

КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР
на работещите в системата на
ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ „БОРБА С ГРАДУШКИТЕ „

Днес. 30.09.2013 г. в гр. София, между

ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ „БОРБА С ГРАДУШКИТЕ”,
представявана от Изпълнителния директор
инж. Николай Николов – наричан РАБОТОДАТЕЛ

и

БРАНШОВИЯТ СИНДИКАЛЕН СЪВЕТ на ИАБГ към ФНСЗ на КНСБ,
представяван от **Милко Иванов Минев – Председател,**
наричан СИНДИКАТИ

се сключи настоящият **БРАНШОВ КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР /БКТД/**
на основание чл. 51 от КТ

ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1./1/ Колективният трудов договор урежда въпросите на трудовите, осигурителните и свързаните с тях отношения в системата на противогодовата защита, които не са уредени с повелителни разпоредби на закона с цел поддържане и развитие на отношение на взаимно зачитане и уважение между договарящите се страни, добронамерено уреждане на проблеми от съвместен интерес за предотвратяване на спорове и конфликти и се основава на принципа на равнопоставеността.

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

Чл. 2. Постигнатите договорености в настоящия КТД са задължителни за ИАБГ и всички РДБГ.

Чл.3. Колективният трудов договор продължава своето действие, независимо от промяната на физическите лица, изпълняващи функциите на работодатели и синдикално ръководство.

Чл. 4./1/ КТД има действие за срок от две години и се прилага спрямо работниците и служителите от системата на ИАБГ, синдикални членове на КНСБ.

/2/ Присъединяването към КТД в поделенията на ИА "БГ" се осъществява само индивидуално. Колективното присъединяване към КТД не е допустимо.

/3/ Присъединяването към КТД в поделенията на ИА "БГ" на работници и служители, нечленуващи в синдиката, който е страна по КТД, се извършва с писмено собственоръчно заявление /по образец, неразделна част от този договор/ до работодателя или ръководството на синдикалните организации /страна по този КТД/. Приложение 1

/4/ Условието за присъединяване са: в едномесечен срок от регистрацията на договора да подадат заявление и внесат еднократна годишна вноска в размер на 10 % от brutната си месечна РЗ. Новопостъпили в системата на ИАБГ работници и служители могат да се присъединят към КТД в едномесечен срок от постъпване на работа като подадат заявление и внесат еднократна годишна вноска в размер на 10 % от brutната си месечна РЗ. След внасяне на сумата, присъединилите се ползват клаузите на КТД в продължение на една година /или до края на действието на КТД/.

/5/ Набраните средства от присъединилите се, се изразходват за социално и здравно подпомагане на синдикалните членове и всички присъединили се работници и служители, спрямо които КТД има действие, по процедура и критерии, уговорени от страните по договора и посочени в документацията на комисията по чл.7. /Приложение 2/

Чл. 5. Колективният трудов договор не може да съдържа клаузи, които са по-неблагоприятни за работниците и служителите от установените в закона.

Чл. 6. Всички споразумения, постигнати на национално ниво, ако са по-благоприятни за синдикатите от клаузите по настоящия договор, влизат в действие автоматично.

Чл. 7. В ИА "БГ" се създава комисия за социално партньорство /ръководство на БСС и Главен секретар на ИАБГ/, която да подпомага и следи изпълнението на КТД.

Чл. 8. Страните се договарят при изготвяне на актове /Правилници, Наредби, Указания и др./, които се отнасят до трудовите и социално-осигурителните отношения, касаещи системата на ИАБГ, да ги обсъждат съвместно, съгл. чл. 37 от КТ.

ИНФОРМИРАНЕ И КОНСУЛТИРАНЕ, ТРУДОВА ЗАЕТОСТ, ОБУЧЕНИЕ И КВАЛИФИКАЦИЯ

Чл. 9. Работодателят се задължава да предоставя, при поискване от БСС, своевременна, достоверна и разбираема информация за икономическото и

финансовото си състояние, което е от значение за трудовите права и задължения на работниците и служителите.

Чл. 10. Страните се споразумяха, в случаите, когато се предвиждат мерки, касаещи пряко състоянието на заетостта и предложения за нейното реструктуриране, работодателят провежда консултации с представителите на работниците и служителите.

Чл. 11./1/ При извършване на промяна, съгл. чл.123 от КТ, работодателят се задължава да уведоми синдикатите за възможни правни, икономически и социални последици, отнасящи се работниците и служителите.

/2/ Предвижданите мерки по отношение на работниците и служителите се съгласуват със синдикатите най-малко два месеца преди настъпване на последиците за трудовата заетост и условията на труд.

Чл. 12./1/ В случай на масово уволнение, работодателят е длъжен в срок не по-късно от 50 дни преди извършване на уволненията да уведоми писмено членовете на синдикалното ръководство и да положи усилия за постигане на споразумение с тях, за да избегне или ограничи масовото уволнение за да се облекчат последиците от него.

/2/ Работодаателят е длъжен да предостави въз основа на предварително изготвен социален план, писмена информация на синдикатите за ;

1. За причините.
2. За правните основания, на които ще бъдат уволнени.
3. броя на заетите работни места по квалификационни групи и професии както и броя на работниците и служителите, които ще бъдат уволнени.
4. Периодът, през който ще се извършат конкретните уволнения.
5. Икономическите и социалните критерии, които работодателят и представителите на синдикалните ръководства трябва да определят за подбора на работниците и служителите, които ще бъдат уволнени.
6. дължимите обезщетения, свързани с уволнения.

Чл. 13./1/ При намаляване на работните места, работодателят предварително съгласува действията си със синдикатите, като им представя писмена информация в разумен срок:

а/ обосновка за необходимостта от намаляване числеността на персонала;

б/ новата численост по структурни звена;

в/ възможности за пренасочване на освободения персонал.

/2/ До три дни след получаване на становището на синдикатите, започват преговори между страните. До тяхното приключване работодателят се задължава да не пристъпва към процедура на съкращение.

Чл. 14. Страните се споразумяха, че при обективна необходимост от съкращения, работодателите в предприятията са длъжни да се ръководят от следните условия:

1. Конкретните показатели за прилагане на критериите за подбор на персонала са в зависимост от специфичните особености в системата на ИАБГ и конкретните работни места и се определят съвместно със синдикатите.

2. В случай, че за една и съща или на сходна длъжност има работни места, заети от пенсионери или лица, навършили осигурителен стаж и възраст

за пенсиониране, да не се съкращават работници и служители в трудоспособна възраст.

3. Работници и служители, на които остава 1 година до придобиване на осигурителен стаж и възраст за пенсиониране и имат най-малко 5 години трудов стаж в предприятието, да не се съкращават.

Чл. 15. Работодателят се задължава да не създава служебни и трудови правоотношения с външни лица за вакантни длъжности, ако в системата на ИАБГ има работници или служители, които отговарят на изискванията за заемане на съответната свободна длъжност и има заявено желание от работник или служител от системата на ИАБГ да заеме свободната длъжност и този работник или служител е с по-висока квалификация от външните кандидати.

Чл. 16. /1/ Работодателят се задължава да осигурява условия за повишаване на професионалната квалификация и преквалификация на всички категории персонал, работещ в системата на ИАБГ /съобразно измененията в обема и характера на работа/, като използва необходимите средства, осигурени по бюджета на ИАБГ. Различните форми на квалификация и преквалификация се извършват в съответствие с разпоредбите на чл.234-236 от КТ, както въз основа на вътрешни правила, разработени от работодателя с участието на синдикатите, съгласно чл.37 КТ.

/2/ При продължително отсъствие на работника или служителя от работа, работодателят е длъжен след завръщането му, незабавно да го включи в организирани курсове и школи за запознаване с настъпилите новости в работата, с оглед постигане на необходимото квалификационно равнище за ефективно изпълнение на трудовите му задължения, съгласно чл.228а, ал.1 КТ.

РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ, ОТПУСКИ

Чл. 17. Съгласно Правилника за вътрешния трудов ред и Правилника за организация на оперативната работа, целогодишната дейност се разделя на два периода - подготвителен и активен.

Чл. 18. Страните се споразумяха работодателят да въведе сумирано изчисляване на работното време на основание чл. 142 ал. 2 от КТ, предвид спецификата на извършваната работа за работещите на КП, РП, ЦКИВП и ретранслаторите през активния период, обхващащ 6 месеца през календарната година, както следва: 6 - месечно изчисляване на работното време, разпределено в 6 - месечен график, за месеците май – октомври.

Чл. 19. На РП за работещите с тричленен състав се въвежда специален режим на работа, като през нощта задължително дежурството се води от двама ракетострелци.

Чл. 20. В периода от 22.00 до 06.00 часа задължително се осигурява дежурен човек в ЦКИВП, в оперативната стая и един стрелец на РП. Положеният в този период труд се отчита като нощен. При провеждане на оперативна дейност, ремонт на техника и друга неотложна работа в нощните часове се отчита и заплаща действително изработения /от всички членове на оперативния екип и стрелците на РП / нощен труд.

Чл. 21. Страните се споразумяха при намаляване обема на работа, работодателят да може да установява непълно работно време при спазване на разпоредбите на чл. 138 а, ал. 1, от КТ само след предварително писмено съгласие на синдикалното ръководство, поискано не по-късно от 7 календарни дни.

Чл. 22. При условие, че след въвеждане на непълно работно време на основание чл. 138 а, ал. 1 от КТ, работодателят прекрати трудовото правоотношение поради закриване на предприятието или на част от него, съкращаване в щата, намаляване обема на работа, спиране на работата за повече от 15 работни дни, при отказ на работника или служителя да последва предприятието или неговото поделение, в което той работи, когато то се премества в друго населено място или местност, или когато заеманата от работника или служителя длъжност трябва да бъде освободена за възстановяване на незаконно уволнен работник или служител, заемал преди това същата длъжност,, обезщетенията на уволнените на тези основания работници и служители се изчисляват на база полученото от тях трудово възнаграждение за пълно работно време съгл.чл.228 от КТ.

Чл. 23. Списъците с длъжностите, за които е установен ненормиран работен ден по смисъла на чл. 139а, ал. 1, 2 от КТ се определят от работодателя, съвместно със синдикалното ръководство и са приложени към КТД. Допълнителният платен годишен отпуск за ненормиран работен ден на специалисти и ръководители, работещи при нормална продължителност на работното време, се определя на основание чл. 156, ал.1, т. 2 от КТ, както следва: Приложение № 3

Чл. 24./1/ Основният платен годишен отпуск, който се дължи на всеки работник или служител, придобил 8 месеца трудов стаж по едно или няколко трудови правоотношения, е в размер на 30 работни дни, като в зависимост от натовареността на работното място може да расте до 100 работни дни.

/2/ В случаите, когато няма месец, през който работника или служителя е отработил най-малко 10 дни при същия работодател, възнаграждението за платения отпуск се определя от уговорените в трудовия договор основно и допълнително възнаграждения с постоянен характер.

/3/ Работодателят утвърждава съгл. чл.173 от КТ график за ползването на платения годишен отпуск от работниците и служителите след консултации с представителите на синдикалните организации. Изготвянето на графика се съобразява със служебната и специфична дейност и с конкретните възможности и потребности за отдых и възстановяване силите на отделните работници и служители и техните семейства.

/4/ Поради особения характер на работата периода на ползване на платения годишен отпуск включва времето от 1.11. на съответната календарна година до 31.март на следващата календарна година

/5/ Прекъсване на ползването на платения годишен отпуск става съгласно чл. 175, ал.1 и ал.2; отлагането по реда на чл.176 и погасяване правото на ползването на платения годишен отпуск е възможно по реда на чл. 176 а, ал.1 и ал. 2.

Чл. 25. Отпуските за изпълнение на граждански и обществени задължения по чл. 157, т. 1-3 от КТ се заплащат в размер, определен по реда на чл. 177 от КТ, както следва:

1. при встъпване в брак - 5 работни дни;
2. при кръводаряване - за деня на прегледа и кръводаряването, както и един ден след него;

3. при смърт на родител, дете, съпруг, брат, сестра или родител на другия съпруг, както и на роднини по права линия, без ограничение, а по съребрена линия до втора степен - 3 работни дни.

Чл. 26./1/ Работничка или служителка с 2 живи деца до 18-годишна възраст има право на 3 работни дни, работничка или служителка с 3 или повече живи деца до 18-годишна възраст - на 4 работни дни, а работничка или служителка с 1 живо дете до 18-годишна възраст - 2 работни дни - допълнителен платен целеви отпуск за всяка календарна година.

(2) Със същите права се ползва и самотен родител, който единствен полага грижи за непълнолетните деца.

(3) Отпускът по предходната алинея се ползва включително и за календарната година, в която някое или всички деца навършат 18 – годишна възраст. Ползването на отпуските по този член може да се отлага по реда на чл. 176 КТ.

Чл. 27. Работодателят се задължава да осигури платен отпуск за обучение по чл. 169 от КТ.

РАБОТНИ ЗАПЛАТИ И ДРУГИ ПЛАЩАНИЯ

Чл. 28. Всяка промяна на трудовото възнаграждение на работниците и служителите, страна по договора, е желателно да се обсъждат и съгласуват със синдикатите.

Чл. 29. Страните се договориха за следните допълнителни трудови възнаграждения:

/1/ за придобит трудов стаж и професионален опит 1% върху индивидуалната основна месечна заплата за всяка година трудов стаж;

/2/ за всеки отработен час нощен труд, съгласно Наредбата – 0,25 лв.

Чл. 30. Работодателят дължи обезщетение на работниците и служителите в размер на brutното им трудово възнаграждение при уволнение по чл. 328, ал.1, 2, 3, 4 и 8 от КТ за времето, през което е останал без работа, но за не по-малко от 2 месеца. В случаите на уволнение поради реструктуриране в системата, на работниците и служителите, на които остава не повече от 1 година да придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, обезщетението им е в размер на 6 brutни работни заплати, ако са работили при същия работодател през последните 10 години.

Чл. 31. Във връзка с чл. 222, ал.3 от КТ в организациите, подписали КТД на работниците и служителите, страна по настоящия договор, при придобиване на право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, независимо от основанията за прекратяване на трудовото правоотношение, работодателят изплаща обезщетение в размер на brutното трудово възнаграждение за срок от 3 месеца, а ако са работили при същия работодател през последните 10 години от трудовия си стаж - в размер на brutното възнаграждение за срок от 7 месеца.

Чл. 32. За работа при един и същ работодател се счита трудовия стаж, придобит в една и съща по отношение на изпълняваните функции и задачи,

организация или предприятие, независимо от съществуващите преобразувания, сливане, закриване, откриване или разделяне на организациите и звената в системата на ИАБГ.

Чл. 33. Страните приемат, че брутното трудово възнаграждение, като база за определяне на обезщетенията по чл. 228 от КТ е това, по последното увеличение на трудовото възнаграждение.

Чл. 34. /1/ При съвместяване на две или повече длъжности, заплащането се извършва по договаряне.

/2/ На основание чл.259, ал.1, когато работникът или служителът изпълнява длъжността или работата на отсъстващ работник или служител ведно със своята, той получава основното трудово възнаграждение за основната длъжност, така също и не по-малко от 50 на сто от основното възнаграждение за другата съвместявана длъжност.

Чл.35. Атестирането на работещите по трудово правоотношение служители се извършва по реда на Наредбата за условията и реда за атестиране на служителите в държавната администрация и с участие на представител на синдикатите, което ще гарантира справедлива оценка на труда и ще се отрази в размера на работната заплата.

БЕЗОПАСНИ И ЗДРАВΟΣЛОВНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД

Чл. 36. Осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд е задължение на работодателя, а служителите и работниците носят отговорност при неспазване на установените правила за безопасен труд.

Чл. 37. Комитетите и групите по условия на труд се обучават ежегодно за сметка на работодателя, съгласно Наредба № 4 и ЗЗГУТ.

Чл. 38. Работодателят осигурява средства за работно облекло съгласно чл.296 ал.1 от КТ и подзаконовни нормативни актове, след съгласуване със синдикатите на стойност съобразно утвърдения бюджет.

Чл. 39. Всички работници и служители подлежат на задължителни профилактични медицински прегледи, съгласно Наредба № 3 от 28.02.1987 г., обн. ДВ бр. 16/1987 г. и доп. ДВ бр. 65/ 1991 г. и бр. 102/ 1994г., които се извършват за сметка на работодателя.

Чл. 40. Работодателят осигурява периодичен контрол и замерване на работната среда при задължително присъствие на представители на синдикатите. Измерванията и оценката на условията на труд се извършват веднъж на две години.

Чл. 41. Съгласувано със синдикатите, работодателят утвърждава списъци за получаване на предпазна храна и потивоотрови за работниците, за които работата е свързана с вредни за здравето последици. За полагащите нощен труд се предвиждат тонизиращи напитки, съгласно Наредба №11 от 2006г.

СОЦИАЛНА ДЕЙНОСТ

Чл. 42. Фонд "СБКО" - средства за осигуряване на потребностите със социален характер на работниците и служителите, се формират в размер на 3 % от Фонд "Работна заплата".

Чл. 43. Разпределението и изразходването на средствата става по реда на чл. 293 /1/ и /2/ от КТ.

ДОГОВАРЯНЕ НА ОСИГУРИТЕЛНИ ОТНОШЕНИЯ

Чл. 44. Работодателите, заедно със структурите на Синдикатите, могат да договарят участието в доброволното пенсионно осигуряване на синдикалните членове и/или на присъединилите се към КТД.

Чл. 45. След приключване на всяко тримесечие, Синдикатите в поделенията на ИАБГ могат да поискат от работодателите информация за направените осигурителни и застрахователни вноски за съответния период.

Чл. 46. Работодателят застрахова работниците и служителите с рискови професии със застраховка "Живот и злополука". Размерът на застраховката по професии и застрахователни събития се определя от работодателя.

Чл. 47. Когато в резултат на трудова злополука е настъпила временна нетрудоспособност, продължила повече от 30 календарни дни, работодателят подпомага пострадалия /те/.

УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ

Чл. 48./1/ Правото на синдикална дейност в предприятията възниква от момента на сдружаване на работниците и служителите в синдикална организация.

/2/ Работодателят изпълнява задълженията си по чл. 46 от КТ спрямо синдикалните организации при представяне на документи за легитимност.

Чл. 49. Работодателят се задължава да не ограничава свободното членуване в синдикатите на работниците и служителите и създава условия на синдиката да развива свободно своята дейност.

Чл. 50. На представителите на синдиката се осигурява право и достъп на работните места в предприятията за провеждане на срещи и събрания.

Чл. 51. Работодателят поема задължението:

1. да предоставя необходимата информация, предмет на договореностите в колективния трудов договор;
2. да информира предварително ръководството на синдиката по въпроси, свързани с нова организация на труда, съществени структурни промени, нови услуги и дейности, и други;
3. в съответствие с чл. 161 от КТ да се осигурява платен служебен отпуск и необходимите средства за командировка на членовете на синдикатите за участието им в организиране и провеждане на мероприятия - конференции, заседания, семинари, обучения и др.

Чл. 52. Работниците и служителите в предприятията могат да провеждат събрания и срещи по своя инициатива или по инициатива на синдикалните органи по два часа месечно в рамките на работния ден.

Чл. 53. За осъществяване на синдикална дейност нещатните членове на централи, отрасли и териториални ръководства на синдикалните организации, както и нещатните председатели на синдикалните ръководства в предприятията имат право на платен служебен отпуск в размер на 48 часа за 1 календарна година.

Чл. 54. Работодателят съдейства за събирането и превеждането на синдикалния членски внос по банковите сметки на синдикалните организации по подразделения, при поискване от тяхна страна.

Чл. 55. Работодателят не може с действията или бездействието си да ограничава синдикалната дейност или да оказва натиск върху синдикалните членове в изпълнение на техните права.

Чл. 56. Синдикатите се задължават:

1. да не се намесват в работата на работодателя при осъществяване на правомощията му, произтичащи от закона и КТД, и да поддържат предприеманите от него начинания за укрепване и развитие на фирмата;
2. да участват активно и коректно в изясняването и решаването на възникнали колективни и индивидуални трудови спорове;
3. активно да съдействат в процеса на квалификацията и преквалификацията на състава;
4. да разясняват разпоредбите на КТД на синдикалните членове и присъединилите се работници и служители.

ДЪРЖАВНИ СЛУЖИТЕЛИ - съгл. чл. 44 /1, 3/ от ЗДСл

Чл.57. Органът по назначаването осигурява условия и средства за квалификация и преквалификация на държавния служител.

Чл.58. При провеждане на конкурс за постъпване на държавна служба органът по назначаването при определяне състава на комисията включва задължително и държавен служител, представител на синдикалната организация, която е страна по КТД.

Чл.59. Аtestирането на държавните служители се извършва по реда на Наредбата за условията и реда за аtestиране на служителите в държавната администрация и с участие на представител на синдикатите, което ще гарантира справедлива оценка на труда и ще се отрази в размера на работната заплата.

Чл. 60. За изпълнение на задълженията извън работно време държавния служител (чл.50) има право на платен допълнителен годишен отпуск в размер до 12 дни, съгласно приложен списък. Отпусъкът се използва в рамките на съответната календарна година.

Чл. 61. /1/ Отпуските по чл. 62 от ЗДСл за граждански и обществени задължения се заплащат в размер, определен по реда на чл.60, ал.1 от ЗДСл, както следва:

- при встъпване в брак - 3 работни дни;
- при кръводаряване - за деня на прегледа и кръводаряването, както и един след него;
- при смърт на родител, дете, съпруг, брат, сестра или родител на другия съпруг, както и роднини по права линия, без ограничения, а по съребрена линия до втора степен - 3 работни дни;

/2/ държавен служител с 2 живи деца до 18-годишна възраст има право на 3 работни дни, работничка или служителка с 3 или повече живи деца до 18-годишна възраст - на 4 работни дни, а работничка или служителка с 1 живо дете до 18-годишна възраст -2 работни дни - допълнителен платен целеви отпуск за всяка календарна година.

Чл.62. За осъществяване на синдикална дейност нещатните членове на централни и отраслови ръководства имат право на платен отпуск в размер на 25 работни часа за една календарна година, съгл. Чл.63а ЗДСл, който се заплаща, съгласно чл.60, ал.1 ЗДСл.

Чл. 63. Органът по назначаването съвместно със синдикатите държавни служители определя отличията и наградите, съгл. чл. 88, ал. 4 от ЗДСл.

Чл. 64. Договорените клаузи в настоящия договор в разделите за Безопасни и здравословни условия на труда, както и Условията за синдикална дейност важат и за държавните служители.

ОБЩИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Чл. 65. Постигнатите договорености между страните по настоящия договор се прилагат за работници и служители в системата на ИАБГ, които членуват в синдикалните организации, страни по договора, както и за членовете на Федерация "Земеделие и гори" към КТ „Подкрепа“ при РДБГ - Видин област.

Чл. 66. Преговори за изменение и допълнение на този КТД се допускат при поискване на една от страните, в срок до 15 дни след получаване на писменото предложение в ССП при ИАБГ.

Чл. 67. При приключване на преговорите и подписването на исканите изменения и допълнения, се прилагат клаузите на настоящия КТД.

Чл. 68. Пътните разходи на работници и служители в РДБГ да се изплащат срещу представяне на документ, в рамките на утвърдения бюджет на съответната РДБГ за годината съгл. Чл.30 от ЗДБ.

Чл. 69. Обезщетенията, посочени в чл. 30 и чл. 31 от БКТД се приемат и съгласуват със синдикатите след приемане на бюджета на ИАБГ, и се прилагат за работници и служители, членували не по-малко от 3 години в синдикатите.

Чл. 70. Всички изменения в трудовото и социалното законодателство се отразяват в настоящия КТД в едномесечен срок от публикацията им в ДВ и се прилагат от работодателя.

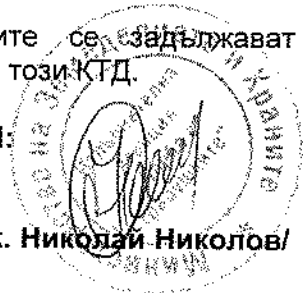
Чл. 71. Регистрацията на КТД в Главна инспекция по труда се извършва в седемдневен срок от подписването му. Регистрацията е задължение на работодателя.

Чл. 72. Страните се задължават да запознаят своите членове със съдържанието на този КТД.

ПОДПИСИ:

РАБОТОДАТЕЛ:

/Инж. Николай Николов/



СИНДИКАТИТЕ

