

КОЛЕКТИВЕН трудоу договор

Днес, г. в гр./с./ се сключи този Колективен
трудоу договор между:

Работодателя – с ЕИК

и адр. в гр./с./,

представявано от, от една страна

и

Синдикалната секция на КТ „Подкрепа“ при Работодателя, представлявана от

председателя, от друга страна.

I. Предмет на Колективния трудоу договор

Чл. 1. (1) Този КТД урежда трудовете, осигурителните и непосредствено свързани с тях отношения, и условията за осъществяване на синдикална дейност при Работодателя – доколкото същите не са уредени от повелителните норми на закона.
(2) Този КТД следва да се тълкува и прилага добросъвестно, в интерес на работниците и служителите, и за просперитета на предприятието – при спазване принципите на социалната справедливост, достойното възнаграждаване на труда и издигане авторитета на Работодателя.

Чл. 2. Установените в закон или в КТД от по-горни нива условия, които са по-благоприятни за работниците и служителите, имат предимство пред установените в този КТД и се прилагат автоматично, без да е необходимо изменение или допълване на последния.

II. Трудови възнаграждения и обезщетения

Чл. 3. (1) Трудовите възнаграждения и обезщетения на работниците и служителите се определят и изплащат в размери и по ред, съобразени с изискванията на относимото законодателство, този КТД и Вътрешните правила за структура и организация на работната заплата (**ВПСОПЗ**) при Работодателя.
(2) Чрез **ВПСОПЗ** Работодателят определя минималните стойности на началните основни трудови възнаграждения, диференцирани по категории персонал,

длъжностни наименования, изискуема степен на образование и квалификация, механизъм за оценяване на резултатите от труда и реда за начисляването и изплащането им.

Чл. 4. (1) Синдикалната секция участва в разработването, изменянето и допълването на **ВПСОРЗ**, за което Работодателят приема да поканва Синдикалната секция чрез нейния председател или секретар за обсъждане на предложенията му, като заедно с поканата представя поне **14** дни предварително и проект на своите предложения.

(2) Синдикалната секция участва в обсъжданията чрез свои представители и синдикални експерти, които могат да задават въпроси, да правят бележки и коментари, и да отправят насрещни предложения, като се задължават да съблюдават поверителния характер на обсъжданата информация.

(3) Изменения и допълнения на **ВПСОРЗ**, приети в нарушение на процедурата по предходните алинеи, са недействителни, освен ако са по-благоприятни за работниците и служителите.

Чл. 5. При Работодателя се прилага повременна / сделна система за заплащане на труда.

Чл. 6. (1) Индивидуалните трудови възнаграждения се изплащат в брой / по банков път, ежемесечно, не по-късно от число на месеца, в който е положен трудът, като събира и превежда в полза на Синдикалната секция дължимия членски внос за нейните синдикални членове.

(2) При забавено плащане повече от **3** дни или при непълно плащане Работодателят приема да уведомява писмено Синдикалната секция за причините, довели до забавянето и за датата, на която плащането ще бъде извършено.

(3) Основните трудови възнаграждения или части от тях не може да се заменят с допълнителни трудови възнаграждения или други видове плащания.

Чл. 7. (1) Страните приемат да определят по **3** представители за сформирането на Комисия, която въз основа на оценка на работните места, длъжностите, професионално-квалификационното равнище, изискуемата образователна степен, сложността, отговорността, интензивността на работата и необходимостта от непрекъснато усъвършенстване, да определи минимални равнища на трудовите възнаграждения за съответните работни позиции, диференцирани по групи и категории персонал съгласно Наредбата за структура и организация на работната заплата (**НСОРЗ**).

(2) Определените минимални равнища по предходната алинея се диференцират, като общото предложено от Комисията минимално начално основно ниво на трудите възнаграждения се умножи по следния коефициент за съответните класове работници и служители:

- | | | | |
|----------------------------------|----------|----------|------|
| 1. за висши ръководни служители: | от | до | лв.; |
| 2. за аналитични специалисти: | от | до | лв.; |
| 3. за приложни специалисти: | от | до | лв.; |
| 4. за административен персонал: | от | до | лв.; |
| 5. за персонал, зает с услуги: | от | до | лв.; |
| 6. за квалифицирани работници: | от | до | лв.; |

7. за производствени работници: от до лв.;

8. за оператори и монтажници: от до лв.;

9. за работници без квалификация: от до лв.;

(3) Доколкото това е по-благоприятно за работника или служителя – при противоречие между длъжностните функции и задължения съгласно длъжностната характеристика и тези съгласно заеманата длъжност, определящи са тези по длъжностната характеристика; при противоречие между длъжностните функции и задължения съгласно длъжностната характеристика и фактически изпълняваните, определящи са фактически изпълняваните.

(4) Комисията осъществява своите функции и трудовите възнаграждения при Работодателя се преизчисляват и започват да се изплащат в размери съгласно предходните текстове в срок до 3 месеца след подписването на този КТД. В случай, че Комисията не изпълни задълженията си в срок, като минимално начално основно ниво на трудовете възнаграждения се определя установената минимална основна работна заплата за предприятието.

Чл. 8. (1) Работодателят начислява допълнителни възнаграждения за придобит трудов стаж и професионален опит в размер поне върху определените с индивидуалния трудов договор основни трудови възнаграждения за всяка отработена година при него или при друг Работодател в същия сектор или бранш, независимо от заеманата длъжност и упражняваната професия.

(2) Работодателят начислява допълнителни възнаграждения в размерите по предходната алинея и за всяка година придобит трудов стаж и професионален опит при друг Работодател в друг сектор или бранш, когато е придобит на същата или сходна работа, длъжност или професия.

Чл. 9. Работодателят начислява допълнителни възнаграждения при полагането на извънреден труд, както следва:

1. при работа в работни дни – върху основните трудови възнаграждения;

2. при работа в почивни дни – върху основните трудови възнаграждения;

3. при работа на официални празници – върху основните трудови възнаграждения.

Чл. 10. Всяка календарна година до 1^{-ви} декември Работодателят приема да предоставя на Синдикалната секция информация за приходите, разходите и реализираните икономии от Фонд „Работна заплата“. При наличие на средства Комисията по чл. 7, ал. 1 съгласува възможностите за изплащане на допълнителни трудови възнаграждения, като определя критериите за определяне на размерите им и категориите работници и служители с право да ги получат.

Чл. 11. (1) При прекратяване на трудовото правоотношение от страна на Работодателя 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, 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, обезщетението по чл. 222, ал. 1 от Кодекса на труда (КТ) се определя в размер брутно трудово възнаграждение за времето на оставане без работа, но не повече от месеца.

(2) В случаите на предходната алинея, когато работникът или служителят е работил при същия Работодател или в същия сектор или бранш през последните 5 години, обезщетението е в размер брутно трудово възнаграждение за месеца.

Чл. 12. (1) При прекратяване на трудовото правоотношение, след като работникът е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, независимо от основанията за прекратяването, той има право на обезщетение от Работодателя в размер брутно трудово възнаграждение за месеца.

(2) В случаите на предходната алинея, когато работникът или служителят е работил при същия Работодател или в същия сектор или бранш през последните 10 години, обезщетението е в размер брутно трудово възнаграждение за месеца.

(3) В случаите на предходната алинея, когато работникът или служителят е работил при същия Работодател или в същия сектор или бранш през последните 15 години, обезщетението е в размер брутно трудово възнаграждение за месеца.

Чл. 13. При прекратяване на трудовото правоотношение по инициатива на работодателя срещу уговорено обезщетение, когато работникът или служителят е работил при същия Работодател или в същия сектор или бранш през последните 5 години, обезщетението по чл. 331 от КТ е в размер брутно трудово възнаграждение за месеца.

Чл. 14. Работодателят не може да допуска под каквато и да е форма намаляване на трудовите възнаграждения по индивидуалните трудови договори или влошаване условията на труд, от което да произтече намаляване на възнаграждението – освен в случаите, предвидени в този КТД, в относимото законодателство или в акт на Министерския съвет.

III. Трудова заетост

Чл. 15. (1) Страните приемат да определят по 3 представители за сформиранието на Комисия, която въз основа на оценка на работните места, длъжностите, професионално-квалификационното равнище, изискуемата образователна степен, сложността, отговорността, интензивността на работата и необходимостта от непрекъснато усъвършенстване, да направи преглед на длъжностните характеристики при Работодателя и в случай на необходимост да нанесе изменения и допълнения в същите.

(2) Работодателят не може да налага дисциплинарни наказания за дисциплинарни нарушения във връзка с изпълнението на трудови и длъжностни задължения, посочени в длъжностната характеристика, ако същата не е прегледана по реда на предходната алинея.

Чл. 16. (1) При прекратяване на трудови правоотношения при закриване на предприятието, на част от него или съкращаване на щата, при намаляване обема на работата или спиране на работата за повече от **15** работни дни, Работодателят приема да спазва следните условия:

1. да информира Синдикалната секция относно причините и необходимостта от намаляване числеността на персонала, броя и длъжностите, подлежащи за съкращение по категории персонал, професии и специалности, и възможностите за пренасочване на освободения персонал към други незаети позиции – поне **14** дни преди стартиране на процедурата;
2. при закриване на част от предприятието или съкращаване на щата, при намаляване обема на работата или спиране на работата за повече от **15** работни дни, да съкрати с предимство вакантните позиции и заетите от работници и служители, които са придобили или упражнили правото си на пенсия за осигурителен стаж и възраст, или полагат труд при условията на вътрешно или външно съвместителство;
3. да предложи на подлежащите на съкращаване работници и служители наличните свободни позиции, които съответстват на образованието и квалификацията на тези работници и служители или последните отговарят на изискванията за заемането им;
4. при съкращаване на част от работниците и служителите, заемащи същата или сходна длъжност, или изпълняващи същата или сходна работа, да извърши подбор, като сформира Комисия по подбора в състав **3** свои представители и **2** представители на Синдикалната секция, със следните задължения:
 - а) да разработи конкретни критерии за подбор съгласно чл. **329** от **КТ**, които се утвърждават от Работодателя;
 - б) да извърши подбор съгласно утвърдените критерии по б. „а“ на база предоставената от Работодателя информация и документи;
 - в) да оформи в протокол резултатите от извършения подбор с класиране на работниците и служителите, мотиви за полученото класиране и предложения към Работодателя кои работници и служители да бъдат съкратени и кои да останат на работа.

(2) Страните приемат, че прекратяване на трудови правоотношения поради съкращения в нарушение на изискванията по предходната алинея, е незаконно.

Чл. 17. Работодателят приема при прекратяване на трудови правоотношения при закриване на предприятието, на част от него или съкращаване на щата, при намаляване обема на работата или спиране на работата за повече от **15** работни дни, при липса на качества на работника или служителя за ефективно изпълнение на работата, или при промяна на изискванията за изпълнение на длъжността, когато работникът или служителят не отговаря на тях, да прекрати трудовия договор на синдикален лидер (председател или секретар) през времето, докато

заема тази длъжност и **12** месеца след освобождаването му от нея, само след предварително писмено съгласие от колективния централен орган на съответната Национална федерация / Национален синдикат при **КТ „Подкрепа“**.

IV. Професионална квалификация

- Чл. 18.** (1) Работодателят осигурява финансово и материално продължаващото обучение и повишаване квалификацията на работниците и служителите.
(2) Придобитата квалификация се взема предвид при последваща атестация и кариерно израстване.

V. Работно време, почивки, отпуски

- Чл. 19.** (1) Работната седмица е 5-дневна, при нормална продължителност на работното време **8** часа дневно и **40** часа седмично, като почивните дни са събота и неделя.
(2) При работа на смени, която включва полагането на нощен труд или такъв през почивни или официални празнични дни, дължимите основни трудови възнаграждения на съответните работници и служители се умножават по коефициент
- (3) В една работна седмица един работник или служител не може да полага повече от **3** нощни смени и/ли нощни дежурства.

- Чл. 20.** (1) Работният ден се разделя на два периода, между които се осигурява прекъсване от **30** минути за почивка и хранене, което не е част от работното време.
(2) Във всеки от двата периода по предходната алинея се осигурява по една физиологична почивка от **15** минути за лични нужди, която е част от работното време и се ползва по преценка на работника или служителя.

- Чл. 21.** (1) Страните приемат да определят по **3** представители за сформирането на Комисия, която въз основа на оценка на работните места, длъжностите, професионално-квалификационното равнище, изискуемата образователна степен, сложността, отговорността, интензивността на работата и необходимостта от непрекъснато усъвършенстване, да направи преглед на организацията на работата и да въведе, когато това е уместно, гъвкави форми на заетост с цел по-доброто съвместяване на трудовите и семейните задължения, и постигането на по-високи трудови резултати.
(2) Гъвкавите форми на заетост по предходната алинея включват работно време с променливи граници, работа от разстояние и надомна работа – когато и доколкото това е уместно с оглед естеството на работата.
(3) Редът и условията за прилагане на гъвкави форми на заетост се определят от Комисията по ал. **1** и стават част от Правилника за вътрешния трудов ред (**ПВТР**).

- Чл. 22.** (1) За всички работници и служители при Работодателя се предоставя допълнителен платен годишен отпуск дни годишно.
(2) Допълнително към посоченото в предходната алинея, при работа на смени, която включва полагането на нощен труд или такъв през почивни или официални

празнични дни, се предоставя допълнителен платен годишен отпуск още дни годишно.

- Чл. 23.** За работниците и служителите, които са ангажирани в изпълнението на проекти при Работодателя или работят при условията на вътрешно съвместителство, се предоставя допълнителен платен отпуск дни годишно.
- Чл. 24.** За работниците и служителите, които се обучават в специалности, свързани с естеството на работа в предприятието, се предоставя допълнителен платен отпуск дни за годината, в която е насочено полагането на държавния изпит или защитата на дипломната работа. В случай на удължаване на процедурата този допълнителен платен отпуск не се предоставя повторно.
- Чл. 25.** На всеки работничк или служител, който е родител или пълен осиновител на 2 живи деца до **18**-годишна възраст, се предоставят дни допълнителен платен годишен отпуск; на **3** и повече живи деца до **18**-годишна възраст, се предоставят дни допълнителен платен годишен отпуск.
- Чл. 26.** На всеки работник или служител, който е станал родител или на когото е починал родител, дете, брачен партньор, брат или сестра, се предоставят дни допълнителен платен отпуск. Този отпуск се предоставя срещу представен документ от компетентните органи за удостоверяване на настъпилото събитие.
- Чл. 27.** (1) На всеки член на Синдикалната секция при Работодателя се предоставя допълнителен платен отпуск дни годишно за участие в синдикални обучения, конференции и други мероприятия. Този отпуск се предоставя срещу представена служебна бележка от централното ръководство на съответната Национална федерация / Национален синдикат / Синдикален регионален съюз при **КТ „Подкрепа“** за датите, на които са насрочени съответните събития.
(2) Отделно от допълнителния отпуск по предходната алинея, на синдикалните лидери (председател или секретар) се предоставя допълнителен платен отпуск по дни годишно за изпълнение на синдикалните им задължения и функции. Отпускът по този текст се отпуска в определени от съответния синдикален лидер дни и може да се използва както наведнъж, така и на части (в т.ч. и почасово).
- Чл. 28.** Работниците и служителите, които полагат труд при условията на външно или вътрешно съвместителство, имат право да ползват полагащия им се платен годишен отпуск по времето, по което ползват платен годишен отпуск и по другите си трудови правоотношения.
- Чл. 29.** (1) Платените отпуски на различни основания се ползват поотделно.
(2) Допълнителните платени отпуски на обучаемите, родителите или осиновителите, тъжачите и синдикалните дейци по чл.чл **24-27** се ползват тогава, когато правоимащите работници или служители пожелаят.

(3) Платените отпуски се ползват в рамките на календарната година, за която се полагат и не могат да се компенсират с парични обезщетения или по друг начин, освен при прекратяване на трудовото правоотношение.

VI. Организация на труда

Чл. 30. (1) Вътрешният трудов ред при Работодателя се определя от относимото законодателство, този **КТД** и Правилника за вътрешния трудов ред (**ПВТР**) при Работодателя.

(2) Чрез **ПВТР** Работодателят определя трудовата дисциплина, длъжностните задължения и взаимовръзки между работниците и служителите, условията и реда за поощряване, кариерно развитие и реализиране на дисциплинарна отговорност.

(3) При необходимост работодателят разпределя по предложение на Синдикалната секция незаети служебни помещения, оборудване и апаратура за нуждите на работниците и служителите. Отказът да бъде осъществено исканото от Синдикалната секция разпределяне се мотивира.

Чл. 31. (1) Синдикалната секция участва в разработването, изменянето и допълването на **ПВТР**, за което Работодателят приема да поканва Синдикалната секция чрез нейния председател или секретар за обсъждане на предложенията му, като заедно с поканата представя поне **14** дни предварително и проект на своите предложения.

(2) Синдикалната секция участва в обсъжданията чрез свои представители и синдикални експерти, които могат да задават въпроси, да правят бележки и коментари, и да отправят предложения, като се задължават да съблюдают поверителния характер на информацията.

(4) Изменения и допълнения на **ПВТР**, приети в нарушение на процедурата по предходните алинеи, са недействителни, освен ако са по-благоприятни за работниците и служителите.

VII. Здравословни и безопасни условия на труд

Чл. 32. (1) Работодателят осигурява безопасни и здравословни условия на труд за работниците и служителите в съответствие с установените нормативни изисквания – в т.ч. необходимите лични предпазни средства и специално работно облекло.

(2) Работниците и служителите приемат да спазват установените правила по охрана на труда, и да ползват предоставените им лични предпазни средства и специално работно облекло само по предназначение.

(3) Работниците и служителите приемат да спазват хигиената на работното си място, както и в общите и сервизните помещения.

Чл. 33. (1) Работодателят определя със заповед състава на Комитета / Комисията по условия на труд, като поканва Синдикалната секция да определи **1/3** от състава.

(2) Комитетът / Комисията по предходната алинея заседава поне веднъж месечно и приема решенията си с обикновено мнозинство. Решенията се записват в протокол на самото заседание и копие от този протокол се предоставя на Синдикалната секция.

- Чл. 34.** (1) Комитетът / Комисията по предходния член отправя предложения до Работодателя за подобряване условията на труд и за отстраняване на рисковете за безопасността и здравето на работниците и служителите.
- (2) Комитетът / Комисията утвърждава списък на длъжностите, професиите и конкретните позиции при Работодателя, които крият риск за работниците и служителите, и указва вида, броя и сроковете за амортизация на необходимите за тези позиции лични предпазни средства и специално работно облекло.

IX. Социално-битово и културно обслужване

- Чл. 35.** (1) Работодателят отчислява годишно от Фонд „Работна заплата“ към Фонд „Социално-битово и културно обслужване“ (**СБКО**), който се разходва за повишаване жизненото равнище на всички работници и служители при Работодателя, в т.ч. – осигуряване на питейна минерална вода на работните места, месечни ваучери за храна, сапун в сервизните помещения, абонаментни карти за градски транспорт и други, съобразно възможностите и нуждите.
- (2) Конкретните разходи, които ще бъдат направени за сметка на Фонд **СБКО**, се определят от Общото събрание на всички работници и служители при Работодателя за следващата календарна година, не по-късно от 1^{-ви} декември текущата година.
- (3) Общото събрание на всички работници и служители при Работодателя може да определи за сметка на Фонд **СБКО** да бъде изплатена и еднократна безвъзмездна парична помощ на работник или служител в затруднено материално положение, страдащ от тежко заболяване или загубил единственото си жилище при бедствие или авария, или на негови болни близки, за които той се е грижел, в случай на неговата смърт.

X. Условия за синдикална дейност

- Чл. 36.** Синдикалната секция осъществява своята дейност свободно и безпрепятствано, като Работодателят няма право да се намесва под каквато и да е форма в нея.
- Чл. 37.** (1) За осъществяване на синдикалните си функции (синдикални събрания, обучения, консултации) Синдикалната секция получава от Работодателя за безвъзмездно ползване помещение, оборудвано с голяма работна маса, столове, шкафове, компютър, принтер и консумативи.
- (2) Помещението по предходната алинея е в непосредствена близост до работните места на работниците и служителите, снабдено е с отопление, осветление, телефон и internet-свързаност, и не може да се ползва за никакви други цели, освен за синдикална дейност.
- Чл. 38.** Работодателят определя и предоставя на Синдикалната секция табло за обявления, съобщения и други материали, свързани със синдикалната дейност, което е разположено на видно място в общите помещения, от които работниците и служителите ежедневно преминават на влизане и излизане от предприятието.

- Чл. 39.** Осъществяването на краткотрайни синдикални действия от синдикалните лидери в работно време (събиране на членски внос, предаване на съобщения, координиране на позиции и други) не представлява нарушаване на трудовата дисциплина.
- Чл. 40.** Забранява се осъществяването или създаването на предпоставки за осъществяването на каквото и да било проследяване, записване или документиране относно това кои работници и служители, кога и по какъв повод посещават синдикалното помещение по чл. 37, интересуват се от материали на синдикалното табло по чл. 38 или осъществяват краткотрайни синдикални действия по чл. 39.
- Чл. 41.** (1) Работодателят приема да предоставя на Синдикалната секция достоверна и разбираема информация за икономическото и финансовото състояние на предприятието не по-късно от 1^{-ви} ноември текущата година.
(2) Работодателят приема да съгласува предварително със Синдикалната секция всички свои решения и действия, които могат да доведат до възникването на колективни трудови спорове.
- Чл. 42.** Страните приемат да не допускат осъществяването на политическа дейност на територията на предприятието.

XI. Обхват на Колективния трудов договор

- Чл. 43.** (1) Този **КТД** се прилага спрямо работниците и служителите, които членуват в Синдикална секция при Работодателя.
(2) Работниците и служителите, които не са членове на Синдикалната секция по предходната алинея, могат да се присъединят към този **КТД** след отправяне до Работодателя на писмено Заявление по образеца в Приложение №1 и внасяне на присъединителна вноска в размер във Фонд **СБКО**. Присъединяването влиза в сила от месеца, следващ датата на внасяне на присъединителната вноска.

VIII. Трудови спорове

- Чл. 44.** Независимо дали са членове на Синдикалната секция, работниците и служителите могат да търсят съдействие от нея за разрешаването на техни индивидуални трудови спорове с Работодателя.
- Чл. 45.** (1) Страните приемат да осъществяват разумни стъпки за разрешаване на възникналите трудови спорове помежду им – чрез преговори и в дух на сътрудничество.
(2) Работодателят приема да окаже незабавно съдействие на Синдикалната организация в случай на нарушаване на договорки от този **КТД** или от относимото трудово, осигурително и антидискриминационно законодателство.

(3) При невъзможност за разрешаване на възникналите трудови спорове с Работодателя, Синдикалната секция си запазва правото да отнесе същите пред **КТ „Подкрепа“** и нейните европейски и международни партньорски организации.

Чл. 46. Синдикалната секция приема да не пристъпва към стачни действия по въпроси, уредени в този **КТД** – доколкото Работодателят спазва приетите договорки.

XI. Допълнителни и заключителни разпоредби

Чл. 47. Този **КТД** влиза в сила от деня на подписването му и е със срок на действие **2** години.

Чл. 48. (1) Страните приемат да започнат преговорите за сключване на нов **КТД** поне **3** месеца преди изтичане срока на действие на стария **КТД**.

(2) В случай, че новият **КТД** не бъде сключен преди изтичане срока на действие на стария **КТД**, последният продължава да се прилага до сключването на нов **КТД**.

Чл. 49. (1) Този **КТД** може да се изменя и допълва по реда на неговото сключване.

(2) Страните приемат в случай на промени в относимото законодателство, позволяващи договарянето на по-благоприятни условия за работниците и служителите, не по-късно от **1** месец след влизане в сила на промените да пристъпят към преговори за изменение и допълване на този **КТД** в съответната му част.

Чл. 50. (1) Този **КТД** се подписва в **3** оригинални екземпляра – по един за всяка от Страните и един за вписване в **ИА „ГИТ“**.

(2) Неделима част от този **КТД** е Приложение №1 – Заявление за присъединяване към придобивките на **КТД** от работници и служители, които не са членове на Синдикалната секция.

За Синдикатите:

За Работодателя:

до
Работодател

ЗАЯВЛЕНИЕ

от (имена)
(длъжност)

Уважаеми Г-дин/жо Работодател,

Заявявам желанието си да се присъединя към Колективния трудов договор, сключен със Синдикалната секция на **КТ „Подкрепа“** в

Прилагам вносна бележка за платена присъединителна вноска в размер лв. в полза на Фонд **СБКО**, който се разходва за социални придобивки на всички работници и служители в предприятието.

(дата) Г.
гр./с./

ЗАЯВЯВА:

(подпис)
(имена)