БРАНШОВ КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР
за работещите в
„НАПОИТЕЛНИ СИСТЕМИ" ЕАД

Днес 28.11.2018 г. в гр. София в съответствие с чл. 51б от Кодекса на труда, между:

„НАПОИТЕЛНИ СИСТЕМИ" ЕАД, представлявано от **Снежина Динева изпълнителен директор,** наричана по - нататък
РАБОТОДАТЕЛ

И

Браншовият синдикален съвет на „Напоителни системи" ЕАД към ФНСЗ при КНСБ, представляван от **Маргарита Янчева** – председател

И

Браншовият синдикален съвет при КТ „Подкрепа", представляван от **Трифон Трифонов** - председател

наричани по - нататък **СИНДИКАТИ** се сключи настоящият Колективен трудов договор (КТД) за следното:

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1 (1) Работодателят и Синдикатите взаимно признават правото си на страни по КТД и приемат да се ръководят в действията и отношенията си от принципите на равнопоставеност.

(2) Страните по настоящия КТД декларират намеренията си да изграждат и поддържат в „Напоителни системи" ЕАД отношения, основаващи се на взаимно уважение и зачитане в името на общите интереси и просперитет на дружеството, като гаранция за поддържане на добър жизнен стандарт за работещите в „Напоителни системи" ЕАД.

Чл. 2. Страните се задължават да зачитат правата и интересите на другата страна.

Чл. 3. Страните по настоящия КТД декларират намеренията си да спазват стриктно разпоредбите на закона и моралните норми.

II. ПРЕДМЕТ И ДЕЙСТВИЕ

Чл. 4. Този КТД урежда въпросите на трудовите отношения, осигурителните отношения, доходите, социалното обслужване, социалното партньорство, условията на труд и свързаните с тях отношения на работниците и служителите, работещи по трудови правоотношения, които не са уредени с повелителни разпоредби на Кодекса на труда (КТ), подзаконовите нормативни актове и Отрасловите споразумения.

Чл. 5. С настоящия КТД се договарят въпроси на трудовите отношения в областта на:

1. Трудовата заетост, обучение и професионалната квалификация.
2. Работно време, почивки и отпуски.
3. Трудови възнаграждения и обезщетения.
4. Безопасни и здравословни условия на труд.
5. Осигурителни отношения и социално-битово и културно обслужване.
6. Условия на синдикална дейност.
7. Взаимоотношения между страните.

Чл. 6. КТД се прилага за всички работници и служители от системата на „Напоителни системи" ЕАД - членове на синдикалните организации (СО), страна по КТД, както и на присъединилите се, съгласно чл.57, ал.2 КТ, работници и служители. Постигнатите договорености са задължителни за ЦУ и клоновете към дружеството.

Чл. 7. Работници и служители, които не членуват в СО при „Напоителни системи" ЕАД, страна по КТД, могат да се присъединят към него при следните условия и ред:

(1). Желаещите да се присъединят подават писмено заявление до РАБОТОДАТЕЛЯ и до ръководствата на СО при „Напоителни системи" ЕАД, страни по КТД; заявлението се завежда в специален „Регистър на присъединилите се" към КТД при служител „Човешки ресурси" в съответния клон или Централно управление.

(2) Страната получила заявлението за присъединяване уведомява другата страна по КТД в срок от 5 (пет) работни дни;

(3) Желаещите да се присъединят, внасят такса в размер на 2 % (два) процента от договореното годишно трудово възнаграждение / нето / във фонд „Социално сътрудничество" в съответния клон.

(4) Таксата се внася в момента на присъединяването еднократно.

(5) Присъединяването е в сила от първо число на следващия месец от подаване на заявлението след внесена годишна такса.

(6) Средствата, постъпили от присъединилите се към КТД се управляват от Комисията по социално партньорство по места и се разходват за социална дейност, здравно подпомагане на работниците и служителите, социално-битово и културно обслужване.

(7) Членове в комисията по социално партньорство са представители на работодателя и на синдикалните организации - страни по КТД.

Чл. 8 Всички изменения и допълнения по КТД са в сила и за присъединилите се.

Чл. 9. Всички вътрешни актове на дружеството - правила, правилници, наредби, които се отнасят до трудовите отношения, се подготвят съвместно със синдикатите в съответствие с чл. 37 КТ.

Чл. 10 (1) КТД влиза **в сила от 01.01.2019 г**. и е със срок на действие 2 /две/ години.

(2) Преговорите за сключване на нов КТД започват не по-късно от три месеца преди изтичането на срока на действащия КТД, съгласно чл. 54, ал.3 КТ.

Чл. 11. Настоящият КТД продължава своето действие, независимо от промяната на физическите лица, изпълняващи функциите на РАБОТОДАТЕЛ или негов представител.

III. ТРУДОВА ЗАЕТОСТ, ОБУЧЕНИЕ, ПРОФЕСИОНАЛНО РАЗВИТИЕ И КВАЛИФИКАЦИЯ

Чл. 12. При структурни изменения в „Напоителни системи" ЕАД, възникнали поради технологични, икономически, финансови и други причини, РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава своевременно да информира синдикатите, както и да изготви съвместно с тях социална програма за избягване или ограничаване на неблагоприятните последици от тях.

Чл. 13. (1) В случай на масово уволнение, Работодателят е длъжен в срок до 45 дни преди извършването му да започне консултации с представителите на синдикалните организации, страни по договора и да положи усилия за постигане на споразумение с тях, за да избегне или ограничи масовото уволнение и да се облекчат последиците от него, съгласно чл. 130а КТ.

(2) В случаите, когато се предвиждат мерки, отнасящи се до състоянието на заетостта и за нейното преструктуриране, Работодателят провежда

консултации с представителите на работниците и служителите преди официалното уведомление, съгласно чл. 130в, т.2 и т.3 КТ.

Чл. 14. Страните се споразумяха, че при обективна необходимост от съкращения, Работодателят е длъжен да спазва следното:

1. да уведоми синдикатите за възможни правни, икономически и социални последици, касаещи работниците и служителите по реда, условията и сроковете на чл. 130б КТ;

2. предвижданите мерки по отношение на работниците и служителите се съгласуват най-малко два месеца преди настъпването на последиците за трудова заетост и условията на труд, съгласно чл. 130б, ал.2 КТ;

3. нови работници и служители могат да се назначават само, когато кандидат от наличния персонал, поискал да заеме незаетото работно място, не отговаря на изискванията;

4. при уволнение поради закриване на част от предприятието, съкращаване на щата или намаляване обема на работа, основни критерии за подбор са в следната последователност: образователния ценз; дългогодишния професионален опит в „Напоителни системи" ЕАД; придобитата допълнителна квалификация и нивото на изпълнение на задачите. Работодателят има право да определи допълнителни критерии след като изпълни основните.

5. да не се прекратяват трудовите договори на работниците и служителите, на които остават две години до придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст и имат стаж не по-малко от десет години в НС ЕАД;

6. при условие, че работникът или служителят има две години до навършване на осигурителен стаж и възраст и с негово изрично съгласие може да се извърши уволнение по чл. 331 от КТ, като ако е работил повече от 10 години се заплаща обезщетение в размер на не по-малко от 5 брутни работни заплати, а ако е работил повече от 20 години в „Напоителни системи" ЕАД на 7 брутни работни заплати.

7. Работодателят може да уволни работник или служител, член на синдикалната организация, страна по договора, поради съкращаване на щата или намаляване обема на работа, след предварително писмено съгласие на съответното синдикално ръководство/ Председател или секретар/ на Централно управление или в съответния клон на Дружеството, дадено не по-късно от три работни дни преди връчване на акта за уволнение.

IV. ТРУДОВА ДЕЙНОСТ, РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ И ОТПУСКИ

Чл.15. Основния платен годишен отпуск на работниците и служителите придобили осем месечен трудов стаж по едно или няколко трудови правоотношения е 26 дни.

Чл.16. За работа при ненормиран работен ден съгласно чл.139а от КТ и на основание чл.156, ал.1, т.2 от КТ на работниците и служителите в Дружеството се полага допълнителен платен годишен отпуск .

Чл. 17. За изпълнение на граждански и обществени задължения, съгл. чл. 157, т.1-3 от КТ се полага допълнителен платен годишен отпуск, съгл. чл. 177 от КТ, както следва:

1. при встъпване в брак – 3 работни дни;
2. при кръводаряване – за деня на прегледа и кръводаряването, както и един след него (2 дни). При кръводаряване в полза на работници и служители от "Напоителни системи" ЕАД се ползва платен отпуск в размер на 5 работни дни;
3. при смърт на родител, дете, съпруг, брат, сестра или родител на другия съпруг, както и на роднини по права линия, без ограничение, а по съребрена линия до 3-та степен – 3 работни дни.

Чл. 18. (1) Работник или служител с две живи деца до 18- годишна възраст има право на 3 (три) работни дни платен отпуск, с три и повече живи деца до 18 годишна възраст – 5 работни дни платен отпуск за всяка календарна година. Този отпуск се ползва когато работник или служител пожелае и не може да се компенсира с парично обезщетение освен при прекратяване на трудовото правоотношение.

(2) Отпускът по предходната алинея се ползва включително и за календарната година, в която някое или всички деца навършат 18–годишна възраст.

(3) При раждане на дете на работник или служител на „Напоителни системи" ЕАД, Работодателят изплаща еднократна помощ в размер на 1500 лева, без облагане.

(4) При смърт на работник или служител на „Напоителни системи" ЕАД се изплаща еднократна помощ в размер на 1000 лева след облагане, на наследниците по закон, като задължение за оформяне на финансовите документи се възлага на синдикалните лидери (председател и секретар) или техни представители.

V. ТРУДОВИ И ДОПЪЛНИТЕЛНИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл. 19. (1) Минималните основни месечни заплати в Дружеството се определят в размер на минималния осигурителен доход, определен на национално ниво по основни икономически дейности и квалификационни групи професии за Дружеството.

(2) Индивидуалните основни месечни заплати на работещите по трудово правоотношение се договарят между тях и работодателя и не могат да съдържат по-ниски основни трудови възнаграждения по категории персонал от определените в предходната алинея.

Чл.20. (1) Ежемесечно към основната заплата се заплаща допълнително трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит в размер на

1,3 % за всяка година трудов стаж върху основното трудово възнаграждение, като периода на изменение на това възнаграждение е една година.

(2) В съответствие с чл. 12, ал. 5 от НСОРЗ, допълнена с ПМС 147 от 29.06.2007 год. и указания на МТСП № ПК 25 (1) от 23.07.2007 г., страните се споразумяха, че придобитият трудов стаж и професионален опит е по смисъла на сходството на характера на работата, длъжността или професията.

(3) Положеният нощен труд от работниците и служителите се заплаща в размер на допълнително трудово възнаграждение 1.00 лв. за всеки отработен час.

(4) За времето, през което работникът или служителят е на разположение на работодателя и се намира извън територията на предприятието в място, уговорено между тях, се заплаща допълнително трудово възнаграждение за всеки час или част от него в размер на 0,50 лв.

VI. ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

Чл. 21. /1/ При уволнение на основание чл.328 /1/ т.1, т.2, т.3, т.4, т.5, т.6, т.7, т.8, т.11 и т.12 от КТ, работодателят дължи обезщетение на работника или служителя в размер на:

1. при работа от 5 до 10 години в Дружеството - четирикратният размер на брутното трудово възнаграждение;

2. при работа над 10 години в Дружеството – седем кратният размер на брутното трудово възнаграждение;

/2/ Увеличените размери на обезщетенията по предходната алинея не се отнасят за лицата придобили и упражнили правото си на пенсия за осигурителен стаж и възраст.

Чл. 22. (1) При промяна на правно-организационната структура на търговското дружество, засягащо трудовите отношения на работниците и служителите, страните се споразумяха да се изготви социална програма.

(2) От датата, на която е вписано в търговския регистър съдебното решение за откриване на производство по несъстоятелност на „Напоителни системи" ЕАД, определените преди тази дата брутни трудови възнаграждения са гарантирани в пълния им размер и не могат да бъдат намалявани от работодателя. Работодателят е длъжен да внася задължителните месечни вноски по ЗГВРСНР.

(3) След влизане в сила на решение на Министерски съвет или на Министъра на земеделието и храните за преобразуване или прекратяване на „Напоителни системи" ЕАД, определените преди тази дата брутни трудови възнаграждения са гарантирани в пълния им размер и не могат да бъдат намалявани от работодателя.

(4) В случаите на ал.2 и ал. 3 работодателят е длъжен да уведоми синдикатите в срок не по-дълъг от пет работни дни от узнаване на съответното обстоятелство за започване на процедура по несъстоятелност, прекратяване

или преобразуване на дружеството, с цел изготвяне на съвместна социална програма по ал.1. Работодателят няма право да намалява брутните трудови възнаграждения преди започване на съответната процедура.

(5) При настъпване на някое от обстоятелствата по алинеи втора и трета, трудовите правоотношения могат да бъдат прекратени с мотивирано предизвестие от работодателя само след изплащане на обезщетения в размера, договорен в чл. 22 от КТ и допълнително обезщетение в размер на две брутни трудови възнаграждения.

(6) При неспазване на което и да е от договорените задължения по чл.23, работодателят дължи допълнително обезщетение на всеки работник и служител в дружеството в размер на три брутни трудови възнаграждения.

Чл. 23 (1) В случай, че работник или служител е възпрепятстван да се яви на работа поради природни бедствия или кризи, има право на обезщетение по чл. 218, ал. 1 от КТ, в следните размери:

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

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

(2) В случай, че работник или служител взима участие в спасителни работи при природни бедствия или кризи, има право на обезщетение по чл. 218, ал.2 от КТ, в следните размери:

1. за период до три дни включително: брутното трудово възнаграждение, увеличено с 20%;

2. за период, надвишаващ три дни: брутното трудово възнаграждение, увеличено с 10%.

Чл. 24. При прекратяване на трудовото правоотношение, след като работникът или служителят е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, работодателят изплаща обезщетение в размер на брутното трудово възнаграждение както следва :

1. за срок от 2(два) месеца, ако е работил при същия работодател без прекъсване до 5 години;

2. за срок от 4 (четири) месеца, ако е работил при същия работодател без прекъсване до 10 години;

3. за срок от 8 (осем) месеца, ако е работил при същия работодател без прекъсване над 10 години от трудовия стаж.

VII. БЕЗОПАСНИ И ЗДРАВОСЛОВНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД

Чл. 25. Осигуряването на безопасни и здравословни условия на труд е задължение на РАБОТОДАТЕЛЯ. Работниците и служителите носят отговорност за стриктното спазване на установените нормативи и правила.

Чл. 26 (1) РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява на работниците и служителите безплатно работно облекло.

(2) РАБОТОДАТЕЛЯТ съвместно със синдикатите изготвя Списък на длъжностите, за които се полага безплатно работно облекло, както и срока на износване и условията за ползване, съгласно Закона за безопасни и здравословни условия на труд.

Чл.27. (1) След предварителни консултации с представителите на синдикалните организации и с комитета/групата по условия на труд, Работодателят съставя и утвърждава списък по длъжности, за които на работещите се осигуряват безплатно работно облекло /съгл. Наредбата за безплатно работно и униформено облекло –Д.в., бр.9/28.01.2011 г. / като писмено определя:

1. Работните места и видовете работа, за които се осигурява работно и/или униформено облекло;

2. Работниците и служителите, които имат право на работно и/или униформено облекло;

3. Вида, характеристиките и отличителните знаци на работното и/или униформеното облекло;

4. Срока за износване на работното и/или униформеното облекло.

5. Условията за ползване, вкл. и почистването на работното и/или униформеното облекло.

(2) Информацията по ал.1 се свежда до знанието на работниците и служителите.

Чл. 28. (1) РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява задължителни профилактични медицински прегледи, съгласно чл. 9 от Наредба № 3 за задължителни профилактични прегледи.

(2) РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава да застрахова работниците и служителите за риск на работните места (трудова злополука), според Наредбата за задължително застраховане на работниците и служителите, и ежегодно актуализиран /със заповед на МТСП/ списък.

Чл. 29. РАБОТОДАТЕЛЯТ, съвместно със синдикатите и службите по трудова медицина, ежегодно анализира изпълнението на мерките за намаляване на производствения травматизъм и на професионалните заболявания и определя приоритетните работни места, в които ще се подобрят условията на труд за ограничаване или изключване на вредните и опасни въздействия върху работещите.

Чл. 30.(1) При случаи на заболяване на работещ, в следствие на трудова злополука или установено по надлежния ред професионално заболяване, РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава да осигури за своя сметка лекарства и помощни средства.

(2) При случай на установена травма или заболяване на работник или служител, следствие на претърпяна и доказана трудова злополука или установено по надлежен ред професионално заболяване, които са причинили

трайно намалена работоспособност 50 и над 50 на сто, работодателят дължи еднократно обезщетение за закупуване на лекарства и помощни средства.

(3) Работодателят не дължи обезщетение по алинея първа ако е делегирал на свой работник или служител ръководни правомощия, свързани с дейност, която е източник на повишена опасност и или когато в трудовите функции на пострадалото лице влизат задължения по организиране и контрол на дейност с повишен риск и то не е изпълнило тези задължения.

Чл. 31. Синдикалните структури осъществяват контрол по изпълнение на приетите програми по безопасност и хигиена на труда и сигнализират контролните органи за нарушения на трудовото законодателство в съответствие с чл. 406 КТ.

VIII. СОЦИАЛНО-БИТОВО И КУЛТУРНО ОБСЛУЖВАНЕ

Чл. 32. РАБОТОДАТЕЛЯТ, осигурява ежемесечно и целогодишно на всички работници и служители в Дружеството по пет лева за отработен ден.

Чл. 33. (1) При сформиране на комисия за продажба, наемане и разпределяне на жилищен фонд на „Напоителни системи" ЕАД се включва представител на СО - страни по КТД.

(2) Критериите за продажба, наемане и разпределяне на служебни жилища да бъдат:

1.1. не могат да кандидатстват служители, получили веднъж служебно жилище, или отказали предложено им такова, отговарящо на жилищните им нужди.

1.2. предимство при закупуване, наемане и разпределяне на служебни жилища да имат служители на „Напоителни системи" ЕАД, работили в дружеството над 5 год. и са членове на СО.

1.3. кандидатстващите да не притежават имот (жилищен, вилен, идеална част), годен за живеене в границите на населеното място на жилището, за което се кандидатства.

1.4. кандидатстващите за жилище, през последните 10 год. да не са продавали, подарявали, прехвърляли земеделски земи и други имоти, като за това попълват декларация.

Чл. 34. РАБОТОДАТЕЛЯТ обезпечава необходимите документи, изисквани при теглене на кредит от банкова институция.

Чл. 35. РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява честване на професионалния празник на работещите в "Напоителни системи" ЕАД - Денят на водата, 22-ри март.

IX. СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ И ВЗАИМООТНОШЕНИЯ МЕЖДУ СТРАНИТЕ.

Чл. 36. РАБОТОДАТЕЛЯТ изпълнява задълженията си по чл. 46 от КТ спрямо представителните синдикални организации, представили документи за легитимност.

Чл. 37. РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава да не ограничава свободното членуване на работниците и служителите в синдикални организации и да създава условия на синдикалните организации за осъществяване на своята дейност.

Чл. 38. (1) РАБОТОДАТЕЛЯТ поема задължението да:

1. предоставя необходимата информация, предмет на договореностите в КТД;

2. съгласува предварително с ръководството на синдикатите за промени в организацията на труда, структурата и предмета на дейност;

3. осигури събирането на членския внос по ведомост, само след писмено изявено желание на работниците и служителите /след подписан протокол и списък на членовете/.

(2) РАБОТОДАТЕЛЯТ има право да:

1. осигури платен отпуск, в съответствие с чл. 159 от КТ и средства за командировка на **Председател и Секретар** на синдикалната организация за участието им в организирането и провеждането на конференции, заседания и семинари, както и на други членове в конкретни случаи - по предложение на синдикалните организации и изразено съгласие на Управителя на съответния клон и Изпълнителния директор.

2. осигури служебен отпуск в съответствие на чл. 161 от КТ и средства за командировка на щатните изборни синдикални дейци за участието им в синдикални мероприятия, след съгласуване с Управителя на съответния клон и Съвета на директорите на „Напоителни системи „ ЕАД.

(3) Отпускът по чл. 159, ал.1 КТ за осъществяването на синдикалната дейност е в размер на не по-малко от 68 часа за една календарна година.

(4) Правата по предходната алинея се ползват от съответните членове на синдикални организации, за участието им в организирането и провеждането на конференции, заседания и семинари, по предложение на синдикалните организации и изразено съгласие на Управителя на съответния клон и Изпълнителния директор.

Чл. 39. СИНДИКАТИТЕ се задължават да:

1. съдействат на РАБОТОДАТЕЛЯ при осъществяване на правомощията му, произтичащи от закони, договор за управление, Устав и Устройствения правилник на дружеството и да поддържат неговите начинания за укрепване и развитие на дружеството;

2. участват активно и коректно в изясняването и решаването на възникнали колективни и индивидуални трудови спорове, както и на възникнали социални, икономически, трудово-правни и други въпроси, непосредствено свързани с трудовите и осигурителни отношения на работниците и служителите в предприятието;

3. съдействат за квалификацията и преквалификацията на персонала;

4. разясняват разпоредбите на КТД пред синдикалните членове и присъединилите се работници и служители;

5. при ползване на информацията за икономическото или финансовото състояние на предприятието да спазват изискването на РАБОТОДАТЕЛЯ за защита на интересите на предприятието и неразпространението на данни за предприятието, узнати по реда на настоящата договореност.

6. не предприемат стачни действия, преди да са изчерпани всички средства за решаване на възникнали конфликти

Чл. 40. Страните декларират, че ще поддържат уважителни взаимоотношения и сътрудничество, като се стремят да отчитат и съгласуват интересите на всяка една от тях.

Чл. 41. Страните се задължават да не предприемат действия в разрез с клаузите на настоящия КТД и да поддържат социален мир в предприятието. При възникване на конфликтни ситуации по проблеми извън обхвата на договореното, страните се ангажират да подготвят и започнат преговори в двуседмичен срок от писмената покана, отправена от която и да е от тях.

X. ДОПЪЛНИТЕЛНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ.

Чл. 42. Преговори за изменение и допълнение на настоящия договор се допускат по искане на една от страните в срок от 15 дни след получаване на писмено предложение, съгл. чл. 56, ал.1 от КТ.

Чл. 43. До приключване на преговорите и подписване на измененията и допълненията се прилагат клаузите на действащия договор.

Чл. 44. Изпълнението на КТД се отчита пред Общото събрание (делегатско) в дружеството и клоновете - веднъж годишно, свикано от Работодателя.

Чл. 45. КТД е подписан в четири еднообразни екземпляра.

Чл. 46. Страните се споразумяха да запознаят всички работници и служители със съдържанието на договора не по-късно от 15 дни след подписването му.

Чл. 47. Възникнали спорове по приложение на КТД се решават от Тристранна комисия в дружеството в състав:

Председател – Изпълнителен директор; двама представители на работодателя и по двама представители на синдикалните организации, страна по договора.

При непостигане на консенсус, споровете се решават по законов път.

Чл. 48. При обсъждане на проблеми с КТД присъстват синдикалните представители от Централно управление или съответния клон на ,,Напоителни системи" ЕАД.

ВПИСВАНЕТО НА КОЛЕКТИВНИЯ ТРУДОВ ДОГОВОР В ИА "ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА" Е ЗАДЪЛЖЕНИЕ НА РАБОТОДАТЕЛЯ.

СИНДИКАТИ:

ЗА КНСБ:
(Маргарита Янчева)

ЗА КТ ,,ПОДКРЕПА":
(Трифон. Трифонов)

РАБОТОДАТЕЛ:

ИЗП. ДИРЕКТОР:
(Снежина Динева)