БРАНШОВ КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР НА РАБОТЕЩИТЕ В СИСТЕМАТА НА БАБХ

I. СТРАНИ И ПРЕДСТАВИТЕЛСТВО

Днес, 22.06.. 2026 година, в гр. София, на основание с чл. 51б от Кодекса на труда (КТ) между:

БЪЛГАРСКА АГЕНЦИЯ ПО БЕЗОПАСНОСТ НА ХРАНИТЕ /БАБХ/, наричана в договора **„РАБОТОДАТЕЛ”,**
представлявана от **проф. д-р Светла Янчева** – изпълнителен директор, от една страна,

и:

ФЕДЕРАЦИЯ НА НЕЗАВИСИМИТЕ СИНДИКАТИ ОТ ЗЕМЕДЕЛИЕТО КЪМ КОНФЕДЕРАЦИЯ НА НЕЗАВИСИМИТЕ СИНДИКАТИ В БЪЛГАРИЯ, представлявана от **д-р Емил Славев** – председател на БСС към ФНСЗ - КНСБ при БАБХ,

и

ФЕДЕРАЦИЯ "ЗЕМЕДЕЛИЕ И ГОРСКО СТОПАНСТВО" КЪМ КОНФЕДЕРАЦИЯ НА ТРУДА „ПОДКРЕПА“,
представлявана от **д-р Николай Йовчев** – председател на БСС към КТ „ПОДКРЕПА” при БАБХ,
наричани по-нататък **„СИНДИКАТИ”**,
се сключи настоящия **Браншови колективен трудов договор /БКТД/.**

Клаузите на БКТД са съобразени с действащото законодателство в Република България, имащо отношение към уредените с настоящия БКТД въпроси.

II. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. Страните по настоящия договор декларират намерението си да изграждат и поддържат в БАБХ отношения между ръководството от една страна и работниците и служителите, наети по трудови правоотношения от друга, основаващи се на взаимно уважение и зачитане в името на общите интереси и просперитет на БАБХ, като гаранция за поддържането на добър жизнен стандарт на работещите в Агенцията.

Чл. 2. Работодателят се задължава да не допуска под никаква форма дискриминация при осъществяване на трудовите права и задължения въз основа на критериите по чл. 8, ал. 3 от КТ.

Чл. 3. Страните се задължават да зачитат правата и интересите на другата страна, като декларират намерението си да спазват стриктно разпоредбите на закона и БКТД, да не ги заобикалят и да не накърняват добрите нрави.

Чл. 4. Страните обединяват усилия за прилагане и изпълнение в срок политиките и целите на БАБХ в съответствие с нормите на вътрешното, международно и общностно европейско право.

III. ПРЕДМЕТ НА ДЕЙСТВИЕ

Чл. 5. (1) Браншовият колективен трудов договор урежда въпроси на трудовите и осигурителните правоотношения на работниците и служителите, които не са уредени с повелителни разпоредби на закона, с цел осигуряване на по-благоприятни условия на труд, уреждане на проблеми от взаимен интерес, предотвратяване на спорове и конфликти, и които не противоречат на законовите разпоредби, не ги заобикалят и не накърняват добрите нрави.

(2) С настоящия БКТД се договарят въпроси в областта на:

1. Заетост и професионална квалификация;
2. Работно време, почивки и отпуски;
3. Възнаграждения и обезщетения;
4. Условия на труд;
5. Социална дейност;
6. Условия на синдикална дейност;
7. Процедури по уреждане на възникнали спорове във връзка с изпълнението на БКТД.

Чл. 6. Постигнатите договорености в настоящия договор, както и допълнителните споразумения и приложения към него са задължителни за всички териториални и специализирани структури на БАБХ.

Чл. 7. Всички споразумения, постигнати на национално и отраслово ниво, ако са по-благоприятни за работниците и служителите от клаузите в настоящия БКТД, влизат в действие незабавно, без да е необходима изрична промяна на договора.

Чл. 8. Настоящият БКТД продължава своето действие, независимо от промяната на лицата, представляващи работодателя.

Чл. 9. (1) В БАБХ, териториалните звена и специализираните структури се изграждат съвети за социално сътрудничество, които следят изпълнението на БКТД и разрешават възникналите в тази връзка спорове.

(2) Редът и процедурата за образуване, свикване и работа на съветите за социално сътрудничество се определят в Правила за работа на Съвета за социално сътрудничество в системата на БАБХ (Приложение № 1), което е неразделна част от БКТД.

Чл. 10. (1) Страните се споразумяха на ниво бранш да учредят фонд „Социален“ при синдикалните организации. Средствата във фонда се формират от таксите на присъединилите се работници и служители към БКТД, дарения и др.

(2) Средствата от този фонд се изразходват за социално и здравно подпомагане на нуждаещи се работници и служители и отпускане на парични помощи по ред, изготвен от работна група, състояща се от по един представител на синдикатите и работодателя и одобрен от страните, подписали настоящия договор.

Чл. 11. (1) Браншовият КТД има действие и се прилага за всички работници и служители, заети по трудови правоотношения, които са членове на синдикалните организации, страна по договора, както и по отношение на присъединилите се по реда на чл. 57, ал. 2 от КТ работници и служители.

(2) Работниците и служителите, които не членуват в синдикатите, страна по договора, могат да се присъединят към него с писмено заявление до работодателя или

ръководствата на синдикатите, страна по БКТД. Заявленията се подават лично, регистрират се в специален регистър и се съхраняват в „Човешки ресурси“ - Приложение №2, което е неразделна част от БКТД.

Чл. 12. Работодателят се задължава съгласно чл. 37 от КТ, да кани писмено представителите на синдикалните организации в системата на БАБХ, да участват в подготовката на проектите на всички вътрешни правилници и наредби, които се отнасят до трудовите правоотношения.

Чл. 13. Работодателят съгласува предварително със синдикатите свои решения и действия в социалната област, които биха могли да доведат до възникване на напрежение и колективни трудови спорове с цел предотвратяването им.

Чл. 14. Синдикатите се задължават:

1. При провеждане на съвещания на национално и регионално равнище да вземат участие техни председатели или техни упълномощени представители, когато на същите се обсъждат въпроси, отнасящи се до предмета на този договор.
2. Да съгласуват с работодателя решения и действия в социалната област, които биха могли да доведат до възникване на напрежение и колективни трудови спорове с цел предотвратяването им.

IV. ТРУДОВА ЗАЕТОСТ, ПРОФЕСИОНАЛНО РАЗВИТИЕ И КВАЛИФИКАЦИЯ

Чл. 15. Страните по настоящия БКТД се споразумяха, че запазването на заетостта и работните места в БАБХ е приоритетна цел, за чието реализиране те ще работят в рамките на своите пълномощия.

Чл. 16. При извършване на промяна в случаите по чл. 123 от КТ, на основание чл. 130б от КТ, работодателят се задължава да уведоми синдикатите за възможни правни, икономически и социални последици, касаещи работниците и служителите най-малко два месеца преди извършване на промяната.

Чл. 17. (1) В случай на масово уволнение по чл. 130а от КТ, работодателят е длъжен в срок не по-късно от 45 дни преди извършването му да започне консултации с представителите на синдикалните организации, страна 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.

(2) Работодателят предоставя писмена информация на синдикатите за:

1. Причините за предстоящото уволнение;

2. Броя на работниците и служителите, които ще бъдат уволнени, основните икономически дейности, квалификационни групи, длъжности и професии, към които се отнасят;

3. Броя на заетите работници и служители от основните икономически дейности, групи професии и длъжности в предприятието;

4. Конкретните показатели за прилагане на подбор по чл. 329 от КТ на работниците и служителите, които ще бъдат уволнени;

5. Периода, през който ще се извърши уволнението;

6. Дължимите обезщетения, свързани с уволненията.

(3) Синдикатите се задължават, в срок не повече от 7 дни след представяне на информацията, да представят становище по промените и евентуално да предложат алтернативни решения.

(4) Критериите за подбора при уволняване на работници и служители се консултират със синдикалните организации, страна по този договор.

Чл. 18. (1) При намаляване на повече от две работни места в отдел, работодателят предварително съгласува действията си със синдикатите, като им представя писмено:

1. Обосновка за необходимостта от намаляване на числеността;
2. Новата численост на структурните звена;
3. Възможности за пренасочване на освободения персонал.

(2) В случаите на структурни промени, съгласно нормативни актове, водещи до закриване на дейности, съкращаване в щата и намаляване обема на работата, съответно прекратяване на трудовите правоотношения, работодателят се задължава в срок не по-късно от 45 дни от началото на уволнението да проведе консултации с представителите на синдикалните организации за постигане на споразумение.

Чл. 19. (1) В случай на прекратяване на трудовите договори по чл. 328, ал. 1, т. 2 и т. 3 от КТ за целите на подбора работодателят се задължава да спазва следните изисквания:

1. При равна квалификация да не съкращава работници и служители, които единствени осигуряват доход за издръжка на семейството си или чиито съпруг/а/ е регистриран/а/ в Бюрото по труда като безработен;
2. При равна квалификация да не съкращава работници и служители в трудоспособна възраст, ако има работни места, заети от пенсионери или навършили осигурителен стаж и възраст за пенсиониране.

(2) В случаите по ал. 1, работодателят се задължава да преустанови сключването на нови трудови договори с външни лица.

Чл. 20. В случаите по чл. 328, ал. 1, т. 2, 3, 5, 11 и чл. 330, ал. 2, т. 6 от КТ, работодателят може да прекрати трудовия договор на работник или служител, който е член на синдикалното ръководство в структурните звена на Агенцията, на териториален, отраслов или национален ръководен изборен синдикален орган, през времето, докато заема съответната синдикална длъжност и до 6 месеца след освобождаването му, само с предварително съгласие на синдикалния орган, определен с решение на централното ръководство на съответната синдикална организация и на браншовия синдикален съюз на БАБХ.

Чл. 21. (1) Работодателят осигурява условия за повишаване на професионалната квалификация и преквалификация на всички категории персонал, работещи в системата на БАБХ. Различните форми на квалификация и преквалификация се извършват в съответствие с разпоредбите на чл. 234-236 от КТ и в рамките на утвърдените бюджети на БАБХ.

(2) Работодателят осигурява необходимите условия и финансови средства в рамките на утвърдения бюджет на БАБХ за професионална квалификация и преквалификация на служителите, като утвърди годишна програма за поддържане и повишаване професионалната квалификация и преквалификация на персонала.

V. РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ, ОТПУСКИ

Чл. 22. (1) В съответствие с изискванията по БКТД, нормалната продължителност на работния ден е осем часа, при 40 часа седмична трудова заетост и седмична почивка от два почивни дни - събота и неделя.

(2) Разпределението на работното време по групи персонал и начина му на отчитане се уреждат с Правилник за вътрешния трудов ред, който се изготвя съвместно от страните по БКТД.

(3) Продължителността на работното време, разпределението на почивките, полагането на нощен и извънреден труд, се определят с Правилник за вътрешния трудов ред.

(4) Измененията на Правилника за вътрешния трудов ред се извършва по реда на неговото приемане.

Чл. 23. Размерът на основния платен годишен отпуск на работещите по трудово правоотношение в системата на БАБХ, придобили четиримесечен трудов стаж по едно или няколко трудови правоотношения, е както следва (чл. 155, ал. 4 от КТ):

1. Служители, работници и други - 24 работни дни;

2. Научни работници - на основание чл. 28, т. 1 и т. 2 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските:

а) Асистенти – 35 работни дни;

б) Доценти и професори – 40 работни дни.

3. Работници и служители с намалена работоспособност 50 и над 50% - 30 работни дни.

Чл. 24. (1) Работниците и служителите, членове на синдикалните организации, имат право на:

1. Допълнителен платен годишен отпуск, съгласно чл. 156, ал. 1, т. 2 от КТ в размер до 8 дни. Редът за изпълнение на задълженията извън работно време и начина на конкретизиране на размера на допълнителния платен годишен отпуск се определя от Работодателя със заповед.

2. За работа при специфични условия и рискове за живота и здравето, които не могат да бъдат отстранени, ограничени или намалени независимо от предприетите мерки, допълнителен платен годишен отпуск не по-малко от 8 работни дни съгласно чл. 156, ал. 1, т. 1 от КТ.

(2) Заповедта за допълнителния платен годишен отпуск се издава от работодателя най-късно до 30 септември на годината, за която се полага.

(3) Работниците и служителите, членове на синдикалните организации отсъствали повече от шест календарни месеца се договарят за размера на допълнителния платен годишен отпуск с органа по назначаване, съгласно заповедта по чл. 24, ал. 1, т. 1 от настоящия браншов колективен трудов договор.

Чл. 25. (1) При ползване на отпуск за изпълнение на граждански, обществени и други задължения, съгласно чл. 157, ал. 1-3 от КТ на работниците и служителите се заплаща възнаграждение в размера по чл. 177 от КТ.

(2) Работничка /работник/ или служителка /служител/ с две живи деца до 18-годишна възраст има право на два работни дни, а работничка или служителка с три и повече живи деца до 18-годишна възраст – на 4 работни дни платен годишен отпуск за всяка календарна година, съгласно чл. 168 КТ. Този отпуск се ползва, когато работничката или служителката пожелае и не може да се компенсира с парично обезщетение, освен при прекратяване на трудовото правоотношение. Ползването на този отпуск може да се отлага по реда на чл. 176 от КТ.

Чл. 26. В случаите по чл. 136а от КТ, работодателят може да удължи работното време, само с писмена заповед. За удължаването на работното време, работодателят е длъжен да уведоми предварително Инспекцията по труда.

Чл. 27. (1) Страните се споразумяха, при намаляване обема на работа, работодателят може да установява непълно работно време за дейностите, чиято специфика позволява, съгласно разпоредбата на чл. 138, ал. 2 и ал. 3 от КТ, само след предварително писмено съгласие на синдикалното ръководство, поискано не по-късно от 7 (седем) календарни дни, преди датата на установяването му.

(2) Не може да се установява непълно работно време по отношение на работници и служители, които единствени осигуряват доход за издръжка на семейството си или чиито съпруг/а/ е регистриран/а/ в Бюрото по труда като безработен.

VI. ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ И ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

Чл. 28. (1) Трудовите възнаграждения на работниците и служителите се определят, съгласно Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация и Вътрешните правила за работната заплата в БАБХ.

(2) Разходите за средствата за персонал са определени в рамките на бюджета на БАБХ за съответната бюджетна година. Същите включват разходите за допълнителни възнаграждения, регламентирани в чл. 19 от Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация.

(3) За положен извънреден труд се изплаща възнаграждение в съответствие с Кодекса на труда и Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация и в рамките на определените средства за персонал по бюджета на БАБХ за съответната година.

Чл. 29. Индивидуалната основна месечна заплата се увеличава в съответствие с изискванията на Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация (Раздел II. Увеличение на индивидуалната основна месечна заплата) и в съответствие с Вътрешните правила за работната заплата в БАБХ.

Чл. 30. Страните се договориха за следните допълнителни трудови възнаграждения:

1. За придобит трудов стаж и професионален опит – 1 % върху основната месечна работна заплата за категорията работници и служители, членове на синдикалните организации - страна по договора, за които е допустимо, съгласно ПМС №129 от 26.06.2012 г. за приемане на Класификатор на длъжностите в администрацията, на Наредба за прилагането на Класификатора на длъжностите в администрацията, на Наредба за заплатите на служителите в държавната администрация, на Наредба за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация и на Наредба за длъжностните характеристики на държавните служители;

2. За всеки отработен час нощен труд – 0,85 EUR

3. За времето на разположение извън месторабoтата и извън установеното работно време – 0,50 EUR

4. За по-висока лична квалификация на лице с научна степен, която е свързана с изпълняваната работа, се заплаща допълнително месечно възнаграждение в размер:

а) За доктор – до 205,00 EUR;

б) За доктор на науките – до 255,00 EUR.

Чл. 31. При уволнение на работник или служител, на основание чл. 328, ал. 1, т. 1, 2, 3, 4, 7 и т. 8 от КТ, работодателят дължи обезщетение в размер на брутното му трудово възнаграждение за времето, през което е останал без работа, но за не повече от 2 /два/ месеца.

Чл. 32. (1) Във връзка с чл. 222, ал. 3 и чл. 228, ал. 2 от КТ, при прекратяване на трудовото правоотношение, независимо от основанието, на придобилите право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, работодателят изплаща обезщетение в размер на брутното трудово възнаграждение за срок от 3 (три) месеца, а ако са придобили при същия работодател или в същата група предприятия 10 години трудов стаж през последните 20 години - в размер на 7 (седем) брутни работни заплати. Обезщетение по тази алинея може да се изплаща само веднъж.

(2) Обезщетенията в алинея 1 се прилагат и когато при прекратяване на трудовото правоотношение работникът или служителят отговаря на условията за отпускане на пенсия за осигурителен стаж и възраст в намален размер по чл. 68а от КСО.

Чл. 33. За работа при един и същ работодател се зачита трудовият стаж, придобит в една и съща, по отношение на изпълняваните функции и задачи, организация или предприятие, независимо от съществуващите преобразувания, сливане, разделяне, откриване или закриване на организации или звена от отрасъла.

Чл. 34. Изплащането на допълнително възнаграждение за постигнати резултати, както и дължимите им осигурителни вноски се извършват в съответствие с чл. 24 и чл. 25 от Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация.

Чл. 35. (1) За образцово изпълнение на своите задължения, служителите в БАБХ могат да бъдат награждавани с отличие и с предметни награди.

(2) Награждаването на служителите в Агенцията се извършва със Заповед на изпълнителния директор, която съдържа вида отличие или предметна награда. Изпълнителният директор може да награди служител едновременно с отличие и предметна награда.

(3) Стойността на предметната награда не може да надвишава размера на основната заплата на съответния служител.

(4) Средствата за предметни награди се изплащат в рамките на средствата по утвърдения бюджет на БАБХ.

VII. БЕЗОПАСНИ И ЗДРАВОСЛОВНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД

Чл. 36. (1) Работодателят се задължава да осигури безопасни и здравословни условия на труд на всички работни места в системата на БАБХ, съгласно действащото трудово законодателство като своя приоритетна задача.

(2) Работодателят осигурява от текущата издръжка средства за първа медицинска помощ в рамките на средствата по утвърдения бюджет на БАБХ.

Чл. 37. Работодателят се задължава да осигури редовно и точно провеждане на встъпителния, текущия и периодичен инструктаж на всички работници и служители в администрацията на БАБХ, съгласно Закона за здравословни и безопасни условия на труд и нормативните актове по прилагането му.

Чл. 38. (1) Работодателят осигурява на работниците и служителите безплатно работно и/или униформено облекло в съответствие със спецификата на извършваната дейност и на работното място, съгласно Наредба за безплатното работно и униформено облекло.

(2) След предварителни консултации с представителите на синдикалните организации и с комитета/групата по условия на труд, работодателят 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, включително почистването на работното и/или униформеното облекло;

(3) В комитета/групата по условия на труд, по смисъла на чл. 6, ал. 2 от Наредбата за безплатно работно и униформено облекло (ПМС №10 от 21.01.2011 г.), се включва по един представител от двете синдикални организации, страна по договора.

(4) На служещите в граничните инспекционни пунктове в системата на БАБХ, въз основа на Наредбата за безплатно работно и униформено облекло (ПМС №10 от 21.01.2011 г.), се предоставя безплатно униформено облекло, съгласно Вътрешните правила за униформеното облекло на служителите от отдел „Граничен контрол“ на БАБХ.

(5) Списъците на длъжностите, за които се полага безплатно работно и/или униформено облекло се изготвят в териториалните звена и специализираните структури на БАБХ, като сроковете за износване се определят, съгласно Наредбата за безплатно работно и униформено облекло.

Чл. 39. Работодателят:

1. Осигурява периодични прегледи на работниците и служителите при спазване на изискванията на Наредба №3 от 28.02.1987 г. за задължителните предварителни и периодични медицински прегледи на работниците в рамките на средствата по утвърдения бюджет на БАБХ;

2. Осигурява за своя сметка, средства за корекция на зрението на работниците и служителите на БАБХ и нейните поделения, след извършен преглед на очите и оценка състоянието на зрението на лицата работещи с видеодисплеи, периодично, на основание Наредба №7 от 15.08.2005 г. за минималните изисквания за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при работа с видеодисплеи (обн.ДВ, бр.70 от 26.08.2005 г.) в рамките на средствата по утвърдените бюджети на БАБХ.

Чл. 40. (1) Синдикатите осъществяват контрол по изпълнение на приетите програми по безопасност и здраве при работа в поделенията на БАБХ.

(2) Сигналите за установени нарушения се представят в писмен вид до комитета (групата) по условия на труд в съответното поделение.

Чл. 41. Работникът/служителят може да откаже или преустанови работа, когато възникне непосредствена опасност за живота или здравето му, като незабавно уведоми в писмена форма прекия си ръководител и синдикалния председател.

VIII. СОЦИАЛНА ДЕЙНОСТ

Чл. 42. (1) Средствата за социално-битово и културно обслужване на персонала се формират в размер на 3 на сто от плановите средства за работна заплата на лицата назначени по трудови правоотношения, а се разходват през годината на базата на начислените средства за основна заплата. Определянето, разходването и отчитането на средствата за социално-битово и културно обслужване на персонала се извършва в рамките на бюджетната година след решение на общото събрание на работниците и служителите. Сумата включва и дължимите осигурителни вноски и данъци.

(2) На общи събрания могат да бъдат обсъждани възможности за доброволно пенсионно осигуряване на синдикалните членове и за възползване от данъчни облекчения.

Чл. 43. (1) Почивните бази на БАБХ се ползват от работещите в системата на БАБХ и членовете на техните семейства.

(2) При липса на заявки за почивка от работещи в системата на БАБХ, свободната почивна база се предоставя на външни лица, без право на облекчения.

(3) При недостиг на места за отдих в почивните бази на БАБХ, синдикатите договарят условията за отдих за служителите с външни организации.

Чл. 44. Работещите в системата на БАБХ могат да ползват за жилищни нужди помещения в сгради, предоставени на БАБХ, съгласно Вътрешните правила за предоставяне на ведомствени жилища.

IX. УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ

Чл. 45. На представителите на синдикатите се осигурява право на достъп до всички работни места в системата на БАБХ за провеждане на срещи и събития.

Чл. 46. Работодателят осигурява на синдикалните представители достъп до информацията, предмет на договореностите в настоящия БКТД.

Чл. 47. Работодателят осигурява помещение, телефон и др. на синдикатите на територията на предприятието, достъпно за синдикатите.

Чл. 48. Работодателят е длъжен по всяко време, в рамките на работния ден, по места, да осигури достъп до настоящия БКТД на работещите, страна по него, при поискване.

Чл. 49. При провеждане на годишните събрания в поделенията на БАБХ, страните се споразумяха да предоставят съвместно изготвен отчет за изпълнението на постигнатите договорености в социалната сфера.

Чл. 50. (1) Работодателят се задължава да провежда срещи с представителите на синдикатите по актуални въпроси и сигнали на синдикалните членове, свързани с трудовите и осигурителните отношения.

(2) На срещите се води протокол, който се подписва от страните. Работодателят осигурява протоколиста, размножаването и предоставянето на протоколите на участниците.

(3) По необходимост могат да бъдат провеждани и извънредни срещи, след мотивирано искане на една от страните по БКТД. Срещите се организират в 7-дневен срок от постъпване на искането.

Чл. 51. (1) Съгласно чл. 159 от КТ, работодателят осигурява на нещатните членове на централни, отраслови и териториални ръководства на синдикалните организации, както и нещатните председатели на синдикалните ръководства, страна по договора, платен годишен отпуск за участието им в организирането и провеждането на конференции, заседания, семинари и др. в размер не по-малко от 40 часа за една календарна година. Средствата се отнасят към общите разходи в поделенията на БАБХ.

(2) Лицата по ал. 1 могат да бъдат командировани за осъществяване на синдикална дейност при условията и реда на Наредбата за командировките в страната, приета с ПМС №72 от 30.12.1986 г. (чл. 5, ал. 2 от Наредбата).

Чл. 52. Работодателят съдейства за събирането на синдикалния членски внос по банковите сметки на синдикалните организации по поделения, при поискване от тяхна страна.

Чл. 53. Работодателят не може с действията или бездействията си да ограничава синдикалната дейност или да оказва натиск върху синдикалните членове в реализацията на техните права.

Чл. 54. В БАБХ и поделенията се изграждат съвети за социално сътрудничество, които да следят изпълнението на БКТД и разрешават възникналите в тази връзка противоречия.

Чл. 55. Синдикатите се задължават:

1. Да участват активно и коректно в изясняването и решаването на възникналите колективни и индивидуални трудови спорове;
2. Да разясняват договореностите на БКТД пред синдикалните членове;
3. За времето на действие на настоящия БКТД, да се въздържат от ефективни действия при спор относно постигнатите договорености, освен в случаите на тяхното нарушаване, неизпълнение или отказ от преговори за изменение на БКТД;
4. Да оказват методическа помощ, съдействие и контрол на учредените ВСК в системата на БАБХ.
5. Да контролират ефективността на работа на своите членове;
6. Да дават предложения за административни мерки при нарушения;
7. Да съдействат на Ръководството и да защитават интересите и престижа на работещите и служителите на БАБХ.

X. ОБЩИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Чл. 56. Настоящият БКТД влиза в сила от 01.06. 2026 г. и важи за срок от 2 години.

Чл. 57. Синдикатите осигуряват действието на настоящия договор и следят за спазването му, като предоставят информация на Съвета за социално сътрудничество на браншово равнище.

Чл. 58. Синдикатите предоставят на работодателя и директорите в структурните звена на БАБХ поименни списъци на работниците и служителите – синдикални членове, по отношение на които договора има действие по силата на закона. Списъците на синдикалните членове се предоставят в срок до 1 месец от подписването му.

Чл. 59. БКТД може да бъде изменян и допълван по реда на неговото сключване, по инициатива и по предложение на всяка една от страните.

Чл. 60. Преговори за изменение и допълнение на този БКТД се започват в срок от 15 дни след постъпване на писменото предложение по чл. 59.

Чл. 61. (1) В случай, че по време на действието на настоящия БКТД на национално или отраслово равнище се приемат договорености по-благоприятни от тези в договора, се прилагат по-благоприятните.

(2) Всяка от страните може да поиска изменение на договора в 10-дневен срок от настъпване на промени в трудовото и социалното законодателство, отнасящи се до предмета на този договор.

Чл. 62. Страните се задължават да запознаят своите членове със съдържанието на настоящия БКТД.

Чл. 63. (1) При спорове, отнасящи се до правилното прилагане и изпълнение на БКТД, компетентен да реши спора е Националния институт за помирение и арбитраж (НИПА).

(2) Разходите по арбитражното производство се поемат от работодателя.

ИЗПЪЛНИТЕЛЕН ДИРЕКТОР НА БАБХ:

проф. д-р Светла Янчева

СИНДИКАТИ:

ПРЕДСЕДАТЕЛ на БСС
към КНСБ при БАБХ:

д-р Емил Славев

ПРЕДСЕДАТЕЛ на БСС
към КТ "ПОДКРЕПА"
при БАБХ

д-р Николай Йовчев