

МИНИСТЕРСТВО НА ЗЕМЕДЕЛИЕТО И ХРАНИТЕ

ФЕДЕРАЦИЯ НА СИНДИКАЛНИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ ОТ ГОРСКОТО
СТОПАНСТВО И ДЪРВОПРЕРАБОТВАЩАТА ПРОМИШЛЕННОСТ КЪМ
КНСБ

НАЦИОНАЛНА ФЕДЕРАЦИЯ “ЗЕМЕДЕЛИЕ И ГОРСКО
СТОПАНСТВО” НА КТ “ПОДКРЕПА”

БРАНШОВ КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР
НА РАБОТЕЩИТЕ В ОТРАСЪЛ “ГОРСКО СТОПАНСТВО –
СТОПАНИСВАНЕ”

ПРЕЗ 2015 – 2016 ГОДИНА

София, 2015 година

БРАНШОВ КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

Днес, 22.12.2014 г. се подписа настоящият Браншов колективен трудов договор между:

От страна на Министерството на земеделието и храните: ДЕСИСЛАВА ТАНЕВА – министър

От страна на работодателите:

- Северозападно държавно предприятие – **Враца**, представлявано от **инж. ЦВЕТКО ЦВЕТКОВ** – директор;
- Северноцентрално държавно предприятие – **Габрово**, представлявано от **инж. ИВАН НЕДКОВ** – директор;
- Североизточно държавно предприятие – **Шумен**, представлявано от **инж. ВЕСЕЛИН НИНОВ** – и.д.директор;
- Югозападно държавно предприятие – **Благоевград**, представлявано от **инж. ДАМЯН ДАМЯНОВ** – и.д. директор;
- Южноцентрално държавно предприятие – **Смолян**, представлявано от **инж. БОТЪО АРАБАДЖИЕВ** – и.д. директор и
- Югоизточно държавно предприятие – **Сливен**, представлявано от **инж. ПЕЙЧО ВЪРБАНОВ** – директор.

От страна на синдикатите:

- Федерация на синдикалните организации от горското стопанство и дървопреработващата промишленост (ФСОГСДП) към КНСБ, представлявана от **инж. ПЕТЪР АБРАШЕВ** – председател и
- Национална федерация “Земеделие и горско стопанство” (НФ “ЗГС”) на КТ “Подкрепа”, представлявана от **АНЕЛИЯ ИВАНОВА** – председател.

I. ПРЕДСТАВИТЕЛСТВО

Чл. 1. Страните признават легитимността си, като представителни организации в бранша на национално и регионално ниво при воденето на преговорите и подписването

на настоящия Браншов колективен трудов договор (БКТД) и правото на своите членове и териториални поделения да сключват колективни трудови договори (КТД) в Държавните предприятия (ДП), Държавните горски стопанства (ДГС) и Държавните ловни стопанства (ДЛС) при представяне на следните документи:

За работодателя: Решение за съдебна регистрация на предприятието. Удостоверение за упълномощаване за водене на преговори и подписване на КТД.

За синдикатите: Удостоверение за съдебна регистрация на съответната централа. Пълномощно за водене на преговори. Удостоверение за легитимност и представителност на национално и на местно равнище.

Чл. 2 /1/ Клаузите на договора не противоречат на КТ и на други нормативни актове и имат за цел установяване и поддържане на отношения на взаимно уважение между работодатели, работници и служители за добронамерено уреждане на споровете и предотвратяване на възникнали конфликти.

/2/. Този договор има силата на браншов нормативен акт, който урежда въпросите на трудовите и осигурителните отношения отнасящи се до:

- трудово възнаграждение - работна заплата, допълнителни трудови възнаграждения и обезщетения;
- трудова заетост, професионална квалификация и преквалификация;
- безопасност и здраве при работа;
- работно време, почивки и отпуски;
- социални мероприятия;
- условия за синдикална дейност и социално партньорство;
- процедура за присъединяване към КТД.

II. ПРИЛОЖИМОСТ НА БКТД

Чл. 3. Действието на БКТД се разпростира върху всички легитимни синдикални организации - членове на ФСОГСДП и НФЗГС и техните членове, както и за присъединилите се по определена процедура, регламентирана от страните по договора.

Чл. 4 /1/ Постигнатите договорености на национално и браншово равнище са минимални и задължителни и влизат в действие автоматично, ако са по-благоприятни за работниците и служителите, членове на синдикатите, страна по договора и присъединилите се и са основа за изготвянето и подписването на КТД в държавните предприятия и техните териториални поделения.

/2/ Работодателят не може да издава разпоредби и актове, както и да сключва индивидуални трудови договори с лицата по чл. 3 от настоящия Браншов колективен трудов договор, които противоречат на постигнатите договорености или са по-неблагоприятни за синдикалните членове, страна по договора и присъединилите се.

/3/ КТД на териториалното поделение предварително се съгласува с директора на държавното предприятие.

Чл. 5 /1/ Настоящият БКТД, както и КТД, сключен в държавните предприятия и техните териториални поделения, продължават своето действие, независимо от промяната на лицата, изпълняващи функциите на работодатели или техни представители.

/2/ В случаите на чл. 123 и чл. 123а от КТ, при наличие на два КТД, в сила е този, който е с по-благоприятни клаузи за членовете на синдикалните организации и присъединилите се и той продължава своето действие до сключване на нов, но не повече от една година от датата на промяна на работодателя.

/3/ Неразделна част от КТД в държавните предприятия и техните териториални поделения са:

- Правилник за вътрешния трудов ред;
- Вътрешни правила за работната заплата;
- Списък на длъжностите, за които се полага допълнителен платен годишен отпуск, при условията на чл. 156, ал. 1, т. 1 и т. 2 от Кодекса на труда;
- Списък на длъжностите, за които се полагат специално работно облекло и лични предпазни средства;
- Списък на длъжностите, за които работници и служители ще имат право на безплатна храна и/или добавки към нея;
- Списък на производства и дейности с опасни за здравето условия на труд;
- Списък на членовете на синдикалната организация, страна по договора.

III. ТРУДОВО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ

A. РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл. 6 /1/ Страните се договориха за минимална месечна работна заплата за бранша, считано от 01.01.2015 г. – 400,00 лева, минимална дневна работна заплата – 19,05 лева и минимална часова – 2,38 лева при продължителност на работния ден от 8 часа.

/2/ При определяне на нова минимална работна заплата за страната, договорената в БКТД се коригира с анекс, подписан от страните.

Чл. 7 /1/ Формирането на основната месечна заплата по категории персонал, професии и длъжности се договаря по критерии и показатели, регламентирани с Наредба № 22 от 14.12.2012 г. за условията и реда за определяне средствата за работна заплата в държавните предприятия по чл. 163 от Закона за горите и в техните териториални поделения (публ. ДВ бр. 101 от 18.12.2012 г.).

/2/ Средствата за работна заплата в Централното управление на държавното предприятие се образуват в зависимост от финансовия резултат и от изпълнението на дейностите в цялото предприятие.

/3/ Средствата за работна заплата в териториалните поделения на държавното предприятие се образуват в зависимост от финансовия резултат от дейността на държавното предприятие и от изпълнение на дейностите в съответното поделение.

/4/ Работодателят е длъжен да осигури условия за заработване на основната заплата, освен в случаите на извънредни обстоятелства и независещи от него причини.

Чл. 8 /1/ Началните основни месечни заплати за работниците се диференцират по дейности, съобразно сложността на производствения процес.

/2/ Началната основна месечна заплата за работниците и служителите в държавните предприятия и техните поделения се определя от работодателя и в съответствие с Наредбата за условията и реда за определяне на средствата за работна заплата в държавните предприятия по чл. 163 от Закона за горите и в техните териториални поделения по категории персонал, но не по-малко от договореното, съгласно приложението към БКТД.

Чл. 9. Работодателят гарантира договорената индивидуална работна заплата при добросъвестно изпълнение на трудовите задължения, по зададения обем и качество, съгласно възприетата отчетност по труда.

Чл. 10. При временни финансови затруднения, когато средствата за работна заплата за съответния период не могат да осигурят изплащане на договорените индивидуални заплати и съответните допълнителни и други трудови възнаграждения, работодателят осигурява най-малко договорената в БКТД минимална работна заплата. Разликата остава дължима и се изплаща заедно с размера на законната лихва за съответния период.

Чл. 11. Работната заплата се изплаща авансово или окончателно всеки месец на два пъти, ако не е уговорено друго с вътрешните правила на работната заплата, но не по-късно от 30 число на следващия месец.

Б. ДОПЪЛНИТЕЛНИ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл. 12. Допълнителните трудови възнаграждения се начисляват, съобразно нормативните актове на МС и приетите в БКТД и КТД договорености.

Чл. 13 /1/ Страните по този БКТД се договориха да се изплащат следните допълнителни трудови възнаграждения:

1. За всеки отработен нощен час или част от него между 22,00 ч. и 6,00 ч. се заплаща допълнително трудово възнаграждение в размер не по-малък от 0,35 лв.

2. За времето, през което работникът или служителът е на разположение на ДП, ДГС и ДЛС за охрана на горите от пожари, за участие при потушаване и дежурства след потушаване на пожари се заплаща допълнително възнаграждение за всеки час или част от него в размер на 25 на сто, а през националните празници – 50 на сто от определената с индивидуалния трудов договор часова заплата.

3. За пеши преходи над 30 минути в двете посоки до работното място и обратно, когато са свързани с изпълнение на лесокултурни дейности в горски територии – държавна собственост, се заплаща не по-малко от 50 на сто от минималната часова заплата по индивидуалния трудов договор.

4. Положеният извънреден труд се заплаща с увеличение, уговорено между работодателя, работника или служителя, но не по-малко от:

- 50 на сто за работа през работните дни;
- 85 на сто за работа през почивните дни;
- 120 на сто за работа през официалните празници;
- 50 на сто за работа при сумирано изчисляване на работното

време.

/2/ За работа през дните на официалните празници, независимо дали представлява извънреден труд или не, на работника или служителя се заплаща според уговореното, но не по-малко от два пъти и половина от размера на трудовото му възнаграждение.

/3/ Други допълнителни трудови възнаграждения, свързани със специфичните условия, характерни за отделни ДП, ДГС и ДЛС се договарят в КТД в рамките на наличните средства.

/4/ Допълнителното трудово възнаграждение за работници и служители, членове на синдикалната организация и присъединилите се за придобит трудов стаж и професионален опит се определя като процент от основното трудово възнаграждение в съответствие с разпоредбите на Наредбата за структурата и организацията на работната заплата (Приета с ПМС № 4 от 2007 г., обн., ДВ., бр. 9 от 2007 г, изм. и доп. бр. 56 и бр. 83 от 2007 г., бр. 11 от 2008 г., бр. 10 и 67 от 2009 г., бр. 95 и 106 от 2011 г. и бр. 21 и 49 от 2012 г.) и се договаря в КТД на ДП, ДГС и ДЛС, но не по-малко от 1.00 на сто за всяка година трудов стаж.

Това възнаграждение се изплаща пропорционално на действително отработеното време в рамките на съответната месечна продължителност на работното време само по основното трудово правоотношение, а при непълно работно време – по всеки отделен трудов договор до допълването им до съответната месечна продължителност на работното време.

/5/ При определяне продължителността на трудовия стаж и професионалния опит, за който се изплаща допълнително трудово възнаграждение, работодателят отчита целият трудовия стаж на работника или служителя, придобит по трудово или служебно правоотношение в:

1. Комитета по горите и неговите структури и териториални поделения;
2. Националното управление по горите, Държавната агенция по горите, Изпълнителна агенция по горите и неговите/нейните структури и специализирани териториални звена;

3. Държавните дивечовъдни станции.
4. ЕАД от 1999 г., Агролеспроект.
5. Централното управление на ДП, ДГС, ДЛС и УОГС.

/6/ Извън случаите по ал. 5 определянето на продължителността на трудовия стаж и професионалния опит, за които се изплаща допълнително трудово възнаграждение, се извършва от работодателя. Въз основа на представените от работника/служителя документи работодателя преценява дали лицето е извършвало същата, сходна или със същия характер работа в друго предприятие.

/7/ За изпълнение на важни задачи от дейността на ДП, ДГС и ДЛС могат да се определят в рамките на средствата за работна заплата парични награди или стойността на предметните награди на основание КТД и ВПРЗ.

/8/ На основание на нормативен акт, работодателят може да осигури допълнително материално стимулиране.

В. ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

Чл. 14. Работодателят дължи обезщетение в размер на брутното трудово възнаграждение на работниците и служителите, които са възпрепятствани да изпълняват задълженията си, поради нарушение на правилата за безопасност и здраве при работа не по тяхна вина, за времето до отстраняването на причината.

Чл. 15 /1/ При уволнение поради закриване на поделение на държавно предприятие, части или стопански дейности на ДП, ДГС и ДЛС, съкращаване в щата, намаляване на обема на работата и спиране на работа за повече от 15 дни, работникът или служителят – член на СО или присъединил се към КТД, има право на обезщетение от работодателя. Обезщетението е в размер на брутното му трудово възнаграждение за времето, през което е останал без работа, но за не повече от 2 месеца /чл. 222, ал.1 от КТ/.

/2/ При уволнение на работници и служители, членове на синдикатите – страна по договора или присъединили се, в случаите по ал. 1, на които остават 3 години до придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, работодателят изплаща обезщетение в размер на 2 брутни работни заплати, ако е работил последните 10 години при същия работодател.

/3/ Всички работници и служители в трудови правоотношения с държавните предприятия по чл. 163 от ЗГ и техните териториални поделения (ДГС, ДЛС и УОГС) и Агролеспроект ЕООД, придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, независимо от основанието за прекратяване на трудовото правоотношение, имат право на обезщетение в размер на брутното им трудово възнаграждение за срок от 6 месеца, когато последните 10 години трудов стаж са придобили в ДП по чл. 163 от ЗГ, ДГС, ДЛС, УОГС и Агролеспроект ЕООД, както и в НУГ/ДАГ/ИАГ и техните структури и специализирани териториални звена, в търговските дружества в сектор “Горско стопанство”, в което държавата е била едноличен собственик на капитала и правата ѝ са упражнявани от Министерството на земеделието и горите (ЕАД и ЕООД), в

Държавните дивечовъдни станции, Държавните горски и ловни стопанства (ДДвС, ДГС и ДЛС).

IV. ТРУДОВА ЗАЕТОСТ, ПРОФЕСИОНАЛНА КВАЛИФИКАЦИЯ И ПРЕКВАЛИФИКАЦИЯ

Чл. 16. Страните по настоящия БКТД се споразумяха, че запазването на заетостта и работните места в държавните предприятия и техните териториални поделения е приоритетна цел. Трудовата заетост на работниците и служителите се осигурява от работодателите, в съответствие с изискванията на съответните нормативни актове и договореностите в КТД.

Чл. 17 /1/ При необходимост от съкращения в щата над 5 на сто от средносписъчния състав на държавните предприятия и техните териториални поделения, работодателят се задължава не по-късно от 60 дни преди датата на извършването им да започне следната процедура за информирание и консултиране.

Работодаателят представя на синдикатите писмена информация за:

а/ Икономическото и финансовото състояние на ДП, ДГС, ДЛС и УОГС, както и програмите за реструктуриране;

б/ Броят на работниците и служителите, които ще бъдат уволнени, както и броят на заетите до момента на предстоящото уволнение и сроковете през които трябва да се извършват уволненията;

в/ Конкретните показатели за прилагане на критериите за подбор по чл. 329 от КТ на работниците и служителите, които ще бъдат уволнени;

г/ Възможностите за пренасочване и преквалификация на работниците и служителите, които ще бъдат уволнени;

д/ Редът и начина за уреждане на правата и задълженията за ползване на ведомствените жилища, социалната база и др. при прекратяване на трудовия договор;

е/ Дължимите обезщетения, свързани с уволненията.

/2/ В случаите, когато работодателят има намерение да предприеме масови уволнения по чл. 130а КТ, независимо от обстоятелството дали работодателят или друг правен субект е взел решението, довело до масови уволнения, той е длъжен да представи на представителите на синдикалните организации предвидената писмена информация по чл. 17, ал. 1.

/3/ Консултациите със синдикатите трябва да започнат в 7-дневен срок от датата на връчване на необходимата информация по алинея 1. Преговорите завършват с подписване на споразумение, с което се цели да се избегнат или ограничат масовите уволнения и да се смекчат последиците от тях. Редът и начинът за провеждане на

консултациите се определя от работодателя и представителите на синдикалните организации.

/4/ При непостигане на споразумение, в 15-дневен срок от началото на преговорите, страните внасят протокол с мотивите за разногласие в Отрасловия съвет за тристранно сътрудничество при МЗХ, който го обсъжда и взема окончателно решение по трудовия спор, не по-късно от 15 дни след внасяне на протокола за разногласие.

/5/ Работодателят може да пристъпи към изпълнение на правата си по КТ за съкращения след подписване на споразумение със синдикатите.

Чл. 18 /1/ При промяна на работодателя в условията на чл. 123 и чл. 123а КТ, предвидените в разпоредбите на чл. 130б, ал. 2 и ал. 3 КТ двумесечни срокове, в които работодателят-прехвърлител и работодателят-приобретател са длъжни да предоставят информация на синдикатите, започват да текат от датата на заповедта на Министъра на земеделието и храните за обявяване на промяната и обхващат целия период на информиране и провеждане на консултациите до подписване на конкретно споразумение, както между стария, така и между новия работодател и съответния синдикат (синдикати), съгласно чл. 130б, ал. 4 КТ.

/2/ Проектът на финансов план и длъжностното разписание на ДГС/ДЛС след промяната, придружено от постигнатото споразумение или протокол за различията между работодателя и синдикатите, се приема по реда установен в закона.

/3/ След извършване на прехвърлянето, работодателят-приобретател продължава да спазва заварения колективен трудов договор, съгласно изискванията на чл. 55, ал. 2 КТ. В случаите, когато съответното териториално поделение няма подписан КТД се прилагат постигнатите договорености на Браншовия колективен трудов договор.

Чл. 19 /1/ Работните места, които не се заемат след провеждане на конкурс и които предстои да бъдат освободени се обявяват на мястото за обяви и по друг подходящ начин най-напред в ДП и в съответното териториално поделение и на интернет-страницата на съответното предприятие, в което са длъжностите като се определя и срок, в който желаещите могат да кандидатстват за заемането им.

/2/ Когато в сроковете по ал. 1 няма кандидат за заемане на длъжността или никой от кандидатите не отговаря на квалификационните изисквания работодателят уведомява Бюрото по труда и интернет-сайта на предприятието.

Чл. 20 /1/ Трудов договор със срок за изпитване с един и същ работник или служител за една и съща работа в едно ДП, ДГС и ДЛС може да се сключва само веднъж.

/2/ Срочни трудови договори съгласно чл.68, ал.4 от Кодекса на труда могат да се сключват по изключение, като след изтичане на срока, договорите се превръщат в безсрочни.

/3/ Работодателят се задължава да не преобразува едностранно трудовите договори за неопределено време в срочни трудови договори.

Чл. 21 /1/ Предизвестията към работници и служители, членове на синдикатите и присъединилите се, на които остават 3 години до придобиването право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, са двумесечни.

/2/ Преди да се пристъпи към съкращение или връчване на предизвестие, на работниците и служителите, които ще бъдат засегнати от промените, задължително се предоставя информация за свободните работни места в съответното ДП, ДГС и ДЛС и условията за заемането.

Чл. 22 /1/ В едномесечен срок от подписване на КТД страните по договора се задължават да определят работни места за трудоустрояване, които по предписание на здравните органи да се заемат от трудоустроени работници и/или служители поради болест или трудова злополука, или облекчаване на условията на труда за изпълняваната работа (намалено работно време, забрана за нощен или извънреден труд, освобождаване от дежурства и т.н.).

/2/ В централното управление на ДП, ДГС и ДЛС с повече от 50 работници и служители, работодателят е длъжен да определя ежегодно работни места, подходящи за трудоустрояване не по-малко от 8 на сто от общия брой на работниците и служителите.

Чл. 23. Работодателите в изпълнение на задълженията им по чл. 228а от КТ:

1. Създават съвети по професионална квалификация с участието на представителите на работниците и служителите;

2. Работят по годишни програми за поддържане и повишаване професионалната квалификация и преквалификация на персонала;

3. Осигуряват до 5 /пет/ работни дни допълнителен платен годишен отпуск за поддържане или придобиване на нови професионални знания и умения и/или ключови компетентности. Отчитането на реално използвания целеви отпуск да става с конкретен оправдателен документ;

4. Включват във ВПРЗ критерии за обвързване на знанията, уменията и компетентностите на персонала с трудовото възнаграждение.

Чл. 24 /1/ Работодателите при възможност осигуряват необходимите материални, технически и финансови условия за професионална квалификация и преквалификация на работници и служители, членове на синдикатите, страна по договора и присъединилите се.

/2/ Работодателят при възможност осигурява условия за участие на работниците и служителите, членове на синдикатите и присъединилите се, в курсове и обучения, свързани с трудовото и социално законодателство и техните права по трудовите правоотношения, както и с новата нормативна уредба за горите, Кодекса на труда и Закона за здравословни и безопасни условия на труд и свързаните с тях подзаконови нормативни актове.

V. БЕЗОПАСНОСТ И ЗДРАВЕ ПРИ РАБОТА

Чл. 25 /1/ Задължение на работодателя е да осигури на работещите здравословни и безопасни условия на труд съгласно изискванията на Кодекса на труда, Закона за здравословни и безопасни условия на труд, Правилника за здравословни и безопасни условия на труд в горите от 2007 г., наредби и други нормативни актове, а работниците и служителите носят отговорност за строгото спазване на установените правила.

/2/ Страните по този БКТД се задължават да работят за създаване и утвърждаване на социален диалог в централното управление на ДП, ДГС и ДЛС и изработване на съвременна политика за осигуряване на безопасност и здраве при работа, като акцента се поставя на профилактиката, базираща се на концепция за култура на безопасност.

/3/ Всяко държавно предприятие, ДГС и ДЛС разработва собствени правила за безопасна работа за специфични дейности, за отделни машини, съоръжения и работни места. Тези правила не могат да противоречат на единните и отраслови норми и други общовалидни за страната актове по безопасност на труда.

/4/ С правилата по предходната алинея задължително се запознават работещите и се поставят за ползване на подходящи места.

Чл. 26 /1/ След консултации със службата по трудова медицина и с комитета/групата по условия на труд, удостоверени с протокол, работодателят определя с писмена заповед работниците и служителите, заемащи длъжности, чийто код е включен в списъка на заповедта, издадена от Министъра на труда и социалната политика за определяне на коефициент на трудов травматизъм по икономически дейности за прилагане през съответната календарна година.

/2/ Работодателят съгласувано със синдикатите, определя производствата и дейностите по длъжности, за които осигурява застраховане за риска "Трудова злополука".

Чл. 27. Всички разходи, свързани с осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд на работниците и служителите, както и разходите, свързани с лечението на пострадал по време на работа при изпълнение на служебните си задължения, но не по негова вина, са изцяло за сметка на работодателя, в случай че лицето не е застраховано.

Чл. 28 /1/ Работодателят на работниците и служителите в централното управление на ДП, ДГС и ДЛС се задължава:

1. Да разработи и утвърди списък на длъжностите и работните места, при които се изисква от служителите да ползват специално работно облекло и лични предпазни средства.

2. Да осигури на работниците и служителите, които работят при среднодневни температури под +10° С и над +30° през повече от половината максимално установеното с Кодекса на труда работно време и при специфична организация на

труда, безплатна храна и/или добавки към нея на стойност 3 /три/ лв. на ден, а при полагане на нощен труд и по време на нощни смени тонизиращи и ободряващи напитки на стойност не по-малко от 1 /един/ лв. на дежурство /Наредба № 11 от 21.12.2005 г., публ. в ДВ бр. 1 от 2006 г. за определяне на условията и реда за осигуряване на безплатна храна и/или добавки към нея/. Разходите по тази точка са за сметка на издръжката.

3. Да организира провеждането на задължителните предварителни и периодични медицински прегледи и изследвания и възлага изготвяне на анализ на здравословното състояние на работниците и служителите въз основа на резултатите от извършените профилактични прегледи и изследвания.

4. Да провежда редовно периодичен инструктаж за безопасна работа, който да се регистрира в книгите за инструктаж, обучение на членовете на Комитета /Групата/ по условия на труд по правилата за осигуряване на здраве и безопасност при работа и обучение на служителите по правилата за оказване на първа долекарска помощ, самопомощ и взаимопомощ.

5. Всяко държавно предприятие може да осигурява средства за безплатна храна извън предвидената в нормативните документи по договореност с КТД на стойност до 2 на сто от минималната работна заплата за бранша.

6. Да зарежда редовно аптечката в административната сграда и аптечните чанти в МПС с необходимия минимум от медикаменти и превързочни материали.

/2/ Посочените в ал. 1 изисквания и възможности се конкретизират в колективния трудов договор.

Чл. 29. Работодателят се задължава да осигури периодичен контрол и изследване на параметрите на работната среда и извършва оценка на риска на работните места.

VI. РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ И ОТПУСКИ

Чл. 30 /1/ Продължителността на работното време, графици на редуване на почивките, отпуските, контролът и отчитането на работното време се регламентират в Правилника за вътрешния трудов ред, който се утвърждава от работодателя, след обсъждане със синдикатите, страна по договора.

/2/ Работодателят отчита и заплаща положения нощен и извънреден труд и внася осигурителните вноски за него.

/3/ Полагането на извънреден труд се допуска само в случаите на чл. 144 от КТ.

Чл. 31. При производствено-икономическа необходимост, работодателят със съгласието на синдикатите може да утвърди график за месечно сумирано изчисляване на работното време, като при изготвянето му се спазват ограниченията, предвидени в чл. 142, ал. 3 и 4, чл. 152 и чл. 153 от КТ.

Чл. 32. Работодателят след консултации със синдикалните ръководства може да установи за някои длъжности ненормиран работен ден. Списъкът на длъжностите, за

които се установява ненормиран работен ден и размера на ползвания допълнителен платен годишен отпуск се определя със заповед на работодателя.

Чл. 33 /1/ Работодателят не може едностранно да извършва промени на утвърдените почивни дни.

/2/ За дежурствата през почивните дни се издава заповед въз основа на утвърден график в началото на месеца и по изключение при възникнала необходимост.

Чл. 34 /1/ Страните по Браншовия колективен трудов договор се договориха минималният размер на платения годишен отпуск за работещите от бранша да бъде:

- 21 работни дни за трудов стаж до 10 години;
- 22 работни дни за трудов стаж от 10 до 15 години;
- 23 работни дни за трудов стаж от 15 до 20 години;
- 24 работни дни за трудов стаж над 20 години.

/2/ За работа при специфични условия и рискове за живота и здравето, които не могат да бъдат отстранени, ограничени или намалени, независимо от предприетите мерки - не по-малко от 7 работни дни допълнителен платен годишен отпуск, за работници и служители, членове на синдикатите и присъединилите се.

/3/ За работа при ненормирано работно време – не по-малко от 8 работни дни допълнителен платен годишен отпуск за работници и служители, членове на синдикатите и присъединилите се.

/4/ Работниците и служителите, членове на синдикатите и присъединилите се, страна по договора с група инвалидност имат право на платен годишен отпуск в размер не по-малък от 28 работни дни.

Чл. 35 /1/ Работодателят е длъжен да освобождава от работа работници или служители :

1. при встъпване в брак – 3 работни дни допълнителен платен отпуск;
2. при кръводаряване – за деня на прегледа и кръводаряването, както и 1 работен ден след него допълнителен платен отпуск;
3. при смърт на родител, дете, съпруг, брат, сестра и родител на другия съпруг или други роднини по права линия - 2 работни дни допълнителен платен отпуск.

/2/ По време на отпуските по ал. 1 на работника или служителя се заплаща възнаграждение от работодателя в размера по чл. 177 от КТ.

Чл. 36. Работничка или служителка с 2 живи деца до 18-годишна възраст има право на 2 работни дни допълнителен платен годишен отпуск, а работничка или служителка с 3 или повече живи деца до 18-годишна възраст - на 4 работни дни допълнителен платен годишен отпуск. Този отпуск се ползва, когато работничката или служителката пожелае, и не може да се компенсира с парично обезщетение освен при прекратяване на трудовото правоотношение.

Чл. 37. Работниците и служителите в централното управление на ДП, ДГС и ДЛС не могат да бъдат принуждавани да ползват неплатен отпуск.

Чл. 38. Представителите на страните, участващи в консултации и преговори с работодателя, при необходимост ползват платен служебен отпуск, съгласно чл. 161 от КТ.

VII. СОЦИАЛНИ МЕРОПРИЯТИЯ

Чл. 39. Средствата за социални мероприятия в централното управление на ДП, ДГС и ДЛС се осигуряват от работодателя и други източници и се формират в размер не по-малко от 10 /десет/ на сто от начислените средства за работна заплата. По-голям размер начисления може да се договори с КТД, след съгласуване с директора на съответното държавното предприятие. Средствата за социални мероприятия се изразходват с решение на общото събрание на работниците и служителите.

Чл. 40 /1/ Начислените средства от всички източници за социални мероприятия формират масата на средствата за социални надбавки и помощи в централното управление на ДП, ДГС и ДЛС и се изразходват по план-сметка, приета на общо събрание на работниците и служителите.

/2/ Веднъж на 6 месеца, работодателят съвместно със синдикатите, страна по договора, разглеждат изпълнението на социалните мероприятия и размера на изразходваните средства, съобразно приетата план-сметка, за което подписват протокол.

Чл. 41 /1/ Работодаателят осигурява на работниците и служителите работно и униформено облекло, съгласно Наредба № 3 от 15.02.2012 г. за определяне на вида, отличителните знаци, условията и реда за получаване, сроковете за износване на униформеното представително и униформеното теренно облекло от служителите в Изпълнителната агенция по горите, нейните структури, специализирани териториални звена и държавните предприятия по чл. 163 от Закона за горите (публ. ДВ, бр. 16 от 24.02.2012 г., изм. и доп. ДВ бр. 1 от 04.01.2013 г.).

/2/ След предварителни консултации с представителите на синдикалните организации, страна по КТД и с комитета/групата по условия на труд, Управителният съвет/работодаателят писмено определя:

1. Работните места и видовете работа, за които се осигурява униформено представително и униформено теренно облекло;
2. Работниците и служителите, които имат право на униформено представително и униформено теренно облекло;
3. Вида, характеристиките и отличителните знаци на униформеното представително и униформеното теренно облекло;
4. Срокът на износване на униформеното представително и теренно облекло;
5. Условията за ползване на униформеното представително и теренно облекло.

/3/ При прекратяване на трудовото правоотношение, след като работникът или служителят е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, независимо от основанията за прекратяване, униформеното представително и теренно облекло не се връща и не се заплаща стойността му за срока на доизносване.

/4/ На служителите и работниците в централното управление на ДП, ДГС и ДЛС включени в групите за гасене на горски пожари, работодателят осигурява необходимото защитно облекло и специални противопожарни лични предпазни средства.

Чл. 42 /1/ Работодателят, съгласувано със синдикатите утвърждава списък на длъжностите и на лицата, които имат право на транспортни разходи.

/2/ Изготвянето на предложения от работодателя за отдаване под наем на ведомствените жилища, собственост на ДП, ДГС и ДЛС, на работници и служители в съответното предприятие, се извършва с участието на синдикатите, при спазването на законоустановения ред.

Чл. 43. При възможност работодателят приема да осигури за своя сметка на работниците и служителите допълнително доброволно пенсионно осигуряване.

VIII. УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ

Чл. 44 /1/ Работодателят създава условия за провеждане на синдикална дейност, като предоставя на синдикатите безвъзмездно за ползване движими и недвижими имоти, работни помещения, технически средства, информации, материални и други конкретни условия, които се договарят в КТД, за изпълнение на функциите им.

/2/ Работодателят осигурява един годишен абонамент за Информационния бюлетин на ФСОГСДП и НФЗГС.

Чл. 45. Работодателят приема, членският внос в синдикалните организации да се събира в съответствие с изискванията на Уставите на ФСОГСДП и НФЗГС.

Чл. 46 /1/ Работодателят поема задължението да предостави служебен платен отпуск съгласно чл. 161 от КТ на нещатаните синдикални дейци в размер до 15 работни дни в една календарна година за участието им в синдикални мероприятия на по-горни равнища, след представяне на съответните документи, удостоверяващи участие в мероприятиято.

/2/ Работниците и служителите в централното управление на ДП, ДГС и ДЛС могат да провеждат събрания, обучения и други мероприятия по инициатива на синдикалните ръководства в рамките на работното време до 2 часа месечно. Ползваното работно време се отработва наведнъж или на части по взаимна договореност и не се счита за извънреден труд.

Чл. 47. Работодателят не може с действията или бездействието си, да ограничава синдикалната дейност или да оказва натиск върху синдикалните членове при упражняването на техните права.

Чл. 48 /1/ В случаите на чл. 333 /3/ от КТ, работодателят не може да прекрати трудово правоотношение с членове на национално и регионално синдикално

ръководство, председатели и членове на синдикални комитети, председатели и членове на: ревизионни комисии, стачни комитети и комисии по договарянето на КТД, при промяна на работодателя, за времето, през което заемат съответната синдикална длъжност и 6 месеца след освобождаването им, без предварителното съгласие на ФСОГСДП и НФЗГС.

/2/ Ограничението по ал. 1 не се отнася за лица, придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст.

Чл. 49. В случаите, при съкращаване на щата или при намаляване обема на работа в централното управление на ДП, ДЛС и ДГС трудовото правоотношение с член на синдикалните структури на ФСОГСДП и НФЗГС не може да бъде едностранно изменено или прекратено от работодателя без предварителното съгласие на ръководството на съответната синдикална организация.

Чл. 50. Страните се договориха, че право на участие в процедурата по договаряне и подписване на КТД имат синдикалните организации на ФСОГСДП и НФЗГС, представили удостоверение за легитимност пред работодателят им.

IX. ПРОЦЕДУРА ЗА ПРИСЪЕДИНЯВАНЕ КЪМ КТД

Чл. 51. Страните се споразумяха за следния ред и начин за присъединяване към КТД в ДП, ДГС и ДЛС на нечленуващите в синдикатите, страна по договора:

1. Подаването на писмено заявление от работник или служител за присъединяване към КТД, трябва да бъде направено в 7-дневен срок от оповестяването на КТД, съгласно чл.58 от КТ. С оповестяването се отправя предложение към работниците и служителите - нечленуващи в синдикатите, за приемане условията на КТД и присъединяване към него;

2. Същият срок тече и за новоназначени след подписването на КТД работници и служители, нечленуващи в СО считан от момента на възникване на трудовото им правоотношение с юридическото лице;

3. Подадените заявления с достоверна дата се завеждат в специален за целта дневник /прошнурован и пронумерован/ при условия и по ред, определени в КТД;

4. Страните по КТД се задължават да уведомят писмено всеки присъединил се с писмено заявление, както и длъжностните лица, имащи отношение към това, за правото му да ползува договореностите в КТД от месеца, следващ месеца на подаване на заявлението;

5. Присъединяването става след заплащане на парична сума в размер, начин и срок на заплащане, определен в КТД на централното управление на ДП, ДГС и ДЛС.

6. Събраните суми по т. 5 се изразходват само по решение на общото събрание на СО с участието на присъединилите се към КТД.

X. ДОПЪЛНИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1. /1/ При промяна на нормативната уредба или други възникнали основания, всяка от страните може мотивирано да поиска преразглеждане на БКТД и КТД.

/2/ Преговорите започват в 15-дневен срок от постъпване на писменото искане.

§ 2. /1/ Възникналите разногласия по приложението на БКТД и КТД се уреждат от подписалите го страни.

/2/ При непостигане на съгласие, страните в спора поставят въпроса за решаване от Отрасловия съвет за тристранно сътрудничество при МЗХ.

/3/ Решението на Отрасловия съвет за тристранно сътрудничество по предходната алинея се свежда до заинтересованите страни в 15-дневен срок.

/4/ При неудовлетвореност на страните от решението, всяка от спорещите страни може да отнесе въпроса до съда.

/5/ Работодателят поема задължението да съгласува със синдикатите – страна по договора своите решения и действия, които биха могли да доведат до възникване на колективни трудови спорове и не са решени конкретно в КТ, БКТД и КТД.

/6/ Неизпълнението на клаузи от БКТД и КТД се счита за нарушение на трудовата дисциплина, съгласно чл. 187, т. 10 от КТ, за което се налага дисциплинарно наказание съобразно тежестта и обстоятелствата, при които е извършено.

§ 3. Страните приемат, че при трайно влошаване на икономическото състояние на ДП, ДГС и ДЛС, което не позволява постигане на договореностите в настоящия БКТД, работодателят и синдикатът могат да внесат с консенсус предложение в Отрасловия съвет за тристранно сътрудничество при МЗХ за съответни промени в КТД на юридическото лице, различни от договореностите в Браншовия КТД.

§ 4. Понятията в този БКТД, като: “предприятие”, “работодател”, “работник-служител”, “синдикат”, “представителите на работниците и служителите”, “работодател-прехвърлител” и “работодател-приобретател” и други са по смисъла на Кодекса на труда. Понятията “информирание” и “консултиране” са по смисъла на чл. 2 от Директива 2002/14/ЕО за създаване на обща рамка за информирание и консултиране на работниците и служителите в ЕО.

XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 5. Контрол по изпълнение на БКТД се осъществява от Отрасловия съвет за тристранно сътрудничество към Министерство на земеделието и храните.

§ 6. БКТД се регистрира в Изпълнителна агенция “Главна инспекция по труда” в 7-дневен срок от неговото подписване.

§ 7. Всяка от страните по настоящия БКТД се задължава в седемдневен срок от подписването на настоящия договор да информира своите структури за подписването на договора и да им предостави на хартиен носител копие от него.

§ 8. Решение за съдебна регистрация и Удостоверение за легитимност на ФСОГСДП и НФЗГС са неразделна част от настоящия БКТД.

§ 9. Настоящият Браншов колективен трудов договор влиза в сила от 01.01.2015 година и важи до 31.12.2016 година.

Настоящият БКТД е подписан в десет еднообразни екземпляра.

МИНИСТЪР НА ЗЕМЕДЕЛИЕТО И ХРАНИТЕ:

.....
/Десислава Танева/

ЗА РАБОТОДАТЕЛИТЕ:

ДИРЕКТОР НА СЗДП ВРАЦА

.....
/Инж. Цветко Цветков/

ДИРЕКТОР НА СЦДП ГАБРОВО

.....
/инж. Иван Недков/

И.Д.ДИРЕКТОР НА СИДП ШУМЕН

.....
/инж. Веселин Нинов/

И.Д.ДИРЕКТОР НА ЮЗДП БЛАГОЕВГРАД

.....
/инж. Дамян Дамянов/

И.Д.ДИРЕКТОР НА ЮЦДП СМОЛЯН

.....
/инж. Ботьо Арабаджиев/

ДИРЕКТОР НА ЮИДП СЛИВЕН

.....
/инж. Пейчо Върбанов/

ЗА СИНДИКАТИТЕ:

ПРЕДСЕДАТЕЛ НА
ФСОГСДП КЪМ КНСБ

.....
/инж. Петър Абрашев/

ПРЕДСЕДАТЕЛ НА НФЗГС
НА КТ "ПОДКРЕПА

.....
/Анелия Иванова/

ПРИЛОЖЕНИЕ ПО ЧЛ. 8, АЛ. 2 ОТ БКТД

Категория персонал	Размер на началната работна заплата в лева
1. Ръководни кадри	840
2. Аналитични специалисти	600
3. Техници и други приложни специалисти	540
4. Административен персонал	516
5. Персонал зает с услуги, охрана и търговия	470
6. Квалифицирани работници в горското, рибното и ловното стопанство	480
7. Квалифицирани производствени работници	530
8. Оператори на машини и съоръжения	590
9. Професии, неизискващи специална квалификация	400