№ Д-317/2023 г.

ДЪРЖАВНО ПРЕДПРИЯТИЕ "БЪЛГАРСКИ СПОРТЕН ТОТАЛИЗАТОР"

ФЕДЕРАЦИЯ НА НЕЗАВИСИМИТЕ СИНДИКАТИ ОТ ДЪРЖАВНОТО УПРАВЛЕНИЕ И ОРГАНИЗАЦИИ – КНСБ
СИНДИКАТ НА РАБОТЕЩИТЕ В БСТ – ФНСДУО – КНСБ

СИНДИКАТ НА АДМИНИСТРАТИВНИТЕ СЛУЖИТЕЛИ – "ПОДКРЕПА"
ФИРМЕНА ОРГАНИЗАЦИЯ НА БСТ – САС – "ПОДКРЕПА"

К О Л Е К Т И В Е Н Т Р У Д О В Д О Г О В О Р

София

2023 год.

Днес, 03.10.2023 г., в гр.София, между:

ДП „БЪЛГАРСКИ СПОРТЕН ТОТАЛИЗАТОР“ /БСТ/, представляван от **Георги Тарлеков - Изпълнителен директор**, наричан за краткост в този договор **РАБОТОДАТЕЛ** от една страна

и от друга страна

ФЕДЕРАЦИЯ НА НЕЗАВИСИМИТЕ СИНДИКАТИ ОТ ДЪРЖАВНОТО УПРАВЛЕНИЕ И ОРГАНИЗАЦИИ /ФНСДУО/ - КНСБ, представлявана от **Кръстьо Боянов - Председател** и нейният основен член - **СИНДИКАТ НА РАБОТЕЩИТЕ В ДП „БСТ”**, представляван от **Ивелина Костова - Председател**,

СИНДИКАТ НА АДМИНИСТРАТИВНИТЕ СЛУЖИТЕЛИ /САС/ „ПОДКРЕПА“, представляван от **Кремена Атанасова – Председател** и неговият основен член - **ФИРМЕНА СИНДИКАЛНА ОРГАНИЗАЦИЯ НА ДП БСТ**, представлявана от **Валентина Тушанова - Председател**,

наричани в този договор **“СИНДИКАТИ”**,

се сключи настоящият Колективен трудов договор за следното:

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. Чрез подписване на настоящия Колективен трудов договор (КТД) страните се задължават да спазват принципите на равнопоставеност и взаимно уважение, конструктивно партньорство, зачитане и съгласуване на интересите за предотвратяване на конфликти и гарантиране на социалната сигурност.

Чл. 2. Страните постигнаха договорености по пътя на конструктивните преговори, основани на аргументирани искания на работниците и на реалните възможности на работодателя за тяхното удовлетворяване.

Чл. 3. Легитимността на синдикалните организации, страни по настоящия КТД, се потвърждава чрез представяне на следните документи:

- удостоверения за съдебна регистрация и актуално състояние на юридическото лице;
- удостоверение за представителност на съответното синдикално сдружение;
- протокол за избор на ръководството на съответната синдикална организация или секция и списък на членовете й.

II. ПРЕДМЕТ НА КОЛЕКТИВНИЯ ТРУДОВ ДОГОВОР

Чл. 4. (1) С КТД се уреждат трудовите, осигурителните и социалните отношения, които не са регламентирани в повелителни разпоредби на Кодекса на труда или друг нормативен акт.

(2) Приетите с нормативен акт по-благоприятни за работниците/служителите условия автоматично стават част от настоящия КТД.

III. УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ

Чл. 5. Българският спортен тотализатор, чрез ръководителите на своите структури, съдейства на синдикалните организации съгласно чл. 46 от КТ като:

1. Осигурява ползването на отпуск по реда на чл. 159 от КТ в размер до 8 (осем) работни дни за една календарна година за членовете на синдикалните ръководства на синдикалните организации и до 10 (десет) работни дни за една календарна година само за членовете на централните ръководства на СИНДИКАТИТЕ.

При ползване на отпуска по чл. 159, ал. 1 от КТ, участниците представят официален документ в срок до 2 два работни дни след завършване на мероприятието, издаден от съответното национално синдикално сдружение, което е било организатор. До 31 януари на всяка календарна година и при промяна, синдикалните организации представят актуален списък на лицата – служители на ДП БСТ, имащи право на отпуск по чл.159 КТ;

2. Безвъзмездно предоставя условия и помещения в регионалните офиси на ДП БСТ за осъществяване на синдикални мероприятия, при поискване от синдикалните ръководства и след съгласуване с Директора на съответния регионален офис;

3. Осигурява безвъзмездно ползване на служебен телефон (сим карта) с достъп до всички оператори за председателите на синдикалните организации към ДП БСТ, както и ползването на размножителна техника до 100 (сто) страници месечно;

4. Осигурява транспорт на синдикалните ръководства при изпълнение на техните задължения за срещи с работодателя, като поема съответните разходи съобразно нормативните разпоредби.

Чл. 6. Ръководството на съответното национално синдикално сдружение се задължава своевременно да уведомява работодателя за ползването на отпуск по чл. 159 от КТ.

Чл. 7. Първичните и основните синдикални организации, съответно секции, имат право ежемесечно да провеждат събрание в работно време, чиято продължителност е не повече от 2 часа, след предварително съгласие на работодателя.

IV. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ МЕЖДУ СТРАНИТЕ

Чл. 8. (1) Синдикатите признават ролята на работодателя в организацията и управлението на трудовия процес и не се намесват при упражняването на тези функции. Те могат да правят предложения пред работодателя за усъвършенстване организацията на труда с оглед повишаване на неговата ефективност.

(2) Синдикатите участват с мнение в подготовката на проектите на всички вътрешни правилници и наредби, които се отнасят до трудовите отношения, за което работодателят задължително ги поканва.

(3) По искане на работодателя синдикатите му предоставят информация за действителния брой на членовете си в двуседмичен срок от получаване на искането.

Чл. 9. (1) Работодателят предоставя на синдикатите в 14 (четиринадесет) дневен срок, своевременна, достоверна и разбираема информация за икономическото и финансовото си състояние, когато същата е необходима за сключване на Колективен трудов договор и е поискана в писмен вид. Тя съдържа:

а) анализи, прогнози и бизнес програми;

б) проекти за решаване на структурни и организационни въпроси;

в) проекторешения по въпросите на условията и безопасността на труда, социалното осигуряване, застраховането и др.

(2) Работодателят обсъжда с представители на синдикатите проблеми, свързани със социалното партньорство.

(3) На основание чл. 406 от Кодекса на труда, Работодателят осигурява на синдикалните ръководители достъп до всички работни места в поделението, когато това е необходимо за изпълнение на техните функции.

Чл. 10. При наличие на колективен трудов спор страните ще се стремят към изчерпване на всички възможности за неговото разрешаване, както и за предварителна съгласуваност на решения и действия, целящи предотвратяването на напрежение и конфликти в системата на ДП "БСТ" съгласно ЗУКТС.

Чл. 11. Синдикатите се задължават:

1. да съдействат на работодателя при провеждане на взаимно съгласувани мерки, насочени към подобряване на организацията и ефективността на работата в ДП БСТ;

2. да осигуряват широка гласност за условията и изпълнението на настоящия КТД;

3. да упражняват синдикален контрол и съдействие за спазването на трудовото и социалното законодателство;

4. да участват в изясняването на възникнали трудови и социални спорове и да съдействат за тяхното разрешаване.

Чл. 12. (1) Страните създават на паритетен принцип Съвет за социално сътрудничество. Този орган подпомага изпълнението на договореностите по КТД.

(2) Съветът осъществява своята дейност съгласно ПРАВИЛА, приети от страните по КТД (Приложение № 1).

V. ТРУДОВА ЗАЕТОСТ, ПРОФЕСИОНАЛНО РАЗВИТИЕ И КВАЛИФИКАЦИЯ

Чл. 13. Работници и служители, които са в трудовоправни отношения не могат без съгласието на своя работодател да извършват стопанска дейност нито за своя, нито за чужда сметка в пределите на осъществявания предмет на дейност на работодателя.

Чл. 14. Когато, при прекратяване на трудови договори на основание чл. 328. ал. 1, т.2 от КТ, работодателят следва да извърши подбор, той прилага следните критерии в последователността, в която са изброени:

1. финансова и трудова дисциплина;

2. трудов стаж в системата на в ДП БСТ.

Чл. 15. При освобождаване на работник или служител, поради съкращаване на щата работодателят предлага по негова преценка и възможност подходяща длъжност в други структурни звена на ДП БСТ в същото населено място.

Чл. 16. Подборът по чл. 329 от КТ се извършва от комисия, назначена от работодателя. Членове на синдикатите могат да участват като наблюдатели.

Чл. 17. (1) При намерение за извършване на масово уволнение по смисъла на §1, т.9 от Допълнителните разпоредби на Кодекса на труда, работодателят предоставя информация и провежда консултации със синдикатите, при спазване на процедурните правила и срокове посочени в чл. 130а от Кодекса на труда.

(2) Консултациите по ал. 1 се провеждат на заседания на Съвета за социално сътрудничество, създаден и функциониращ по реда на чл. 12 от КТД.

Чл. 18. При масово уволнение и освобождаване на основание чл.328, ал.1, т.2 от КТ, работодателят, спазва законовите изисквания и не прекратява едновременно трудовите

правоотношения на две или повече лица, членове на едно семейство.

Чл. 19. (1) Работодателят отговаря на молбите на работниците и служителите, желаещи да повишат образователното и квалификационното си равнище, ако това е свързано с изискванията на заеманото работно място, като при възможност осигури необходимите условия за организиране на курсове за подготовка.

(2) Работодателят разработва План за професионално развитие и квалификация, в т.ч. годишен план за квалификация, който предоставя на ръководителите на Регионалните офиси и синдикатите.

(3) При провеждане на изпити и проверка на квалификацията на служители, заемащи длъжност „касиер - приемчик тотализатор“ – член на синдикална организация, задължително присъстват представители на синдикатите, притежаващи необходимата компетентност.

Чл. 20. Страните се договарят в случай на прекратяване на трудовите правоотношения по чл. 328 ал.1 т. 1, 2 от КТ срока за предизвестие да бъде два месеца.

VI. РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ И ОТПУСКИ

Чл. 21. Разпределението на работното време, реда за определяне на работните графици и за отчитане на положения труд се регламентират в Правилник за вътрешния трудов ред.

Чл. 22. При влошаване икономическото състояние на ДП БСТ работодателят прави обосновано предложение за преминаване на предприятието или на отделни звена на намален работен ден, с цел запазване целостта на предприятието и работните му места.

Чл. 23 (1) Страните се договарят служителите да ползват платен отпуск както следва:

- основен платен годишен отпуск, съгласно чл. 155, ал. 1 от КТ в размер на 22 (двадесет и два) работни дни;
- за работа с видеодисплеи – 2 (два) дни;
- за непрекъснат трудов стаж в ДП БСТ над 10 години – 2 (два) дни.

(2) Работниците и служителите със загубена работоспособност 50 и над 50 на сто ползват платения годишен отпуск по чл. 319 от КТ в размер на 26 (двадесет и шест) работни дни, както и 2 (два) дни – за работа с видеодисплей и 2 (два) дни за работа над 10 години непрекъснат трудов стаж в системата на ДП БСТ.

Чл. 24. Работнички или служителки с две живи деца до 18-годишна възраст имат право на 2 работни дни, а тези с три или повече живи деца до 18-годишна възраст - на 4 работни дни платен годишен отпуск за всяка календарна година.

Чл. 25. Страните се договарят размерът на възнаграждението за времето на ползване на платения отпуск, да се определя съобразно установените нормативни правила за изчисляването му.

Чл. 26. Страните приемат, че платеният годишен отпуск може да бъде ползван от работника /служителя/ на повече от две части, когато неговите лични потребности и желания или служебните му задължения налагат това, по взаимна договореност с Работодателя, при спазване на нормативните изисквания.

VII. ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ И ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

Чл. 27. (1) Условията и процедурите за изплащане на трудови и други възнаграждения, както и на обезщетенията се регламентират с Вътрешни правила за работна заплата /ВПРЗ/ и

приложенията към тях.

(2) ВПРЗ се приемат от Управителния съвет на ДП БСТ, след предварително обсъждане със СИНДИКАТИТЕ.

Чл. 28. Началната работна заплата на касиер-приемчиците, тотализатор се определя във Вътрешните правила за работна заплата.

Чл. 29. (1) На работниците и служителите в ДП БСТ по основен трудов договор, се заплаща допълнително месечно трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит в размер на 1% върху основната месечна работна заплата, за всяка година трудов стаж, придобит при настоящия и/или друг работодател в страната и/или в друга държава - членка на ЕС по трудово и/или служебно правоотношение, като при определянето на размера му се отчита и времето, през което не е съществувало трудово или служебно правоотношение и е посочено в Наредбата за структурата и организацията на работната заплата.

(2) При работа по договор за допълнителен труд, допълнителното възнаграждение по ал.1 се изплаща в случаите на непълно работно време по основното правоотношение, до допълване на съответната месечна продължителност на работно време, като размера на възнаграждението се договаря от работодателя в диапазона от 0,6% до 1% от основната заплата по договора.

(3) Правото за получаване на допълнително трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит за работниците и служителите в в ДП БСТ възниква при придобит трудов стаж и професионален опит от една година.

(4) Размерът на допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит се изменя на период от една година придобит трудов стаж и професионален опит.

Чл. 30. При прекратяване на трудовото правоотношение на работник/служител поради закриване на предприятието или на част от него и при съкращаване в щата, на лицето се изплаща обезщетение по чл.222, ал.1 от КТ в размер на брутното трудово възнаграждение за 1 месец.

Чл. 31. (1) При прекратяване на трудовото правоотношение, след като работникът или служителят е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст и към момента на прекратяване отговаря на условията за отпускане на пенсия в пълен или намален размер по чл. 68а, от КСО, работодателя изплащат следните обезщетения:

1. за трудов стаж в системата на ДП БСТ от 5 до 9 навършени години през последните 20 години – 3 брутни месечни заплати.

2. за трудов стаж в системата на ДП БСТ от 10 до 19 навършени години през последните 20 години – 7 брутни месечни заплати.

3. за трудов стаж в системата на ДП БСТ от 20 до 24 навършени години – 8 брутни месечни заплати.

4. за трудов стаж в системата на ДП БСТ над 25 навършени години – 10 брутни месечни заплати.

(2) Увеличеният размер на обезщетенията, посочени в ал.1, се изплащат само и единствено когато на работника/служителя през последната една година не са налагани дисциплинарни наказания или не са констатирани с ревизионен акт липси на пари и/или талони от моментни лотарийни игри /МЛИ/, злоупотреби или повредени талони /МЛИ/ в зоната на печалба на стойност над 100,00 /сто/ лева. При наличие на някои от гореописаните обстоятелства обезщетението се определят по общия ред, предвиден в Кодекса на труда.

(3) Увеличените размери на обезщетенията по ал. 1 се прилагат за синдикални членове със синдикално членство най-малко 2 години.

(4) В случаите, когато лицето не отговаря на изискванията посочени в ал. 1, ал. 2 и ал. 3 се прилагат разпоредбите на чл. 222, ал. 3 от КТ.

Чл. 32. При прекратяване на трудовото правоотношение на основание чл. 331 от КТ, на работника/служителя се изплаща обезщетение по чл.331, ал.2 от КТ в размер на петкратния размер на последното получено месечно брутно трудово възнаграждение.

Чл. 33. Извънредният труд се заплаща с увеличение в следните размери:

1. За работа през работни дни - 50 %;
2. За работа през почивни дни - 75 %;
3. За работа през дните на официалните празници - 100%;
4. За работа при сумарно изчисляване на работното време - 50%.

Чл. 34. При работа в официални празнични дни, които са в графика на работното време се заплаща допълнително възнаграждение в размер на 100% от определената с индивидуалния трудов договор часова заплата.

VIII. СОЦИАЛНО-БИТОВО ОСИГУРЯВАНЕ

Чл. 35. Начинът за използване на средствата за социално-битово осигуряване на персонала се определят по реда на чл. 293 от Кодекса на труда.

Чл. 36. (1) Размерът на средствата за социално-битово осигуряване се планира от работодателя с оглед икономическите му възможности в размер на 12,5% от размера на средствата за работна заплата на всички работници и служители по трудов договор, от които до 9% ще се използват приоритетно за пари за храна/ваучери за храна в размер не по-малък от 120 лв. ежемесечно за всеки служител, а остатъкът до 3,5% от средствата ще се използва за обезпечаване дейността на УМЦ „ТОТО шанс"– гр. Велинград и за други социални разходи.

(2) До сключването на Договор за осигуряване на ваучери за храна, от страна на работодателя, при изплащането на пари за храна – договорената сума от 120 лв. включва разходите за осигуровки на работодателя.

(3) Всички други социални разходи от СБКО, включително помощи, се изплащат след приспадане на разходите за осигуровки на работодателя.

(4) На основание разходване на част от средствата от СБКО за УМЦ „ТОТО шанс" – гр. Велинград, служителите в ДП БСТ ползват преференциални цени.

Чл. 37. Страните приемат, че Синдикатите могат да правят предложения при разглеждането и приемането на всички социални придобивки.

Чл. 38. Пенсионерите с трудов стаж като работници и служители в ДП БСТ, по-голям от 10 години имат право да ползват почивната база във Велинград в ненатоварените месеци, ако няма кандидати – работници и служители на ДП БСТ.

IX. УСЛОВИЯ НА ТРУД

Чл. 39. Работодателят осигурява финансови и предпазни средства за създаване на безопасни и здравословни условия на труд за всички работници и служители, а те носят отговорността за спазване инструкциите за безопасност на труда.

Чл. 40. (1) Работодателят утвърждава със заповед Списък на длъжностите в системата на ДП БСТ, имащи право на безплатно работно облекло, съгласно Наредбата за безплатно работно и униформено облекло.

(2) Работодателят осигурява средства за работно облекло по ал. 1 на работниците и служителите по чл. 296, ал. 1 от КТ и действащите подзаконови нормативни актове.

(3) Работодателят се задължава да създаде необходимите условия за безопасност на работниците и съхранение на материалните и парични ценности в пунктовете на приемателната мрежа - огнеупорни каси, преградни решетки и др.

(4) Работодателят се задължава да създаде необходимите здравословни и безопасни условия на труд, като оборудва с климатици пунктове за събиране на залози, когато финансовите условия позволяват това.

(5) При финансова възможност Работодателят сключва застраховка "Трудова злополука" и „Общо заболяване" за работещите в системата на ДП БСТ.

Чл. 41. Страните се задължават най-малко един път годишно да извършват анализ на състоянието на условията на труд и да обсъдят необходимите мерки за тяхното нормализиране.

Чл. 42. По предложение на Синдикатите, Работодателят може да осигури за своя сметка веднъж годишно имунизация против грип и хепатит на работниците и служителите си, чиято трудова функция налага да са в непрекъснат пряк контакт с граждани и поддържа аптечка за даване на първа медицинска помощ. Работодателят може да осигурява безплатни медикаменти за профилактика при епидемии. При отказ за поставяне на ваксина от страна на работник или служител, равностойността на тяхната цена се разпределя във вид на мултивитамини и други противогрипни медикаменти.

Чл. 43. Съгласно чл.275 КТ, Работодателят се задължава да осигури здравословни и безопасни условия на труд, като за това спазва изискванията на ЗЗБУТ и останалите нормативни актове в тази област.

X. ДЕЙСТВИЕ НА КТД. ПРИСЪЕДИНЯВАНЕ. УСЛОВИЯ ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И КОНТРОЛ ПО ИЗПЪЛНЕНИЕ НА ДОГОВОРА

Чл. 44. (1) Колективният трудов договор се прилага за всички работници и служители, членове на синдикална организация, страна по договора, както и спрямо присъединилите се работници и служители, работещи по трудов договор.

(2) Работниците и служителите, които не членуват в синдикална организация, страна по договора, могат да се присъединят към сключения КТД, съгласно чл.57, ал.2 и ал.3 от Кодекса на труда, с писмено заявление (Приложение № 2) до една от синдикалните организации, страни по него и при спазване на следните условия:

- предварително внесена сума в размер на 100% от членския внос за всеки месец за срока на действие на КТД, изчислен както за синдикалните членове, съгласно Устава на синдикалната оргаизация, към която се подава заявлението, като за база се използва нетната индивидуална работна заплата, получена за предшестващия месец.

- сумата за присъединяването се внася като членски внос в касата на съответната синдикална организация, към която се подава заявлението. Когато то е подадено до работодателя работникът/служителят посочва в касата на коя синдикална организация да бъде внесена тази сума. Синдикалната организация, получила сумата, издава удостоверение (Приложение № 3) за изпълнение на условията по присъединяването.

- сумата за присъединяването се изразходва съгласно режима, установен за членския внос;

- страните по договора взаимно се информират за присъединили се служители и осъществяват контрол за спазването на горните условия.

- присъединилият се служител ползва договореностите по КТД от месеца на присъединяването си до края на действие на КТД.

Чл. 45. За неизпълнение на договореностите на този Колективен трудов договор страните носят отговорност, съгласно действащите закони.

Чл. 46. Допълнение и изменение на Колективния трудов договор се правят по реда на неговото сключване.

Чл. 47. Настоящият КТД влиза в сила от 01.10.2023 г. и е със срок на действие 2 години.

Чл. 48. Работодателят не се намесва в работата на синдикалните организации, както и не създава пречки и ограничения за членуване.

Чл. 49. Контрол по изпълнението на КТД се упражнява от страните по него. При констатирано неспазване на договорените условия се уведомява писмено другата страна.

Настящият колективен трудов договор се сключи в 5 еднакви екземпляра, по един за всяка от страните и един за регистрация в Главна инспекция по труда. Неразделна част от този Колективен трудов договор са: Приложения - № 1 – 3.

XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§1. Страните се договарят при отправяне на писмено предложение от която и да е от тях да започнат преговори за изменение на чл. 28 от настоящия КТД. Поканената страна следва да се отзове в най – кратък срок /но не по дълъг от 15 работни дни / като разгледа и изрази становище по представеното й предложение.

ДОГОВОРИЛИ СЕ СТРАНИ

ЗА РАБОТОДАТЕЛ:

Изпълнителен директор
на ДП БСТ

(Георги Тарлеков)

ЗА СИНДИКАТИ:

Председател на ФНСДУО
(Кръстьо Боянов)

Председател на СРБСТ
(Ивелина Костова)

Председател на САС „Подкрепа“
(Кремена Атанасова)

Председател на ФСОБСТ
(Валентина Тушанова)

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
към чл. 12, ал.2

ПРАВИЛА
за работа на Съвета за социално сътрудничество на БСТ

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. Настоящият Правилник е разработен на основание чл. 12. ал. 2 от КТД.

Чл. 2. Съветът за социално сътрудничество (ССС) към ДП БСТ е постоянно действащ орган, подпомагащ изпълнението на КТД и утвърждаващ социалния диалог като основен принцип на взаимоотношения между работодателя и синдикатите.

II. ПРЕДМЕТ НА ДЕЙНОСТ

Чл. 3. Предмет на дейността на ССС са въпросите свързани с:

- работна сила - заетост;
- квалификация и преквалификация;
- работна заплата, доходи, социално осигуряване, колективни трудови спорове;
- условия на труд, работно време, отпуски, почивки, спазване на трудовото законодателство;
- КТД и повишаване ефективността на работа на ДП БСТ.

Чл. 4. ССС разглежда, изготвя и предлага становища по въпроси и проблеми съгласно чл. 5, както и относно нерешени проблеми в ДПБСТ.

Чл. 5. ССС предлага механизми за решаване на възникнали трудови и социални конфликти.

III. УСТРОЙСТВО И СЪСТАВ

Чл. 6. (1) ССС се състои от 8 членове - ДП БСТ - 4; ФНСДУО - 1; СРБСТ - 1 САС - 1 и ФСО "Подкрепа" към ДП БСТ - 1.

(2) Членовете на ССС се определят и упълномощават:

- за ДП БСТ- от Изпълнителен директор на ДП БСТ;
- за Синдикатите - от Председателя на съответната Федерация и Синдикат.

(3) Изпълнителен директор на ДП БСТ и председателите могат да участват по право на заседанията на ССС.

IV. ОРГАНИЗАЦИЯ И ДЕЙНОСТ

Чл.7. ССС провежда не по-малко от 2 пъти годишно заседания в 2-седмичен срок от датата на внасяне на искането. При необходимост могат да бъдат провеждани и извънредни заседания след мотивирано искане на една от страните по КТД в 2-седмичен срок от датата на внасяне на искането, страната предлага и дневен ред.

На заседанията се води протокол, който се подписва от страните, ДП БСТ осигурява технически секретар.

Чл.8. Заседанията на ССС се водят от Председател - Изпълнителен директор на в ДП

БСТ или упълномощено от него лице.

Чл. 9. Председателят:

(1) Свиква и ръководи заседанията.

(2) Осигурява всички необходими материали и ги предоставя на страните най-малко пет работни дни преди заседанието.

Чл. 10. ССС взема решенията си с пълно мнозинство. Право на глас имат редовните членове на Съвета.

Чл. 11. Взетите с общо съгласие решения на ССС се изпълняват от страните в рамките на техните правомощия.

Чл. 12. Заседанията на ССС са редовни, ако присъстват най-малко 2/3 от неговите членове.