

“ СТОПАНСКИ ДЕЙНОСТИ КЦМ “ ООД

гр. П Л О В Д И В

К О Л Е К Т И В Е Н Т Р У Д О В

Д О Г О В О Р

2010 година

Този Колективен трудов договор се подписва в съответствие с трудовото законодателство на Република България и на основата на Колективния трудов договор на бранш "Металургия и производство на метални изделия"

I. СОЦИАЛНИ ПАРТНЬОРИ И ПРЕДСТАВИТЕЛНОСТ

Чл. 1 Страни по настоящия договор са:

Синдикална организация на КНСБ при "Стопански дейности КЦМ"ООД представляван от Председателя на синдиката – Андрей Гочев Андреев

Синдикалната секция на "Подкрепа" при "Стопански дейности КЦМ"ООД представлявана от Председателя на синдиката – Иванка Атанасова Бакалова , наричани за краткост **СИНДИКАТИ**

От една страна и от друга страна

"Стопански дейности КЦМ "ООД представлявано от Управителя - Иванка Николова Пискова, наричан за краткост **РАБОТОДАТЕЛ**

II. ЦЕЛ И ПРЕДМЕТ НА ДОГОВОРА

Чл. 2 РАБОТОДАТЕЛЯТ и СИНДИКАТИТЕ имат за цел изграждане и поддържане на социалния мир в дружеството, на основата на взаимно зачитане и съгласуване на интересите си, добронамерено уреждане на възникнали спорове, предотвратяване на трудови конфликти и съвместни действия за развитието и просперитета на дружеството.

Чл. 3 Настоящият договор урежда трудовите и осигурителните отношения в дружеството, които не са уредени с повелителни разпоредби на закона, както и други въпроси, свързани с тези отношения, като страните по договора отдават приоритетно значение на подобряването на условията на труд и справедливо заплащане.

III. ОБХВАТ НА ДЕЙСТВИЕ

Чл. 4 Този договор има действие спрямо работници и служители, които членуват в СИНДИКАТИТЕ - страна по договора.

Чл. 5 (1) Работници и служители, които не членуват в СИНДИКАТИТЕ, страна по договора, могат да се присъединят към КТД с писмено заявление до която и да е от страните, сключили договора и след вноска за присъединяване от **30 лева**.

(2) КТД има действие спрямо присъединилите се от датата на регистриране на заявлението им за присъединяване в Дружеството или от датата на плащане на вноската за присъединяване, ако тя е с по-късна дата.

(3) Вноската е платима еднократно по специална набирателна сметка на Дружеството.

(4) Набраните средства по предходната алинея се използват за социално подпомагане по ред и начин уговорени между страните.

Чл. 6 РАБОТОДАТЕЛЯТ не може да допуска пряка или непряка дискриминация по отношение на членовете на СИНДИКАТИТЕ – страна по договора при уреждането на трудовите и осигурителните отношения с тях.

Чл. 7 Договорености на национално и браншово равнище, относно трудовите и осигурителните отношения, които са по - благоприятни за работниците и служителите, страна по този договор, влизат в сила като част от него от датата на приемането им.

IV. ТРУДОВА ЗАЕТОСТ, КВАЛИФИКАЦИЯ И ПРЕКВАЛИФИКАЦИЯ

Чл. 8 (1) РАБОТОДАТЕЛЯТ създава условия за сигурност на работните места и осигурява пълна трудова заетост на работника и служителя в съответствие с длъжностната му характеристика.

(2) Синдикалните членове се задължават добросъвестно да изпълняват трудовите си задължения, в съответствие с изискванията на чл. 126 от Кодекса на труда.

Чл. 9 (1) РАБОТОДАТЕЛЯТ разработва длъжностни характеристики на работните места и запознава с тях работниците и служителите при постъпването им на работа.

(2) При настъпили промени в трудовите функции на работното място, РАБОТОДАТЕЛЯТ допълва и актуализира длъжностните характеристики и своевременно запознава заинтересованите лица с настъпилите промени.

Чл. 10 РАБОТОДАТЕЛЯТ, ежегодно определя работните места, подходящи за работници и служители с намалена работоспособност.

Чл. 11 При икономически затруднения, след съгласуване и със СИНДИКАТИТЕ страна по договора, РАБОТОДАТЕЛЯТ може да установява и непълно работно време по смисъла на чл. 138 и 138(а) от КТ, за работни места или длъжности, където условията и организацията на производствения процес позволяват това.

Чл. 12 (1) При структурни промени /закриване на част от предприятието; съкращаване на щата; намаляване на обема на работа; спиране на работа за повече от петнадесет дни/, които водят до уволнения на работници и служители над 10 % от работещите в отделно структурно звено /но не по малко от 3 души/ или над 5 % от общата численост на персонала на дружеството, за период от 30 дни, РАБОТОДАТЕЛЯТ информира и консултира със СИНДИКАТИТЕ мотивите и необходимостта от съкращение, критериите за подбора и възможностите за пренасочване и преквалификация на подлежащите за освобождаване лица.

Резултатите от проведените консултации се оформят в протокол.

(2) РАБОТОДАТЕЛЯТ открива процедура по извършване на структурни промени със заповед, в която се посочват:

- Засегнатите структурни звена;
- Предвижданите мерки, спрямо работници и служители от тях.

Чл. 13 (1) РАБОТОДАТЕЛЯТ може да уволнява поради съкращаване на щата или при намаляване обема на работа, работници и служители, членове на СИНДИКАТИТЕ, страна по този Договор, само след предварително съгласие на съответния синдикален орган в дружеството.

(2) Предварително съгласие по предходната алинея не се иска за следните синдикални членове:

1. Работници и служители, на които е наложено дисциплинарно наказание, което е в сила към момента на прекратяване на трудовото правоотношение.

2. Работници и служители, на които е потърсена имуществена отговорност съгласно закона, за вреди, причинени на РАБОТОДАТЕЛЯ;

3. Работници и служители, които не изпълняват ефективно трудовите си задължения, за което са санкционирани съобразно действащите в предприятието правила за организация на труда и работната заплата, както и тези които имат 2 (две) или повече негативни атестации съгласно системата за оценяване на трудовото представяне;

5. Работници и служители, които са нелоялни към РАБОТОДАТЕЛЯ по смисъла на чл.126,т.9 от Кодекса на труда и с действията си (бездействията си) пречат на останалите работници и служители да изпълняват трудовите си задължения.

(3) Синдикални членове, ползващи закрила по ал.1, трябва да имат редовно членство в съответната Синдикална организация, най малко три месеца, преди започване на съкращението. Редовността на членството се установява със служебна бележка и документ за редовно внесен членски внос, подписана от Председателя на Синдикалната организация, страна по този Договор.

(4) Искането на предварително съгласие по ал.1 се извършва с писмен акт на РАБОТОДАТЕЛЯ до ръководството на съответната Синдикална организация на предприятието, в което се посочват мотивите за уволнение на всяко лице по отделно. Срокът за аргументиран отговор на Синдиката до Работодателя е пет работни дни.

(5) В случай, че в срока по предходната алинея РАБОТОДАТЕЛЯТ не получи отговор или полученият отговор не е аргументиран, той може по своя преценка да уволни съответния работник или служител.

Чл. 14 РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява условия за професионално обучение и развитие, съобразно потребностите на Дружеството.

Чл. 15 При възможност и съобразно нуждите на Дружеството РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява изпреварваща преквалификация на подлежащи на съкращаване работници и служители.

V. РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ И ОТПУСКИ

Чл. 16 Нормалната продължителност на седмичното работно време е до 40 /четиридесет/ часа. Продължителността на един работен ден /работна смяна/ е до 8 /осем/ часа.

Чл. 17 Разпределението и отчитането на работното време се установяват в Правилника за вътрешния трудов ред на Дружеството, за което РАБОТОДАТЕЛЯТ своевременно информира СИНДИКАТИТЕ.

Чл. 18 (1) РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява на работниците и служителите почивка за хранене по време на работа, която не се включва в работното им време.

Чл. 19 (1) РАБОТОДАТЕЛЯТ въвежда физиологични режими на труд и почивка за отдых и възстановяване, съгласно нормативните изисквания.

(2) Регламентираните почивки по време на работа се включват в рамките на работното време и се провеждат в специално обзаведени за целта помещения.

(3) Размерът на почивките, времето и мястото за ползването им се определят от Работодателя.

Чл. 20 Всеки работник и служител, членуващ в СИНДИКАТ, страна по договора, има право на основен платен годишен отпуск в размер, както следва:

С трудов стаж в “Стопански дейности КЦМ ” и КЦМ до 10 години	- 20 дни
С трудов стаж в “Стопански дейности КЦМ ” и КЦМ от 10 до 15 години-	21 дни
С трудов стаж в “Стопански дейности КЦМ ” и КЦМ от 15 до 20 години	-22 дни
С трудов стаж в “Стопански дейности КЦМ ” и КЦМ над 20 години	- 23 дни

Чл. 21 Работниците и служителите имат право на допълнителен платен годишен отпуск за работа при специфични условия и рискове – в зависимост от оценката на риска работното място, в размери до 6 работни дни.

Чл. 22 (1) Работниците и служителите имат право на платен отпуск, по реда на чл.157 от Кодекса на труда, за изпълнение на граждански и обществени задължения в размер на 2 работни дни в следните случаи:

- при встъпване в брак;
- при кръводаряване;
- при смърт на родител, дете, съпруг, брат, сестра, родител на другия съпруг и други роднини по права линия;

(2) Възнаграждението се изчислява по реда на чл.177 от Кодекса на труда.

Чл. 23 (1) Работничките или служителките имат право на допълнителен платен отпуск, съгласно чл. 168 от КТ, както следва:

- с две живи деца до 18 години включително – 2 работни дни ;
- с три и повече живи деца до 18 години включително – 4 работни дни ;

(2) Възнаграждението се изчислява по реда на чл.177 от Кодекса на труда.

Чл. 24 Работници и служители, които учат в средно или висше учебно заведение, със съгласието на РАБОТОДАТЕЛЯ и без откъсване от производството, имат право на платен отпуск за обучение при условията на чл. 169 от Кодекса на труда.

Чл. 25 Ползуването на платения отпуск става по график, изготвян ежегодно до 30 януари от преките ръководители, съобразно заявленията на лицата. РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява възможност най малко 10 дни от платения отпуск да се ползват през летния сезон. Предимство за избор на време за ползуване на отпуска имат майки с деца до 7 години, както и многодетни семейства.

VI. ЗАПЛАЩАНЕ НА ТРУДА

Чл. 26 Страните се споразумяват, че средствата за трудови възнаграждения, се поставят в зависимост от финансовите резултати на Дружеството.

Чл. 27 Страните се споразумяват да търсят и прилагат такива системи на заплащане, които да са обективни в оценката на труда и в най-висока степен да стимулират ефективността от полагането му.

Чл. 28 Минималната работна заплата за дружеството е **300 лева.**

Чл . 29 (1) Длъжностите в Дружеството се разпределят в 8 длъжностни нива.

(2) Страните се споразумяват за диапазона и размера на основните месечни заплати по длъжностни нива (Приложение №1).

(3) Трудовите възнаграждения на работниците и служителите се определят и изменят по ред и процедури, установени в Правилника за работна заплата.

Чл. 30 (1) Определянето на необходимите средства за работна заплата се договаря веднъж годишно между страните по договора, въз основа на бюджетираните финансови и производствени резултати на дружеството.

(2) При постигане на положителни годишни производствени и финансови резултати, над бюджетираните, страните могат да договорят изплащане на премии.

Чл. 31 При достигане на годишна инфлация над 8 %, страните договарят механизми за компенсиране.

Чл. 32 При увеличаване на осигурителните вноски за сметка на работниците и служителите, страните могат да договорят компенсиране на осигурителната тежест върху доходите, в зависимост от финансовото състояние на дружеството.

Чл. 33 При финансови затруднения на Дружеството, РАБОТОДАТЕЛЯТ информира и консултира със СИНДИКАТИТЕ необходимите мерки за преодоляването им.

Чл. 34 (1) При временен недостиг на средства за работна заплата и при добросъвестно изпълнение на трудовите задължения, на работниците и служителите ежесечно се гарантира изплащането на трудово възнаграждение в размер на минималната работна заплата за дружеството и определените с нормативен акт минимални размери на полагащите се допълнителни възнаграждения.

(2) Разликата до пълния размер на трудовото възнаграждение остава изискуема и се изплаща допълнително с лихва, равна на основния лихвен процент за съответния период.

Чл. 35 Страните се споразумяват за следните допълнителни и други трудови възнаграждения:

1. за всеки отработен час нощен труд – 0,68 лева
2. за придобит трудов стаж и професионален опит – съобразно таблица (Приложение №2).

VII. ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

Чл. 36 При прекратяване на трудовото правоотношение по болест при условията на чл.325 т.9 и чл.327 т.1 от Кодекса на труда, работниците и служителите имат право на обезщетение по чл.222 ал.2 от КТ в размер на брутно трудово възнаграждение за срок от три месеца, ако имат най-малко 10 последователни години трудов стаж в дружеството.

Чл. 37 (1) При прекратяване на трудовото правоотношение с работници и служители на основание чл. 328 ал.1 т.2, т.3 и т.4 от КТ при условията на чл.12 от настоящия договор, работник или служител, който е в безсрочно трудово правоотношение и има стаж в дружеството не по-малко от 5 години, има право на увеличен размер на обезщетение по чл. 222 ал.1 от КТ в размер на brutното му трудово възнаграждение, за времето през което е останал без работа, но за не повече от три месеца.

(2) РАБОТОДАТЕЛЯТ не дължи обезщетение по ал.1 в случаите, когато е предложил работа на освободеното лице на друго работно място и лицето е отказало да го заеме.

Чл.38 На работници и служители, които са пренасочени на други работни места в дружеството, РАБОТОДАТЕЛЯТ изплаща обезщетение в размер на разликата до получаваното от тях, по-високо основно трудово възнаграждение, за срок от един месец.

Чл. 39 Когато поради природни или обществени бедствия, чл. 218 ал.1 от КТ, работникът или служителят е възпрепятстван да се яви на работа, РАБОТОДАТЕЛЯТ му изплаща обезщетение в размер на 60 % от brutното му трудово възнаграждение, но не по-малко от минималната работна заплата за страната, за времето през което е бил възпрепятстван да работи.

Чл. 40 Задължително условие за изплащане на договорените тук по-високи размери на обезщетения е на лицата да не са налагани дисциплинарни наказания през последните две години.

VIII. БЕЗОПАСНОСТ И ЗДРАВЕ ПРИ РАБОТА. МЕДИЦИНСКО ОБСЛУЖВАНЕ и ПРОФИЛАКТИКА

Чл.41 (1) Страните се споразумяват да работят съвместно по осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд в дружеството.

(2) СИНДИКАТИТЕ поемат задължението, със съответни синдикални средства, да подпомагат РАБОТОДАТЕЛЯ при осигуряването и спазването на изискванията за безопасност и здраве при работа.

Чл.42 РАБОТОДАТЕЛЯТ след консултиране със СИНДИКАТИТЕ приема програми за намаляване и ограничаване на риска в работната среда и осигурява периодично информация за изпълнението на предприетите мерки.

Чл.43 (1) РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява за своя сметка подходящо работно и специално облекло, обувки, лични предпазни средства, миещи и дезинфектиращи препарати за битовите помещения и санитарните възли, съгласно норматив.

(2) Качеството, видът и срокът на износване на работното облекло, специалното работно облекло, обувки и лични предпазни средства се определят от РАБОТОДАТЕЛЯТ.

Чл.44 (1) РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява за своя сметка, на работещите при специфична организация и условия на труд, предпазна храна, добавки и други профилактични средства.

(2) Редът и начинът за предоставянето на предпазната храна и профилактичните средства се определя от РАБОТОДАТЕЛЯ в диалог със СИНДИКАТИТЕ.

Чл. 45 (1) РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява за своя сметка медицински профилактични прегледи, на работниците и служителите в съответствие с нормативните изисквания, но не по-малко от веднъж на четири години.

(2) РАБОТОДАТЕЛЯТ информира СИНДИКАТИТЕ за резултатите от провежданите профилактични прегледи.

Чл. 46 (1) РАБОТОДАТЕЛЯТ заплаща на трудоустроените лица стойността на лекарствата за лечение на хронични болести, за които здравно-осигурителната каса не изплаща или изплаща частично стойността им, в размер до 40 лева (четиридесет лева) срещу представяне фактура и на рецептурна книжка, заверена от лекар от служба “Трудова медицина”.

(2) Списъка на заболяванията се определя от Работодателят в диалог със СИНДИКАТИТЕ.

Чл. 47 РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява транспортно обслужване от Пловдив, Асеновград, Крумово и Куклен (за редовната смяна и смяна „А”) до предприятието и обратно. Работодателят поема разходите за превоз и от други населени места в зависимост от значимостта на работника за нуждите на фирмата, срещу представяне на билети за пътуване

IX. СОЦИАЛНА ПОЛИТИКА

Чл. 48 РАБОТОДАТЕЛЯТ, съобразно възможностите си, осигурява средства за осъществяване на социалната дейност на дружеството, и изготвя съвместно със СИНДИКАТИТЕ програма за социално – битово и културно обслужване на работещите в предприятието.

Чл. 49 (1) РАБОТОДАТЕЛЯТ застрахова за своя сметка работниците и служителите със застраховка „Живот”

(2) РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява за своя сметка извън болнична специализирана медицинска помощ и рехабилитация по договор с МС „Промес”

Чл. 50 За възстановяване на здравето и работоспособността на работниците и служителите в дружеството, РАБОТОДАТЕЛЯТ ги подпомага еднократно в рамките на годината, съобразно възможностите на дружеството и в диалог със СИНДИКАТИТЕ.

Чл. 51 На работнички или служителки, които са в безсрочно трудово правоотношение и с не по-малко от една година трудов стаж в дружеството, когато ползват платен отпуск по майчинство, им се изплаща месечна помощ в размер на разликата между минималната заплата за дружеството, договорена в настоящия КТД и получаваното обезщетение за бременност и раждане.

Чл. 52 Страните се споразумяват в Програмата за СБКО да се предвидят средства за честване на празници, както следва:

- За Рождество Христово (Коледа)
- За Възкресение Христово (Великден)
- За работници и служители, навършили 25 години трудов стаж в дружеството

Чл. 53 (1) РАБОТОДАТЕЛЯТ предоставя възможност за допълнително пенсионно осигуряване в размер, съобразно трудовия стаж в Дружеството на паритетна основа (равностойни вноски от Работодателя и работника), както следва:

- За работници и служители с общ трудов стаж до 20 години в “Стопански дейности КЦМ ”ООД и КЦМ – АД - 15% от МРЗ за страната;
- За работници и служители с общ трудов стаж от 20 до 25 години в “Стопански дейности КЦМ ”ООД и КЦМ – АД - 20% от МРЗ за страната;
- За работници и служители с трудов стаж над 25 години в “Стопански дейности КЦМ ”ООД и КЦМ – АД – 25% от МРЗ за страната.

(2) Работникът или служителят прави сам своя избор на пенсионно-осигурителна компания, в която да му се правят вноските за доброволно пенсионно осигуряване.

X. СОЦИАЛНО СЪТРУДНИЧЕСТВО

Чл. 54 Страните регулират трудовите и социално-осигурителни отношения на основата на равноправен диалог, преговори и избягване на конфронтацията.

Чл. 55 СИНДИКАТИТЕ имат право на своевременна информация по важни и стратегически решения за дружеството, отнасящи се до трудовите и осигурителни отношения на работниците и служителите.

Чл. 56 (1) За решаване на текущи въпроси, както и за обмен на информация по текущото състояние на дружеството, страните се договарят да провеждат срещи, поне веднъж на тримесечие.

(2) При възникване на необходимост от спешно решаване на някои въпроси, всяка от страните има право да поиска среща извън договорените, като другата страна се задължава да се отзове най-късно до 3 работни дни.

XI. УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ

Чл. 57 (1) РАБОТОДАТЕЛЯТ създава условия и съдейства на СИНДИКАТИТЕ, страна по договора, за осъществяване на тяхната дейност в дружеството.

(2) РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява необходимата информация по предмета на социалното сътрудничество, за пълноценно участие на СИНДИКАТИТЕ в социалния диалог.

Чл. 58 РАБОТОДАТЕЛЯТ може да уволни работник или служител в случаите по чл.328 ал.1 т.2,3,5 и 11 и чл.330 ал.2 т.6 от КТ, който е член на синдикалното ръководство (синдикалния комитет) докато заема съответната синдикална длъжност и до една година след освобождаването му само с предварително съгласие на синдикалния орган, определен с решение на централното ръководство на съответната синдикална организация.

Чл. 59 (1) Страните се договарят, събирането на членски внос за СИНДИКАТИТЕ да става по ведомост.

(2) СИНДИКАТИТЕ се задължават ежемесечно да дават информация при Експерт "ЧР" за новопостъпили членове на СИНДИКАТИТЕ и за отказалите се от членство лица.

(3) СИНДИКАТИТЕ се задължават да предоставят ежемесечно предварителна и последваща информация на РАБОТОДАТЕЛЯТ за мероприятията, които те организират в рамките на работното време и състава на работниците и служителите, които участват в тях.

XII. ДОПЪЛНИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§1 По смисъла на този договор:

"Структурни промени" са закриване на работни места и реално освобождаване на над 10% от работниците и служителите в отделно структурно звено, но не по-малко от 3 души в него или на над 5% от общата численост на персонала на Дружеството за период от 30 дни, в които случаи, Работодателят е задължен да информира Синдикатите и да открие със своя заповед процедура за извършване на структурни промени.

XIII. ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§2 Договорът влиза в сила от 01.01.2010 година и важи за 2 години.

§3 В срок до 15 дни от подписването на договора, всяка от страните внася в Инспекцията по труда писмено заявление за вписване на КТД в регистъра на инспекцията.

§4 (1) Всяка от страните по КТД има право да поиска изменение и допълнение на клаузи по договора.

(2) Постигнатите договорености се оформят като допълнително споразумение към договора и стават неразделна част от него.

(3) Допълнителните споразумения се вписват в регистъра на “Инспекцията по труда” по реда на § 2 от договора..

§5 Неразделна част към този договор са следните приложения:

Приложение № 1 - Таблица за основните заплати по длъжностни нива

Приложение № 2 - Таблица за определяне на допълнителното възнаграждение за трудов стаж и професионален опит

§6 Настоящия договор се сключи в четири екземпляра, по един за всяка от страните и един за Инспекцията по труда.

§7 Клаузи на настоящия договор, които противоречат на закона или други под нормативни актове, са недействителни.

СТРАНИ ПО ДОГОВОРА

ЗА СИНДИКАТИТЕ :

СО НА КНСБ ПРИ
“Стопански дейности КЦМ ”ООД
ПРЕДСЕДАТЕЛ:
/А. Андреев/

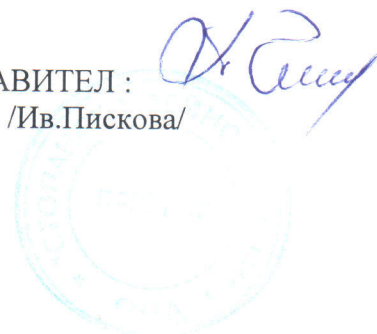


СС “ПОДКРЕПА” ПРИ
“Стопански дейности КЦМ ”ООД
ПРЕДСЕДАТЕЛ:
/Ив. Бакалова/



ЗА РАБОТОДАТЕЛЯ:

УПРАВИТЕЛ :
/Ив.Пискова/



Утвърждавам;

Управител:

/Ив.Пискова/



ТАБЛИЦА

за основните месечни заплати по длъжностни нива
в сила от 01.01.2010 година

Длъжностно ниво		начална	разчетна	крайна
първо	I	300	330	370
второ	II	340	370	420
трето	III	390	420	480
четвърто	IV	440	480	550
пето	V	550	610	680
шесто	VI	630	700	780
седмо	VII	730	820	920
осмо	VIII	850	950	1060

ЗА СИНДИКАТИТЕ :

СО НА КНСБ ПРИ
“Стопански дейности КЦМ ”ООД
ПРЕДСЕДАТЕЛ:

/А. Андреев/



СС “ПОДКРЕПА” ПРИ
“Стопански дейности КЦМ ”ООД
ПРЕДСЕДАТЕЛ:

/Ив. Бакалова/



ТАБЛИЦА

за определяне на допълнително възнаграждение за трудов стаж и пр. опит в размери, дадени в процент

общ тр.стаж	0-3	3-6	6-9	9-12	12-15	15-18	18-21	21-24	24--27	27-30	30-33	Над 33
3	1,8	5										
4	2,4	5										
5	3	5										
6	3,6	7	8									
7	4,2	7	8									
8	4,8	7	8									
9	5,4	9	10	11								
10	6	9	10	11								
11	6,6	9	10	11								
12	7,2	11	12	13	14							
13	7,8	11	12	13	14							
14	8,4	11	12	13	14							
15	9	12	13	14	15	16						
16	9,6	12	13	14	15	16						
17	10,2	12	13	14	15	16						
18	10,8	14	15	16	17	18	19					
19	11,4	14	15	16	17	18	19					
20	12	14	15	16	17	18	19					
21	12,6	16	17	18	19	20	21	22				
22	13,2	16	17	18	19	20	21	22				
23	13,8	16	17	18	19	20	21	22				
24	14,4	18	19	20	21	22	23	24	25			
25	15	18	19	20	21	22	23	24	25			
26	15,6	18	19	20	21	22	23	24	25			
27	16,2	19	20	21	22	23	24	25	26	27		
28	16,8	19	20	21	22	23	24	25	26	27		
29	17,4	19	20	21	22	23	24	25	26	27		
30	18	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	
31	18,6	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	
32	19,2	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	
33	19,8	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
34	20,4	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
35	21	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
36	21,6	22	23	23	25	26	27	28	29	30	31	31
37	22,2	22,2	23	24	25	26	27	28	29	30	31	31
38	22,8	23	23	24	25	26	27	28	29	30	31	31

За СИНДИКАТИТЕ:

Председател на СО на КНСБ:

/А. Андреев/

Председател на СС "Подкрепа":

/Ив. Бакалова/

За РАБОТОДАТЕЛЯ:

Управител:

/Ив. Пискова/