

БЪЛГАРСКА БРАНШОВА КАМАРА НА ЕНЕРГЕТИЦИТЕ
НАЦИОНАЛНА ФЕДЕРАЦИЯ НА ЕНЕРГЕТИЦИТЕ - КНСБ

ФЕДЕРАЦИЯ "ЕНЕРГЕТИКА" - ПОДКРЕПА

НЕЗАВИСИМА СИНДИКАЛНА ФЕДЕРАЦИЯ НА ЕНЕРГЕТИЦИТЕ
В БЪЛГАРИЯ - КНСБ

ФЕДЕРАЦИЯ "АТОМНА ЕНЕРГЕТИКА" - ПОДКРЕПА

БРАНШОВ КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

ДЕЙНОСТИ:

АТОМНА ЕНЕРГЕТИКА, ТРЕТИРАНЕ НА РАДИОАКТИВНИ ОТПАДЪЦИ
ЕНЕРГОПРОИЗВОДСТВО

НЕК ЕАД, ВОДНО ЕЛЕКТРИЧЕСКИ ЦЕНТРАЛИ

ЕЛЕКТРОЕНЕРГИЕН СИСТЕМЕН ОПЕРАТОР

ЕЛЕКТРОРАЗПРЕДЕЛЕНИЕ И ПРОДАЖБА НА ЕЛЕКТРИЧЕСКА ЕНЕРГИЯ

ПРОИЗВОДСТВО И РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ТОПЛИННА ЕНЕРГИЯ

ЕЛЕКТРОИЗГРАЖДАНЕ

РЕМОНТ И МОДЕРНИЗАЦИЯ, ЕФЕКТИВНО ИЗПОЛЗВАНЕ НА
ЕНЕРГИЙНИТЕ РЕСУРСИ

СОФИЯ, НОЕМВРИ 2025 година

Днес, **05 декември 2025 год.** в гр. София, на основание чл.51б от Кодекса на труда между:

Българска браншова камара на енергетиците, представлявана от **проф. д-р инж. Валентин Колев** - Председател на Управителния съвет, наричана по-нататък **РАБОТОДАТЕЛ**, от една страна

и

Национална федерация на енергетиците - КНСБ, представлявана от **Георги Петров** - Председател,

Независима синдикална федерация на енергетиците в България - КНСБ, представлявана от **Марина Стоянова** - Председател,

Федерация "Енергетика" - Подкрепа, представлявана от **Димитър Чалъков** - Председател,

Федерация "Атомна енергетика" - Подкрепа, представлявана от **Владимир Владимиров** - Председател,

наричани по-нататък **СИНДИКАТИ**, от друга страна,

се сключи настоящия

БРАНШОВ КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР (БКТД)

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл.1 (1) СТРАНИТЕ признават легитимността си на представителни организации в бранш "ЕНЕРГЕТИКА" при воденето на преговори и с подписите си под БКТД декларират своята воля да осигурят изпълнение на съдържащите се в него поети задължения през целия период на действието му и правото на своите членове да сключват колективни трудови договори (КТД) в дружествата на основата на този договор и в съответствие с Кодекса на труда (КТ)

(2) Членовете (поделенията) на СИНДИКАТИТЕ, страна по този БКТД, се легитимират в дружествата чрез удостоверение, издадено от съответния СИНДИКАТ, страна по БКТД.

Чл.2 (1) Този БКТД, заедно с Кодекса на труда и другите действащи и приложими нормативни актове, има силата на браншов акт, който урежда въпросите на трудовите отношения, трудовата заетост, доходите, социалното обслужване, осигурителните отношения, условията на труд, социалното партньорство, социалните аспекти на приватизационните и други всички процеси в бранша, водещи до неблагоприятни социални последици, както за РАБОТНИЦИТЕ или СЛУЖИТЕЛИТЕ, така и за РАБОТОДАТЕЛИТЕ, както в т.ч. и по време на изпълнение на оздравителните програми в дружествата, и всички други въпроси на трудовите и социални отношения в съответствие с действащите правни норми.

(2) СТРАНИТЕ по настоящия БКТД го подписват с ясното съзнание за своята роля по функционирането на националната енергийна система, което е от изключителна важност за сигурността на страната, както и за удовлетворяване трудовите и социално-икономическите интереси на РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ.

(3) СТРАНИТЕ по настоящият БКТД 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 обоснованите 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 енергийните дружества, 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 енергийния бранш, в духа на европейските принципи и практики, които да гарантират:

1. осигуряване на равни права и възможности за работа и развитие на РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ, справедливо заплащане и зачитане на човешките им права;

2. поддържане на висок икономически растеж чрез динамична, конкурентноспособна и високотехнологична среда, основана на знания и обучение, повишаване информираността на РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ;

3. безопасни и здравословни условия на труд за работещите;

4. осигуряване на благоприятни условия за привличане и задържане на РАБОТНИЦИ и СЛУЖИТЕЛИ, мотивацията им за активно участие в работния процес, както и привличане на клиенти и доставчици в бранша;

5. предоставяне на услуги/доставки, в съответствие с икономическите, екологичните и социалните аспекти и принципите на устойчиво развитие;

6. високи етични стандарти и прозрачни бизнес отношения;

7. висока професионална етика и недопускане на нелоялна конкуренция между производители на енергия и на тези, добиващи енергийни ресурси;

б/ предприемане на действия за социална защита при масови съкращения и прекратяване на трудови правоотношения вследствие приватизация, структурни промени, обхващащи значителен брой РАБОТНИЦИ и СЛУЖИТЕЛИ;

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

г/ зачитане и изпълнение на клаузите на този договор,

д/ превръщането на корпоративната социална отговорност в престижна социална норма на дружествата, изпълнителите и подизпълнителите в бранша.

е/ гарантиране на правото на равенство между жените и мъжете във всички дружества, включително заетостта, труда и възнаграждението.

II. ПРИЛОЖИМОСТ (ДЕЙСТВИЕ) НА БКТД

Чл. 3 (1) Настоящият БКТД е приложим само за РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ, членове на поделенията на СИНДИКАТИТЕ, страна по този БКТД в дружествата от дейностите: Атомна енергетика; Третиране на радиоактивни отпадъци; Енергопроизводство, НЕК, Водноелектрически централи, ЕСО, Електроразпределение и продажба на електрическа енергия; Производство и разпределение на топлинна енергия; Електроизграждане, Ремонт и модернизация, ефективно използване на енергийни ресурси, както и в други корпоративно, структурно или функционално свързани или сходни със сектора производства и дейности, 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.

(2) Към КТД в дружествата се допуска индивидуално присъединяване на РАБОТНИЦИ и СЛУЖИТЕЛИ, в срок до три месеца от влизането му в сила. В посочения срок 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 дружествата на нечленуващите в поделенията на СИНДИКАТИТЕ - страна по този БКТД работници и служители се извършва с писмено заявление (по образец, Приложение № 1 към този БКТД) до съответния РАБОТОДАТЕЛ и до ръководствата на поделенията на Синдикатите, страна по този БКТД, сключили КТД в съответното дружество.

(4) РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ присъединили се към КТД заплащат ежемесечна присъединителна вноски в размер, определен с КТД в съответното дружество като % (процент) от нетното им месечно трудово възнаграждение, или конкретна сума, през целия период на действие на съответния КТД в дружеството, като годишния размер не може да бъде по-малък от 137 (сто тридесет и седем) лева равностойни на 70 (седемдесет) евро, при КТД със срок на действие от 1 (една) година и не по-малък от 274 (двеста седемдесет и четири) лева, равностойни на 140 (сто и четиридесет) евро), за КТД със срок на действие 2 (две) години. Вноската е неразделна част от акта на присъединяването и условията определени от страните, съгласно чл. 57, ал.2 от КТ за влизането му в сила, с цел ползване на благоприятните договорености, постигнати чрез КТД в съответното дружество. Тя е имуществен принос на РАБОТНИКА и СЛУЖИТЕЛЕЛЯ в полза на колективното договаряне и форма на възмездност (солидарност, подпомагане) срещу правата уговорени в КТД, които РАБОТНИКЪТ и СЛУЖИТЕЛЯТ ще ползва по индивидуалното си трудово правоотношение след присъединяване към КТД. (Решение на ВАС № 9184/ 12.07.2017 г.) Присъединителните вноски се внасят в касата или по сметка на съответното дружество, или негово поделение, което е условие за влизане в сила на присъединяването и ползването на договореностите в КТД за периода на присъединява.

(5) Сумите от присъединителните вноски се използват за централизирани социални и други дейности в дружеството, договорени между СТРАНИТЕ в КТД по места.

(6) Постъпилото заявление по ал.3 се вписва в "Регистър на присъединилите се (оттеглили присъединяването си) към Колективния трудов договор" заедно с документите, доказващи изпълнението на условието на ал.(4)Този регистър се води от РАБОТОДАТЕЛЯ в дружеството и съдържа:

а/ трите имена на присъединилия се/оттеглил присъединяването си РАБОТНИК или СЛУЖИТЕЛ;

б/ заеманата длъжност по трудовото правоотношение;

в/ дата на присъединяване /дата на оттегляне на присъединяването.

(7) СТРАНАТА, получила заявлението за присъединяване/оттегляне на присъединяването го представя за вписване в регистъра по предходната алинея в срок до 5 /пет/ работни дни.

(8) Присъединяването е в сила от момента на подаване на заявлението, ако е внесена присъединителната вноска.

(9) Оттегляне на присъединяването се извършва с писмено заявление (по образец - Приложение № 2 към този БКТД), отправено до СТРАНИТЕ по КТД в дружествата. Оттеглянето влиза в сила от датата на внасяне на заявлението. Присъединителната вноска не подлежи на връщане.

(10) За неприсъединилите се РАБОТНИЦИ и СЛУЖИТЕЛИ по предвидения ред се прилагат разпоредбите на Кодекса на труда и индивидуалното трудово договаряне.

Чл.4 (1) С този БКТД се определят общите положения относно обхвата и процедурната рамка на КТД в дружествата от бранш "Енергетика", при спазване разпоредбите на чл. 50, ал.2 от КТ.

(2) В дружествата от дейностите по чл. 3, ал. 1 на основата на този БКТД се сключват КТД. В съответствие с разпоредбата и духа на чл.2а, ал.2 от Кодекса на труда и приемане принципа на утвърждаване на колективното трудово договаряне, страните по този БКТД, приемат да съдействат, подпомагат и полагат съвместни усилия за окончателно приключване на всички започнали преговори по колективното трудово договаряне в дружествата от бранша, с подписването на съответен КТД.

(3) В клоновете и предприятията (в дружествата, където те съществуват) в съответствие със спецификата им на дейност по преценка на страните, могат да се подпишат Споразумения, за конкретното прилагане в тях на КТД сключен в съответното дружество.

(4) КТД в дружествата не могат да съдържат клаузи, които са по-неблагоприятни за РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ от установените с този БКТД, служещ за база при договарянето.

(5) Включените в индивидуалните трудови договори условия за РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ, членове на поделенията на СИНДИКАТИТЕ, страна по този БКТД и за присъединили се, не могат да бъдат по-неблагоприятни от договореностите в КТД в дружеството.

(6) Договореностите, постигнати в КТД в дружествата, се прилагат за индивидуалните трудови правоотношения на РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ, членове на СИНДИКАТИТЕ, страна по КТД, и за присъединили се.

(7) РАБОТОДАТЕЛЯТ приема да не прилага автоматично този БКТД и КТД в дружествата за РАБОТНИЦИ и СЛУЖИТЕЛИ, нечленуващи в СИНДИКАТИТЕ, страна по този договор или в поделенията им, както и неприсъединили се по договорения ред.

III. ЗАДЪЛЖЕНИЯ НА СТРАНИТЕ

Чл.5. СТРАНИТЕ по този БКТД са партньори в Браншовия съвет за тристранно сътрудничество по енергетика, съгласно действащите нормативни актове.

Чл.6 (1) СТРАНИТЕ се задължават да преговарят по предмета и съдържанието на БКТД в случаите на промяна на нормативната уредба или при съществени изменения на социално - икономическите условия по време на неговото действие.

(2) СТРАНИТЕ по този БКТД съдействат за сключване на КТД в дружествата, като предоставят информацията, определена в Кодекса на труда и в този БКТД.

Чл.7. 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 БКТД.

2. Да подкрепят действията на РАБОТОДАТЕЛИТЕ за укрепване и развитие на дружествата.

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 ЗЗК.

5. Да съдействат при изясняването на възникнали трудови, социални и други фактори на напрежение и за тяхното решаване в интерес на работниците и служителите, зачитайки интересите на РАБОТОДАТЕЛЯ.

6. Да следят за спазване на договореностите в БКТД/КТД, при нарушения или неизпълнение своевременно да уведомяват РАБОТОДАТЕЛЯ.

7. Да насърчават активно участие на работниците и служителите във всички дейности, насочени към повишаване качеството на предоставяните услуги и производителността на труда.

8. Да насърчават спазване на принципите на етика и лоялност към РАБОТОДАТЕЛИТЕ, съдействат за повишаване на престижа им и запазване на доброто им име.

9. Да приемат като основание за даване на съгласие по реда на чл. 333, ал. 3 от КТ всяко доказано по безспорен начин престъпление, извършено при или във връзка с изпълнение на служебните задължения на работника или служителя, както и всяко доказано дисциплинарно нарушение, определено в съответния колективен трудов договор като тежко такова.

Чл.8. РАБОТОДАТЕЛИТЕ поемат задълженията:

1. Да не променят едностранно към по-неблагоприятни условията, при които е сключен този БКТД, 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 или дискриминират за упражняване на

синдикална дейност. Осъществяването на синдикална дейност не трябва да пречи на изпълнението на трудовите задължения.

3. В сътрудничество със СИНДИКАТИТЕ да предприемат ефективни мерки за предотвратяване на всички форми на дискриминация на работното място.

4. Да не оказват натиск върху РАБОТНИЦИТЕ или СЛУЖИТЕЛИТЕ за неблагоприятни изменения в трудовото им правоотношение, с цел накърняване на техните права или вече получени придобивки за заеманото работно място.

5. Да пазят достойнството и осигурят равнопоставено третиране на РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ при осъществяване на трудовите им функции в изпълнение на изискванията на Закона за защита от дискриминация, 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. Да предприема предвидените в нормативните актове мерки срещу морално или физическо посегателство над РАБОТНИК или СЛУЖИТЕЛ по време на изпълнение на трудовите му задължения.

7. По искане на СИНДИКАТИТЕ, страна по този БКТД, да предоставят информация за социалната дейност на дружествата, в обем и съдържание, уточнен между СТРАНИТЕ по този БКТД. Информацията се предоставя в срок от 20 работни дни от получаване на искането. Същото се отнася и за поделенията в дружествата на СИНДИКАТИТЕ, страна по този БКТД, като страна по съответния КТД в дружеството.

IV. ТРУДОВА ЗАЕТОСТ, ИНФОРМИРАНЕ И КОНСУЛТИРАНЕ

Чл.9 (1) РАБОТОДАТЕЛИТЕ осигуряват условия за трудова заетост на РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ, работещи по трудов договор в дружествата.

(2) РАБОТОДАТЕЛИТЕ в съответните дружества осигуряват технически съоръжения, суровини и материали, енергия, инструменти, работно облекло, лични предпазни средства и други условия, необходими за нормалното изпълнение на трудовите задължения на РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ, с които през законоустановеното работно време те да заработват договореното в индивидуалните трудови договори възнаграждение.

(3) РАБОТОДАТЕЛИТЕ в съответните дружества осигуряват за всички РАБОТНИЦИ и СЛУЖИТЕЛИ, за които този БКТД е в сила:

- 1.** Равен достъп до свободните работни места;
- 2.** Равни възможности за професионално обучение, повишаване на професионалната квалификация и преквалификация, свързани със служебните задължения;
- 3.** Еднакво зачитане на човешкото достойнство на работното място;
- 4.** РАБОТОДАТЕЛИТЕ приемат да информират РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ за всички технологии за мониторинг, които използват, и да осигурят алтернативни механизми за оценка на продуктивността, които не нарушават правото на неприкосновеност.
- 5.** Здравословни и безопасни условия на труд;

(4) РАБОТОДАТЕЛЯТ създава и води трудово досие на РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ, в което съхранява документите във връзка с възникване, съществуване, изменение и прекратяване на трудовото правоотношение. Предоставя заверени копия от съхраняваните документи, удостоверяващи факти, свързани с полагането на труд, обективна и справедлива характеристика за професионалните им качества и за резултатите от трудовата им дейност, съгласно чл.128а от Кодекса на труда.

(5) При всяко изменение на трудовото правоотношение РАБОТОДАТЕЛЯТ предоставя на РАБОТНИКА или СЛУЖИТЕЛЯ необходимата писмена информация, съдържаща данни за извършените промени, в т.ч. изискващите се съгласно чл. 127 (1), т. 5, 6 и 7 от Кодекса на труда, с цел гарантиране правото на работника или служителя да получава пълната информация относно трудовото му правоотношение.

Чл.10 (1) РАБОТОДАТЕЛИТЕ се задължават да запознаят РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ с правата и задълженията им, произтичащи от този БКТД, Правилника за вътрешния трудов ред, Вътрешните правила за работната заплата (ВПРЗ), изискванията за здравословни и безопасни условия на труд и клаузите на КТД в дружествата, като предоставят на работниците и служителите техните текстове.

(2) СИНДИКАТИТЕ, страна по този БКТД, поемат задълженията по предходната алинея спрямо членовете си.

(3) СТРАНИТЕ приемат взаимното информирание и консултиране като елемент от социалния мир в дружествата, предпоставка за ефективното водене на преговори и форма на предотвратяване на конфликти. За целта РАБОТОДАТЕЛИТЕ се задължават да предоставят информация и обсъждат със Синдикатите, страна по КТД в дружествата, предварително, преди предприемане на действия, въпросите, свързани с:

- извършване на структурни промени в предприятието;
- промени в организацията на труда и условията на труд;
- проекти на вътрешни нормативни актове, свързани с трудовите отношения в предприятието, съгласно чл. 53 на този БКТД.

Чл.11 (1) Условията за заемане на определена длъжност се регламентират от квалификационни, образователни и здравословни изисквания и правоспособност - когато това е необходимо, посочени в длъжностните характеристики.

РАБОТОДАТЕЛЯТ е длъжен да връчи длъжностна характеристика на РАБОТНИКА или СЛУЖИТЕЛЯ по реда на чл. 127 ал.1, т.4 от Кодекса на труда и при промяна да го уведоми своевременно.

(2) Предимство за заемане на определена длъжност при равни други условия, имат РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ с трудов стаж в организации и предприятия, включени в Списъка, Приложение № 3 към този БКТД.

(3) В дружествата могат да се определят дейностите с временен, сезонен или краткотраен характер, за които се сключват срочни трудови договори.

Чл.12 (1) РАБОТОДАТЕЛИТЕ могат да вземат решение за масови уволнения при закриване на дейности, частична ликвидация, намаляване на обема на работа и други структурни промени в дружествата, които водят до закриване на работни места, след провеждане на консултации и представяне на писмена информация на СИНДИКАТИТЕ по реда и при условията на чл. 130а от Кодекса на труда. Информацията се предоставя преди началото на консултациите, независимо от обстоятелството дали РАБОТОДАТЕЛЯТ или друг правен субект е взел решението,

водещо до масови уволнения. СИНДИКАТИТЕ или техните поделения дават становища в срок от 14 (четирнадесет) дни от получаването на документите, след което РАБОТОДАТЕЛИТЕ вземат решение.

(2) В случаите, когато се извършва промяна по чл. 123, ал. 1 от Кодекса на труда, РАБОТОДАТЕЛИТЕ уведомяват поделенията в дружествата на СИНДИКАТИТЕ, страна по този БКТД, в срок най-малко от 2 (два) месеца преди настъпване на последиците за трудовата заетост и условията на труд на РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ.

(3) Основните критерии, с които РАБОТОДАТЕЛИТЕ се съобразяват при упражняване право на подбор в случаите при закриване на част от дружествата, съкращаване в щата или намаляване обема на работа са:

1. Степен на образование и на квалификация, съобразно изискванията за съответната длъжност по длъжностна характеристика.

2. Ниво на изпълнение на възложената работа.

При равни условия, следва да се съобразят и оценят следните критерии в посочения ред: трудов стаж на съответната длъжност и трудов стаж в енергетиката.

(3) При равни други условия, при прекратяване на трудовия договор на основание чл. 328, ал.1 т.т. 2 и 3 от Кодекса на труда, за синдикални членове (членуващи повече от 6 (шест) месеца в Синдикатите, страна по КТД в дружеството към датата на отправяне на искане за прекратяване на трудовия договор) се изисква предварително писмено съгласие на съответното синдикално ръководство. Становището на синдикалното ръководство се предоставя на РАБОТОДАТЕЛЯ в срок до 7 (седем) дни от поискването му.

(4) СТРАНИТЕ по този БКТД се споразумяха, че преди да предприемат съкращения РАБОТОДАТЕЛИТЕ могат да извършат пренасочване към други работни места и/или преквалификация, доколкото е приложимо, както и договаряне на гъвкави форми на заетост и гъвкаво работно време, включително и неговото намаляване, с цел засилване на конкурентоспособността на фирмата и най-вече запазване на работните места.

(5) При аутсорсинг на дейности, с оглед повишаване гъвкавостта, СТРАНИТЕ по КТД в дружеството съдействат за евентуално наемане на освободения персонал в съответната външна фирма.

(6) СТРАНИТЕ по настоящия БКТД се споразумяха, че с КТД в дружествата от дейностите по чл. 3, ал. 1, при които в следствие на приватизация и/или последващо реструктуриране се наложи намаляване на персонала, при възможност се разработват и приемат мерки за намаляване (компенсиране) на неблагоприятните последици, като могат да се ползват съществуващи практики.

(7) Посочените в алинеи 1, 3 и 4 на този член изисквания се прилагат и в случаите на масови уволнения по реда на чл. 130а от Кодекса на труда.

(8) При промяна по чл.123 и 123а от Кодекса на труда, РАБОТОДАТЕЛИТЕ полагат усилия да сключват споразумения със социални клаузи и да приемат съвместни програми за запазване на персонала, неговото преквалифициране и пренасочване. РАБОТОДАТЕЛИТЕ се задължават, най-малко два месеца преди извършването на съответната промяна, да информират СИНДИКАТИТЕ, страна по КТД, по реда на чл.130б от Кодекса на труда.

Чл.13. (1) РАБОТОДАТЕЛИТЕ пристъпват към прекратяване на трудови договори на основание чл. 328 ал.1, т.2 и т.3, само след като освободят работещите пенсионери, които заемат щатни бройки на съответната длъжност.

(2) РАБОТОДАТЕЛИТЕ се задължават да не съкращават РАБОТНИЦИ и СЛУЖИТЕЛИ, на които остават до 18 (осемнадесет) месеца за изпълнението на изискващите се условия за придобиване на право на пенсия за осигурителен стаж и възраст при условията на чл.68 от Кодекса за социално осигуряване, ако имат не по-малко от 10 (десет) години трудов стаж в енергетиката.

Чл.14. (1) РАБОТОДАТЕЛИТЕ в дружествата осигуряват условия и ред новопостъпилите РАБОТНИЦИ и СЛУЖИТЕЛИ да заемат определените им работни места (длъжности) само след преминаване на първоначална подготовка и инструктаж.

(2) РАБОТОДАТЕЛИТЕ осигуряват условия за поддържане и повишаване професионалната квалификация на РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ за ефективно изпълнение на задълженията им по трудовото правоотношение, в съответствие с изискванията на изпълняваната работа и бъдещото им професионално развитие.

(3) РАБОТОДАТЕЛИТЕ в дружествата осигуряват условия за подготовка и професионална квалификация на РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ в случаите на закриване/разкриване на работни места, производства и дейности, както и когато се променя технологията на работа в съответното дружество.

(4) За заемането на определени длъжности, като оператори на енергийни агрегати, оператори на подстанции, енергийни диспечери, монтьори работещи под напрежение и др., се изисква преминаването през психофизиологичен контрол.

Чл.15. РАБОТОДАТЕЛИТЕ при необходимост разработват и реализират:

1. Дългосрочни концепции за подбор, подготовка и професионална оценка на персонала в зависимост от потребностите и развитието в техническата и икономическата области, с отчитане на проблемите на заетостта.

2. Програми за професионалното развитие на персонала с включване в учебни планове и мероприятия за:

а/ първоначална подготовка;

б/ кратковременно обучение без откъсване от работните места;

в/ дългосрочно обучение с откъсване от работа;

г/ преподготовка - при необходимост от пренасочване на РАБОТНИЦИ и СЛУЖИТЕЛИ на нови работни места;

д/ проверка на знанията;

е/ запознаване с новостите в работата, при продължително отсъствие, с оглед постигане на необходимото квалификационно равнище за ефективно изпълнение на трудовите задължения от РАБОТНИКА и СЛУЖИТЕЛЯ.

3. РАБОТОДАТЕЛЯТ предоставя своевременно информация за осигурени от него обучения, свързани с поддържане и повишаване на професионалната квалификация и подобряване на професионалните умения на РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ.

4. РАБОТОДАТЕЛИТЕ и СИНДИКАТИТЕ могат да си сътрудничат за повишаване на уменията на РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ в дружествата.

Чл.16. СИНДИКАТИТЕ, страна по този БКТД, или техните поделения, в рамките на разработените съгласно чл.15, т.2 програми, могат да бъдат инициатори за провеждането на курсове и други форми на обучение в страната и чужбина, свързани с трудовото и осигурително законодателство, безопасни и здравословни условия на труд и други права на членовете им. Изпълнението на този член се осъществява въз основа на договор.

V. РАБОТНО ВРЕМЕ. ПОЧИВКИ. ОТПУСКИ

Чл.17. СТРАНИТЕ се споразумяха по отношение на работното време в дружествата за следното:

1. Продължителността, разпределението на работното време, графици за работа на смени, времето на разположение, почивките, условията и реда за полагане на извънреден и нощен труд и др., се уреждат с вътрешни правила в дружествата (Правилник за вътрешния ред, Вътрешни правила за работната заплата или като приложения към КТД)

2. Всеки РАБОТНИК или СЛУЖИТЕЛ има право на гарантиран труд при работно време, за което се е договорил.

3. При производства с непрекъсваем процес на работа РАБОТОДАТЕЛИТЕ се задължават да осигурят отработването от всяка смяна на нормочасовете за съответния период при сумирано изчисляване на работното време.

4. Сумираното изчисляване на работното време може да се установява за период от 1 (един) до 6 (шест) месеца, при спазване на императивните разпоредби на трудовото законодателство. Конкретният период се установява с акт на работодателя.

5. Редът за установяване на задължение за РАБОТНИКА и СЛУЖИТЕЛЯ да бъде на разположение на РАБОТОДАТЕЛЯ, извън територията на дружеството (домашно дежурство), с готовност да осъществи при необходимост трудовата си функция, както и длъжностите с такъв режим на работа се определят от РАБОТОДАТЕЛИТЕ в дружествата, при спазване на изискванията на приложимата нормативна уредба, посочена в Кодекса на труда и свързаните с него подзаконови нормативни актове.

За дейността по осигуряване на ядрената безопасност и радиационната защита не се прилагат ограниченията, относно максималната продължителност на времето на разположение.

6. РАБОТОДАТЕЛИТЕ осигуряват на персонала, работещ на непрекъсваем режим на работа, време за хранене, което се включва в установената продължителност на работното време.

7. РАБОТОДАТЕЛИТЕ, след консултации със СИНДИКАТИТЕ, страна по КТД в дружествата, могат да установяват ненормиран работен ден, като издават конкретна заповед за някои длъжности, заемани от РАБОТНИЦИ и СЛУЖИТЕЛИ. При необходимост РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИ изпълняват трудовите си задължения и след изтичане на редовното работно време. В тези случаи имат право освен на почивките по чл. 151 от Кодекса на труда и на почивка не по-малко от 15 (петнадесет) минути след изтичането на редовното работно време.

8. РАБОТОДАТЕЛИТЕ не могат да установяват ненормиран работен ден за РАБОТНИЦИ и СЛУЖИТЕЛИ, работещи на непрекъсваем сменен режим на работа и за които е установено сумирано изчисляване на работното време, както и които

изпълняват трудовите си задължения в условия на намалено работно време (чл. 139а, ал.2 от Кодекса на труда)

9. РАБОТОДАТЕЛИТЕ, по производствени причини, след предварителна консултация със Синдикатите, страна по КТД в дружествата, могат да удължават работното време в едни дни и да го компенсират чрез намаляване в други дни, по реда на чл.136а от Кодекса на труда.

10. РАБОТОДАТЕЛИТЕ, след консултации със СИНДИКАТИТЕ, страна по КТД в дружествата, службите по трудова медицина и с комитетите/групите по условия на труд, в съответствие с оценката на риска определят РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ с право на 7-часов работен ден, съгласно Наредба за определяне видовете работи, за които се установява намалено работно време.

Чл.18. (1) Извънреден труд се полага по изключение, само в предвидените в чл. 144 от Кодекса на труда случаи. В продължителността на извънредния труд се включва пълното ангажирано време.

(2) Продължителността на извънредния труд през една календарна година за един РАБОТНИК или СЛУЖИТЕЛ не може да надвишава 150 часа.

(3) В случаите, когато извънредният труд предхожда редовния работен ден, на РАБОТНИЦИТЕ или СЛУЖИТЕЛИТЕ се осигурява 12 часова почивка.

(4) Положеният извънреден труд през календарната година се отчита пред Инспекцията по труда до 31 януари на следващата година. Поделенията в дружествата на СИНДИКАТИТЕ, страна по този БКТД, имат право на информация за полагането, отчитането и изплащането на извънредния труд.

Чл.19. При намаляване на обема на работа РАБОТОДАТЕЛЯТ, след предварително съгласуване със СИНДИКАТИТЕ, страна по КТД в дружеството, може да установява непълно работно време за РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ, но за не повече от 3 (три) месеца в период на 1 (една) календарна година.

Чл.20. За РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ, за които се прилагат разпоредбите на този БКТД, размерът на основния платен годишен отпуск е 20 (двадесет) работни дни за дружествата от всички дейности.

Чл.21. За работилите в енергетиката (приложение № 3), с КТД в дружествата, се договаря завишен размер на основния платен годишен отпуск по предходния член, както следва:

1. при трудов стаж в енергетиката от 10 до 15 години - не по-малко от 1 (един) работен ден ;

2. при трудов стаж в енергетиката от 15 до 20 години - не по-малко от 2 (два) работни дни;

3. при трудов стаж в енергетиката от над 20 години - не по-малко от 3 (три) работни дни.

Чл.22 (1) Платеният годишен отпуск за РАБОТНИЦИ и СЛУЖИТЕЛИ, ненавършили 18 години е в размер на 30 (тридесет) работни дни.

(2) Платеният годишен отпуск за РАБОТНИЦИ и СЛУЖИТЕЛИ със загубена работоспособност 50 и над 50 на сто е в размер на:

а/ до 10 години - 27 работни дни

б/ от 10 до 15 години - 28 работни дни

в/над 15 години -29 работни дни

Чл.23 (1) Размерът на допълнителния платен годишен отпуск на основание чл.156, ал.1, т.1 от Кодекса на труда за РАБОТНИЦИ и СЛУЖИТЕЛИ, които извършват работи при специфични условия и рискове за живота и здравето, които не могат да бъдат отстранени, ограничени или намалени, независимо от предприетите мерки се договаря с КТД в дружествата, в зависимост от степента на риска и вредностите, но не по-малко от 6 (шест) работни дни.

(2) Право на допълнителен платен годишен отпуск имат РАБОТНИЦИ и СЛУЖИТЕЛИ, които извършват определените в ал.1 работи не по-малко от половината от установената нормална продължителност на работното време, с изключение на работниците и служителите, които извършват работа в среда на йонизиращи лъчения, за които се прилагат специфичните изисквания.

(3) Когато РАБОТНИКЪТ или СЛУЖИТЕЛЯТ работи по-малко от срока по ал.2, размерът на допълнителния платен годишен отпуск се определя пропорционално на отработеното време.

(4) РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ, които имат право на допълнителния платен годишен отпуск по ал.1, се определят с писмена заповед на РАБОТОДАТЕЛЯ след предварителни консултации със СИНДИКАТИТЕ, със службата по трудова медицина и с комитета по условия на труд, и в съответствие с оценката на риска.

(5) За работа в условията на ненормиран работен ден, размерът на допълнителния платен отпуск е не по-малко от 5 (пет) работни дни.

(6) РАБОТНИЧКА или СЛУЖИТЕЛКА с две и повече живи деца до 18-годишна възраст има право да ползва - когато пожелае, платен отпуск за всяка календарна година в размери, както следва:

а/ за две живи деца - 3 (три) работни дни;

б/ за три и повече живи деца - 5 (пет) работни дни.

В случай, че майката не може ефективно да ползва отпуска по предходната алинея, той се ползва от бащата или от лицето, което според законовите разпоредби, полага грижи за децата, ако е в трудовоправни отношения със същия РАБОТОДАТЕЛ.

Чл.24. РАБОТОДАТЕЛИТЕ осигуряват при възможност ползването на платения годишен отпуск едновременно за членовете на едно семейство, ако те заявят желание за това.

Чл.25. РАБОТОДАТЕЛИТЕ приемат, че могат да осъществяват правомощията си по чл. 173, ал. 4 от Кодекса на труда в случаите, когато престоят е повече от:

1. 10 (десет) работни дни - за дружествата от дейностите "Енергопроизводство" и "Атомна енергетика, третиране на радиоактивни отпадъци".

2. 5 (пет) работни дни - за дружествата от всички останали дейности.

Чл.26. РАБОТОДАТЕЛИТЕ не могат едностранно да задължават РАБОТНИЦИТЕ или СЛУЖИТЕЛИТЕ да ползват неплатен отпуск.

Чл.27. Ползването и отлагането на платения годишен отпуск става по реда на Кодекса на труда и Наредбата за работното време, почивките и отпуските.

VI. ЗАПЛАЩАНЕ НА ТРУДА. ДОПЪЛНИТЕЛНИ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ. ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

Чл. 28 (1) РАБОТОДАТЕЛИТЕ осигуряват равно заплащане за еднакъв или равностоеен труд. Критериите за оценка на труда при определяне на трудовите възнаграждения и оценката на трудовото изпълнение са еднакви за всички работници и служители и се определят с КТД или с вътрешните правила за работната заплата в дружествата.

(2) Работодателят поставя на достъпно за работниците и служителите място в предприятието текста на закона, както и всички разпоредби на вътрешните правила и на клаузите от колективния трудов договор, отнасящи се до защитата от дискриминация.

Чл.29. Минималната месечна работна заплата за дружествата от дейности, посочени в чл.3, ал.1 от този БКТД е действащата за съответния период минимална месечна работна заплата за страната, увеличена с коефициент 1.15 за професии не изискващи квалификация и притежаващи средно образование, и с коефициент 1.45 за длъжности и работни места, за заемането на които се изисква притежаването на квалификация съгласно Националния класификатор на професиите.

Чл.30 (1) РАБОТОДАТЕЛИТЕ в дружествата преговарят със СИНДИКАТИТЕ по работната заплата в съответствие с разпоредбите на Наредбата за договаряне на работната заплата, приета с ПМС № 129/05.07.1991 г. и Наредба за структурата и организацията на работната заплата приета с ПМС № 4/17.01.2007 г., като редът и условията за образуване на средствата за работна заплата и механизмът за разпределението им се установява с ВПРЗ на съответното дружество след консултации със синдикатите.

(2) До края на първото тримесечие на текущата година се договарят заплатите за календарната година, като се отчита годишната инфлация и финансово - икономическото състояние на дружеството.

(3) До края на трето тримесечие на текущата година СИНДИКАТИТЕ, срана по КТД в съответното дружество, представят на РАБОТОДАТЕЛЯ становище за необходимостта от актуализация на средствата за работна заплата за следващата година с оглед годишната инфлация и други социално-икономически и пазарни процеси. Представеното от синдикатите становище се обсъжда между страните по КТД при преговорите по ал.1 и ал.2 на този член.

Чл.31 (1) Размерите на началните основни месечни трудови възнаграждения за отделните длъжности се договарят с КТД в дружествата, в зависимост от характера, сложността и отговорността на работата за съответната длъжност и в съответствие с чл.29 на БКТД.

(2) Формирането на индивидуалните месечни brutни трудови възнаграждения на работниците и служителите се извършва чрез показатели и нормативи, утвърдени с Вътрешните правила за организация на работната заплата в дружествата.

(3) РАБОТОДАТЕЛИТЕ, ако нямат приети вътрешни правила за работната заплата в съответното дружество, в срок до три месеца от подписване на КТД разработват или актуализират при необходимост действащите правила по предходната алинея, след съгласуване със СИНДИКАТИТЕ.

(4) Размерите на индивидуалните brutни месечни трудови възнаграждения на РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ не могат да бъдат по-малки от размерите на минималните осигурителни доходи по дейности и категории персонал.

Чл.32. Относителният дял на основните месечни трудови възнаграждения спрямо масата на средствата за работна заплата в дружествата не може да бъде по-малък от 60%.

Чл.33. СТРАНИТЕ се споразумяха за следните размери на допълнителни трудови възнаграждения:

1. За всеки отработен нощен час или част от него се заплаща допълнително трудово възнаграждение за нощен труд в размер, не по-малко от 2,30 лв. (два лева и тридесет стотинки), равностойни на 1,20 евро (едно евро и двадесет евроцента) - за пряко и непряко заетите в производствения процес.

2. За времето, през което работникът или служителят е на разположение на дружеството (домашно дежурство), се заплаща допълнително възнаграждение за всеки час или част от него в размер, не по-малко от 1.20 лв. (един лев и двадесет стотинки), равностойни на 0,60 (шестдесет) евроцента за дните на официалните празници и не по-малко от 1.00 лв. (един лев), равностойно на 0,50 (петдесет) евроцента за всички останали дни.

3. За работа през официални празнични дни се заплаща допълнително трудово възнаграждение в размер не по-малък от 100% от определеното с индивидуалния трудов договор заплащане за отработеното време.

4. Допълнителното месечно трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит се заплаща в процент върху основното трудово възнаграждение, определено с индивидуалния трудов договор на РАБОТНИКА или служителя.

4.1. Към момента на влизане в сила (считано от 01.07.2007 г.) на Наредбата за структурата и организацията на работната заплата (НСОРЗ) на РАБОТНИКА или служителя, който се намира в трудово правоотношение със същия РАБОТОДАТЕЛ, както и в случаите на промяна на РАБОТОДАТЕЛЯ по чл. 123 и чл. 123а от Кодекса на труда, за придобит трудов стаж и професионален опит се зачитат всичките признати за продължителна работа времеви периоди до 30.06.2007 г. по смисъла на чл. 3, ал. 2 от Наредбата за допълнителните и други трудови възнаграждения (НДДТВ)

4.2. Към и след момента на влизане в сила (считано от 01.07.2007 г.) на Наредбата за структурата и организацията на работната заплата (НСОРЗ) на РАБОТНИКА или служителя, който е сключил трудово правоотношение с нов за лицето РАБОТОДАТЕЛ, за придобит трудов стаж и професионален опит се зачитат:

1. само онези времеви периоди до 30.06.2007 г., признати за продължителна работа по смисъла на чл. 3, ал. 2 от НДДТВ;

2. онези времеви периоди след 01.07.2007 г. на придобит по трудово правоотношение в друго/и предприятие/я трудов стаж или придобит стаж на държавна служба.

4.3. След момента на влизане в сила (считано от 01.07.2007 г.) на Наредбата за структурата и организацията на работната заплата (НСОРЗ) на РАБОТНИКА или служителя за придобит трудов стаж и професионален опит се зачита:

1. трудовият стаж, признат по Кодекса на труда за времето, през което лицето е работило и продължава да работи по трудово правоотношение в предприятието (чл. 351 от Кодекса на труда), в т.ч. на различни работни места и длъжности;

2. времето по трудово правоотношение, през което лицето не е работило в случаите, изрично посочени в чл. 352 от Кодекса на труда.

3. времето, прекарано на работа до признаване на трудовото правоотношение за недействително, ако лицето е действало добросъвестно при създаването му (чл. 353 от Кодекса на труда)

4.4. Допълнителното месечно трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит се определя в процент и променя ежегодно, както следва:

- за придобит трудов стаж и професионален опит до 1 (една) година - не се заплаща;

- за придобит трудов стаж и професионален опит след 1 (една) година - заплаща се не по- малко от 1,0 % (един процент) за всяка една година;

- за лицата, при които 50% от работното време преминават под земята или под водата към процентите, определени в предходното изречение, се добавя по 0,6% за всяка една година трудов стаж и професионален опит, придобит при тези условия.

5. Положеният извънреден труд се заплаща с увеличение върху основното месечно трудово възнаграждение, определено с индивидуалния трудов договор, както следва:

- 50% - за работа през работни дни;

- 75% - за работа през почивни дни;

- 120% - за работа през дните на официални празници;

- 65% - при сумирано изчисляване на работното време.

6. За по-висока лична квалификация на лице с научна степен, която е свързана с изпълняваната работа, се заплаща допълнително месечно трудово възнаграждение, което се договаря в индивидуалния трудов договор в размер, не по-малък от:

- а/** За "доктор" - 98 (деветдесет и осем) лв., равностойни на 50 (петдесет) евро;

- б/** За "доктор на науките" – 196 (сто деветдесет и шест) лв., равностойни на 100 (сто) евро.

При наличие на повече от едно от посочените основания, лицето получава по- високото допълнително месечно възнаграждение.

7. Размерът на трудовото възнаграждение за всеки отработен час не може да бъде по-ниско от часовото заплащане при пълно работно време за случаите на:

- а/** сключване на трудов договор за непълно работно време;

- б/** установяване от РАБОТОДАТЕЛЯ едностранно на непълно работно време за работниците и служителите в дружеството за период до три месеца за една календарна година.

8. С КТД в дружествата, както и с Вътрешните правила за работната заплата могат да бъдат договорени и други допълнителни трудови възнаграждения, допустими съгласно действащата нормативна уредба.

9. При вътрешно заместване по чл. 259, ал. 1 от Кодекса на труда, ако заместващия изпълнява през това време и своята работа и длъжност, той има право на допълнително възнаграждение.

Чл.34 (1) РАБОТОДАТЕЛИТЕ заплащат на РАБОТНИЦИТЕ или СЛУЖИТЕЛИТЕ възнаграждение, което се изчислява по реда на член 177 от Кодекса на труда за времето на:

1. платения годишен отпуск;
2. отпуск при встъпване в брак;
3. отпуск при кръводаряване;
4. отпуск при смърт на родител, дете, съпруг, брат, сестра и родител на другия съпруг или други роднини по права линия.

(2) В случаите, когато за минало време законосъобразно е увеличен размерът на трудовото възнаграждение (основно, допълнително или друго) на РАБОТНИКА или СЛУЖИТЕЛЯ и ако в резултат на това се увеличава и размерът на базисното трудово възнаграждение по чл. 177 и чл. 228 от Кодекса на труда, се извършват съответни преизчисления на възнаграждението за платен годишен отпуск, отпуск по чл. 157, ал.1, т.т. 1, 2 и 3 от Кодекса на труда или обезщетенията. Разликата между предишното и новото възнаграждение се доплаща на РАБОТНИКА или СЛУЖИТЕЛЯ.

Чл.35 (1) РАБОТНИК или СЛУЖИТЕЛ, който е възпрепятстван да се яви на работа поради бедствие, получава 50% от brutното му трудово възнаграждение, за времето през което е бил възпрепятстван да работи, но не по-малко от минималната работна заплата за длъжността в съответното Дружество, в което полага труд.

(2) В случай, че работник или служител с разрешение на РАБОТОДАТЕЛЯ взема участие в спасителни работи при бедствие, има право на обезщетение по чл.218, ал. 2 от Кодекса на труда в размер на brutното му трудово възнаграждение.

(3) РАБОТОДАТЕЛЯТ дължи обезщетение в размер на brutното трудово възнаграждение на РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ, които не изпълняват задълженията си поради възникнала сериозна и непосредствена опасност за живота и здравето им, вследствие нарушение на правилата за безопасна работа не по тяхна вина, за времето до отстраняване на причините.

Чл.36 (1) РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ имат право на обезщетение по чл.222, ал.1 от Кодекса на труда при прекратяване на трудовото им правоотношение по чл.328, ал.1, т.т. 1, 2, 3, 4, 7 и 8 от Кодекса на труда за времето, през което са останали без работа, при условия и в размери, както следва:

1. За първия месец в размер на brutното им трудово възнаграждение.
2. За РАБОТНИЦИ и СЛУЖИТЕЛИ с трудов стаж над 5 (пет) години - brutното им трудово възнаграждение за още един месец.
3. Работилите в съответните дружества по Приложение № 3, освен обезщетението по т.1 и т.2, имат право на обезщетение в размер на brutното им трудово възнаграждение за по-дълъг срок, както следва:
 - а/ над 10 години - за още 1 (един) месец;
 - б/ над 15 години - за още 2 (два) месеца;
 - в/ над 20 години - за още 3 (три) месеца.

(2) При прекратяване на трудовото правоотношение поради болест (чл. 325, т. 9 и чл. 327, ал.1, т. 1 от Кодекса на труда) РАБОТНИКЪТ или СЛУЖИТЕЛЯТ има право на обезщетение от РАБОТОДАТЕЛЯ, ако има най-малко 5 (пет) години трудов стаж и през последните 5 (пет) години не е получил обезщетение на същото основание, в

размери според трудовия стаж в съответните дружества по Приложение № 3, както следва:

- а/ до 10 години – 5 (пет) brutни работни заплати;
- б/ до 15 години – 6 (шест) brutни работни заплати;
- в/ до 20 години – 7 (седем) brutни работни заплати;
- г/ над 20 години – 8 (осем) brutни работни заплати;

(3) Обезщетенията по алинея 1 се изплащат след изтичане на първия месец от прекратяване на трудовия и след представяне на документи, удостоверяващи придобит стаж и декларация от РАБОТНИКА или СЛУЖИТЕЛЯ, че не е започнал работа по трудов договор.

(4) РАБОТОДАТЕЛИТЕ могат да предложат по своя инициатива на РАБОТНИКА или СЛУЖИТЕЛЯ прекратяване на трудовия договор по чл. 331 от Кодекса на труда срещу уговорено обезщетение между СТРАНИТЕ по трудовото правоотношение.

(5) При прекратяване на трудовото правоотношение поради болест (чл. 325, т. 9 и чл. 327, ал.1, т. 1 от Кодекса на труда) на РАБОТНИК или СЛУЖИТЕЛ, на който остават до 3 (три) години преди придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, се изплащат допълнително 3 (три) brutни трудови възнаграждения, ако е работил в дейностите, посочени в чл. 3, ал. 1 и Приложение №3 от този БКТД, има 10 (десет) години трудов стаж през последните 20 (двадесет) години при работодателя, който прекрати трудовия договор. Допълнителното обезщетение не се изплаща на РАБОТНИЦИТЕ И СЛУЖИТЕЛИТЕ, придобили право на ранно пенсиониране към датата на прекратяване на трудовия договор.

Чл.37 (1) При прекратяване на трудовото правоотношение след като е придобито право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, независимо от основаниято, РАБОТНИКЪТ или СЛУЖИТЕЛЯТ има право на допълнително обезщетение в размер на brutното му трудово възнаграждение за четири месеца, ако 10 (десет) години от последните 20 (двадесет) от трудовия му стаж /с прекъсване или без прекъсване/, е придобит при същия работодател, прекратил трудовият му договор в дейностите, посочени в чл. 3 ал.1 от този БКТД, съгласно приложение № 3.

(2) Предвиденото обезщетение по предходната алинея се изплаща само ако РАБОТНИКЪТ или СЛУЖИТЕЛЯТ не е получил максималното обезщетение по чл.222, ал.3 от Кодекса на труда.

(3) С КТД в дружествата могат да бъдат договаряни и по-високи размери на обезщетения по чл.222, ал. 3 от Кодекса на труда.

(4) За лицата работещи при трета категория труд, придобили изискуемия осигурителен стаж и желаещи да се пенсионират до една година по-рано от възрастта по чл. 68, ал.1 от Кодекса за социално осигуряване, при прекратяване на трудовия договор, се прилагат условията по предходните алинеи.

Чл.38 (1) При недостиг на средства в дружествата и добросъвестно изпълнение на задълженията на РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ, ежемесечно се изплаща трудово възнаграждение в размер на 60 на сто от brutното му трудово възнаграждение, но не по-малко от минималната месечна работна заплата, установена за дружеството,

(2) Разликата до пълния размер на заработеното трудово възнаграждение остава дължима (изискуема) и се изплаща допълнително в тримесечен срок заедно с лихва, равна на основния лихвен процент за съответния период.

(3) При закъснение в изплащането на трудовото възнаграждение за повече от един месец от предвидения график, РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява при поискване информация за дължимите суми за всеки РАБОТНИК/СЛУЖИТЕЛ, както и за неизплатените осигурителни и здравни вноски.

VII. БЕЗОПАСНИ И ЗДРАВΟΣЛОВНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД

Чл.39 (1) Осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд в дружествата е задължение на РАБОТОДАТЕЛИТЕ, а РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ, включително и работещите по срочно правоотношение или при условията на временна работа, носят отговорност за стриктното спазване на установените правила.

(2) СИНДИКАТИТЕ, страна по този БКТД и техните поделения в дружествата следят за изпълнението на поетите от РАБОТОДАТЕЛИТЕ задължения за санитарно-битово обслужване, снабдяване и осигуряване със специално работно облекло и лични предпазни средства, предоставяне на безплатна предпазна храна и противотрови, провеждане на периодични медицински прегледи, специална закрила на непълнолетни, бременни жени и майки, както и лица с намалена работоспособност.

(3) СИНДИКАТИТЕ, страна по този БКТД и техните поделения в дружествата съдействат на РАБОТОДАТЕЛИТЕ в дейността им за повишаване здравната култура и нивото на професионалното отношение към безопасността на труда на РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ, като вземат отношение и уведомяват компетентните органи при констатирани нарушения на изискванията за безопасен и здравословен труд.

(4) СИНДИКАТИТЕ, страна по този БКТД и техните поделения в дружествата съдействат на Комитетите и групите по условия на труд при определяне на обема на дейността на службите по трудова медицина.

(5) СИНДИКАТИТЕ, страна по този БКТД и техните поделения в дружествата съдействат на службите по трудова медицина при извършването на оценката на риска за здравето и безопасността на РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ.

(6) С цел повишаване на активността в дейностите по БЗР, намаляване на трудовия травматизъм и заболяемост, популяризиране на мерките по БЗР, по ред и начин договорен в предприятията, социалните партньори организират и провеждат информационна кампания по безопасност и здраве на работното място

Чл.40 (1) РАБОТОДАТЕЛИТЕ при възможност осигуряват финансово разработването и реализирането на конкретни програми, осигуряващи безопасни и здравословни условия на труд по предложение на СИНДИКАТИТЕ.

(2) РАБОТОДАТЕЛИТЕ осигуряват периодични медицински прегледи на РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ в съответствие с нормативните изисквания и медикаменти за профилактика при епидемии.

(3) РАБОТОДАТЕЛИТЕ осигуряват профилактичен преглед на рисковите групи от персонала съгласно изискванията на медицинското обслужване.

РАБОТНИК или СЛУЖИТЕЛ, за когото в резултат на прегледа е констатирано професионално заболяване или е претърпял трудова злополука и по предписание от

компетентен орган бъде насочен към санаториално лечение или профилакториум се задължава да го проведе, като разходите са за сметка на РАБОТОДАТЕЛЯ.

(4) СИНДИКАТИТЕ съдействат на РАБОТОДАТЕЛИТЕ за присъствието на РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ от рисковите групи на профилактичните прегледи.

(5) РАБОТОДАТЕЛИТЕ осигуряват специално работно и униформено облекло и лични предпазни средства по списък, съгласно нормативните актове. Редът за раздаване, вида и сроковете за износване на работното облекло и лични предпазни средства се определя от РАБОТОДАТЕЛИТЕ, след съгласуване със СИНДИКАТИТЕ, като необходимите средства не са за сметка на средствата за социални разходи.

(6) РАБОТОДАТЕЛИТЕ по своя инициатива, или по инициатива на СИНДИКАТИТЕ осигуряват с участието на СИНДИКАТИТЕ периодичен контрол и замервания на параметрите на работната среда, както и наблюдение на трудовия травматизъм. На базата на резултатите от периодичния контрол и замерване на параметрите на работната среда РАБОТОДАТЕЛИТЕ съвместно със СИНДИКАТИТЕ анализират причините за трудовия травматизъм и професионалната заболяемост и предприемат мерки за отстраняването им.

(7) РАБОТОДАТЕЛИТЕ се задължават да осигурят провеждане на курсове и задължително обучение на РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ по безопасни и здравословни условия на труд. СИНДИКАТИТЕ, страна по този БКТД и техните подразделения в дружествата съдействат на РАБОТОДАТЕЛИТЕ в тази им дейност.

(8) СИНДИКАТИТЕ, страна по този БКТД и техните подразделения осъществяват контрол по изпълнение на приетите програми свързани със здравословните и безопасни условия на труд в дружествата. Сигналите за установени нарушения се представят в писмен вид на РАБОТОДАТЕЛИТЕ, които от своя страна възлагат на компетентните органи да извършат необходимите измервания на параметрите на работната среда.

Чл.41 (1) Всички разходи за лечение при трудова злополука или професионално заболяване, които не се покриват съгласно чл.12 от Кодекса за социално осигуряване, са за сметка на РАБОТОДАТЕЛИТЕ, в случай че РАБОТОДАТЕЛИТЕ не са сключили застраховка „Трудова злополука“.

(2) Когато злополуката е по доказана вина на РАБОТНИКА или СЛУЖИТЕЛЯ, разходите по предходната алинея са за негова сметка.

Чл.42. РАБОТОДАТЕЛИТЕ осигуряват на РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ безплатна храна и /или добавки към нея в съответствие с изискванията на Наредба № 11 от 21.12.2005г. Размерът на средствата за един храноден не може да бъде по-малко 9,80 (девет и осемдесет) лева, равностойни на 5,00 (пет) евро,, а на тонизиращи и ободряващи напитки е 1.00 (един) лв., равностойни на 0,51 (петдесет и един) евроцента.

Чл.43. СИНДИКАТИТЕ могат да участват в разработването на всички програми, решения и действия за подобряване на безопасността и условията на труд.

Чл.44 (1) РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ имат право да откажат или да преустановят работа, когато възникне сериозна и непосредствена опасност за здравето или живота им, като незабавно уведомят прекия си ръководител. РАБОТОДАТЕЛИТЕ не възлагат за изпълнение задачи на РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ, които са извън характерните, изисквани за изпълнение на задълженията по длъжностна характеристика и които са извън допустимите по закон.

(2) Неправилно извършените действия и последиците от тях за РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ по предходната алинея са за тяхна сметка.

VIII. СОЦИАЛНО РАЗВИТИЕ, ПОДПОМАГАНЕ И ОСИГУРЯВАНЕ

Чл.45 (1) Средствата за СБКО се определят с КТД в дружествата като процент от начислените средства за работна заплата и не могат да бъдат по-малко от 10% (десет процента) В случай на намаление на средствата за СБКО освободените средства до минималния размер определен в изр. 1 на настоящата алинея, се включват към средствата за работна заплата по споразумение между РАБОТОДАТЕЛЯ и СИНДИКАТИТЕ.

(2) РАБОТОДАТЕЛИТЕ изготвят годишна програма за изразходването на средствата по предходната алинея най-късно до края на месец февруари на текущата година и я предоставят на поделенията в дружеството на СИНДИКАТИТЕ, страна по този БКТД, за писмено становище и предложения в седем дневен срок от получаването на документа.

(3) Програмите за изразходване на средствата за СБКО в дружествата се приемат от Общо събрание на РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ (събранието на пълномощниците), което се свиква от РАБОТОДАТЕЛЯ или по искане на поделенията на СИНДИКАТИТЕ, страна по този КТД в дружествата.

(4) РАБОТОДАТЕЛИТЕ изготвят отчет за изпълнението на годишните програми и изразходването на средствата за СБКО в дружествата в края на всяко календарно шестмесечие, представят го на поделенията в дружеството на СИНДИКАТИТЕ, страна по този БКТД за информация и го докладват годишно за одобрение на Общото събрание.

(5) Ежегодно СИНДИКАТИТЕ и РАБОТОДАТЕЛИТЕ организират чествания на професионалния празник „Ден на енергетика“ за всички РАБОТНИЦИ и СЛУЖИТЕЛИ в дружествата.

(6) Общото събрание на РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ в дружествата, гласува и приема Програмата по ал.3 (за изразходване на средствата СБКО), в която се включват и средства за поевтиняване на храна, като конкретният размер се определя с решение на Общото събрание на РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ.

(7) РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ в дружествата равноправно се ползват от средствата за социално-битово и културно обслужване.

(8) РАБОТОДАТЕЛЯТ може да осигури на РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ служебен транспорт от местоживеене до месторабота и обратно.

Чл.46 (1) РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява всички РАБОТНИЦИ и СЛУЖИТЕЛИ, работещи по трудов договор, за всички осигурителни случаи, съгласно условията и реда, установени в съответните нормативни актове.

(2) При възможност, РАБОТОДАТЕЛИТЕ осигуряват за своя сметка РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ си с допълнително доброволно пенсионно, съгласно Кодекса за социално осигуряване (дъл III) и/или медицинска застраховка, на основание Кодекса за застраховане (раздел "Здравно/медицинско застраховане") При дружества с над 50% държавно или общинско участие СИНДИКАТИТЕ могат да участват в изготвянето на конкурсни критерии за сключване на съответните осигурителни договори.

(3) На основание чл. 4, ал.1 и 2 от Наредба за задължително застраховане на РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ за риска „Трудова злополука“, РАБОТОДАТЕЛЯТ след консултации със службата по трудова медицина, с поделенията на СИНДИКАТИТЕ, страна по този договор в клоновете и предприятията на ДРУЖЕСТВОТО и комитета (групата) по условия на труд, определя с писмена заповед РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ, които подлежат на задължително застраховане за риска „Трудова злополука“.

(4) Застрахователната сума по застраховката „Трудова злополука“ не може да бъде по-малка от 7 (седем) - кратния размер на годишната брутна работна заплата на съответния РАБОТНИК или СЛУЖИТЕЛ за 12-те месеца, предхождащи момента на сключване на застрахователния договор.

Чл.47 (1) При трудова злополука или професионално заболяване, в зависимост от произтеклите последствия, РАБОТОДАТЕЛЯТ извън обезщетенията по чл. 200 от КТ, изплаща на РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ еднократна помощ в размери, договорени в КТД в дружествата, но не по-малко от:

1. При смъртен изход - 10 757 (десет хиляди седемстотин петдесет и седем) лева, равностойни на 5 500 (пет хиляди и петстотин) евро на:

а/ живите съпруга (съпруг) и деца на починалия(ата), като цялата сума се разпределя в равни дялове само между тях;

б/ живите родители и непълнолетни братя и сестри на починалия (ата) - само при липса на живи съпруга (съпруг) и деца на починалия(ата), като цялата сума се разпределя в равни дялове само между тях;

в/ когато починалия(ата) няма живи съпруга (съпруг), деца, родители, непълнолетни братя и сестри, еднократна помощ по тази точка не се изплаща.

2. С намалена работоспособност над 90 на сто 8 801 (осем хиляди осемстотин и един) лева, равностойни на 4 500 (четири хиляди и петстотин) евро

3. С намалена работоспособност от 71 до 90 на сто 6 845 (шест хиляди осемстотин четиридесет и пет) лева, равностойни на 3 500 (три хиляди и петстотин) евро

4. С намалена работоспособност от 50 до 70,99 на сто - 4 890 (четири хиляди осемстотин и деветдесет) лева, равностойни на 2 500 (две хиляди и петстотин) евро

5. При временна неработоспособност, продължила не по-малко от 30 дни - еднократно в рамките на една календарна година 391 (триста деветдесет и един) лева, равностойни на 200 (двеста) евро, или стойността на лекарствените препарати и средства за рехабилитация, в размер до 978 (деветстотин седемдесет и осем) лева, равностойни на 500 (петстотин) евро.

6. При временна неработоспособност, продължила не по-малко от 60 дни - еднократно в рамките на една календарна година 400 лв. (205 евро) или стойността на лекарствените препарати и средства за рехабилитация, в размер до 800 лв. (409 евро)

7. РАБОТОДАТЕЛЯТ не изплаща помощите по предходните точки (1-6) на тази алинея, ако е сключил застраховка, покриваща посочените рискове и размери за трудова злополука и професионално заболяване. Ако застрахователната сума е в по-малък размер, РАБОТОДАТЕЛЯТ изплаща разликата.

(2) При битова злополука или общо заболяване, в зависимост от произтеклите последици, РАБОТОДАТЕЛЯТ изплаща на РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ еднократна помощ от фонд СБКО до размерите, договорени в КТД в дружествата или гласувани и приети от Общото събрание на РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ в дружествата, по чл.46, ал.3, (по-горе), но не по-малко от:

1. При смъртен изход - 4000 лв. (2045 евро) на:

а/ живите съпруга (съпруг) и деца на починалия(ата), като цялата сума се разпределя в равни дялове само между тях;

б/ живите родители и непълнолетни братя и сестри на починалия(ата) - само при липса на живи съпруга (съпруг) и деца на починалия(ата), като цялата сума се разпределя в равни дялове само между тях;

в/ когато починалия(ата) няма живи съпруга (съпруг), деца, родители, непълнолетни братя и сестри, еднократна помощ по тази точка не се изплаща.

2. С намалена работоспособност над 90 на сто - 2500 лв. (1278 евро)

3. С намалена работоспособност от 71 до 90 на сто - 1500 лв. (767 евро)

4. С намалена работоспособност от 50 до 70,99 на сто - 700 лв. (358 евро)

5. При временна неработоспособност, продължила не по-малко от 30 дни - еднократно в рамките на една календарна година 170 лв. (87 евро) или стойността на лекарствените препарати и средства за рехабилитация, в размер до 380 лв. (194 евро)

6. При временна неработоспособност, продължила не по-малко от 60 дни - еднократно в рамките на една календарна година 220 лв. (112 евро) или стойността на лекарствените препарати и средства за рехабилитация, в размер до 550 лв. (281 евро)

7. Помощите по предходните точки на тази алинея не се изплащат, ако злополуката е резултат на виновно поведение от страна на пострадалия - пияно състояние, употреба на упойващи средства (извън категорията на лечебни такива, предписани от здравните органи), катастрофа, самоубийство, побой и др.

8. Работодателят не изплаща помощите по предходните точки (1-6) на тази алинея, ако е сключил застраховка или ДДЗО, покриващи посочените рискове и размери.

(3) Когато предвидените в ал.1 и ал.2 на този член основания за получаване на право на обезщетение (трудова злополука или професионална болест), възникнат през календарната година, РАБОТНИКЪТ или СЛУЖИТЕЛЯТ може да ползва обезщетения и за двете основания, еднократно по всяка алинея.

(4) Ако настъпят повече от една от предвидените неблагоприятни последици, РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ получават обезщетение за всяка от тях, доколкото обезщетенията се дължат на различни основания.

(5) От обезщетенията по ал. 1, т.5 и 6 и ал.2, т.5 и т.6 се ползват РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ, които не са осигурени за сметка на РАБОТОДАТЕЛЯ. На тези РАБОТНИЦИ и СЛУЖИТЕЛИ се изплаща само еднократна помощ по споменатите алинеи

(6) СТРАНИТЕ по КТД в дружествата регламентират условията за ползване на средствата за лекарствени препарати и рехабилитация, с цел предотвратяване на злоупотреби.

Чл. 48. (1) РАБОТОДАТЕЛИТЕ се задължават да предоставят информация на РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ за използваните системи за алгоритмично управление/изкуствен интелект, когато те се използват за подбор и наемане на лица, за вземане на решения, засягащи условията за повишение и прекратяване на трудови правоотношения, за разпределяне на задачи и за мониторинг и оценка на трудовото представяне.

(2) РАБОТОДАТЕЛИТЕ гарантират етично и отговорно използване на системи с изкуствен интелект/алгоритмично управление, че е спазен принципът „човекът контролира“ и че РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ не са обект на решения, основани единствено и изключително на автоматизирани променливи.

IX. СОЦИАЛНО СЪТРУДНИЧЕСТВО И ПАРТНЬОРСТВО И ВЗАИМООТНОШЕНИЯ МЕЖДУ СТРАНИТЕ

Чл.49. СТРАНИТЕ регулират трудовите и осигурителните отношения в дружествата и изпълнението на настоящия БКТД на основата на равноправен диалог, преговори, социално сътрудничество и партньорство.

Чл.50 (1) СТРАНИТЕ изграждат БРАНШОВ СЪВЕТ за ТРИСТРАННО СЪТРУДНИЧЕСТВО по ЕНЕРГЕТИКА. Работата на съвета се съобразява с принципите приети на национално равнище и приетото от СТРАНИТЕ Рамково споразумение.

(2) СТРАНИТЕ по този договор изискват от Министерство на енергетиката информация за предвидено реструктуриране, приватизация, алтернативна заетост и други за предварително становище.

(3) СТРАНИТЕ по договора участват в предварителното обсъждане на програмите на Министерство на енергетиката за реструктуриране, приватизация и ликвидация на енергийни дружества.

Чл.51 (1) За регулиране на въпросите свързани с трудовите отношения, преговорите и подписването на колективни трудови договори и споразумения (по чл.4, ал.2) и по въпросите на тяхното изпълнение, РАБОТОДАТЕЛИТЕ и СИНДИКАЛНИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ в дружествата (клоновете и предприятията), страна по КТД, изграждат Комисии за социално сътрудничество, които се формират в 14 (четирнадесет) дневен срок от подписването на КТД в дружествата. Решенията в комисиите се вземат с консенсус. При не постигане на консенсус в съответната комисиия въпросът се отнася към Браншовия съвет за тристранно сътрудничество.

(2) РАБОТОДАТЕЛИТЕ в дружествата осигуряват правото на участие на СИНДИКАЛНИТЕ РЪКОВОДСТВА в работата на органите за управление в предвидените от закона случаи, със съвещателен глас.

(3) Присъединилите се към КТД в дружествата предявяват исканията си за неизпълнението му пред съда

Чл.52 (1) СТРАНИТЕ в Комисията за социално сътрудничество се задължават да пристъпват към преговори в 15 -дневен срок след представяне на писмено искане на РАБОТОДАТЕЛЯ или на СИНДИКАЛНИТЕ РЪКОВОДСТВА в дружеството.

(3) Неспазването на срока по предходната алинея се счита за неизпълнение на задълженията за социално сътрудничество.

(4) След изтичането на срока по алинея 1 от този член и след изпълняване на процедурата по чл. 52, ал.1 от този БКТД, СТРАНИТЕ си запазват правото да отправят

иск до правораздавателните органи, да сигнализират държавните органи за контрол по труда или да предприемат самостоятелни действия.

Чл.53. Вътрешно дружествените актове се разработват от РАБОТОДАТЕЛЯ с участието на поделенията на СИНДИКАТИТЕ, страна по този БКТД. Тяхното популяризиране и разясняване ще се извършва от двете страни. РАБОТОДАТЕЛИТЕ представят своевременно на поделенията на СИНДИКАТИТЕ необходимата информация за обсъждане и подготовка на вътрешно дружествените актове (правилници, наредби и др.). Органите на синдикалните организации в предприятието имат право да участват в подготовката на проектите на всички вътрешни правилници и наредби, които се отнасят до трудовите отношения, за което работодателят задължително ги поканва (чл. 37 и чл. 181 от КТ)

Чл.54. РАБОТОДАТЕЛИТЕ се задължават в предвидените от закона случаи да представят за предварително обсъждане на поделенията на СИНДИКАТИТЕ - страна по КТД в съответното дружество всички въпроси, свързани със съществени структурни промени в дружеството.

Чл.55. Поделенията на СИНДИКАТИТЕ се задължават в 10 (десет) дневен срок да обсъдят предоставените им материали и проекти по предходния член и да информират РАБОТОДАТЕЛЯ за становището си. Ако в посочения срок не постъпят предложения или становища от СИНДИКАТИТЕ, РАБОТОДАТЕЛИТЕ имат право самостоятелно да продължат действията си по изпълнението на предложените мероприятия.

Чл.56 (1) Правото на синдикална дейност в дружествата възниква от момента на сдружаването на РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ в синдикална организация.

(2) РАБОТОДАТЕЛИТЕ изпълняват задълженията си спрямо СИНДИКАЛНИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ за осигуряване условия за синдикалната дейност, преговори по колективния трудов договор и социалното сътрудничество при представяне на удостоверение, издадено от отрасловите синдикални централи, страна по настоящия БКТД, което се подновява на всеки 6 (шест) месеца.

Чл.57 (1) РАБОТОДАТЕЛИТЕ в дружествата осигуряват според договореностите в КТД в дружествата условия за синдикална дейност като:

1. Предоставят безвъзмездно за ползване помещения, друго движимо и недвижимо имущество;
2. Осигуряват ползването на компютри, копирна техника и факс;
3. Поемат разходи за консумативи, телефонни такси, канцеларски разходи и сервизно обслужване на оборудването.
4. Съдействат за осъществяване на тяхната дейност.

(2) СИНДИКАТИТЕ, страна по КТД в дружествата имат право на достъп до информация, предмет на договореностите в колективния трудов договор.

(3) РАБОТОДАТЕЛИТЕ в дружествата не могат с действията си или с бездействията си да ограничават синдикалната дейност или да оказват натиск върху синдикалните членове.

(4) РАБОТОДАТЕЛИТЕ могат да преговарят и съдействат за събиране на синдикален членски внос, като конкретните условия се договарят в КТД на дружествата.

Чл.58 (1) Представител (председател или упълномощено от него лице) на синдикална организация, основен член на СИНДИКАТИТЕ, страна по този БКТД, както и членове на ръководни и контролни органи на браншово или национално ниво, които участват в провежданите в страната и в чужбина конгреси, конференции, съвещания, заседания и общонационални акции, организирани от централни, отраслови и регионални ръководства на СИНДИКАТИТЕ, страна по този БКТД, се счита в служебен платен или неплатен отпуск за времето на провеждането на мероприятиято, включително деня за отиване и връщане. РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява годишно служебен платен отпуск на представителя в размер на 10 (десет) дни. След използването на тези дни, РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява на посочените по-горе лица неплатен служебен отпуск за участие в описаните прояви.

(2) При подписване на КТД в дружествата синдикалните организации представят списък на основните си синдикални организации, имащи право на отпуск по чл.59, ал. 1.

(3) Съответният РАБОТОДАТЕЛ е длъжен да осигури служебен платен или неплатен отпуск на РАБОТНИКА или СЛУЖИТЕЛЯ, определен да участва в мероприятията по предходната алинея, след представяне на писмен документ от съответната синдикална структура, организираща мероприятиято.

(4) При възможност РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява средства за международна синдикална дейност, включително и командирова в страната и чужбина за своя сметка РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ, определени да участват в мероприятията по ал.1 от този член.

Чл.59 (1) РАБОТОДАТЕЛИТЕ осигуряват възможност и време за извършване на организационна и друга вътрешно-синдикална дейност на територията на дружествата за председателите на синдикалните организации, подразделения на СИНДИКАТИТЕ, страна по този БКТД, които са в трудовоправно отношение с тях, в размери, определени в КТД в дружеството, но не по-малко от:

1. За организации с численост до 50 човека - 48 часа годишно.
2. За организации с численост до 100 човека - 64 часа годишно,
3. За организации с численост до 200 човека - 80 часа годишно.
4. За организации с численост над 200 човека - 108 часа годишно.

(2) РАБОТОДАТЕЛИТЕ осигуряват условия и време в размер, определен в КТД в дружеството, но не по-малко от два часа за една календарна година, на всички СИНДИКАЛНИ ЧЛЕНОВЕ за провеждане на събрания, обучение или други общи мероприятия на синдикалната организация във време, уговорено с РАБОТОДАТЕЛИТЕ.

(2) Времето за синдикална дейност по предходните алинеи се заплаща по реда на чл. 177 от Кодекса на труда.

(3) Работодателите осигуряват необходимото съдействие, свързано с достъпа на синдикални представители до конкретно работно място по тяхно искане, в съответствие със законовите и договорените условия.

Чл.60. Ползването на договореното в предходния член време за синдикална дейност се извършва само след съгласуване със съответния РАБОТОДАТЕЛ.

Чл.61. РАБОТОДАТЕЛИТЕ могат да командирова за своя сметка упълномощени синдикални членове, работещи в дружеството, при решаване на колективни

трудови спорове, сключване на колективни трудови договори, предотвратяване на конфликти и др.

Чл.62. РАБОТОДАТЕЛИТЕ приемат при възможност да осигуряват на СИНДИКАТИТЕ, страна по КТД в дружествата, условия, включително и финансови, за провеждане на заседания, конференции, семинари и други.

Чл.63 (1) Договореностите в настоящия Браншов колективен трудов договор по обхват и стойности са минимални условия за договаряне между РАБОТОДАТЕЛИТЕ и СИНДИКАТИТЕ в дружествата.

(2) СТРАНИТЕ се задължават да запознаят своите структури със съдържанието на Браншовия колективен трудов договор, не по-късно от 15 (петнадесет) дни след неговото подписване.

(3) В дружествата преговорите за подписване на КТД на основата на този БКТД могат да започнат не по-късно от 15 (петнадесет) дни от подписването на този БКТД и би трябвало да завършат не по-късно от 60 (шестдесет) дни от започването на преговорите.

Чл.64 (1) Изменения и допълнения на този БКТД и КТД в дружествата се допускат след преговори, които започват 15 (петнадесет) дни след отправяне на писмено искане от една от СТРАНИТЕ.

(2) В преговорите за изменения и допълнения на този БКТД и КТД в дружествата важат изискванията за информация и процедурите за социално сътрудничество.

(3) РАБОТОДАТЕЛИТЕ поемат задължението да не променят едностранно към по-неблагоприятни условията, при които е сключен този БКТД, както и КТД в дружествата.

(4) СТРАНИТЕ приемат, че при трайно влошаване на икономическото състояние на дружествата, което не позволява постигането на договореностите в настоящия БКТД, се внася предложение в Браншовия съвет за тристранно сътрудничество, за диференцирано изменение на клаузите.

(5) СТРАНИТЕ по този БКТД могат да поискат отчет за изпълнението на КТД в дружествата в 15-дневен срок при констатиране от тях нарушения, за които уведомяват в писмена форма

(6) С оглед разработване проекта на следващия КТД и договаряне на работните заплати, РАБОТОДАТЕЛИТЕ предоставят информация за:

1. състоянието и перспективите за развитие на предприятието или организацията за срока на договаряне на работната заплата;

2. размера на средствата за предходни периоди по отчети и разчети за периода на договарянето и тяхното разпределение по елементи и поделения;

3. величината на минималната и средната работна заплата по отчетта за предходни периоди и по разчети за следващия период - общо за предприятието, по поделения, категории персонал и професии;

4. действащите правила за работната заплата и предложения за тяхното изменение и допълнение;

5. размерите и видовете на допълнителните трудови възнаграждения по отчет и предложения за договорния период;

6. Друга информация, която е от значение за изготвянето на проекта на КТД, след конкретно искане на СИНДИКАТИТЕ.

Чл.65 (1) Тълкувания по клаузите на настоящия БКТД се правят от СТРАНИТЕ в писмен вид.

(2) Споровете по изпълнението на БКТД се подчиняват на принципите за социално сътрудничество и изискванията на нормативните актове.

Чл.66. Изменения и допълнения на този БКТД се извършват след преговори по реда на член 64, ал. 1 и сключване на писмени споразумения към него.

Чл.67 (1) БКТД влиза в сила на 20 ноември 2025 г. и е със срок на действие от 2 (две) години

(2) Действието на този БКТД, както и на КТД на ниво дружества продължава и след промяната на субектите, изпълняващи функциите на РАБОТОДАТЕЛИ, съгласно чл.55 от Кодекса на труда.

(3) Страните по това БКТД се споразумяха на основание чл.51 б, ал.4 от КТ да поискат от Министерството на труда и социалната политика да разпростре прилагането на БКТД във всички дружества и дейности, от отрасъл/бранш „Енергетика“, включително и в ликвидация.

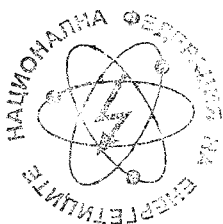
Чл.68. БКТД се подписва в 7 (седем) еднообразни екземпляра, по един за всяка от подписващите страни, Министерство на енергетиката, и един за Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“.

СТРАНИТЕ подават заявление за регистриране/вписване на този Браншов колективен трудов договор в Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ в 7 (седем) дневен срок от подписването му, като се прилага и електронен образ на документа.

ЗА СИНДИКАТИТЕ:

НАЦИОНАЛНА ФЕДЕРАЦИЯ
НА ЕНЕРГЕТИЦИТЕ – КНСБ

(Георги Петров)



ФЕДЕРАЦИЯ „ЕНЕРГЕТИКА“
ПОДКРЕПА

(Димитър Чалъков)



НЕЗАВИСИМА СИНДИКАЛНА
ФЕДЕРАЦИЯ НА ЕНЕРГЕТИЦИТЕ В БЪЛГАРИЯ – КНСБ

(Марина Стоянова)



ФЕДЕРАЦИЯ „АТОМНА
ЕНЕРГЕТИКА“ – ПОДКРЕПА

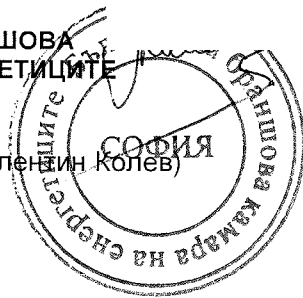
(Владимир Владимиров)



ЗА РАБОТОДАТЕЛИТЕ:

БЪЛГАРСКА БРАНШОВА
КАМАРА НА ЕНЕРГЕТИЦИТЕ

(проф. д-р инж. Валентин Колев)



ПРИЛОЖЕНИЕ

Адреси за връзка:

**БЪЛГАРСКА БРАНШОВА КАМАРА НА
ЕНЕРГЕТИЦИТЕ**

ул. „Рила“ № 10, 1202 София,
тел: 02 953 22 19; факс: 02 999 25 45;
e-mail: office@bbce.org

**НАЦИОНАЛНА ФЕДЕРАЦИЯ НА
ЕНЕРГЕТИЦИТЕ – КНСБ**

бул. „Пейо К. Яворов“ № 6, 1164 София,
тел/факс 02 868 73 51,
e-mail: centrala@nfebg.com

ФЕДЕРАЦИЯ „ЕНЕРГЕТИКА“ – ПОДКРЕПА

бул. „Драган Цанков“ № 35, 1125 София,
тел. 02 8703940,
e-mail: fepodkrepa@abv.bg

**НЕЗАВИСИМА СИНДИКАЛНА ФЕДЕРАЦИЯ
НА ЕНЕРГЕТИЦИТЕ В БЪЛГАРИЯ – КНСБ**

пл. „Македония“ №1, 1000 София,
тел. 02 401 05 35, 02 981 87 61,
e-mail: office@nsfeb.org

**ФЕДЕРАЦИЯ „АТОМНА ЕНЕРГЕТИКА“ –
ПОДКРЕПА**

ул. „Христо Ботев“ № 4, 3320 Козлодуй,
тел/факс 0973/ 75 724,
e-mail: paе@npp.bg

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1 (към чл. 3, ал. 3 от БКТД 2025-2027)

Регистрационен №..... от г.

До:

Г-н

Изпълнителен директор на

Копие до:

**Председателите на синдикалните
организации - страна по КТД**

В

З А Я В Л Е Н И Е

ОТ

/име, презиме, фамилия/

работещ/а/ на длъжност

/пълно и точно изписване на заеманата длъжност/

В

/отдел, сектор, група, цех, звено/

Уважаеми г-н Изпълнителен директор

Уважаеми г-да (г-жи) Председатели на СО - страна по КТД,

Заявявам, че желая да се присъединя към Колективния трудов договор
(Споразумението) в

(дружество, предприятие)

от 20.... г., при спазване на реда и условията посочени в чл. от
съответното КТД, съобразени с договореностите в чл.3. ал. 3 и 4 на БКТД от

..... 2025 г., приети в съответствие с разпоредбата на чл. 57, ал. 2 от Кодекса на
труда.

В качеството ми на доброволно и едностранно присъединил се към КТД на
..... с настоящото заявление
изразявам (декларирам) своето изрично съгласие да внеса (внасям) солидарна,
подпомагаща колективното трудово договаряне вноска, ежемесечно в размер на
..... лв. равностойни на евро, в.....% от нетното ми месечно
трудово възнаграждение, която може да ми бъде удържана по смисъла на чл.272 от
КТ, (или изцяло - в размер на лв), отнасяща се за целия период на действие
на КТД, към който се присъединявам, определена в чл..... от КТД на съобразена с
договореностите в чл.3.ал. 4 на БКТД/2025-2027 г.

Дата: г.

С уважение:

гр.

(.....)

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2 (към чл. 3, ал. 9 от БКТД 2025-2027)

До:

Г-н

Изпълнителен директор на

Копие до:

**Председателите на синдикалните
организации - страна по КТД**

В

З А Я В Л Е Н И Е

ОТ

/име, презиме, фамилия/

работещ/а/ на длъжност

/пълно и точно изписване на заеманата длъжност/

В

/отдел, сектор, група, цех, звено/

Уважаеми г-н Изпълнителен директор

Уважаеми г-да (г-жи) Председатели на СО - страна по КТД,

Заявявам, че желая да оттегля присъединяването си към Колективният трудов договор (Споразумението) в

от 20 г. при спазване на реда и условията по чл..... КТД в дружеството, в съответствие с чл. 3, ал. 9 на БКТД /2025-2027 г.

Дата: г.

гр.

С уважение:

(.....)

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

РАБОТА В ЕНЕРГЕТИКАТА по СМИСЪЛА на БКТД

А. Терминът "трудов стаж в енергетиката", се отнася за работниците и служителите, които са работили /придобили трудов стаж/ в дейностите:

1. Въгледобив/открит и подземен/.
2. Електропроизводство /от АЕЦ, ТЕЦ и ВЕЦ/.
3. Електроснабдяване/електроразпределение и електропренос/.
4. Топлоснабдяване/топлофикации/отоплителни централи/.
5. Наука /научно-изследователски и проектно-конструкторски институти/.
6. Енергоремонт и електроизграждане на енергийните съоръжения.

7. В централните учреждения и ведомства на енергетиката, както и в други структурни единици на енергетиката, т. е. в организациите /централни управления, предприятия и структури на централно подчинение/.

Б. Терминът "трудов стаж в енергетиката" не се отнася за работниците и служителите, които са работили /придобили трудов стаж/ в т. н. "заводски централи" и електросъоръженията към тях, както и електросъоръженията към крупни промишлени предприятия от други отрасли/дейности/ на стопанството в страната/ като напр. комплексите "Кремиковци", "Девня", "Химко"- Враца, "Червена могила" - Радомир, и т. н./.

СПИСЪК

на структурите в бранш „Енергетика“

Раздел I:

Централни учреждения, ведомства и организации в енергетиката, както и в

1. Министерство на енергетиката/01.09.1976 г. -01.05.1984 г./- София в т.ч. - Министерство на енергийно-суровинните ресурси/МЕСР/
2. Корпорация "Енергетика"/01.05.1984 г. -01.06.1985 г./- София
3. Министерство на енергетиката/01.06.1985 г. -01.04.1986 г./- София
4. СО "Енергетика"/01.04.1986 г. - 01.05.1987 г./- София
5. Асоциация "Енергетика"/01.05.1987 г. - 01.01.1990 г./ - София
6. Комитет по енергетика/01.01.1990 г. - 01.01.1992 г./ - София
7. Министерство на икономиката и енергетиката, впоследствие Министерство на енергетиката
8. НЕК - ЕАД - София /след 01.01.1992 г./
9. НЕК ЕАД, клон "ВЕЦ - група Родопи" град Пловдив
10. НЕК ЕАД, предприятие "ВЕЦ - група Рила" град София
11. НЕК ЕАД, предприятие "Язовири и каскади" град София
12. НЕК ЕАД, предприятие "Трафоелектроинвест" град София
13. НЕК ЕАД, клон "Хидроелектроинвест" град Белово, Пловдивска област
14. НЕК ЕАД, Предприятие "АЕЦ Белене" град София
15. Електроенергиен системен оператор ЕАД
- 15 а - „ЕСО Инженеринг“ ЕООД
- 15 б - „ЕСО Проект“ ЕООД
16. След 01.01.1992 г. - придобилите трудов стаж в структурите на Комитета по енергетиката и неговите правоприменици /в централното ведомство и неговите структури - напр. "Въглища - холдинг" - АД и т.н., както и в:

а/ Държавна комисия по енергийно регулиране /ДКЕР/, в последствие ДКЕВР и КЕВР;

б/ Държавна агенция по енергийна ефективност/ДАЕЕ/, в последствие АЕЕ; в/ Агенцията за ядрено регулиране/АЯР/.

17. Български енергиен холдинг ЕАД
18. Предприятие "Язовири и каскади" - София
19. ХЕП "Рила" - София
20. ИП "Атомна енергетика" - Белене
21. ИП "Трафостанции и електропроводи" - София
22. ИП "Топлосилови системи" - София
23. ИП "Хидроенергийни обекти" - с. Сестримо, обл. Пазарджишка
24. "Хидроенергийна компания Горна Арда" АД (ХЕК Горна Арда АД)
25. Българска браншова камара на енергетиците
26. Национална федерация на енергетиците
27. Независима синдикална федерация на енергетиците в България
28. Федерация "Енергетика" - КТ „Подкрепа"
29. Федерация "Атомна енергетика" - КТ „Подкрепа"

Раздел II:

II - 1 Атомна енергетика/ Третиране на радиоактивни отпадъци

30. СО "Атомна енергетика" - Козлодуй
31. „АЕЦ Козлодуй" - Козлодуй
32. ДП „Радиоактивни отпадъци"

II - 2 Мини и ТЕЦ-ове:

33. СМЕК "Марица - Изток"/мини и ТЕЦ-ове 1, 2 и 3/-Раднево и ЦРБ „Ремотекс"
34. СМЕК "Бобов дол" /мини и ТЕЦ/ - Бобов дол
35. СМЕК "Георги Димитров" /мини и ТЕЦ/ - Перник
36. СМЕК "Марбас" /мини и ТЕЦ/ - Димитровград
37. СМЕК "Балканбас" /мини/ - Сливен /Твърдица/
38. Мини "Пирин" - с. Брежани, обл. Благоевградска
39. Брикел - ЕАД
40. ТЕЦ "Бобов дол"
41. ТЕЦ "Варна"
42. ТЕЦ "Девен" - АД
43. ТЕЦ "Марица - 3"- Димитровград
44. ТЕЦ "Марица - изток 1"
45. ТЕЦ "Марица - изток 2"
46. ТЕЦ " Марица - изток 3"
47. Контур Глобал Марица изток 3 (ЕНЕЛ Марица изток III АД)
48. Контур Глобал Оперейшънс България АД (ЕНЕЛ Оперейшънс България АД)
49. Ей И Ес (AES)
50. Топлофикация - Русе - ЕАД

II - 3 Електроснабдяване (електроразпределение, електропренос и електропродажби):

51. СЕСК "София" - София
52. СЕСК "София - област" - София
53. СЕСК "Плевен"/в т.ч. Топлофикация/ - Плевен
54. СЕСК "Горна Оряховица" /в т.ч. топлофикация/ - Горна Оряховица
55. СЕСК "Варна" - Варна
56. СЕСК "Стара Загора" /в т.ч. топлофикация/ - Стара Загора
57. СЕСК "Пловдив" - Пловдив
58. НЕК-ЕАД „Електроснабдяване" - всички клонове в страната
59. Електроразпределение - ЕАД - Варна
60. Електроразпределение - ЕАД - Г.Оряховица

61. Електроразпределение - ЕАД - Плевен
62. Електроразпределение - ЕАД - Пловдив
63. Електроразпределение - ЕАД - София обл.
64. Електроразпределение - ЕАД - Ст Загора
65. Електроразпределение - ЕАД - Столично
66. ЧЕЗ България и структурата им
67. ЕОН България и структурата им
68. ЕВН България и структурата им
69. Енерго-Про България ЕАД
70. Енерго-Про Варна и структурата им
71. ЕРП Златни Пясъци

II - 4 Топлофикации:

72. СЕК "София" - София
73. СЕК "Пловдив" - Пловдив
74. СЕК "Русе" - Русе
75. СЕК "Варна"-Варна
76. Топлофикация - Бургас - ЕАД
77. Топлофикация - Бедек Трявна - ЕАД
78. Топлофикация - Варна - ЕАД
79. Топлофикация - Велико Търново — ЕАД
80. Топлофикация - Враца - ЕАД
81. Топлофикация - Габрово - ЕАД
82. Топлофикация - Искрец - ЕАД
83. Топлофикация - Казанлък - ЕАД
84. Топлофикация - Ловеч - ЕАД
85. Топлофикация - Лозница - ЕООД
86. Топлофикация - Перник - ЕАД
87. Топлофикация - Плевен - ЕАД
88. Топлофикация Пловдив север ЕАД
89. Топлофикация Пловдив юг ЕАД
90. Топлофикация - Пловдив - ЕАД
91. Топлофикация - Правец - ЕАД
92. Топлофикация - Разград - ЕАД
93. Топлофикация - Самоков - ЕАД
94. Топлофикация - Сливен – ЕАД
95. Топлофикация - София - ЕАД
96. Топлофикация - Шумен - ЕАД
97. Топлофикация - Ямбол - ЕАД
98. Далкия Варна ЕАД (Веолия Груп)
99. ЕВН България Топлофикация ЕАД

Раздел III: Електроизграждане, ремонт и модернизация и ефективно използване на енергийните ресурси, проектантски и консултантски дружества и др.

100. "Енергопроект" - София
101. "Минпроект" - София
102. СО "Енергоремонт" - София
103. СО "Електроизграждане" - София
104. „Топломонтаж- инженеринг - ООД
105. „Топлоремонтстрой София
106. „Топлоремонтстрой Шумен
107. ТРС - 94 - ООД
108. „АДМ "Инженеринг" - ООД

109. „Пауър Инженеринг" ООД
110. „Белви" – ООД
111. „Болкан Електрик" АД
112. „BVM инженеринг" ЕООД
113. Вени - 97- ЕООД
114. Големей - СМ
115. ЕКИ - 96 - ООД
116. ЕЛ- ЕООД
117. Електроконсултинженеринг ЕООД
118. Ел. монтаж и наладка - София - ЕООД
119. Ел. стройинженеринг - ООД
120. Електроенергопроект
121. Електроизграждане - инженеринг - ООД
122. Електроизграждане - Кърджали-ООД
123. Електроизграждане - Враца - ЕАД
124. Електроизграждане - Шумен - ЕАД
125. Електроконсорциум - ООД
126. Електростроежи - АД - Хасково
127. Елиа - АД
128. Елиз - АД
129. Елконтрол - ООД
130. Елтип - 95 - ООД
131. ЕМУ - АД - Велико Търново
132. ЕМУ-АД - Търговище
133. ЕМУ - Силистра
134. Енергосервиз инженеринг ООД
135. Есприт- ООД
136. ЕТ "Кобра-91"
137. ЕТ "Ай Ди Ем"
138. ЕТ "Буроджиев - Ст. Буроджиев"
139. ЕТ "Ел - тест" - Любомир Цветков
140. ЕТ "Електро - ГК" - Г. КОЦАКОВ
141. ЕТ "Елстрой - В. Пехливанов"
142. ЕТ "Здравей - Иво Ангелов"
143. ЕТ "Ханджиев"
144. Етра-ЕЛ" ООД
145. Завод за метални конструкции - Ружинци - ЕООД
146. Завод за метални конструкции - Стражица - ЕООД
147. Стоманени конструкции - Пордим
148. Металик ЕАД
149. Инстал инженеринг СВ ООД
150. ITRAC
151. Лемии - Трафо - ЕООД
152. Лидер-АД
153. Лъч - терма - ООД
154. Павел и синове - ООД
155. Пенон- ЕООД
156. Преско ООД
157. Реиж-ООД
158. Релина - ЕООД
159. СД "Лобут-АК"
160. СД "Орион - 5- Ватрачки и Картунов"

161. СД "Електрик"
162. Славстрой - инженеринг- ООД
163. СМС-С-ЕООД
164. Елтех- ООД
165. Технометал - ЕООД
166. Триел - ООД
167. Чакс - ООД
168. Енемона - АД
169. Атоменергоремонт - Козлодуй ЕАД
170. Атоменергоремонт - Гълъбово ЕАД
171. Терморем - Гълъбово - ЕООД
172. Енергоремонт - Гълъбово - АД
173. Енергоремонт - Кресна - АД
174. Енергоремонт - Бобов дол - АД
175. Енергоремонт - Варна - АД
176. Енергоремонт - Пловдив - АД
177. Енергоремонт - Русе - АД
178. Енергоремонт Козлодуй ЕООД
179. Енергоремонт - холдинг
180. Централна енергоремонтна база
181. Ел. строимонтаж „Кракра“ Перник
182. „Тотема“ ЕООД
183. „Ел. монтаж и наладка“ ООД
184. Застрахователно дело АД "Енергия"
185. ЕТ "Деница - Иван Делев"
186. ЕТ "Електра 13 - Георги Събчев"
187. ЕТ "Иван Петков"
188. ЕТ "Кавръка - Йордан Кавръков"
189. „Лоранс“ ЕООД
190. СД "Наслада"
191. СО "Минстрой" - София
192. СК "Промислена енергетика" - София
193. „Промислена енергетика“ - Пазарджик
194. "Енергокибернетика" - София
195. "Техенерго" - София
196. ВТО "Енергоимпекс" - София
197. "Нови енергийни източници" - София
198. "Трафел" АД
199. "Енергиен оператор по измерване на ел.енергия и ИТ" ЕАД
200. „Ай Ди Ем“ - ООД
201. „Борован Уърлд Уайд Ентърпрайсес“ ЕООД
202. „Бул-марк“ ООД
203. „Ел - тест“ ЕООД
204. „Елба България“ ООД
205. „Електриксити“ ООД
206. „Елстрой“ ООД - Смолян
207. „Елстрой корект“ ООД
208. „Импулс КО“ ООД
209. „Кобра-014 ООД
210. СД „Рудин, Динев, Желев и сие“
211. „Филкаб“ АД
212. „Юпитер метал“ ООД

213. „Мега ел" ООД
214. „Тракабел"
215. „Реверс ГГ"
216. „Ар Си Пауър Енерджи" ООД
217. „Рудин" ООД
218. „Красин" ООД
219. „Електросистеми инженеринг" ЕООД
220. „Ви ти трейд консулт"
221. Българска независима енергийна борса;
222. „Булгаргаз" ЕАД
223. „Булгартрансгаз" ЕАД
224. „Инженеринг" ЕАД
225. „Електра - МС" ООД
226. „Ваяна" ЕООД
227. „Елфор" ЕООД
228. „Елмакс" ЕООД
229. „Интеркомплекс" ООД
230. „Електроизграждане" ЕООД
231. „Никс" ЕООД
232. „Електра" ЕООД
233. „Елшанс" ООД
234. „Ди Ти Ай" ООД
235. „Кик Инженеринг" ЕООД
236. „Елми" ООД
237. ЕТ „Желязко Желязков"
238. „Енергия" ЕООД
239. „Елтелком" ООД
240. „Импулс проект" ООД
241. „Овергаз" ЕАД
242. Овергаз Мрежи АД
243. „Овергаз Инк" АД
244. „Софиягаз" ЕАД
245. „Ес Дий Проджект" ЕАД
246. „Вак-02" ООД,
247. „Конярски" ЕООД
248. „Икон 7" ЕООД
249. „Интертест" ООД
250. Стенли 03 ЕООД
251. "Елпром-Зем"/"ИХБ Електрик" АД
252. „Хюндай Хеви Индъстри" АД

Забележка: Допълнителни организации и предприятия могат да се включат в този списък по взаимно писмено съгласие на страните по този БКТД, в случай че се докаже принадлежността им в отрасъл/браниш „Енергетика".