

# ОТРАСЛОВ КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

## ЗА ЕЛЕКТРОТЕХНИЧЕСКАТА И ЕЛЕКТРОННАТА ПРОМИШЛЕННОСТ

Днес, 5.08.2016 г. в гр. София, на основание чл.51б от Кодекса на труда между:

1. КАМАРА НА ЕЛЕКТРОТЕХНИКАТА В БЪЛГАРИЯ (БАСЕЛ), представлявана от РУМЕН АТАНАСОВ – председател и
2. БРАНШОВА КАМАРА ПО ЕЛЕКТРОННА ПРОМИШЛЕННОСТ И ИНФОРМАТИКА (БКЕПИ), представлявана от КИРИЛ ЖЕЛЯЗКОВ - председател,

от една страна, наричани РАБОТОДАТЕЛИ, и от друга,

3. НАЦИОНАЛНА ФЕДЕРАЦИЯ ТЕХНИЧЕСКА ИНДУСТРИЯ, НАУКА, ИНФОРМАТИКА към КТ "ПОДКРЕПА" (НФТИНИ-КТ"Подкрепа"), представлявана от ЗДРАВЧО ЗДРАВЧЕВ - председател и
4. СИНДИКАЛНА ФЕДЕРАЦИЯ НА ОРГАНИЗАЦИИ В ЕЛЕКТРОНИКАТА, МАШИНОСТРОЕНЕТО И ИНФОРМАТИКАТА към КНСБ (СФОЕМИ-КНСБ), представлявана от БЕНЧО БЕНЧЕВ - председател,

наричани СИНДИКАТИ,

се сключи настоящият Отраслов Колективен Трудов Договор (ОКТД).

### ГЛАВА ПЪРВА

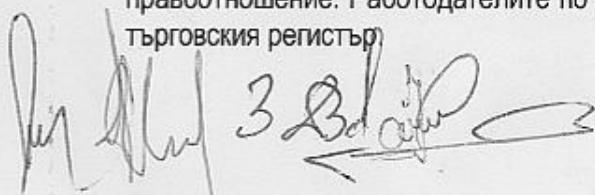
#### СТРАНИ И ПРЕДСТАВИТЕЛСТВО

Чл.1. (1) Настоящият ОКТД се сключва между представителните организации на РАБОТОДАТЕЛИТЕ и СИНДИКАТИТЕ от предприятията на отрасъл "Електротехническа и електронна промишленост".

(2) Страните като представителни отраслови организации на работодателите, от една страна и като представителни отраслови синдикални организации от друга страна, признават своята легитимност при воденето на преговорите и подписването на настоящия ОКТД, както и правото на своите членове да сключват КТД в предприятията, като представителни организации, на основата на този ОКТД.

(3) СИНДИКАТИТЕ представляват и защитават интересите на своите поделения, обединени в синдикални организации, синдикати и секции в предприятията от отрасъл "Електротехническа и електронна промишленост".

(4) Структурите на СИНДИКАТИТЕ, страна по този ОКТД, се легитимират в предприятията чрез удостоверение, издадено от съответната синдикална федерация. За поделенията по приложените списъци издаденото удостоверение се потвърждава от съответната федерация – страна по настоящото правоотношение. Работодателите по места се легитимират с удостоверение за актуално състояние по търговския регистър.



(5) РАБОТОДАТЕЛИТЕ, страна по договора, представляват работодателите на предприятията от отрасъла и защитават стопанските им интереси.

## ПРЕДМЕТ НА ДОГОВОРА

Чл.2. (1) Настоящият ОКТД урежда трудовите, осигурителните и свързаните с тях отношения в предприятията от отрасъла, които не са уредени с повелителни законови разпоредби, с цел поддържане и развитие на отношения на взаимно зачитане и уважение между договарящите се страни, добронамерено уреждане на проблеми от съвместен интерес за предотвратяване на спорове и конфликти и се основава на принципа на равнопоставеността.

(2) Страните могат да преговарят по предмета и съдържанието на настоящия договор в случай на изменения в нормативната уредба, както и при промяна на социално-икономическите условия по време на неговото действие.

(3) СТРАНИТЕ по настоящия ОКТД приемат:

1. Да се съобразяват с правата на РАБОТЕЩИТЕ и РАБОТОДАТЕЛИТЕ, произтичащи от действащите нормативни разпоредби.

2. Взаимно да се информират за подготвените мерки и намерения, които засягат РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ;

3. Да защитават запазването на социалната насоченост и в рамките на своите възможности да минимизират факторите, предизвикващи социално напрежение;

4. Да се съобразяват с обосноващите интереси на другия договарящ се партньор и да действат така, че неговия авторитет да не бъде накърнен.

(4) Съзнавайки отговорността за развитието и просперитета на дружествата от отрасъла, за запазване, стабилизиране и разширяването на дейността им и свързаната с него заетост и като взеха предвид:

1. Социално-икономическите условия в страната, състоянието на бранша и структурите в него;

2. Традицията в отношенията между РАБОТОДАТЕЛИТЕ и СИНДИКАТИТЕ, СТРАНИТЕ декларират:

а/ необходимостта от продължаване и развитие на социалния диалог, колективното трудово договаряне и подпомагане развитието на корпоративната социална отговорност в отрасъла, в духа на Европейските принципи и практики;

б/ превръщането на корпоративната социална отговорност в престижна социална норма на дружествата, изпълнителите и подизпълнителите в отрасъла, която да гарантира:

- осигуряване на равни права и възможности за работа и развитие на РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ, справедливо заплащане и зачитане на човешките им права;
- поддържане на висок икономически растеж чрез динамична, конкурентноспособна и високотехнологична среда, основана на знания и обучение;
- безопасни и здравословни условия на труд за работещите;
- високи етични стандарти и прозрачни бизнес отношения.

в/ предприемане действия за социална защита при масови съкращения и прекратяване на трудови правоотношения вследствие приватизация, структурни промени, обхващащи значителен брой работници и служители;

г/ готовността за добронамерено уреждане на възникналите трудови конфликти чрез социален диалог;

д/ зачитане и изпълнение на клаузите на този договор.

## ПРИЛОЖИМОСТ И ДЕЙСТВИЕ

Чл.4. (1) Настоящият ОКТД е приложим само за РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ, членове на поделенията на СИНДИКАТИТЕ, страна по този ОКТД в дружествата от икономически дейности под номера 26, 27, 62 и 63 от националния класификатор на дейностите на НСИ и в други корпоративно, структурно или функционално свързани или сходни със сектора производства и дейности - 29.30, в местни или чуждестранни юридически лица, за времето през което членуват в тях, както и за присъединилите се към КТД в съответното дружество, за времето на присъединяването им. ОКТД е приложим за работещите в безсрочно или срочно трудово правоотношение и е задължителен за работодателите - членове на браншовите камари на РАБОТОДАТЕЛИТЕ.

(2) Към КТД в дружествата се допуска индивидуално присъединяване на РАБОТНИЦИ и СЛУЖИТЕЛИ, в едномесечен срок от подписване на КТД в съответното предприятие. В 10 дневен срок, считан от датата на постъпването, към КТД могат да се присъединяват и новопостъпили работници и служители, включително и работещите по срочно правоотношение или при условията на временна работа. Колективно присъединяване към този БКТД и към КТД в дружествата не е допустимо.

(3) Присъединяването към КТД в предприятията на нечленуващите работници и служители в поделенията на синдикатите - страна по този ОКТД, се извършва с писмено собственооръчно заявление /по образец, Приложение № 1 към този ОКТД / едновременно до работодателя и до ръководствата на поделенията на синдикалните организации /страна по този ОКТД/, сключили КТД в съответното предприятие, заедно с копие от длъжностната им характеристика. С КТД в предприятията се договарят и други конкретни условия и процедура по присъединяването.

(4) Постъпилото заявление по ал.3 се вписва в "Регистър на присъединилите се към Колективния трудов договор" заедно със съпътстващите го документи. Този регистър съдържа:

- а/ трите имена на присъединилия се РАБОТНИК или СЛУЖИТЕЛ;
- б/ заеманата длъжност по трудовото правоотношение;
- в/ датата на присъединяването.

и се води от РАБОТОДАТЕЛЯ в дружеството, като СИНДИКАТИТЕ имат постоянен достъп до него.

(5) За неприсъединилите се по предвидения ред работници и служители се прилагат разпоредбите на КТ и индивидуалното трудово договаряне.

Чл.5. (1) Структурите по места на СИНДИКАТИТЕ, страна по този Договор, изготвят и предоставят на работодателя в предприятието единен проект за КТД.

(2) Сключеният на ниво предприятие КТД е валиден и спрямо неговите клонове и поделения. Сключените на ниво клон КТД или споразумения не могат да съдържат по-неблагоприятни условия от тези, договорени на ниво предприятие.

(3) Договореностите постигнати в КТД на предприятията, се прилагат задължително спрямо работниците и служителите, членове на синдикалните организации, страна по този ОКТД.

Чл.6. (1) ОКТД влиза в сила от момента на подписването и има действие за срок от две години, като продължава действието си през целия период, независимо от промяната на работодателя, в съответствие с чл.55 (2) от КТ.

(2) Настоящият ОКТД се прилага като базов, минимален стандарт за преговорите и сключването на КТД с работодателите в отделните предприятия от електротехническата и електронната промишленост, членове на РАБОТОДАТЕЛИТЕ.

(3) ОКТД не може да съдържа клаузи, по-неблагоприятни за работниците и служителите от законоустановените.

Чл.7. Всички клаузи на настоящия ОКТД, които противоречат на разпоредби от действащото законодателство, могат да бъдат обявени за недействителни от съда по установения за това ред.

## ГЛАВА ВТОРА

### СОЦИАЛНО СЪТРУДНИЧЕСТВО

Чл.8 (1) Страните регулират трудовите и осигурителните отношения в предприятията и изпълнението на настоящия ОКТД на основата на равноправен диалог, преговори и социалното сътрудничество и партньорство.

(2) Страните по ОКТД си сътрудничат при въвеждането на европейските изисквания в отрасъла с оглед защита на интересите на търговските дружества и работещите в тях, както и при внедряването на европейския модел на социален диалог.

(3) Страните по настоящия договор създават на паритетна основа, в едномесечен срок от подписването на ОКТД, двустранна комисия за социално партньорство на страните по договора, включваща по един представител от всяка от организациите подписали договора, съгласно правилата договорени в **Приложение № 2**.

Чл.9. (1) Настоящият ОКТД е предпоставка и гарант за социалния мир в отрасъла "Електротехническа и електронна промишленост" през времето на неговото действие. Гаранция за постигане на тази цел е стриктното изпълнение от страните по договора на включените в ОКТД клаузи, ръководени от желание да се подобряват производствено-икономическите показатели на предприятията от отрасъла и на тази основа да се разширяват социалните придобивки за работниците и служителите в тях.

(2) При спор на ниво предприятие относно произтичащ от ОКТД проблем и непостигане на разбирателство, въпросът се отнася до двустранната комисия за социално партньорство, сформизирана на основание чл. 8, ал. 3 от настоящия ОКТД.

(3) **СИНДИКАТИТЕ**, страна по договора, ще гарантират социалния мир и няма да предприемат стачни и протестни действия, когато клаузите по настоящия ОКТД се спазват по време на действието му.

Чл.10. (1) Страните по ОКТД съдействат за изграждането и дейността на отрасловите съвети за тристранно сътрудничество.

(2) При осъществяване на ангажиментите си по предходната алинея страните се ръководят от разпоредбите на Кодекса на труда и Правилниците за организацията и дейността на съветите за тристранно сътрудничество.

Чл.11. Всяка една от страните се задължава да отговаря в 15-дневен срок на писмени запитвания, предложения и други, отправени от останалите страни по въпросите на социалното партньорство и КТД и ОКТД.

### ЗАДЪЛЖЕНИЯ НА СТРАНИТЕ

Чл.12. **СТРАНИТЕ** по този ОКТД съдействат за сключване на КТД в дружествата, като предоставят информацията, определена в Кодекса на труда.

Чл.13. **СИНДИКАТИТЕ**, страна по този договор, както и поделенията им в дружествата по чл. 3, ал. 1 поемат задълженията:

1. Да не се намесват в работата на **РАБОТОДАТЕЛИТЕ** при осъществяване на правомощията им в дружествата, освен в случаите, произтичащи от закона и този ОКТД.
2. Да подкрепят действията на **РАБОТОДАТЕЛИТЕ** за укрепване и развитие на дружествата.

Handwritten signatures and a large arrow pointing to the right.

3. Да не призовават и пристъпват към стачни или протестни действия при възникнал трудов конфликт, ако не са изчерпани всички възможности за доброволно уреждане на колективния трудов спор, съгласно действащите нормативни актове.
4. Да не разпространяват предоставената им информация, представляваща търговска тайна на дружеството, по смисъла на Закона за защита на конкуренцията.
5. Да подписват декларация за конфиденциалност съгласно ОКТД, преди получаване на информация по чл. 13, т. 4, съгласно **Приложение № 3** от настоящия ОКТД.

Чл.14. РАБОТОДАТЕЛИТЕ поемат задълженията:

1. Да не променят едностранно към по-неблагоприятни условията, при които е сключен този ОКТД, както и КТД в дружествата, засягащи трудова заетост, работни заплати, социални разходи, социално, здравно и пенсионно осигуряване и условия на труд.
2. Да не се противопоставят по какъвто и да било начин РАБОТНИЦИТЕ или СЛУЖИТЕЛИТЕ да упражняват правата си, или да ползват социални придобивки, както и да ги санкционират дисциплинарно за упражняване на синдикална дейност. Осъществяването на синдикална дейност не трябва да пречи на изпълнението на трудовите задължения.
3. РАБОТОДАТЕЛИТЕ в дружествата се задължават да предоставят на поделенията на СИНДИКАТИТЕ, страна по този ОКТД, ПВТР, ВПРЗ и фирмените изисквания отнасящи се до ЗБУТ.
4. Да не допускат отрицателни въздействия върху човишките и трудови права на РАБОТНИЦИТЕ или СЛУЖИТЕЛИТЕ за неблагоприятни изменения в трудовото им правоотношение.
5. В изпълнения на изискванията на 3 акона за защита от дискриминация - да пазят достойнството и осигурят равнопоставено третиране на РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ при осъществяване на трудовите им функции, основавайки се на национална принадлежност, расова или социална принадлежност, възраст, здравословно състояние и др., включително и да осигурят равно възнаграждение за еднакъв или равностоен труд.
6. По искане на поделенията на СИНДИКАТИТЕ, страна по този ОКТД, да предоставят информация за социалната дейност на дружествата, в обем и съдържание, уточнен между страните в дружествата.
7. По искане на поделенията на СИНДИКАТИТЕ, страна по този ОКТД, да предоставят икономическа информация съгласно **Приложение № 4** към настоящия ОКТД.

## ТРУДОВИ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВА ЗАЕТОСТ

Чл.15. (1) Възникването и упражняването на правото на труд следва да се реализира от страните по договора в съответствие с действащите международни и европейски стандарти, националните трудови и социални закони и на Закона за защита срещу дискриминацията.

(2) Правото на членство в синдикалните организации не може да се поставя като условие за наемане на работа или промяна на трудовото правоотношение с работници и служители.

Чл.16. Синдикалните организации на ниво предприятие участват в подготовката на проектите на вътрешните нормативни актове (правилници, инструкции и други), които се отнасят до трудовите отношения и съдействат за тяхното изпълнение.

Чл.17. (1) Трудовата заетост на работниците и служителите в предприятията от електротехническата и електронната промишленост се осигурява в съответствие с изискванията на закона, договореностите в този ОКТД и КТД в отделните предприятия от отрасъла. Прекратяването на трудовите договори на синдикални членове по чл.328 ал.1 т.2,3 от КТ от страна на работодателите може да стане само след предварително съгласие на синдикалния орган в предприятието, за всеки отделен случай, при условие че е член на синдикалната организация по-малко от 6 месеца от датата на искането за съкращението и няма обосновани действащи дисциплинарни наказания, неоспорени в съда. Отказът на синдикалния

*[Handwritten signature]*  
328  
9

орган за даване на предварително съгласие, може да бъде оспорен с писмено становище на работодателя пред двустранната комисия за социално партньорство, съставена от страните по договора като последна инстанция преди съда.

(2) Работодателят осигурява необходимите организационно-технически и материални условия за изпълнение на трудовите задължения на работниците и служителите.

Чл.18. В случаите на реструктуриране на собствеността, технико-технологично реструктуриране, продуктово реструктуриране, пазарно реструктуриране, реструктуриране на работната сила и др., когато се намалява броят на работните места, предмет на договаряне да бъде предварителното изготвяне на програма за заетост, с която да се уточняват критериите за:

- намаляване на персонала в този период;
- преустановяване на приема на външни кадри;
- предлагане на незаетите работни места първо на работещите в предприятието;
- пренасочване и осигуряване на работа на тези, които са полезни на предприятието;
- поемане на задължение от работодателя за предварителна преквалификация на подлежащите за пренасочване или освобождаване работници и служители и т.н. В тази връзка, страните договарят приемането на планове за преквалификация на тези кадри с конкретни и реално изпълними срокове, програми и преподаватели.

Чл.19. (1) Информацията по трудовата заетост в предприятията включва обявяване на свободните работни места, работните места за трудоустроени, конкурсните длъжности и условията за тяхното заемане.

(2) РАБОТОДАТЕЛИТЕ в отделните предприятия се задължават да запознаят работниците и служителите с правата и задълженията им, произтичащи от настоящия ОКТД, КТД в предприятието, длъжностните характеристики за заеманото работно място, правилника за вътрешния трудов ред, вътрешните правила за работната заплата, както и с изискванията за здравословни и безопасни условия на труд, като предоставят на работниците и служителите техните текстове. Работодателят е длъжен да връчи длъжностна характеристика на РАБОТНИКА или СЛУЖИТЕЛЯ по реда на чл.127 ал.1, т.4 от Кодекса на труда.

(3) Структурите на СИНДИКАТИТЕ се задължават да съдействат на работодателите в предприятията за изпълнение на задачите им по предходната алинея.

Чл.20. Страните по ОКТД се договарят:

(1) На работниците и служителите да се предоставя информация за свободните работни места и условията за заемането им, преди да се пристъпи към намаляване на персонала или връчване на предизвестие;

(2) Работодателите в предприятията при прекратяване на трудовите правоотношения с работниците и служителите да прилагат процедура на подбор по определените от закона критерии.

(3) Осъществяваните промени на работодателите чрез сливане, вливане, разпределяне, преминаване на обособена част, смяна на собственика, отдаване под наем, аренда или концесия по смисъла на чл.123 КТ не влияят върху съществуващите трудови правоотношения в отделното предприятие и запазват нормативно или колективнодоговорно предвидените благоприятни за наетите условия, като обезщетение по чл. 222, ал. 3 КТ, платен и допълнително платен отпуск, в т.ч. и в самото предприятие, допълнително трудово възнаграждение за продължителна работа и др.

## ПРОФЕСИОНАЛНА КВАЛИФИКАЦИЯ И ПРЕКВАЛИФИКАЦИЯ

Чл.21. Страните се договарят да си сътрудничат за обучението и развитието на персонала в отрасъла. Препоръчва се като неразделна част от КТД в предприятието да се включи програма за обучение, чрез която да се осигурят повишаване квалификацията и преквалификацията на персонала, както и

придобитата по-висока степен на квалификация или образование да се обвърже със степента на професионален растеж и тя да се утвърди, като фактор за развитие на кариерата.

Чл.22. В КТД на предприятията да се договарят необходимите материално-технически и финансови средства, както и конкретни условия за професионална квалификация и преквалификация на работниците и служителите в зависимост от потребностите на предприятието.

Чл. 23. РАБОТОДАТЕЛИТЕ съдействат и подпомагат работниците и служителите, желаещи да повишат своето образование по специалност, свързана с професионалната им реализация, съобразно приетите от съответната фирма бизнес цели и приоритети.

Чл. 24. СИНДИКАТИТЕ, страна по ОКТД и техните поделения могат да бъдат инициатори за провеждане на курсове и други форми на обучение свързани с трудовото и социалното законодателство, ЗБУТ и други права на членовете им в трудовите отношения. Работодателите по места съдействат за провеждането на обученията.

## ГЛАВА ТРЕТА

### РАБОТНИ ЗАПЛАТИ

Чл.25. Страните по ОКТД се договарят, че разделът "Работна заплата, допълнителни възнаграждения и обезщетения" от КТД на дружеството може да се разработи изхождайки от:

1. Начин за образуване на общия размер на средствата за работна заплата:
  - норматив за разход за работна заплата за единица изделие;
  - норматив, относителен дял, в процент, на средствата за работна заплата спрямо общия размер на разходите за дейността (Раздел първи, т.4 от отчета за приходите и разходите за дружеството (ОПРД), "Разходи за дейността");
  - норматив, съотношение, в процент, на средствата за работна заплата спрямо нетните приходи от продажби (Раздел1, т.1 "Приходи от дейността");
  - норматив, относителен дял, в процент, на средствата за работна заплата в стойностния обем на произведената продукция;
2. Размер на договорената минимална месечна работна заплата за дружеството.
3. Размер на договорената начална месечна работна заплата за дружеството по длъжности и работни места в зависимост от образование, квалификация и други специфични изисквания.
4. Ред и начин за договаряне на индивидуалните основни месечни работни заплати по длъжности и работни места. Показатели и критерии по които се осъществява договарянето.
5. Договорени размери или проценти на допълнителни трудови и други възнаграждения по КТ: за условия на труд, за прослужени години, за извънреден и нощен труд и др.
6. Ред и начин за формиране на индивидуалната работна заплата за резултати от труда на основата на приетите системи на заплащане на труда.
7. Договорени условия за изплащане на целеви награди и годишни възнаграждения за постигнати резултати.
8. Договорени размери за видове обезщетения по КТ.

Постигнатите договорености в раздела "Работна заплата, допълнителни възнаграждения и обезщетения" от КТД е основателно да бъдат база, от която да се разработят ВПОРЗ на дружеството. Същите трябва да бъдат приложение към КТД.

Чл.26. Страните не могат да договарят за основния производствен и обслужващ персонал в предприятията от отрасъла по-ниски трудови възнаграждения от определените с този ОКТД.

(1) При договаряне на работната заплата за диференциране на началната стартова месечна заплата по степен на образование по специалността, ще се договарят следните коефициенти, които не могат да бъдат по-малки от:

- по-ниско от средно образование	1.00
- средно образование	1.10
- средно специално образование	1.25
- полувисше образование	1.30
- висше образование	1.45

(5) Коефициентите се прилагат, когато за работното място се изисква съответната степен на образование.

(6) Работната заплата за съответния месец се изплаща най-късно до края на следващия месец.

Чл.27. Работните заплати в предприятията от отрасъла се актуализират при промяна на минималната работна заплата за страната, респективно в отрасъла в срок от две седмици след възникване на промяната.

Чл.28. Работните заплати в предприятията от отрасъла се актуализират спрямо натрупаната годишна инфлация, като предприятията със СРЗ, по-ниска от средната работна заплата за отрасъла, ги компенсират в размер не по-малък от 70% от обявената годишна инфлация на НСИ. За предприятията, за които средната работна заплата е по-висока от СРЗ на отрасъла, размерът на компенсирането на годишната инфлация се договаря по места.

Чл.29. При недостиг на средства за работна заплата на предприятията от отрасъла за отработен месец, в едномесечен срок след установяване на проблема, въпросът се разглежда на среща между работодателя и синдикатите в предприятието, а в случай на два месеца - в Отрасловата комисия за социално партньорство към МИЕ.

Чл.30. В КТД на предприятията от отрасъла се договарят работните заплати по професии персонал съгласно длъжностните характеристики и вътрешните правила за организация на работната заплата.

## ДОПЪЛНИТЕЛНИ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ И ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

Чл. 31. (1) В брутното трудово възнаграждение се включва основната работна заплата по индивидуален трудов договор и допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер, като:

- за продължителна работа;
- за условия на труд;
- за работа в официални празнични дни;
- за работа в нощни часове;
- за наличие на по-висока лична квалификация;
- други специфични допълнителни трудови възнаграждения, договорени в КТД по места.

(2) Нощният труд се заплаща, като за всеки отработен нощен час, или част от него се заплаща допълнително трудово възнаграждение в размер, не по-малък от 0,75 лв./час.

(3) Страните се договарят положението извънреден труд да се заплаща с увеличение на трудовото възнаграждение не по-малко от:

- 50 на сто за работа през работните дни;
- 80 на сто за работа през почивните дни;
- 110 на сто за работа през официални празнични дни;



- 60 на сто за работа при сумирано изчисляване на работното време.

(4) Увеличението по предходната алинея се изчислява върху трудовото възнаграждение, определено по реда на чл.23, ал.1 на настоящия договор.

Чл.32. Плащанията за условията на труд се извършват въз основа на извършената в дружеството оценка на риска и на комплексната оценка на факторите на работната среда, като за всяка точка от комплексната оценка се заплаща не по-малко от 0,12 лв.

Чл.33. (1) Допълнителното възнаграждение за професионален опит и трудов стаж (клас) се изплаща в размер на не по-малко от 0.6% към трудовото възнаграждение за всяка прослужена година, съгласно "Наредба за допълнителни трудови възнаграждения в особени случаи", приета с ПМС № 133/1993 год.

(2) При непрекъсната работа в дадено предприятие, работникът или служителят получава увеличение освен допълнителното възнаграждение по чл.33, ал.(1) още и допълнително възнаграждение 0,1 % към трудовото възнаграждение за всяка година непрекъсната работа в предприятието.

Чл.34. Допълнителното възнаграждение при вътрешно заместване (Чл.259 от КТ), когато работника изпълнява и своята работа или длъжност е в размер не по-малко от 20 на сто от основното трудово възнаграждение за съвместяваната длъжност.

Чл.35. (1) След приключване на всяко тримесечие в предприятията в 15 дневен срок, работодателите по места предоставят на структурите на СИНДИКАТИТЕ справка за договорените и изплатените средства за работна заплата.

(2) За поделенията на собствена или вътрешна стопанска сметка на предприятията по предходната алинея, справки за изплатените средства за работни заплати се предоставят на структурите на СИНДИКАТИТЕ до 30 дни след приключване на всяко тримесечие.

(3) При възможност работодателите изплащат на работниците и служителите допълнително трудово възнаграждение за коледните и новогодишни празници.

Чл.36. Освен задължителните допълнителни трудови възнаграждения, страните договарят и други допълнителни трудови възнаграждения, специфични за конкретната дейност в КТД на предприятията.

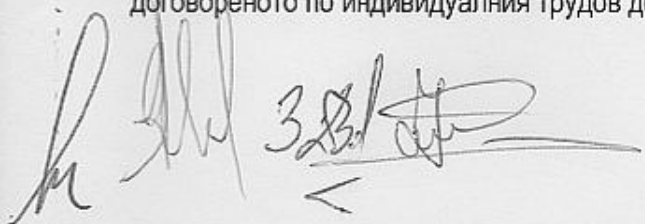
Чл.37. Страните договарят, че в предприятията може да се разработят системи за оценка за иновационните предложения на работниците и служителите, и заплащане на възнаграждения за сметка на ефекта от тях.

Чл.38. (1) На работници и служители, които са възпрепятствувани да изпълняват задълженията си поради нарушение на правилата за безопасна работа не по тяхна вина, за времето до отстраняването на причините работодателят изплаща трудовото възнаграждение в пълен размер.

(2) При промяна на мястото и характера на работата за определено време работодателят запазва договореното по индивидуалния трудов договор възнаграждение.

Чл. 39. (1) На работници и служители, които са възпрепятствувани да изпълняват задълженията си поради нарушение на правилата за безопасна работане по тяхна вина, за времето до отстраняването на причините работодателят изплаща трудово възнаграждение в пълен размер.

(2) При промяна на мястото и характера за определено време работодателят запазва договореното по индивидуалния трудов договор възнаграждение.



## ГЛАВА ЧЕТВЪРТА

## РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ, ОТПУСКИ

Чл.40. (1) Страните се споразумяха продължителността, разпределението на работното време, графици за работа на сумирано изчисляване на работното време, както и на смените и почивките, условията и реда за полагане на нощен и извънреден труд, както отчитането и изчисляването на работното време да се уреждат с Правилника за вътрешния трудов ред и с КТД на предприятието, които се оповестяват пред работниците и служителите.

(2) Работодателят определя списъка на длъжностите, реда и начина на полагане на труда на категориите персонал, за които се налага с оглед характера на работата да дежурят или да бъдат на разположение през определено време от денонощието.

Чл. 41. (1) За непрекъснати процеси на работа и производства, за които условията не позволяват подневно изчисляване, може да се въведе сумирано изчисляване на работното време. РАБОТОДАТЕЛИТЕ по места съгласуват със СИНДИКАТИТЕ максималната продължителност на работното време, промените в графици на работа, междудневната почивка и периодичността за отчитане на работното време съгласно изискванията на чл.153 и 154 от КТ, при липса на писмено съгласие от работника. Графици на сумираното изчисляване на работното време и на промените в тях се предоставят на синдикатите предварително и са в наличност на всяко звено в предприятието.

(2) При непрекъснат режим на работа РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява две почивки от по 15 мин. или една от 30 мин., които се включват в работното време за всяка смяна.

(3) При работа с дисплей повече от половината от законоустановеното работно време работодателят е длъжен да осигури почивка в рамките на всеки работен час съгласно изработен от службите по трудова медицина и съгласуван физиологичен режим на работа със синдикатите.

Чл.42. Когато не е оформен по реда и условията предвидени за удължено работно време, положеният труд извън установеното работно време е извънреден труд. По правилата за заплащане на извънредния труд се възмездява и труда положен като удължено работно време над границата предвидена в чл.136а от КТ.

Чл.43. Работодателят не може по производствени причини с писмена заповед да удължава работното време през едни работни дни и да го компенсира чрез съответното му намаляване през други, за онези работници и служители на които, изпълнението на трудовите задължения е в условията на производства с непрекъсваем процес на работа и за които е установено сумирано изчисляване на работното време.

Чл.44. (1) Извънреден труд се полага само в предвидените в чл. 144 от КТ случаи. В продължителността на извънредния труд се включва пълното ангажирано време.

(2) Извънредният труд, положен от работниците и служителите съгласно закона, се оформя с разпореждане на работодателя за всеки отделен случай.

(3) Синдикатите в предприятията имат право на достъп до информацията по отчетността и полагането на извънреден труд от работниците и служителите.

(4). В случаите, когато извънредният труд предхожда редовния работен ден, на работника или служителя се осигурява почивка не по-малка от 12 часа.

Чл.45. При намален обем на производство, РАБОТОДАТЕЛЯТ, съгласувано със СИНДИКАТИТЕ, може да въведе непълно работно време за определен срок в предприятието или отделни производства. Промяната на работното време се извършва съобразно с изискванията на чл. 138 и чл. 119 от КТ.

Чл.46. В случаите когато се въвежда удължено (чл.136а от КТ) или непълно (чл.138 ал.2 и ал.3 от КТ) работно време, съгласуването между работодателите и синдикатите се извършва след преговори между тях в предприятието и се обявява публично по подходящ начин.

Чл.47. РАБОТОДАТЕЛЯТ и СИНДИКАТИТЕ ежегодно, до края на първото тримесечие могат да договарят график за ползуване на платения годишен отпуск. Размерът на основния платен годишен отпуск на работниците и служителите в отрасъла се определя като към основния годишен отпуск по закон се добавят:

- (1) За всеки 10 години трудов стаж в едно предприятие по 1 ден.
- (2) За ненормирано работно време за длъжностите, определени в КТД на предприятията.

Чл. 48. (1) Членовете на синдикалните ръководства и упълномощените от тях лица - членове на Синдикатите, ползват общо командировка (при местни прояви - платен служебен отпуск) от предприятието, в което работят, за участие в конгреси, конференции и заседания на ръководните им органи, както и за мероприятия, свързани с повишаване квалификацията им в областта на трудовото и осигурителното законодателство, организирани от централни, отраслови и регионални ръководства на СИНДИКАТИТЕ в страната, в зависимост от броя на членовете им за всяка от организациите, както следва:

- до 20 члена - 4 работни дни годишно най-малко на 2 пъти;
- до 50 члена - 6 работни дни годишно най-малко на 3 пъти;
- до 100 члена - 8 работни дни годишно най-малко на 4 пъти;
- над 100 члена - 10 работни дни годишно най-малко на 5 пъти.

(2) Командировката или отпускът се разрешават на основание чл.159 от КТ във връзка с чл.46 от КТ, след получаване на уведомително писмо или факс от организатора на мероприятияето, най-малко два дни преди началото му. Участието се удостоверява с отчетен документ, издаден от организатора.

(3) Времето за водене на преговори по КТД в предприятията се зачита за работно време на представителите на двете легитимни страни, участващи в преговорите.

Чл. 49. Работниците и служителите в предприятията не могат да бъдат задължавани да ползват неплатен отпуск. Разпорежданията на РАБОТОДАТЕЛЯ, издавани без писмено съгласие на съответните лица се считат за невалидни.

## ГЛАВА ПЕТА

### ЗДРАВΟΣЛОВНИ И БЕЗОПАСНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД

Чл. 50. (1) Осигуряването на безопасни и хигиенни условия на труд в предприятията е задължение на работодателя, а работниците и служителите носят отговорност за стриктното спазване на установените правила.

(2) Синдикатите, страна по ОКТД, следят за изпълнението на поетите от работодателя задължения за:

1. санитарно-битово обслужване;

2. снабдяване и осигуряване с обикновено и специално работно облекло и лични предпазни средства;
3. предоставяне на безплатна храна и противоотрови;
4. провеждане на периодични медицински прегледи;
5. засилена защита на непълнолетни;
6. защита на бременни жени и майки;
7. защита на лица с намалена трудоспособност.

Чл. 51. (1) Работодателят осигурява профилактични прегледи на рисковите групи от персонала съгласно изискванията на медицинското обслужване.

(2) Синдикатите съдействуват на работодателя за присъствието на работниците от рисковите групи на профилактичните прегледи.

Чл. 52. Работодателят осигурява разработването и реализирането на конкретни програми, осигуряващи безопасни и здравословни условия на труд, съвместно със синдикатите и участниците в комитетите (групите) по условия на труд. Тези програми се финансират от работодателите.

Чл. 53. (1) Работодателят осигурява безплатно специално работно облекло и лични предпазни средства съгласно Наредба №11 за специалното работно облекло и личните предпазни средства.

(2) Работодателят осигурява униформено работно облекло при условия и по ред, установени в КТД.

Чл. 54. (1) Работодателят осигурява периодичен контрол и измервания на параметрите на работната среда, както и наблюдение на трудовия травматизъм.

(2) Работодателят анализира периодично причините за трудовия травматизъм и професионална заболяемост и предприема мерки за отстраняването им в съответствие със закона.

Чл. 55. (1) Работодателят се задължава да осигури провеждане на курсове и задължително обучение на работниците и служителите по безопасни и здравословни условия на труд.

(2) Синдикатите съдействуват на работодателя в тази му дейност.

Чл. 56. (1) Синдикатите осъществяват контрол по изпълнение на приетите програми по безопасност и хигиена на труда в дружествата.

(2) Сигналите за установени нарушения се представят в писмен вид до комитети (групи) по условия на труд в предприятието.

Чл. 57. С цел ефективното функциониране на комитетите (групите) по условия на труд работодателя се задължава да осигури ресурсно:

- перманентното обучение на членовете им;
- информация на всеки шест месеца, включваща състоянието на условията на труд в предприятието, оценката на риска, показателите на трудовия травматизъм и професионалната заболяемост.

Чл. 58. (1) За осъществяването на взаимоотношенията свързани с здравословните и безопасни условия на труд, страните съдействат за функционирането на отрасловия съвет за тристранно сътрудничество по условия на труд в електротехническата и електронната промишленост.

(2) При осъществяване на ангажиментите си по предходната алинея страните се ръководят от разпоредбите на ЗЗБУТ и останалата нормативна уредба, свързана със здравословните и безопасни условия на труд и Правилника за организацията и дейността на отрасловия съвет по ЗБУТ.

(3) Страните по ОКТД договарят и предлагат ежегоден план за дейността на отрасловия съвет по ЗБУТ.

Чл. 59. (1) Страните по ОКТД се договарят, че ще си сътрудничат при разработването на различни програми от отрасъла свързани със ЗБУТ.

## ГЛАВА ШЕСТА

### ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ НА СТРАНИТЕ ЗА ПОВИШАВАНЕ НА ПРОИЗВОДИТЕЛНОСТТА НА ТРУДА

Чл. 60. Страните по ОКТД приемат като приоритет създаването на условия и съвместната дейност за дългосрочно развитие и повишаване на производителността на труда в отрасъла.

Чл. 61. Страните по договора уведомяват и изискват от своите структури и членове да приемат и участват в провеждане на взаимно съгласувани мерки, насочени към подобряване на икономическото състояние на отрасъла и отделните предприятия.

Чл. 62. В изпълнение на поставената цел в двумесечен срок от сключване на настоящия договор страните могат да приемат съвместен меморандум за повишаване на производителността в отрасъла.

Чл. 63. С цел повишаване производителността на труда страните по настоящия договор оказват съдействие и разясняват на своите членове при сключване на КТД в предприятията полезността да се договарят условия (клаузи) във вътрешните правила за заплащане на труда и вътрешния трудов ред, с които да се предвидят поощрения и санкции за персонала въз основа на критерии, като:

- качеството на работата;
- срочност и ритмичност;
- опазване и степен на използване на средства, материали, машини, съоръжения и човешки ресурси;
- качествено или ново/нестандартно изпълнение на възложени и спешни задачи;
- трудова и технологична дисциплина.

Поощренията се уговарят в КТД на предприятията, а санкциите - намаляване на полагащите се и уговорени над нормативно предвидения размер допълнителни трудови възнаграждения - не могат да бъдат налагани за по-дълъг период от 3 месеца.

## ГЛАВА СЕДМА

### ДОГОВАРЯНЕ НА ОСИГУРИТЕЛНИ ОТНОШЕНИЯ. ЗАСТРАХОВАНЕ, ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

Чл. 64. Работодателите в предприятията заедно със структурите на СИНДИКАТИТЕ могат да договарят участието си в доброволното пенсионно осигуряване на синдикалните членове и/или на присъединилите се към КТД. Конкретният размер на вноските се договаря в приложение към КТД на съответното предприятие.

Чл.65. СИНДИКАТИТЕ в предприятията могат да поискат от работодателите информация за направените осигурителни и застрахователни вноски за съответния период.

Чл.66. Работодателят застрахова работниците и служителите с рискови професии със застраховка

"Живот и злополука". Размерът на застраховката по професии и застрахователни събития се определя в КТД на предприятията.

Чл.67. Когато в резултат на трудова злополука е настъпила временна нетрудоспособност, продължила повече от 30 календарни дни, работодателят подпомага пострадалия(те) по ред, установен в КТД на предприятията, но не по-малко от 20% от минималната работна заплата за страната.

## ГЛАВА ОСМА

### СОЦИАЛНО - БИТОВО И КУЛТУРНО ОБСЛУЖВАНЕ

Чл.68. (1) Средствата за социални разходи се определят с КТД в дружествата.

(2) Разпределението на средствата за социални разходи по пера първоначално се обсъжда в между работодателите, синдикатите и представителите на работниците и служителите и след утвърждаването от общото събрание на работниците и служителите става неразделна част от КТД на дружеството.

(3) Средствата за социални разходи в предприятията се изразходват единствено за целите, за които са предназначени.

(4) Синдикатите по места получават при поискване информация за средствата, изразходвани по план-сметката за социални разходи.

## ГЛАВА ДЕВЕТА

### УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ

Чл. 69. (1) Правото на синдикална дейност в предприятията от електротехническата и електронната промишленост възниква от момента на сдружаването на работниците и служителите в синдикална организация.

(2) Работодателите в предприятията не могат с действия или с бездействие да ограничават синдикалната дейност или да оказват натиск върху синдикалните членове.

(3) Работодателят изпълнява задълженията си спрямо синдикалната организация за осигуряване на условията за синдикална дейност, преговори по колективния трудов договор и социално сътрудничество, при представяне на удостоверение за легитимност, издадено или потвърдено от отрасловите синдикални централи (НФТИНИ-КТ "Подкрепа" и СФОЕМИ-КНСБ), страни по този ОКТД.

(4) Документите по предходната алинея се представят едностранно в началото на календарната година или в случаи на промяна на субектите по Договора.

Чл. 70. (1) РАБОТОДАТЕЛИТЕ по места предоставят на организациите, членуващи в СИНДИКАТИТЕ, страна по настоящия договор, безвъзмездно помещения, обзавеждане, материали и условия за осъществяване на синдикалната дейност (телефонен пост с договорен лимит, компютър, интернет, канцеларски материали, ползване на размножителна техника и други договорени в КТД по места), съгласно чл.46 от КТ.

(2) След представяне на поименен списък и писмено съгласие на всеки един от синдикалните членове на организациите, страни по КТД, работодателите в предприятията осигуряват събирането по ведомост на синдикалния членски внос и превеждането му на съответната синдикална организация не по-късно от 10 дни от удържането му.

Чл. 71. В рамките на работното време, но не повече от 2 часа месечно, РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява

възможност за провеждане на събрания, обучение или други мероприятия на членуващите в СИНДИКАТИТЕ организации, след уведомяване най-малко ден преди това.

(1) Участниците в синдикални срещи и събрания на територията на предприятието, които не са негови работници или служители, се съобразяват с общите правила за вътрешен ред в предприятието.

(2) Избраните синдикални дейци в предприятието имат право на достъп до всички работни места.

Чл. 72. (1) Председателите на синдикалните организации, членуващи в СИНДИКАТИТЕ, или техните заместници, в зависимост от броя на синдикалните членове се освобождават от преките им трудови задължения за извършване на синдикална дейност както следва:

- до 50 члена - 1 час седмично;
- до 100 члена - 2 часа седмично;
- над 100 члена - 3 часа седмично.

Това време им се заплаща по условията на индивидуалния им трудов договор.

(2) Дните и часовете за ползване по реда на ал.1 се вписват в специална книга за синдикална дейност при РАБОТОДАТЕЛЯ.

(3) Работниците и служителите - синдикални членове, избрани за членове на централни и отраслови синдикални органи на НФТИНИ – КТ "Подкрепа" и СФОЕМИ – КНСБ, имат право на четири работни дни платен годишен отпуск и командировъчни през календарната година за участие в заседания на посочените органи.

(4) Синдикалните дейци, избрани на платени щатни длъжности в ръководните и контролните органи на синдикалните организации, се считат в неплатен отпуск за времето на своя мандат.

(5) Работодателят се задължава да оформя документите на синдикалните дейци в случаите по предходната алинея и да им осигури подходяща работа след приключване на техния мандат.

Чл. 73. Преговорите за сключване на КТД в предприятията се предшества от процедурни споразумения между страните, включващи предоставяне на информация от работодателите, обхват/структура на КТД, ред и срокове за провеждане на преговорите по КТД и тяхната продължителност. При непосписване на процедурно споразумение договарящите страни в предприятието съставят протокол за разногласия, който се изпраща в тридневен срок на страните по настоящия ОКТД с молба за съдействие..

Чл. 74. Страните се договарят, че в заседанията на съответния колективен орган за управление на дружеството при разглеждане на въпроси, засягащи трудовите и осигурителни отношения, могат да бъдат канени и представители на структурите на СИНДИКАТИТЕ - страни по договора.

## ГЛАВА ДЕСЕТА

### ДОБРОВОЛНО УРЕЖДАНЕ НА КОЛЕКТИВНИ ТРУДОВИ СПОРОВЕ

Чл. 75. СИНДИКАТИТЕ и техните структури се задължават:

(1) Да участвуват при поискване от РАБОТОДАТЕЛЯ в изясняването на възникнали трудови, социални, икономически, жилищни, трудово-правни и други конфликти или фактори на напрежение и да съдействат за тяхното разрешаване в интерес на своите членове и на предприятието.

(2) Да упражняват обществен контрол и въздействие за спазване на трудовото и социалното законодателство.

(3) Да осигуряват широка гласност на условията и хода на изпълнението на ОКТД и КТД по

места.

(4) 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 ефективни стачни действия преди да са изчерпани другите средства за решаване на възникналите разногласия.

(5) Да съдействат на РАБОТОДАТЕЛИТЕ при провеждане на взаимно съгласувани мерки, насочени към подобряване на икономическото състояние на предприятията.

Чл. 76. С цел спазване на този ОКТД и КТД в предприятията от отрасъла, страните по този договор, отнасят споровете към двустранната комисия, сформирание на основание чл. 8, ал.3 от настоящия ОКТД. При непостигане на съгласие проблемът се отнася до Отрасловия съвет към МИЕ.

## ГЛАВА ЕДИНАДЕСЕТА

### ДОПЪЛНИТЕЛНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Чл.77. (1) При непостигане на споразумение в предприятията, страните прилагат настоящите договорености, ако те са по-благоприятни за работниците и служителите до подписването на съответния КТД.

(2) В случай, че действащите КТД в предприятията имат клаузи, които са по-неблагоприятни за работниците и служителите от тези в настоящия ОКТД, се прилагат клаузите на този ОКТД, до подписването на нов по-благоприятен КТД.

Постигнатите по-добри договорености в КТД на предприятията преди подписването на този ОКТД остават в сила.

Чл.78. При изменения в условията и в законната уредба, всяка от страните има право да поиска изменения и допълнения в ОКТД, като отправи писмено известие до другата страна по договора. В този случай страните се задължават в 15 (петнадесет) дневен срок да започнат преговори.

Чл.79. Тълкувания и разяснения по ОКТД се дават съгласувано от страните в писмен вид.

Чл.81. Разгласяването на ОКТД и измененията на минималната работна заплата за отрасъла е право и задължение на двете страни. Всяка от страните се задължава да запознае членовете си не по-късно от 15 (петнадесет) дни след подписването му и след измененията на базата на общ документ.

Чл.80. Страните се договарят 6 (шест) месеца след подписване на настоящия ОКТД да разгледат резултата от действието му.

Чл.81. По изключение при някои длъжности, в предприятията могат да бъдат договорени по-ниски трудови възнаграждения от договорените в чл.23 от настоящия ОКТД, след мотивация от РАБОТОДАТЕЛЯ и съгласие от СИНДИКАТИТЕ, изразени писмено за всеки конкретен случай.

Чл.82. РАБОТОДАТЕЛИТЕ на предприятията от отрасъла не могат да договарят по-благоприятни условия от установените в КТД на работници и служители, за които КТД няма действие.

Чл.83. Настоящият ОКТД се сключва в 5 еднообразни екземпляра, по един за всеки от участниците в договарянето и за Изпълнителна Агенция "Главна инспекция по труда" за регистрация.

Чл.84. Страните по настоящия ОКТД в 15 дневен срок от датата на подписването се задължават заедно или поотделно да внесат един екземпляр от ОКТД за регистрация в Изпълнителна Агенция "Главна инспекция по труда", съгласно чл. 53 от Кодекса на труда.



Чл.85. След подписване на настоящия ОКТД страните по договора се ангажират да предприемат съответните действия пред министъра на труда и социалната политика, съгласно чл. 516 ал.3 от КТ с цел обявяването му за общовалиден за отрасъла.

**ЗА СИНДИКАТИ:**

НФТИНИ-КТ „Подкрепа“  
ПРЕДСЕДАТЕЛ:

( Здравчо Здравчев )



СФОЕМИ-КНСБ  
ПРЕДСЕДАТЕЛ:

( Бенчо Бенчев )



**ЗА РАБОТОДАТЕЛИ:**

БАСЕЛ  
ПРЕДСЕДАТЕЛ:

( Румен Атанасов )



ББКЕПИ  
ПРЕДСЕДАТЕЛ:

( Кирил Желязков )



Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page, including a large signature and a circular stamp.



ДО  
Г-Н ЗДРАВЧО ЗДРАВЧЕВ  
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА  
НАЦИОНАЛНА ФЕДЕРАЦИЯ  
ТЕХНИЧЕСКА ИНДУСТРИЯ, НАУКА, ИНФОРМАТИКА  
КЪМ КТ „ПОДКРЕПА“  
УЛ. „АНГЕЛ КЪНЧЕВ“ № 2, ЕТ. 3, СТАЯ 301  
ГР. СОФИЯ

МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА	
ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ	
ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА	
Изх. №	16214700
София,	31.08.2016

ДО  
Г-Н БЕНЧО БЕНЧЕВ  
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА  
СИНДИКАЛНА ФЕДЕРАЦИЯ НА ОРГАНИЗАЦИИ  
В ЕЛЕКТРОНИКАТА, МАШИНОСТРОЕНЕТО  
И ИНФОРМАТИКАТА КЪМ КНСБ

ДО  
Г-Н РУМЕН АТАНАСОВ  
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА КАМАРА  
НА ЕЛЕКТРОТЕХНИКАТА В БЪЛГАРИЯ (БАСЕЛ)

ДО  
Г-Н КИРИЛ ЖЕЛЯЗКОВ,  
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА  
БРАНШОВА КАМАРА ЕЛЕКТРОННА ПРОМИШЛЕНОСТ  
И ИНФОРМАТИКА (БКЕПИ)

**УВАЖАЕМИ ГОСПОДА,**

Уведомяваме ви, че представеният отраслов колективен трудов договор за "Електротехническата и електронната промишленост", подписан на 05.08.2016 г., между НФТИНИ-КТ „ПОДКРЕПА“, СФОЕМИ-КНСБ, БАСЕЛ И БКЕПИ, е вписан в специалния регистър на ИА ГИТ, под № 16 на 31.08.2016 г., съгласно чл. 53, ал. 3 от Кодекса на труда.

С уважение,

Румяна Михайлова  
Изпълнителен директор на ИА ГИТ

