



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

Изпълнителна агенция
„Главна инспекция по труда“



ДО

ПРОФ. Д-Р ВАСИЛ НИКОЛОВ
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА
СЕЛСКОСТОПАНСКА АКАДЕМИЯ
УЛ. „СУХОДОЛСКА“ № 30
ГР. СОФИЯ 1373

МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА	
ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ	
ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА	
Тр. №	17266378
С. дат	28.11.17

ДО

Г-ЖА СВЕТЛА ВАСИЛЕВА
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА ФЕДЕРАЦИЯ
НА НЕЗАВИСИМИТЕ СИНДИКАТИ
ОТ ЗЕМЕДЕЛИЕТО - КНСБ

ДО

Г-Н ЗДРАВЧО ЗДРАВЧЕВ
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА НАЦИОНАЛНА ФЕДЕРАЦИЯ
„ТЕХНИЧЕСКА ИНДУСТРИЯ, НАУКА,
ИНФОРМАТИКА“ - КТ „ПОДКРЕПА“

Уведомяваме Ви, че представеният Браншов колективен трудов договор на работещите в системата на Селскостопанска академия, подписан на 23.11.2017 г. между Селскостопанска академия, ФНСЗ – КНСБ и НФТИНИ – КТ „Подкрепа“, е вписан в специалния регистър на ИА ГИТ на 28.11.2017 г., под № 12, съгласно чл. 53, ал. 3 от Кодекса на труда.

ЗА ИЗПЪЛНИТЕЛЕН ДИРЕКТОР:

ГЕОРГИ МИЛЧИН





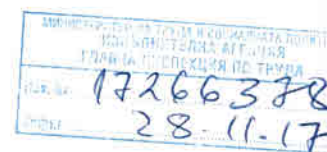
РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

Изпълнителна агенция
„Главна инспекция по труда“



ДО

ПРОФ. Д-Р ВАСИЛ НИКОЛОВ
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА
СЕЛСКОСТОПАНСКА АКАДЕМИЯ
УЛ. „СУХОДОЛСКА“ № 30
ГР. СОФИЯ 1373



ДО

Г-ЖА СВЕТЛА ВАСИЛЕВА
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА ФЕДЕРАЦИЯ
НА НЕЗАВИСИМИТЕ СИНДИКАТИ
ОТ ЗЕМЕДЕЛИЕТО - КНСБ

ДО

Г-Н ЗДРАВЧО ЗДРАВЧЕВ
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА НАЦИОНАЛНА ФЕДЕРАЦИЯ
„ТЕХНИЧЕСКА ИНДУСТРИЯ, НАУКА,
ИНФОРМАТИКА“ - КТ „ПОДКРЕПА“

Уведомяваме Ви, че представеният Браншов колективен трудов договор на работещите в системата на Селскостопанска академия, подписан на 23.11.2017 г. между Селскостопанска академия, ФНСЗ – КНСБ и НФТИНИ – КТ „Подкрепа“, е вписан в специалния регистър на ИА ГИТ на 28.11.2017 г., под № 12, съгласно чл. 53, ал. 3 от Кодекса на труда.

ЗА ИЗПЪЛНИТЕЛЕН ДИРЕКТОР:

ГЕОРГИ МИЛЧИН



БРАНШОВ КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

**НА РАБОТЕЩИТЕ В СИСТЕМАТА НА
СЕЛСКОСТОПАНСКА АКАДЕМИЯ**

Днес 23.11.2017 г. в гр. София, между

МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И
СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА
ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ
"ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА"

Вх. № *КТД 1700 М03*

гр. София *24.11.2017*

**СЕЛСКОСТОПАНСКА АКАДЕМИЯ, представлявана от
Проф.д-р Васил Николов – Председател, наричан РАБОТОДАТЕЛ**

и

**ФЕДЕРАЦИЯТА НА НЕЗАВИСИМИТЕ СИНДИКАТИ ОТ ЗЕМЕДЕЛИЕТО към
КНСБ, представлявана от СВЕТЛА ВАСИЛЕВА – Председател**

**НАЦИОНАЛНА ФЕДЕРАЦИЯ ТЕХНИЧЕСКА ИНДУСТРИЯ, НАУКА,
ИНФОРМАТИКА към КТ "ПОДКРЕПА",
представявана от ЗДРАВЧО ЗДРАВЧЕВ – председател**

Наричани Синдикати се сключи настоящият **БРАНШОВ КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ
ДОГОВОР /БКТД/**

на основание чл. 51 от КТ и чл.7, ал.1, т.8 от УП на ССА.

ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ, ПРЕДМЕТ И ПРИЛОЖИМОСТ

I. СТРАНИ И ПРЕДСТАВИТЕЛСТВО

Чл.1./1/ Настоящият БКТД се сключва между представителните работодатели и синдикати от системата на ССА.

/2/ Страните по договора признават своята легитимност при воденето на преговорите и подписването на настоящия БКТД, както и правото на своите членове да сключват КТД в структурните звена на ССА като представителни организации, на основата на този БКТД.

/3/ Работодатели по смисъла на чл.1 от Браншовия КТД – страна в колективното трудово договаряне се считат **Председателя на ССА, директорите** на институти, експериментални бази, държавни предприятия и Националния земеделски музей към ССА и техните заместници по изрично пълномощно или разпореждане.

/4/ Синдикалните организации в качеството им на страна по КТД в структурните звена на ССА се легитимират чрез удостоверение, издадено от съответната синдикална централа страна по този договор, а работодателите по места се легитимират със заповед на председателя на ССА.

II. ПРЕДМЕТ НА ДОГОВОРА

Чл.2./1/ Настоящият БКТД урежда трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения, осигурителните отношения в системата на ССА, които не са уредени с повелителни законови разпоредби, в съответствие с европейските норми и стандарти, регламентирани с основните директиви на ЕС в областта на труда и социалната защита, Европейската социална харта, ревизирана и ратифицирана, както и други международни договори, във връзка с чл. 5 ал. 4 от Конституцията на Република България. Договорът има за 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.

III. ПРИЛОЖИМОСТ И ДЕЙСТВИЕ

Чл.3./1/ БКТД има действие и се прилага спрямо работниците и служителите от системата на ССА, членуващи в синдикалните организации, страна по настоящия договор – в безсрочно или срочно трудово правоотношение, включително и на работещите по трудово правоотношение по ПМС N66/1996г. БКТД служи като минимална база за сключване на КТД съгласно изискванията на §8 и §9 от ДПЗР на БКТД.

БКТД няма директно действие за структурните звена на ССА, в които няма структури на синдикатите, страна по настоящия договор.

/2/ Присъединяването към БКТД и КТД в структурните звена на ССА се осъществява само индивидуално.

/3/ Присъединяването към БКТД и КТД в структурните звена на ССА на нечленуващи в синдикатите работници и служители се извършва с писмено собственоръчно заявление /по образец – Приложение 1, неразделна част от този договор/ до работодателя или до ръководствата на структурните звена на синдикалните организации /страна по този БКТД/, сключили КТД в съответното структурно звено не по-късно от един месец от регистрацията на КТД.

/4/ Условието за присъединяване са: в едномесечен срок от подаване на заявлението да внесат ежегодно еднократна годишна вноска в размер на 10 % от основната си месечна РЗ. След внасяне на сумата, присъединилите се ползват клаузите на КТД в продължение на една година с изключение на договореното в чл.34 от БКТД.

/5/ С КТД в структурните звена на ССА се договарят допълнително конкретни условия и процедура по присъединяването. Набраните средства от присъединилите 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, съгласно *Приложение 2*.

/6/ Постъпилите заявления, съгласно ал.3 се завеждат в регистър на присъединилите се към КТД, който се води от двете страни по договора в структурните звена.

Чл.4./1/ БКТД има действие за срок от **две години**, независимо от промяната на физическите лица, изпълняващи функциите на работодател и негов представител.

/2/ БКТД не може да съдържа клаузи, които са по-неблагоприятни от законоустановените. Всички споразумения, постигнати на национално и отраслово ниво, ако са по-благоприятни за синдикатите от клаузите на настоящия договор влизат в действие за работещите в системата на ССА.

Чл.5. Работодателите на структурните звена към ССА и структурите на синдикатите в тях, страни по настоящия договор, могат да договарят в КТД на структурните звена на ССА по-благоприятни условия от тези в БКТД.

Чл.6./1/ Структурите на Синдикатите, страна по този договор, изготвят и предоставят на работодателя в структурните звена на ССА единен проект за КТД.

/2/ Договореностите, постигнати в КТД на структурните звена се прилагат само спрямо работниците и служителите, членове на синдикалните организации, страна по този БКТД, както и по отношение на присъединилите се работници или служители.

Чл.7./1/ Страните регулират трудовите и осигурителни отношения в системата на ССА и изпълнението на настоящия БКТД на основата на равноправен диалог, преговори и социално сътрудничество и партньорство.

/2/ В ССА и структурните звена се изграждат Съвети за социално сътрудничество, които следят за изпълнението на КТД и разрешават възникнали противоречия /съгласно приложени правила/.

/3/ Страните по БКТД съдействат за изграждането и дейността на съветите за социално сътрудничество в структурните звена на ССА.

Чл.8. Страните се договарят при изготвянето на документи /правилници, наредби, указания и др./, които касаят трудовите и социално-осигурителни отношения в системата на ССА, да се обсъждат съвместно с представители на синдикатите, съгласно чл.37 от КТ.

Чл.9. Страните по КТД се задължават да разглеждат възникнал колективен спор между тях по пътя на преговорите, а в случай, че не се постигне съгласие, въпросът може да се реши по реда на посредничеството или арбитража.

IV. ИНФОРМИРАНЕ И КОНСУЛТИРАНЕ, ТРУДОВА ЗАЕТОСТ, ОБУЧЕНИЕ И КВАЛИФИКАЦИЯ

Чл.10. /1/ Работодателят се задължава съгласно чл.52 от КТ да предоставя на синдикатите своевременна, достоверна и разбираема информация за икономическото и финансовото състояние, което е от значение за трудовите права и задължения на работниците и служителите на всеки шест месеца, както и при:

1. Индексация на РЗ;
2. Поискване при обективна необходимост.

/2/ В работата на Дирекционния съвет да участва синдикалният председател или при невъзможност от негова страна – представител на синдикалното ръководство.

Чл.11. Страните се споразумяха, в случаите, когато се предвиждат мерки, касаещи пряко състоянието на заетостта и предложения за нейното

преструктуриране, работодателят да провежда консултации с представителите на синдикалните организации и представителите на работниците и служителите, преди официалното уведомление.

Чл.12. При извършване на промяна, съгласно чл.123 от КТ и на основание чл.130б от КТ работодателят се задължава да уведоми синдикатите за възможни правни, икономически и социални последици, касаещи работниците и служителите най-малко 2 месеца преди промяната.

Чл.13. /1/ В случай на масово уволнение, работодателят е длъжен в срок от 50 дни преди извършването му да започне консултации с представителите на синдикалните организации - страни по договора и да положи усилия за постигане на споразумение с тях, за да избегне или ограничи масовото уволнение и 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. Причините за предстоящото уволнение;
2. Броя на заетите работни места по квалификационни групи и професии, съгласно Националната класификация на професиите и длъжностите от 2011 г. и респективно броя на работниците и служителите, които ще бъдат уволнени по квалификационни групи и професии;
3. Конкретните показатели за прилагане на критериите за подбор по чл.329 от КТ на работниците и служителите, които ще бъдат уволнени;
4. Времето, през което ще се извърши уволнението;
5. Дължимите обезщетения, свързани с уволненията.

/3/ Консултациите по алинея 1 се провеждат със синдикатите по ред и начин, установени в Правилата за социално сътрудничество.

Чл.14./1/ При намаляване на работните места, работодателят предварително съгласува действията си със синдикатите, като им представя писмено:

- а/ обосновка за необходимостта от намаляване числеността на персонала;
- б/ новата численост по структурни звена;
- в/ възможности за пренасочване на освободения персонал.

/2/ В случаите на структурни промени, водещи до намаляване на числения състав на персонала и съответно прекратяване на трудовите правоотношения, работодателят се задължава в срок не по-късно от 35 дни преди началото на уволнението да проведе консултации с представителите на синдикалните организации и да се положат усилия за постигане на споразумение.

Чл.15. В случаи на прекратяване на трудовите договори по чл. 328, ал. 1, т. 2, т.3 от КТ за целите на подбора работодателят се задължава да спазва следните изисквания:

1. При равни други условия да не съкращава работници и служители, които единствени осигуряват доход за издръжка на семейството си или чиито съпруг/а/ е регистриран/а/ в бюрото по труда като безработен;
2. При равни други условия да не съкращава работници и служители в трудоспособна възраст, ако има работни места, заети от пенсионерина

същите или сходни длъжности, или навършили осигурителен стаж и възраст за пенсиониране;

3. При равни други условия да не съкращава работници и служители, на които остават две години до придобиване на осигурителен стаж и възраст за пенсиониране.

Чл .16. По взаимно съгласие, изразено писмено в допълнително споразумение към индивидуалния трудов договор и при взаимно зачитане на двете страни на трудовото правоотношение, работодателят може да организира за определен период от време, работникът или служителя да изпълнява трудовата си функция на място извън работните помещения - работа от разстояние. Изпълнението на такъв режим на работа от разстояние се установява само при наличие на обективни причини за това в съответното структурно звено и след консултация със синдикалните ръководства на института.

Чл.17. Конкретната работа от разстояние се определя по вид, обем и съдържание от ръководителя на съответното структурно звено на ССА.

Чл. 18. Условието, редът за осъществяване и отчитане на извършената работа от разстояние, както и правата и задълженията на страните по трудовото правоотношение се уреждат по раздел VIII на глава пета на КТ.

Чл.19./1/ Работодаателят осигурява условия за повишаване на професионалната квалификация и преквалификация на всички категории персонал, работещ в системата на ССА. Различните форми на квалификация и преквалификация се извършват в съответствие с разпоредбите на чл. 234 – 236 от КТ, както и въз основа на вътрешни правила, разработени от работодателя с участието на синдикатите, съгласно чл. 37 от 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.228 а, ал.2.

Чл.20. Страните по този договор се споразумяват, че ще ползват възможностите, които се предоставят по линия на оперативните програми на ЕСФ и на други финансиращи инструменти на Европейските секторни политики с цел повишаване знанията и квалификацията на работниците и служителите.

V. РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ, ОТПУСКИ

Чл.21. Нормалната продължителност на работното време на работниците и служителите от ССА през деня е 8 часа, седмичното работно време – 40 часа.

Чл.22. Режимите и разпоредбите на работното време се определят с Правилника за вътрешния трудов ред, който работодателят изготвя задължително с участието на синдикатите, съгласно чл. 37 от КТ.

Чл.23. Размерът на платения годишен отпуск на работещите в системата на ССА, придобили осеммесечен трудов стаж по едно или няколко трудови правоотношения е, както следва:

/1/ Научно-преподавателски персонал:

1. Асистенти и главни асистенти – 40 работни дни.
2. Доценти и професори – 45 работни дни.
3. Академици, член-кореспонденти – 50 работни дни.

/2/ Служители, работници и други – 26 работни дни, а за тези с над 20 години професионален стаж в системата на ССА – 28 дни.

/3/ Работници и служители с намалена работоспособност 50 и над 50% - 28 работни дни.

/4/ Уговореният в ал.1, ал.2 и ал.3 платен годишен отпуск се използва, съгласно правилата на чл.173, ал.4 и ал.5, и чл.176 от КТ.

/5/ При неизпълнение на условията по предходната алинея 4, работодателят носи съответните отговорности по КТ.

/6/ Платеният годишен отпуск се изчислява и заплаща по реда на чл.177, ал.1 от КТ.

/7/ В случаите, когато няма месец, през който работника или служителя е отработил най-малко 10 дни при същия работодател, възнаграждението за платения годишен отпуск се определя от уговорените в трудовия договор основно и допълнителни трудови възнаграждения с постоянен характер.

Чл.24./1/ На работещите в системата на ССА при условията на чл.156, ал.1, т.1 от КТ се полагат от 6 до 10 работни дни допълнителен платен годишен отпуск.

/2/ За работа при ненормиран работен ден, установен съгл. чл.139а от КТ се полага допълнителен платен годишен отпуск от 6 до 10 работни дни, съгл. чл.156, ал.1, т.2.

/3/ Задължение на работодателя е да изготви заповед, с която да определи длъжностите и размера на допълнителния платен годишен отпуск по алинея 1 и алинея 2 след консултации със синдикатите

Чл.25. За изпълнение на граждански и обществени задължения, съгласно чл.157, т. 1-3 от КТ се полага платен годишен отпуск, изчислен по реда на чл.177 от КТ, както следва:

- а) При встъпване в брак –2 работни дни;
- б) При кръводаряване - за деня на прегледа и кръводаряването, както и един ден след него /2 дни/
- в) При смърт на родител, дете, съпруг, брат, сестра или родител на другия съпруг, както и на други роднини по права линия, а по съребрена линия до втора степен – 2 работни дни.

Чл.26./1/ Работничка или служителка с две живи деца до 18 годишна възраст има право на два работни дни, а работничка или служителка с 3 и повече живи деца до 18-годишна възраст – на 4 работни дни платен годишен отпуск за всяка календарна година.

/2/ Със същите права се ползва и самотен родител, който единствен полага грижа за непълнолетните деца.

/3/ Отпускът по предходната алинея се ползва включително за календарната година, в която едно или всички от децата навършват 18 години. Ползването на отпуските по този член може да се отлага по реда на чл. 176 КТ.

Чл.27./1/ Съгласно чл.173, ал.7 от КТ страните се договориха, че част отплатеният годишен отпуск, но не повече от половината от полагащия се, може да се ползва едновременно от работниците и служителите във време, съобразено със спецификата на дейността на структурното звено.

/2/ 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.176а, ал.1 и ал.2.

Чл.28./1/ Страните се споразумяха, при намаляване обема на работа, работодателят да може да установява непълно работно време за дейностите, чиято специфика позволява, съгласно разпоредбите на чл. 138а, ал.2 и 3 от КТ, само след предварително съгласуване със синдикалното ръководство, поискано не по-късно от 7 /седем/ календарни дни преди датата на установяването му, както и за случаите, когато се въвежда удължено работно време съгласно чл.136а.

/2/ След въвеждане на непълно работно време на основание чл.138а, ал.1, т.3, дължимите обезщетения на уволнените работници и служители се изчисляват на база, полученото от тях трудово възнаграждение за пълно работно време.

VI. РАБОТНИ ЗАПЛАТИ И ДРУГИ ПЛАЩАНИЯ

Чл.29./1/ Началните основни месечни заплати по длъжностни наименования се определят от страните по КТД и се актуализират съвместно със синдикатите, съгласно действащата нормативна уредба и показани положителни резултати.

/2/ След първоначалното формиране на основните месечни заплати Страните се споразумяха основната месечна работна заплата на работещите в системата на аграрната наука да нараства с минимум процентния размер на

нарастването на минималната работна заплата за страната ,като отделните трудови възнаграждения бъдат дефинирани според длъжността, квалификацията и професионалния опит.

/3/ Месечните трудови възнаграждения се изплащат в края на календарния месец.

/4/ На основание чл.259, ал.1, когато работникът или служителят 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 възнаграждението за другата съвместявана длъжност.

Чл.30./1/ Всяка промяна на трудовите възнаграждения на работниците и служителите в ССА, се извършва с участието на синдикатите.

/2/ Промените на трудовите възнаграждения в структурните звена на ССА се извършват с участието на синдикатите, след подписване на протоколите и предоставянето им в ССА.

Чл.31. При промяна на правно-организационната форма и/или реструктуриране на съответните формирания на Академията, в срок не по-късно от 45 дни преди извършването им ,страните се споразумяха да се изготви **Социална програма**, с оглед смекчаване на неблагоприятните последици .

Чл.32. При достигане на годишна инфлация 6 % по данни на НСИ страните по този договор задължително договарят компенсаторни механизми в рамките на бюджета.

Чл.33. Страните се договориха за следните допълнителни трудови възнаграждения:

/1/ За придобит трудов стаж и професионален опит, не по-малко от 1,1% върху основната месечна работна заплата.

/2/ За всеки отработен час нощен труд – от 0,50 до 1,00 лев.

/3/ За по-висока лична квалификация на лице с научна степен, която е свързана с изпълняваната работа, се заплаща допълнително месечно трудово възнаграждение в размер:

а/ за доктор на науките – 310 лв.

б/ за доктор – 210 лв.

/5/ Нови стойности по предходните алинеи се договарят от страните на този договор.

Чл.34. В съответствие с чл.12 , ал.5 от НСОПЗ, допълнена с ПМС 147 от 29.06.2007г. и Указание на МСТП №РК 25/1/23.07.2007г. страните се споразумяха, че придобитият трудов стаж в друго предприятие се зачита изцяло за трудов стаж и професионален опит по смисъла на цитираната по-горе Наредба, ако той е придобит по трудово правоотношение или на държавна служба.

Чл.35. /1/ Страните се споразумяха съвместно да определят в края на всяка календарна година размера на допълнителните възнаграждения от икономии от разходи за заплати в рамките на годишния размер на средствата за работна

заплата за съответното структурно звено, съгласно действащите разпоредби за бюджетните организации и дейности.

/2/ Възнагражденията по ал.1 се получават при липса на задължения и при положителни финансови резултати.

Чл.36./1/ Работодателят дължи обезщетение на работниците и служителите в размер на brutното им трудово възнаграждение при уволнение по чл.328, ал.1, т.1,2,3,4,7,8 за времето, през което е останал без работа, но не по-вече от **2 /два/** месеца, съгласно чл.222, ал.1.

/2/ На основание чл.228, ал.2, страните се договориха обезщетенията по чл.222, ал.2 да е в размер на brutното трудово възнаграждение за срок от три месеца, а обезщетението по чл.225, ал.1, за времето през което незаконно уволнения работник или служител е останал без работа - за не повече от шест месеца.

Чл.37. Във връзка с чл.222, ал.3 от КТ при прекратяване на трудовото правоотношение, независимо от основанието, на придобилите право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, 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 – в размер на 7 brutни РЗ при ежегодно и изцяло ползване на годишния отпуск от предишните години. При спорни обстоятелства въпросите се разглеждат в комисията за социално партньорство на съответното структурно звено.

Чл.38. За работа при един и същи работодател се счита трудовия стаж, придобит в една и съща по отношение на изпълняваните основни функции и задачи, организация или предприятие, независимо от осъществените преобразувания, сливане, закриване, откриване или разделяне на организациите и звената в системата на ССА и при преминаване по инициатива на работника или служителя от едно в друго структурно звено на ССА.

VII. БЕЗОПАСНИ И ЗДРАВΟΣЛОВНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД

Чл.39./1/ Осигуряването на безопасни и здравословни условия на труд в предприятията е задължение на работодателя, а работниците и служителите носят отговорност за стриктното спазване на установените правила.

/2/ Синдикатите, страна по КТД следят за изпълнението на поетите от работодателя задължения, съгласно ЗЗБУТ и подзаконовите актове за приложението му за:

1. Санитарно-битово обслужване
2. Снабдяване и осигуряване с обикновено и специално работно облекло и лични предпазни средства
3. Предоставяне на безплатна храна и противоотрови
4. Провеждане на периодични медицински прегледи

5. Засилена защита на непълнолетни
6. Защита на бременни жени и майки
7. Защита на лица с намалена работоспособност

Чл.40./1/ Работодателят осигурява задължителни профилактични медицински прегледи на персонала, съгласно предписанията на службата по трудова медицина или договореното в КТД по места.

/2/ Синдикатите съдействат на работодателя за присъствието на работниците на профилактичните прегледи.

Чл.41. Работодателят осигурява разработването и реализирането на конкретни програми, осигуряващи безопасни и здравословни условия на труд, съвместно със синдикатите и участниците в комитетите /групите/ по условия на труд. Тези програми се финансират от работодателите.

Чл.42./1/ След предварителни консултации с представителите на синдикалните организации и с комитета/групата по условия на труд, работодателят, съставя и утвърждава списък по длъжности, за които на работещите се осигуряват безплатно работно облекло /съгл. Наредбата за безплатно работно и униформено облекло –Д.В.бр.9/28.01.2011г/ като писмено определя:

1. Работните места и видовете работа, за които се осигурява работно и/или униформено облекло.

2. Работниците и служителите, които имат право на работно и/или униформено облекло.

3. Вида, характеристиките и отличителните знаци на работното и/или униформеното облекло.

4. Срока за износване на работното и/или униформеното облекло.

5. Условията за ползване, вкл. и почистването на работното и/или униформеното облекло.

/2/ Информацията по ал.1 се свежда до знанието на работниците и служителите.

Чл.43./1/ Работодателят осигурява периодичен контрол и измервания на параметрите на работната среда, както и наблюдение на трудовия травматизъм.

/2/ Работодателят анализира периодично причините за трудовия травматизъм и професионална заболяемост и предприема мерки за отстраняването им в съответствие със закона.

Чл.44./1/ Работодателят се задължава да осигури провеждане на курсове и задължително обучение на работниците и служителите по безопасни и здравословни условия на труд.

/2/ Синдикатите съдействат на работодателя в тази му дейност.

Чл.45./1/ Синдикатите осъществяват контрол по изпълнение на приетите програми по безопасност и здраве на труда в структурните звена.

/2/ Сигналите за установени нарушения се представят в писмен вид до комитета /групата/ по условия на труд в съответното структурно звено на ССА.

VIII. СОЦИАЛНА ДЕЙНОСТ

Чл.46./1/ Средствата за социални потребности на работниците и служителите се формират в размер на 3 % от начислените средства за ФРЗ.

/2/ Разпределението и разходването на средствата за социални потребности се утвърждава в структурните звена на ССА по предложение на работодателя и синдикатите след одобрение от ОС на трудовия колектив в зависимост от размера им и възникналите потребности на работниците и служителите в т.ч. ваучери за храна, които работниците и служителите имат право и са различни от случаите по чл.285 от КТ.

Чл.47. Синдикатите съдействат за ползването на почивните бази на МЗХ от работещите в системата на ССА и членовете на техните семейства.

Чл.48. Работещите в системата на ССА могат да бъдат настанявани във ведомствени жилища на структурните звена на ССА, след сключване на договор за наем. Разходите за битови нужди са за сметка на наемателя.

Чл.49. Когато в резултат на трудова злополука е настъпила временна неработоспособност, продължила повече от 30 календарни дни, работодателят подпомага пострадалият/те/ по ред, установен в КТД на предприятията.

IX. ДОГОВАРЯНЕ НА ОСИГУРИТЕЛНИ ОТНОШЕНИЯ

Чл.50. Работодателите в структурните звена заедно с структурите на Синдикатите могат да договарят участието си в доброволното пенсионно осигуряване на синдикалните членове и/или на присъединилите се към КТД. Конкретният размер на вноските се договаря в приложение към КТД на съответното структурно звено.

Чл.51 Работодателят застрахова работниците и служителите с рискови професии със застраховка "Живот и злополука". Размерът на застраховката по професии и застрахователни събития се определя в КТД на структурните звена.

Х. УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ И ВЗАИМООТНОШЕНИЯ МЕЖДУ СТРАНИТЕ

Чл.52./1/ На представителите на синдикалните организации се осигурява право на достъп до всички работни места в структурното звено в системата на ССА, съгласувано с работодателя в съответното звено.

/2/ На синдикалните представители в системата на ССА се осигурява достъп до информацията, предмет на договореностите в настоящия КТД, съгл. чл.46, ал.2 от КТ.

/3/ Синдикалната поща е неприкосновена.

/4/ Работодателят се задължава да предоставя своевременно цялата синдикална информация (факсове, писма, електронна поща, бюлетини и др.), изпратена му по служебен път за синдикатите.

Чл.53. Работодателят се задължава да осигури на синдикатите по места подходящи помещения, телефон, интернет и др. условия за синдикална дейност, определени в КТД на структурните звена, съгласно чл.46 от КТ.

Чл.54. Работниците и служителите в системата на ССА могат да провеждат събрания и срещи по тяхна, или по инициатива на синдикалните ръководства, до три часа месечно в работно време.

Чл.55./1/ Работодателят се задължава, съгл. чл.159, ал.1 от КТ за осъществяване на синдикална дейност, да осигури платен отпуск в размер не по-малко от 40 часа за една календарна година.

/2/ Времето на синдикална дейност по горната алинея се заплаща от **Работодателя** по реда на чл.177 от КТ. Не се допуска неговото отлагане за ползване в следващ период, както и паричното му компенсиране.

/3/ За участие в конференции, заседания, семинари и други синдикални мероприятия, работодателят командирова работниците и служителите – синдикални членове и осигурява необходимите средства за дните на съответното мероприятие еднократно в рамките на календарната година.-

Чл.56. При поискване от страна на синдикалните организации, работодателят да осигурява събирането на членския внос по ведомост срещу писмено съгласие от синдикалния член и превеждането на синдикалния членски внос по банковите сметки на синдикалните организации по структурни звена.

Чл.57. Работодателят не може с действията или бездействието си да ограничава синдикалната дейност или да оказва натиск върху синдикалните членове в реализацията на техните права.

XI. ДОПЪЛНИТЕЛНИ, ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1. Преговори за изменение и допълнение на този БКТД се допускат при поискване на една от страните, в срок до 15 дни след получаване на писменото предложение в Съвета за социално сътрудничество при ССА.

§ 2. До приключване на преговорите и подписването на исканите изменения и допълнения, се прилагат клаузите на настоящия БКТД.

§ 3. Всички изменения в трудовото и социалното законодателство се отразяват в настоящия БКТД в едномесечен срок от публикацията им в ДВ и се прилагат от работодателя.

§ 4. При неизпълнение на чл.3, чл.5, и § 9 от ДПЗР от настоящия договор, работодателите по структурни звена дължат обезщетение за причинените вреди и писмени обяснения пред Съвета за социално сътрудничество и УС на ССА за нарушените договорености в БКТД.

§ 5. Синдикатите се задължават в полза на аграрната наука:

1. Да следят и поддържат ефективен социален диалог с работодателя.
2. Да участват активно и коректно в изясняването и решаването на възникнали колективни и индивидуални трудови спорове.
3. Да съдействат за навременната актуализация на месечните средства за работна заплата в съответствие с промяната на нормативната уредба.
4. Да съдействат активно при изпълнението на научните и производствените задачи и за изпълнението на собствените приходи.
5. Да разясняват и следят за изпълнението на разпоредбите на КТД пред синдикалните членове и присъединилите се работници и служители.

§ 6. Страните се обединяват около становището, че средствата отделяни за аграрната наука и като следствие трудовите възнаграждения на работещите в системата на ССА за времето на прехода и понастоящем са крайно недостатъчни и не мотивират развитието на науката. Тази констатация се потвърждат стратегията за развитие на ССА и от стратегията за развитие на науката на Министерството на образованието и науката. Страните ще полагат усилия за ежегодно увеличение възнагражденията по трудовите договори, с цел достигане на средно европейските стандарти. За целта страните ще изискват от ресорните министерства и ведомства и комисии в парламента, средствата за аграрна наука да бъдат увеличавани ежегодно с не по-малко от 15%.

§ 7. Страните се споразумяха настоящия БКТД да влезе в сила от датата на подписването му.

§ 8. Колективните преговори за сключване на КТД в отделните структурни звена на ССА да започнат в срок не по късно от два месеца от влизане в сила на настоящия БКТД. Копия от КТД на отделните структурни звена в системата на ССА да се предоставят за съхранение в ЦУ на ССА в седемдневен срок от сключването им.

§ 9. Работодателите в структурните звена на ССА прилагат постигнатите договорености само по отношение на работниците и служителите, които са членове на синдикалните организации, страна по КТД и са се присъединили при условията и по реда, установени в същия.

§ 10. Работодателите и синдикатите в структурните звена на ССА предоставят на страните по БКТД общи списъци на работниците и служителите, обхванати от БКТД и КТД по места. Списъците за обхванатите от БКТД се предоставят до 2 месеца от подписването му. Същият срок е в сила и за списъците на обхванатите от КТД по места.

§ 11. Страните се договарят, че актуализирането на началните основни заплати влиза в сила от 01.01.2018 г

§ 12. Страните се задължават в едномесечен срок от подписването на настоящия БКТД да проведат заседание на Съвета за социално сътрудничество, на който да бъдат актуализирани правилата за дейността му. В същия срок да се актуализират и правилата за дейността на Съветите за социално сътрудничество в поделенията на ССА.

§ 13. Срокът на действие на настоящия БКТД е две години.

§ 14. Регистрацията на БКТД в Главна Инспекция по труда се извършва в седем дневен срок от подписването му. Регистрацията е задължение на работодателя.

§ 15. Настоящият БКТД е подписан в три еднообразни екземпляра с еднаква сила на действие.

Работодател:.....

/Проф.д-р Васил Николов /

Синдикати

За ФНСЗ – КНСБ

/Светла Василева/

за НФТИНИ – КТ „Подкрепа”

/Здравчо Здравчев/

§ 8. Колективните преговори за сключване на КТД в отделните структурни звена на ССА да започнат в срок не по късно от два месеца от влизане в сила на настоящия БКТД. Копия от КТД на отделните структурни звена в системата на ССА да се предоставят за съхранение в ЦУ на ССА в седемдневен срок от сключването им.

§ 9. Работодателите в структурните звена на ССА прилагат постигнатите договорености само по отношение на работниците и служителите, които са членове на синдикалните организации, страна по КТД и са се присъединили при условията и по реда, установени в същия.

§ 10. Работодателите и синдикатите в структурните звена на ССА предоставят на страните по БКТД общи списъци на работниците и служителите, обхванати от БКТД и КТД по места. Списъците за обхванатите от БКТД се предоставят до 2 месеца от подписването му. Същият срок е в сила и за списъците на обхванатите от КТД по места.

§ 11. Страните се договарят, че актуализирането на началните основни заплати влиза в сила от 01.01.2018 г

§ 12. Страните се задължават в едномесечен срок от подписването на настоящия БКТД да проведат заседание на Съвета за социално сътрудничество, на който да бъдат актуализирани правилата за дейността му. В същия срок да се актуализират и правилата за дейността на Съветите за социално сътрудничество в поделенията на ССА.

§ 13. Срокът на действие на настоящия БКТД е две години.

§ 14. Регистрацията на БКТД в Главна Инспекция по труда се извършва в седем дневен срок от подписването му. Регистрацията е задължение на работодателя.

§ 15. Настоящият БКТД е подписан в три еднообразни екземпляра с еднаква сила на действие.

Работодател:.....

/Проф.д-р Васил Николов /

Синдикати

За ФНСЗ – КНСБ

/Светла Василева/

за НФТИНИ – КТ „Подкрепа”

/Здравчо Здравчев/