл. 41 /1/** Определената в КТД на дружествата месечна работна заплата е база, въз основа на която се установяват работните заплати по длъжности и работни места. Техният размер се поставя в зависимост от образователното равнище, квалификацията, сложността, отговорността на труда, трудовия стаж по специалността, резултатите от труда и други изисквания посочени в колективните трудови договори и Вътрешните правила за работната заплата /ВПРЗ/.

/2/ Работодателят поема задължението, считано от 01.01.2008 г., да компенсира намалението на работните заплати от пропорционалния (плюсък) данък общ доход и нарастването на личните осигурителни вноски на всички засегнати служители и работници с брутно трудово възнаграждение към месец декември 2007 г. под 490 лв. Компенсирането да става по ред и начин, договорен със синдикалните организации, страна по КТД в дружествата.

**Чл. 42.** Работодателят не може да договаря по-благоприятни условия на заплащане от установените в КТД на работници и специалисти, за които договора няма действие. Изключения се допускат при необходимост само за квалифицирани работници и служители.

#### **А. Системи на заплащане**

**Чл. 43.** Страните се договарят, заплащането на труда в дружествата от бранша да става съобразно КТ и ВПРЗ, които са неразделна част от КТД.

**Чл. 44.** Страните се споразумяха за следното:

1. Работодателите от бранша са длъжни да осигурят условия за заработване на работната заплата по трудов договор.

2. Договорената индивидуална основна работна заплата е гарантирана при добросъвестно изпълнение на трудовите задължения от страна на работника или служителя и 100% изпълнение на зададения обем работа.

3. Персоналът от дружествата да получава през текущия месец аванс в размер на част (до 50%) от индивидуалната месечна работна заплата по трудов договор, а окончателното плащане на индивидуалната брутна работна заплата да се извършва до 30-то число на следващия месец, в случай, че не е договорено друго в КТД на дружеството.

4. При просрочване изплащането на индивидуалните брутни работни заплати, работодателят изплаща дължимите суми плюс лихвите за времето на забавяне в размер на основния лихвен процент на БНБ (чл.245 от КТ).

5. При финансови затруднения в дружеството работодателят изплаща на персонала авансово намалено месечно трудово възнаграждение, което не може да бъде по-малко от минималната месечна работна заплата за дружеството, след преговори със синдикатите. Разликата до брутното трудово възнаграждение е дължима по реда на т. 4 от този член.

6. Работната заплата се актуализира периодично, в зависимост от финансовото състояние на дружеството и инфлационната обстановка за съответния период, при осигуряване на условия за ежегоден минимален ръст спрямо предходната година.

7. Не се допуска определяне на работна заплата на новопостъпили работници и служители под договорената минимална месечна работна заплата за бранша.

8. Не се допускат необосновани удържки от заработената работна заплата.

## **Б. Допълнителни трудови възнаграждения**

**Чл. 45 /1/** Работодателят и синдикатите се договориха за размерите на допълнителните и други трудови възнаграждения в бранша, както следва:

1. За всяка година общ трудов стаж се заплаща не по-малко от 0.8 на сто от индивидуалната основна месечна заплата по трудов договор.

2. За работа при неблагоприятни за здравето и специфични условия на труд се заплаща допълнително трудово възнаграждение в размер не по-малък от 0,20 на сто от минималната работна заплата за бранша за една точка.

3. За всеки отработен нощен час или част от него се заплаща допълнително трудово възнаграждение в размер не по-малък от 30 на сто от минималната часова работна заплата за бранша.

4. Положеният извънреден труд се заплаща с увеличение в размерите, посочени в чл. 262, ал. 1 от КТ или по договорено в КТД увеличение.

5. За времето, през което работникът или служителят е на разположение на работодателя и се намира извън територията на дружеството се заплаща допълнително възнаграждение за всеки час или част от него за извършена конкретна работа на територията на дружеството, в размер не по-малък от 45 на сто от минималната часова работна заплата за бранша.

6. При финансови възможности на дружеството, в рамките на календарната година за Рождество Христово, Великден, годишен отпуск и други, съгласувано със синдикатите, работодателят изплаща на работниците и служителите допълнително възнаграждение.

/2/ Всички неупоменати в предходната алинея допълнителни и други трудови възнаграждения се заплащат по реда и в размерите посочени в Кодекса на труда, Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, приета с ПМС № 4 от 2007 г., /обн. в ДВ бр. 9 от 2007 г./, както и в други законови и подзаконови актове.

/3/ Определянето на продължителността на трудовия стаж и професионалния опит, за които се изплаща допълнително трудово възнаграждение се извършва от работодателя. Въз основа на представените от работника или служителя документи, работодателят преценява, дали лицето е извършвало същата сходна или със същия характер работа в друго предприятие.

/4/ Страните могат да договарят и други допълнителни трудови възнаграждения, които имат специфичен за дейността характер.

## **В. Обезщетения**

**Чл. 46.** При изплащане на обезщетения по КТ в дружествата от бранша, страните се договориха за следното:

1. При уволнение поради закриване на дружеството или част от него, съкращаване на щата, намаляване обема на работа или спиране на работа за повече от 15 работни дни, работникът или служителят има право на обезщетение в размер на brutното му възнаграждение, през което е останал без работа, но не повече от един месец.

2. При прекратяване на трудовото правоотношение поради болест /чл. 325, т.9 и чл.327, т.1/ работникът или служителят има право на обезщетение от работодателя в размер на brutното му трудово възнаграждение за срок от 2 месеца, ако има най-малко 5 години трудов стаж и през последните 5 години трудов стаж не е получил обезщетение на същото основание.

3. При прекратяване на трудовото правоотношение, след като работникът или служителят е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст независимо от основанията за прекратяване, той има право на обезщетение в размер на brutното му

трудова възнаграждение за срок от два месеца, а ако е работил в дружеството през последните десет години преди придобиване право на пенсия – на обезщетение в размер на 6 брутни месечни работни заплати, а ако е работил над 10 години – 7 брутни месечни работни заплати.

4. Работник или служител, който се премества временно или постоянно на работа в друго населено място, не по негова молба, има право на обезщетения, съгласно чл.216 от КТ във връзка с промяната на условията на трудовия договор.

5. Избраният щатен синдикален член от състава на колектива при навършване на пенсионна възраст има право на обезщетение от работодателя съгласно чл.222, ал.3 от КТ.

6. Работникът или служителят, когато е бил възпрепятстван да се яви на работа поради природни или обществени бедствия има право на обезщетения в размер не по-малък от минималната работна заплата за страната.

**Чл. 47 /1/** Към КТД във всяко предприятие се прилагат ВПРЗ, които се изготвят съвместно със синдикатите. С ВПРЗ се уточняват механизми за определяне измененията на трудовите норми (по чия инициатива, на колко време и при какви условия).

/2/ ВПРЗ, техните изменения и допълнения се разясняват пред колектива.

/3/ ВПРЗ са неразделна и задължителна част към КТД.

**Чл. 48.** Размерът на трудовото възнаграждение за единица изработка (разценка) не може да бъде по-малък от уговореното с основния трудов договор трудово възнаграждение.

## VII. ТРУДОВИ ОТНОШЕНИЯ

**Чл. 49.** Правото на членство в синдикатите не може да се поставя като условие за наемане на работа или промяна на трудовото правоотношение с работниците и служителите.

**Чл. 50 /1/** Индивидуален трудов договор се сключва в писмена форма и се подписва от двете страни.

/2/ Екземпляр от него, както и длъжностна характеристика за заеманата длъжност се предоставят на лицето в момента на подписване на индивидуалния трудов договор.

/3/ Лицето се запознава с КТД, ВПРЗ, ПВТР и други вътрешно нормативни документи – служебно, непосредствено след подписване на трудовия договор.

**Чл. 51.** Срочен трудов договор се сключва между страните съобразно КТ, само когато естеството на работа налага това.

**Чл. 52.** Промени в индивидуалния трудов договор се правят само с писмено съгласие на страните.

**Чл. 53.** Работодателят не може да преобразува едностранно индивидуалния трудов договор за неопределено време в срочен трудов договор.

**Чл. 54.** Трудовите правоотношения с работниците или служителите не се прекратяват при промяна на работодателя и се уреждат съгласно чл.123 и чл. 123а от КТ.

**Чл. 55.** Приемането и преместването на работа на лица подлежащи на специална закрила (непълнолетни, жени, майки и трудоустроени) става при спазване изискванията на КТ (чл.301 – 320).

**Чл. 56.** Органите на синдикалните организации своевременно се информират за измененията на организационно-управленските структури, щатно разписание, ПВТР, функционалните длъжностни характеристики, ВПРЗ и други документи, касаещи трудовите отношения и участват в подготовката на проектите, за което работодателят задължително ги поканва.

**Чл. 57.** Към КТД във всяко дружество като неразделна и задължителна част се прилагат:

- ПВТР;
- Списък на работните места, за които се полага допълнителен платен годишен отпуск при условията на чл.156 /1/, т.1 и т.2 от КТ;
- Списък на работните места, на които се полага специално работно облекло и лични предпазни средства;
- Списък на работниците и служителите, на които се полага безплатна храна и/или добавки към нея , за работа при специфичен характер и организация на труда, съгласуван със Службата по трудова медицина, синдикатите и Комитета/Групата по условия на труд (чл. 285, ал. 2 от КТ)
- Списък на производствата и дейностите с опасни за здравето условия на труд;
- Списък на работните места, определени за работници и служители с намалена трудоспособност.

### **VIII. ТРУДОВА ЗАЕТОСТ, КВАЛИФИКАЦИЯ И ПРЕКВАЛИФИКАЦИЯ НА ПЕРСОНАЛА**

**Чл. 58.** Страните се стремят да съхранят и развиват работната сила, да осигуряват максимална трудова заетост, да повишават квалификацията като създават възможности за това, да създават нови работни места.

**Чл. 59 /1/** Страните по договора разработват пакет от защитни мерки за предотвратяване освобождаването на работна сила, в случаите, предвидени в § 1, т. 9 от Допълнителните разпоредби на КТ.

**/2/** Страните се споразумява при прекратяване на трудовите правоотношения с работници и служители в случаите на ал. 1, да започнат своевременно консултации със синдикатите, но не по-късно от 60 дни преди извършване на уволненията и да постигнат споразумения, с цел да се ограничат масовите уволнения и да се облекчат последиците от тях.

**/3/** Работодателите са длъжни да предоставят писмена информация на синдикатите за:

1. Икономическото и финансово състояние на дружеството и перспективите за развитието му през следващия период, но не по-малък от 6 месеца.
2. Причините за необходимостта от уволнения.
3. Броят на предлаганите работници и служители за уволнение и основните икономически дейности, квалификационните групи и професии, към които се отнасят.
4. Броят на заетите от основните икономически дейности, квалификационните групи и професии в дружеството.
5. Принципите и критериите, по които ще се извършва уволнението на персонала.
6. Периодът през който трябва да се извършат уволненията.
7. Възможностите и задълженията на дружеството за пренасочване и преквалификация, както и за обезщетяване на освободените.

**Чл. 60 /1/** Работодателите уведомяват съответното поделение на Агенцията по заетостта за предстоящите уволнения и проведените предварителни консултации със синдикатите и постигнатото споразумение с тях, но не по-късно от 45 дни преди датата на уволнението.

**/2/** Работодателите предоставят в съответната дирекция “Бюро по труда” заявка за потребността от обучение на персонала.

**/3/** След уведомлението по ал. 1, работодателите и синдикатите заедно с представители от съответното поделение на Агенцията по заетостта и Общинската администрация, участват в сформиранието на екипи по чл. 25 ал. 1 от Закона за насърчаване

на заетостта за изпълнение на изискванията, посочени в чл. 19 ал. 2 от Правилника за приложение на закона за насърчаване на заетостта.

/4/ Екипите по чл. 25 ал. 1 от Закона за насърчаване на заетостта, действат през периода от подаване на уведомлението до приключване на уволненията.

**Чл. 61.** Страните се споразумяха, при доказана необходимост от уволнение на персонала за всяко дружество, работодателят да спазва следните приоритети:

1. Да не се уволняват работници и служители в работоспособна възраст, ако има работни места заети от пенсионери или лица придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст.

2. Да не се уволняват работници и служители, които единствени осигуряват доход за издръжка на семействата си или чиито съпруг/а е регистриран като безработен, при равна квалификация.

3. Да се назначават нови работници или служители отвън, само когато няма кандидати от персонала на дружеството, отговарящи на изискванията за заемане на длъжността.

**Чл. 62.** Страните се споразумяха работодателите от бранша да:

1. Обявяват на видно място свободните работни места и изискванията за тяхното заемане.

2. Определят работните места, подходящи за лица с намалена трудоспособност, но не по-малко от предвидените в Наредба № 8 от 1987 г., след предварителното им съгласуване със синдикатите.

**Чл. 63.** Страните се споразумяха, че работодателите в дружествата от бранша могат да уволняват работници или служители, членове на синдикатите поради съкращаване на щата или намаляване обема на работа след предварително съгласуване на процедурата със съответния синдикален орган в дружеството, в 14 дневен срок от постъпването на искането, съгласно чл.333, ал.4 от КТ.

**Чл. 64 /1/** Страните се споразумяха, че работодателите от бранша при хипотезите на чл. 328, ал.1, т.т.2, 3, 4, 5, 11 и 12, както и на чл. 330, ал. 2, т. 6 от КТ ще прекратяват трудовите договори на работници и служители – членове на синдикалните ръководства в дружествата, териториални, отраслови или национални ръководни изборни синдикални органи през времето, докато заемат посочените по-горе изборни длъжности и до 9 месеца след освобождаването им, само след предварително писмено съгласие на ФСОГСДП или ФЛП на КТ "Подкрепа".

/2/ При необходимост от уволнение по чл. 328, ал. 1, т. 6 от Кодекса на труда на членовете на синдикалните ръководства, се предлага друга съответстваща на квалификацията им работа.

## **IX. РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ И ОТПУСКИ**

**Чл. 65.** По отношение на работното време в дружествата от бранша, страните се споразумяха:

1. Продължителността и разпределението на работното време и почивките, начините на отчитането му, както и на непълното работно време, полагането на нощен и извънреден труд, в зависимост от конкретната дейност и условия на работа се определят с Правилник за вътрешния трудов ред /ПВТР/, приет с КТД на равнище предприятие и се огласява пред работниците и служителите в дружеството.

2. Работодателят утвърждава списъка на длъжностите, реда и начина за отчитане труда на категориите персонал, за които се налага, предвид характера на работа да дежурят или да бъдат на разположение през определено време от денонощието.

## **А. Работно време**

**Чл. 66.** Дружествата от бранш “Целулозно-хартиена промишленост” работят на 5 дневна работна седмица и 8 часов работен ден.

- нормалната продължителност на седмичното работно време при 5 дневна работна седмица е до 40 часа;

- началният и крайният час на работния ден се определят в ПВТР;

- намалено работно време се установява за работници и служители ненавършили 18 години;

Работодателите не могат едностранно да променят графика на работното време за повече от 10 дни. Наложителните изменения в това отношение се извършват съгласувано със синдикатите. Графикът се обявява две седмици предварително.

## **Б. Работа на смени**

**Чл. 67 /1/** В зависимост от характера на производствения процес и рационална организация на труда, може да се въведе работа на смени. Графикът на смените, тяхната продължителност, редуването на смените и другите условия се регламентират с разпоредбите на ПВТР.

/2/ Забранява се възлагането на работа през две последователни смени.

/3/ Работодателят може да утвърждава график на работни смени с максимална продължителност 12 часа, при сумирано изчисляване на работното време (чл. 142 от КТ), след съгласуване със синдикатите.

/4/ В производствени дейности, за които е установено намалено работно време или допълнителен отпуск за работа при вредни или опасни условия за труд, не се допуска работа на смени с удължена продължителност по предходната алинея.

/5/ По производствени причини работодателят може с писмен акт да удължава работното време, през едни работни дни и съответно да го намалява през други след съгласуване със синдикатите.

## **В. Нощен труд**

**Чл. 68.** За нощен труд се счита трудът положен между 22.00 и 6.00 часа. Нощният труд е забранен за лицата посочени в чл.140, ал. 4 от КТ.

**Чл. 69.** Страните се споразумяха, че при полагане на нощен труд и за неговата ефективност се осигуряват на работниците и служителите топла храна и ободряващи напитки – кафе и чай за сметка на дружеството. Стойността на необходимите средства се договаря в КТД и не се компенсират с пари.

## **Г. Престой**

**Чл. 70 /1/** Страните се договориха, че престой по смисъла на чл. 328, ал.1, т. 4 от КТ е престоят в размер не по-малък от 22 календарни дни.

/2/ Причините за престоя и продължителността му се регистрират официално в дневник.

/3/ Заплащането за времето на престоя се урежда съгласно КТ.

## **Д. Непълно работно време**

**Чл.71.** Страните с цел гъвкавост при използване на работната сила, запазване на работни места и в зависимост от производствения процес се споразумяха, че могат да уговорят работа:

- за непълнен работен ден;
- за непълна работна седмица;
- почасова работа;
- плаващо работно време и други форми.

**Чл. 72.** Преминването от една към друга форма на непълно работно време става след писмено съгласуване със синдикатите, страна по КТД, съгласно чл. 138, ал. 2 от КТ.

**Чл. 73.** Продължителността, формата и разпределението на работното време се уреждат между страните по договора.

### **Е. Извънреден труд**

**Чл. 74.** Извънредният труд се полага съобразно изискванията на Кодекса на труда и се оформя с писмено разпореждане на работодателя за всеки отделен случай.

**Чл. 75.** Синдикалните ръководства в предприятията имат право на информация за полагането, отчитането и заплащането на извънредния труд.

**Чл. 76.** В случаите, когато извънредния труд предхожда редовния работен ден на работника или служителя се осигурява 12 часова почивка.

### **Ж. Почивки**

**Чл. 77.** Работното време се прекъсва с почивки, с цел осигуряване на устойчива работоспособност, съгласно Наредба №15 /31.05.1999г. на МЗ и МТСП (ДВ бр.54/1999г.).

**Чл. 78.** Работодателят осигурява почивка за хранене в размер на не по-малко от 30 минути извън работното време.

**Чл. 79.** При производства с непрекъсваем процес времето за хранене се включва в работното време и е не по-малко от 30 минути.

**Чл. 80.** Междудневната и седмичните почивки се регламентират съгласно чл.152 и 153 от Кодекса на труда и ПВТР.

### **З. Отпуски**

**Чл. 81 /1/** Страните се споразумяха, че работници и служители от бранш "Целулозно-хартиена промишленост", членове на синдикалните организации, страни по настоящия договор имат право на:

1. Основен платен годишен отпуск в размер не по-малко от 20 работни дни.
  - за работа в дружеството над 10 години – не по-малко от 21 работни дни;
  - за работа в дружеството над 20 години – не по-малко от 22 работни дни,независимо от режима на работа.
2. Допълнителният платен годишен отпуск в условията на чл.156, ал. 1, т.1 и 2 от Кодекса на труда е в размери:
  - за работа във вредни за здравето или специфични условия на труд – не по-малко от 5 работни дни;
  - за работа при ненормирано работно време – не по-малко от 5 работни дни.
3. Допълнителен платен годишен отпуск в условията на чл. 168 от КСТ е в размери:
  - за работнички и служителки с две деца до 18 годишна възраст – 2 дни;
  - за работнички и служителки с три и повече деца до 18 годишна възраст – 4 дни.

/2/ Работодателят съгласувано със синдикатите в дружеството утвърждават списък на професиите и длъжностите имащи право на допълнителен платен годишен отпуск, съгласно действащата нормативна уредба.

**Чл. 82.** Работници и служители ненавършили 18 години и тези с определена група инвалидност, имат право на платен годишен отпуск в размер на не по-малко от 27 работни дни.

**Чл. 83.** Работодателят може да разреши неплатен отпуск само ако работника или служителя го поиска с писмена молба, при свободно изразена от негова страна воля.

**Чл. 84.** На работниците и служителите от едно и също семейство се осигурява едновременно ползване на платения годишен отпуск, ако те желаят това.

## **X. СОЦИАЛНА ПРОГРАМА, ОБЩЕСТВЕНО ОСИГУРЯВАНЕ И СОЦИАЛНО ПОДПОМАГАНЕ**

**Чл. 85.** Работодателите от бранша се задължават да осигурят работниците и служителите за всички осигурителни и социални рискове, съгласно условията и ред установени от закона.

**Чл. 86.** Работодателите от бранша се ангажират да застраховат работниците и служителите за риск срещу злополука, пенсия или здравно осигуряване, като за целта се осигурят допълнителни средства.

### **A. Социална програма**

**Чл. 87 /1/** Работодателите от бранша в условията и изискванията на Закона за корпоративното и подоходно облагане и чл. 292-294 от Кодекса на труда да осигурят средства за социални мероприятия и подпомагане на работниците и служителите в дружеството през текущата година в размер минимум 10 на сто от Фонд работна заплата или на база, която ще се договаря в дружествата през годината.

/2/ Определените по предходната алинея средства се ползват по предварително съставена съвместно от работодателя и синдикатите и утвърдена от Общото събрание (събрание на пълномощниците) на дружеството план-сметка за:

1. Организиране на рационално столово хранене и поевтиняване на храната в дружеството.

2. Социално подпомагане на работници и служители, изпаднали в тежко материално и здравословно положение, при смърт на работници или членове на техните семейства.

3. Транспортно обслужване от местоживеенето до местоработата.

4. За подпомагане при ползване на платен отпуск.

5. Ваучери за храна при спазване изискванията на ЗКПО, в сила от 01.01.2007 г.

/3/ Средствата не могат да се ползват за други цели, освен за потребностите посочени в план-сметката по ал.2.

/4/ Веднъж на 6 месеца работодателят съвместно със синдикатите отчитат изпълнението и разходването на средствата по утвърдената план-сметка за социални мероприятия и подпомагане.

### **B. Обществено осигуряване**

**Чл. 88.** Задължителното допълнително пенсионно осигуряване се урежда съгласно действащата нормативна уредба.



**Чл. 89.** Допълнителното задължително пенсионно осигуряване обхваща работещите в условията на втора категория труд, с цел да се обезпечи доход чрез предоставяне на допълнителна пенсия и осигуряване на възможност за ранно пенсиониране.

1. Допълнителното задължително пенсионно осигуряване се осъществява при условията и реда на дял втори от Кодекса за социалното осигуряване (КСО) въз основа договор на осигурените лица и лицензирано пенсионно-осигурително дружество за участие в универсални и/или професионални пенсионни фондове.

2. Допълнителното задължително пенсионно осигуряване се осъществява чрез схеми на капиталов принцип на базата дефинирани вноски за сметка на осигурителите.

3. Работещите при условията на втора категория труд, задължително се осигуряват в професионален фонд за пенсии за ранно пенсиониране независимо от възрастта.

4. Размерът на осигурителните вноски, правата на осигурените и други въпроси свързани с допълнителното пенсионно осигуряване се регламентират в КСО.

5. Работодателят може да организира допълнително доброволно пенсионно осигуряване на работници и служители, необхванати от задължителното допълнително пенсионно осигуряване, които са изявили воля за това (в писмена форма), до работодателя и пенсионното дружество.

6. Работодателят привежда за своя сметка за всички осигурени в дружеството работници и служители по предходната точка, месечна осигурителна вноска в размер до 40 лв. на човек.

### **В. Допълнително доброволно социално и здравно осигуряване и социално подпомагане**

**Чл. 90 /1/** Дружествата могат да осигуряват работниците и служителите за допълнително социално и здравно осигуряване, компенсиращо загубите на доходите при следните осигурителни случаи: при временна нетрудоспособност, при трудоустрояване, при инвалидизиране, при безработица, при смърт и други.

/2/ То се осигурява чрез създаване на социални фондове на ниво бранш, от една страна чрез доброволни отчисления от печалбата на дружеството и чрез доброволни вноски от страна на работниците и служителите.

### **Г. Работническа взаимопомощ**

**Чл. 91.** Страните се споразумяха, с цел повишаване сигурността на работниците и служителите, да съдействат за разширяване обхвата на солидарните сдружения чрез образуване на кредитни и болнични каси. Същите ще бъдат със статут на доброволни сдружения на работниците и служителите подпомагани технически от работодателите. Целите им са следните: кредитиране на членовете им, развитие на взаимопомощ сред членовете и подпомагане на членовете при наличие на остра материална нужда.

Регламентирането на начина на учредяване, управление, правата и задълженията на членовете на болничните/кредитните каси, отговорността им, начините на набиране и разпределение на средствата и др. под., ще се извършва с устройствените документи (устава) на касите.

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

**Чл. 92.** Осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд в дружествата от бранша е задължение на работодателите при спазване на Конституцията на Република

България, Кодекса на труда, Закона за здравословни и безопасни условия на труд и свързаните с него подзаконовни нормативни актове. Работниците и служителите носят отговорност за строго спазване на установените правила за всяко работно място.

**Чл. 93.** Страните се споразумяха за следното :

1. Работодателите от бранша се задължават да осигуряват ресурси и да осъществяват необходимите организационно-технически, технологични и образователни проекти, с цел подобряване условията на труд, както и необходимите средства за колективна и лична защита, работно облекло и обувки, съгласно изискванията на нормативните актове.

2. В дружествата от бранша ежегодно се извършват замервания на определени работни места, с цел своевременно актуализиране на картите за условия на труд.

3. Всички разходи свързани с лечение на пострадали при злополука по време на работа, при изпълнение на служебните си задължения, но не по тяхна вина се поемат от дружеството.

4. Работодателите от бранша поемат задължението да извършват ежегодно за сметка на дружеството изследвания на здравословното състояние на работниците и служителите.

5. Работодателят е длъжен да осигурява безплатна храна и/или добавки към нея и други средства на заетите в производства, свързани с вредни за здравето условия или за работа при специфични условия и организация на труда, на стойност не по-малко от 3.00 лв. на ден на работник или служител, съгласно утвърдения списък.

6. В КТД на дружествата от бранша е целесъобразно да се конкретизират производствата и дейностите по длъжности и професии, които се застраховат за живот при временна нетрудоспособност, в случаите на общо заболяване и трудова злополука.

7. На работниците в нощните смени да се осигуряват за сметка на дружеството тонизиращи напитки – кафе, чай или други на стойност определена в КТД, но не по-малко от 1,20 лв. на смяна. Същите не могат да се компенсират с пари.

**Чл. 94.** На видно място в дружеството, респективно в цеха или друга производствена единица , да бъде поставено табло, на което са указани вредните продукти, с които се работи – кратка характеристика и възможни поражения при работа с тях, съгласно ЗЗБУТ.

**Чл. 95 /1/** Синдикатите, чрез Комитетите и групите по условия на труд се задължават да участват активно в разработването на всички програми и предприемане на действия и мерки за подобряване условията на труд.

/2/ Синдикатите осъществяват контрол на поетите от работодателите от бранша задължения: за санитарно-битово и медицинско обслужване, снабдяване и осигуряване със специално облекло и лични предпазни средства, предоставяне на безплатна храна и противоотрови, провеждане на периодични медицински прегледи, засилена защита на непълнолетни, бременни жени и майки, осигуряване на работни места за трудоустроени и други задължения посочени в нормативната уредба и КТД.

/3/ За всички констатирани нарушения и неотстранени в съответния срок, синдикалните ръководства уведомяват писмено браншовите, работодателски и синдикални структури и Инспекцията по труда.

/4/ Работодателят съвместно със здравните органи определя ежегодно длъжности и работни места, подходящи за заемане от бременни, кърмачки, трудоустроени и непълнолетни при спазване изискванията на Кодекса на труда.

**Чл. 96.** Представителите на работниците и служителите членове на Комитетите (групи) по условия на труд ползват защита за времето, през което изпълняват тази длъжност. Работодателят може да прекрати трудовия им договор само след писменото съгласие на синдикалната структура, в която представителя членува и съответната национална федерация (ФСОГСДП или ФЛП на КТ “Подкрепа”).

## **ХП. ЗАДЪЛЖЕНИЯ НА СТРАНИТЕ ПРИ ДОГОВАРЯНЕ, ИЗМЕНЕНИЯ, ДОПЪЛНЕНИЯ И КОНТРОЛ НА БКТД**

**Чл. 97.** Страните информират своите структури за хода на преговорите, за сключването на БКТД, предоставят им го след неговото подписване и съдействат за подписването на КТД в дружествата от бранша.

**Чл. 98 /1/** Страните се задължават да преговарят по предмета и съдържанието на БКТД в случаите на промяна на нормативната и законова уредба или при съществени изменения на социално-икономическите условия по време на неговото действие.

/2/ При промяна на нормативната уредба преговорите започват в 7 (седем) дневен срок от публикацията на нормативния акт.

/3/ При промяна на социално-икономическите условия преговорите започват в 15 (петнадесет) дневен срок при писмено искане на една от страните.

/4/ Настъпилите изменения и допълнения се отразяват в БКТД и КТД.

**Чл. 99 /1/** Изменения и допълнения в БКТД се допускат след преговори, които започват в 15 дневен срок след отправяне на писмено искане на една от страните.

/2/ Настъпилите изменения при постигнати договорености на национално равнище или при промяна на законовите и подзаконови нормативни актове се отразяват в БКТД и КТД.

/3/ В преговорите за изменение и допълнение на БКТД и КТД важат изискванията за информация и процедурите за социално партньорство.

**Чл. 100.** Контролът по изпълнение на БКТД и КТД се осъществява от комисиите по социално партньорство на браншово ниво и в дружеството.

**Чл. 101.** Изпълнението по договора се отчита периодично пред ръководствата на страните, които са го подписали, но не по-малко от веднъж на 6 месеца.

**Чл. 102.** Страните могат да поискат разглеждане на изпълнението на договора при констатирани от тях нарушения.

### **ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ**

**§ 1.** За разрешаване на възникнали спорове по договарянето, изменението и допълнението или изпълнението на клаузи от БКТД и КТД в дружествата от бранша, страните се договориха да създадат арбитражна браншова комисия. Комисията ще осъществява дейността си въз основа на правилник за устройството и дейността ѝ. Тя се произнася по спорове възникнали в дружествата, когато има изрично искане от спорещите страни.

**§ 2.** Работниците и служителите, които не членуват в синдикалните организации могат да се присъединят към сключения КТД с писмено заявление до двете страни по договора, при условия и по ред определени от страните по договора. Условията за присъединяване към КТД в дружествата от бранша се определят от Комисията по социално партньорство в дружеството.

**§ 3.** Този БКТД влиза в сила от 01.04.2008 г. и действа до 31.03.2010 г.

**§ 4.** Страните по договора се задължават в 15-дневен срок след подписването му да го представят за регистрация в ИА "ГИТ".

§ 5. Страните поемат общ ангажимент за осигуряване изпълнението на този БКТД.

§ 6. Страните се задължават да запознаят своите структури със съдържанието на този БКТД не по-късно от 15 дни след неговото подписване.

§ 7. За времето на действие на този БКТД синдикатите няма да предприемат ефективни стачни действия по условията на постигнатите договорености, освен в случаите на доказани нарушения или отказ за изменение по установения ред.

§ 8. Този БКТД е съобразен с всички конвенции на МОТ, ратифицирани от Република България, касаещи синдикалната свобода и колективното договаряне, забраната на принудителния труд, премахването на дискриминацията, работното време, седмична почивка, платен годишен отпуск, работна заплата, безопасни и здравословни условия на труд.

БКТД е подписан в четири еднакви екземпляра, всеки от които има силата на оригинал.

ЗА ФСОГСДП  
КЪМ КНСБ

ПРЕДСЕДАТЕЛ:



инж. П. Абрашев

ЗА БРАНШОВА КАМАРА  
НА ЦЕЛУЛОЗНО-ХАРТИЕНАТА  
ПРОМИШЛЕНОСТ  
ПРЕДСЕДАТЕЛ:



/инж. Кр. Савов

ЗА ФЛП НА КТ "ПОДКРЕПА"  
ПРЕДСЕДАТЕЛ:



/К. Пейков