

МИНИСТЕРСТВО НА ЗЕМЕДЕЛИЕТО И ХРАНИТЕ

ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ ПО ГОРИТЕ

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

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

БРАНШОВ КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

ЗА РАБОТЕЩИТЕ В ОТРАСЪЛ “ГОРСКО СТОПАНСТВО – КОНТРОЛ”
ПРЕЗ 2017 – 2018 ГОДИНА

София, 2017 година

БРАНШОВ КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

Днес, 02.12.2016 г., в гр. София, между Изпълнителна агенция по горите /ИАГ/, представлявана от инж. **ТОНИ КРЪСТЕВ** – изпълнителен директор, от една страна и представителните синдикални браншови организации на национално равнище – Федерация на синдикалните организации от горското стопанство и дървопреработващата промишленост към КНСБ (ФСОГСДП към КНСБ), представлявана от инж. **ПЕТЪР АБРАШЕВ** – председател и Национална федерация “Земеделие и горско стопанство” на КТ “ПОДКРЕПА” (НФЗГС на КТ “Подкрепа”), представлявана от **АНЕЛИЯ ИВАНОВА** – председател, от друга страна, се сключи този договор .

I. ПРЕДСТАВИТЕЛСТВО

Чл. 1 /1/ Страните признават легитимността си, като представителни организации в бранша на национално ниво при воденето на преговорите и подписването на настоящия Браншов колективен трудов договор (БКТД) и правото на своите членове да сключват колективни трудови договори (КТД) в Регионалните дирекции по горите (РДГ) и специализираните териториални звена (СТЗ).

/2/ Право на участие в процедурата по договаряне и подписване на КТД в РДГ и СТЗ имат синдикалните организации на ФСОГСДП и НФЗГС, представили удостоверения за легитимност пред работодателя (органа по назначаване).

Чл. 2. Страните се задължават да спазват принципите на равнопоставеност, взаимно уважение, конструктивно партньорство, зачитане и съгласуване на интересите за предотвратяване на конфликти между работодател (орган по назначаване) и синдикати и гарантиране на социалния диалог и сигурност.

Чл. 3. В този договор “работодател” е работодателят по смисъла на Кодекса на труда /КТ/ и „орган по назначаване” е органът по назначаване по смисъла на Закона за държавния служител /ЗДСл/.

II. ПРЕДМЕТ И ДЕЙСТВИЕ

Чл. 4 /1/ С този договор работодателят (органът по назначаване) и синдикатите уреждат трудовите, служебните и осигурителните отношения в Изпълнителна агенция по горите, регионалните дирекции по горите и специализираните териториални звена, които не са регламентирани с повелителни разпоредби на закона, както и съответните въпроси, свързани с тези отношения.

/2/ Приетите със законов или подзаконов нормативен акт по - благоприятни условия от договорените в този договор и КТД в ИАГ, РДГ и СТЗ, автоматично влизат в действие.

/3/ Неразделна част от КТД в ИАГ, РДГ, СТЗ са:

- Правилник за вътрешния трудов ред (устройствен правилник на съответната администрация);
- Вътрешни правила за заплатите;
- Годишен план за обучение за професионално и служебно развитие на служителите;

- Списък на длъжностите, за които се полага допълнителен платен годишен отпуск, при условията на чл. 156, ал. 1, т. 1 и т. 2 от КТ и чл. 50 от ЗДСл.
- Списък на длъжностите, за които се полагат униформено представително и униформено теренно облекло;
- 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.

Чл. 5 /1/ Този договор се прилага спрямо всички служители по трудово и служебно правоотношение в ИАГ, РДГ и СТЗ, които са членове на синдикатите, както и на присъединилите се работници и служители.

/2/ За служителите, които не са членове на синдикатите и които не са се присъединили, се прилагат разпоредбите на действащите нормативни актове.

Чл. 6 /1/ Работниците и служителите, работещи по трудово или служебно правоотношение, които не членуват в синдикатите – страна по договора, могат да ползват договореностите, след като се присъединят с писмено заявление до работодателя (органа по назначаване) или до ръководството на синдикалната/синдикалните организация/организации, подадено в съответното деловодство на ИАГ, РДГ или СТЗ.

/2/ Подаването на писмено заявление за присъединяване към КТД трябва да бъде направено в 15 - дневен срок от оповестяването на КТД. С оповестяването се отправя предложение към работниците и служителите – нечленуващи в синдикатите за приемане условията по КТД и за присъединяване към него.

/3/ Срокът по ал. 2 тече и за новоназначени след оповестяването на КТД работници и служители, нечленуващи в синдикатите, считано от момента на възникване на трудовото или служебното им правоотношение с ИАГ, РДГ и СТЗ.

/4/ Постъпилите заявления, заведени в деловодството на ИАГ, РДГ и СТЗ, се предоставят на синдикалния/синдикалните председател/председатели, които водят регистър на присъединилите се.

/5/ Присъединяването става след заплащане на парична сума в размер на 12 - месечен синдикален членски внос за съответната календарна година за РДГ или СТЗ.

/6/ Събраните суми по ал. 5 се разходват само по решение на общото събрание на синдикалната организация, с участието на присъединилите се към КТД.

III. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ МЕЖДУ СТРАНИТЕ И УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ

Чл. 7. Работодателят (органът по назначаване):

1. Предоставя на синдикатите информация, необходима за сключването и изпълнението на КТД в ИАГ, РДГ и СТЗ.
2. Информира синдикатите и провежда консултации с тях по въпросите, свързани със структурни промени в ИАГ, РДГ и СТЗ.
3. Съгласува предварително със синдикатите решенията и действията си, които биха могли да доведат до възникване на колективни трудови спорове и по изпълнение на БКТД и КТД.

Чл. 8. Синдикатите:

1. Оказват съдействие на работодателя (органа по назначаване) като го информират за обстоятелства, свързани с предстоящи промени в трудовия (служебния) статус на синдикалните членове.

2. Участват в изясняване на възникнали трудови, служебни и социални спорове или напрежение и съдействат за тяхното разрешаване.

3. Поемат задължението да не се намесват в работата на работодателя (органа по назначаване) при осъществяване на правомощията му, произтичащи от закона, БКТД и КТД.

Чл. 9 /1/ Страните се договарят при изготвяне на нормативни актове, които се отнасят до трудовите, служебните и осигурителните отношения, касаещи системата на ИАГ, да ги обсъждат съвместно.

/2/ Работодателят (органът по назначаване) предоставя на синдикатите своевременно необходимата информация за подготвяне и обсъждане на актовете по ал. 1.

/3/ При провеждане на конкурс за заемане на държавна длъжност, работодателят (органът по назначаване) може да включва в състава на конкурсната комисия по чл. 10б, ал. 2 от ЗДСл представители на синдикалните организации.

/4/ Представители на синдикатите имат право да изразяват становище и да преглежда формуляра за оценка на служител, ако той е член на съответната синдикална организация и е подал писмено искане за становище до нея. (чл. 21, ал. 3 от НУРОИСДА).

/5/ Всеки държавен служител има право, в 7-дневен срок от датата, на която е подписал формуляра за обща оценка на изпълнението на длъжността, да подаде писмено възражение до контролиращия ръководител и копие от същото до синдиката/синдикатите в администрацията, в която членува. (чл. 23, ал. 2 от НУРОИСДА).

/6/ В 3 - дневен срок от получаване на възражението сезираният синдикат дава становище (чл. 24, ал. 1 от НУРОИСДА).

Чл. 10. При възникнал колективен трудов спор, страните ще се стремят към използване на всички възможности за разрешаването му, както и за предварителна съгласуваност на решения и действия, целящи предотвратяване на напрежения и конфликти.

Чл. 11 /1/ Синдикатите свободно осъществяват своята дейност в ИАГ, РДГ и СТЗ. Работодателят (органа по назначаване) няма право да се намесва в работата на синдикатите, както и да създава пречки и ограничения за членуването на служителите.

/2/ За осъществяване на нормални условия за синдикална дейност работодателят (органът по назначаване):

1. Предоставя на синдикатите безвъзмездно за ползване работни помещения, технически средства, информации, материали и други конкретни условия, за изпълнение на функциите им;

2. Осигурява един годишен абонамент за Информационния бюлетин на ФСОГСДП и НФЗГС.

3. Приема членския внос в синдикалните организации да се събира в съответствие с изискванията на Уставите на ФСОГСДП и НФЗГС.

4. Предоставя служебен платен отпуск и необходимите средства за командировки на нещатни синдикални дейци – служители по трудово и служебно правоотношение, в размер до 8 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.

/3/ Работниците и служителите в ИАГ, РДГ и СТЗ 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. 12 /1/ Работодателят може да уволни член на национално или регионално синдикално ръководство, председатели и членове на синдикални комитети, председатели и членове на ревизионни комисии, стачни комитети и комисии по договарянето на КТД за времето, през което заемат съответната синдикална длъжност и 6 месеца след освобождаването им само с предварително съгласие на централното ръководството на ФСОГСДП и НФЗГС.

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

IV. ТРУДОВА ЗАЕТОСТ, УСЛОВИЯ ЗА ОБУЧЕНИЕ ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО И СЛУЖЕБНО РАЗВИТИЕ

Чл. 13 /1/ Условията за заемане на определена длъжност по служебно или трудово правоотношение се определят от Класификатора на длъжностите в администрацията и от длъжностните характеристики.

/2/ При свободни работни места по трудово и/или служебно правоотношение, работодателят (органът по назначаване) информира синдикатите за условията и изискванията, свързани с тяхното заемане.

Чл. 14. При съкращения в щата (масово уволнение по смисъла на КТ) страните се споразумяват за следното:

1. Работодателят (органът по назначаване) представя на синдикатите писмена информация, съдържаща:

- обосновка за необходимостта от намаляване числеността на служителите;
- броят на предлаганите за съкращение длъжности (уволнения) общо за администрацията на ИАГ, РДГ и СТЗ.
- възможности за пренасочване на освободените служители в системата на ИАГ с оглед съхранение на специалистите;
- времето и сроковете, през които ще се извършат съкращенията/уволненията.

2. В 7 - дневен срок от получаване на информацията по т. 1, синдикатите представят писмено становище на работодателя (органа по назначаване) относно целесъобразността на съкращенията/уволненията.

3. В случаите, в които се предвижда съкращаване в щата (масово уволнение по смисъла на КТ), започват консултации между страните.

Чл. 15. При прекратяване на трудов договор поради закриване на част от администрацията, при съкращаване в щата или намаляване обема на работа, работодателят извършва подбор по чл. 329 от Кодекса на труда.

Чл. 16 При прекратяване на трудовите правоотношения по чл. 328, ал. 1, т. 2 и т. 3 от КТ, работодателят спазва следните условия:

1. Не съкращава служители в трудоспособна възраст, ако има свободни работни места или има работни места, които се заемат от пенсионери или от служители, придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст.

2. Не прекратява трудово правоотношение едновременно на членове на семейство на работа в ИАГ, РДГ и СТЗ, както и със служител, който е единствен работещ член в семейството.

Чл. 17. Страните се споразумяват срокът за предизвестие при прекратяване на трудовите правоотношения по чл. 328, ал. 1, т. 1-3 от КТ да бъде три месеца.

Чл. 18. При оспорване законността на прекратяване на служебно правоотношение по чл. 121 от ЗДСл, синдикатите оказват съдействие на служителя.

Чл. 19. Срочни трудови договори могат да се сключват с новопостъпили служители, при заемане на нова длъжност и при договорите за длъжностите с годишно финансиране.

Чл. 20. Страните се споразумява в състава на Дисциплинарния съвет по чл. 95 от ЗДСл, по преценка на органът по назначаване, да се включва без право на глас представител/представители на синдикатите, когато Дисциплинарния съвет разглежда дисциплинарно дело, образувано срещу синдикален член.

Чл. 21 /1/ Изпълнителна агенция по горите, в рамките на получените средства от бюджета, осигурява необходимите условия за обучение за професионално и служебно развитие на служителите по служебно и трудово правоотношение, като изготвя годишен план.

/2/ Годишният план за обучение за професионално и служебно развитие на служителите се утвърждава от изпълнителния директор на ИАГ.

/3/ Годишният план за обучение за професионално и служебно развитие на служителите се обявява в сайта на ИАГ.

V. РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ И ОТПУСКИ

Чл. 22 /1/ Продължителността на работното време, графиците на редуване на почивките, отпуските, контролът и отчитането на работното време се регламентират с Правилника за вътрешния трудов ред, който се утвърждава от работодателя (органа по назначаване), след консултации със синдикатите.

/2/ Работодателят (органът по назначаване) 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. 23 /1/ При производствено-икономическа необходимост, работодателят (органът по назначаване) със съгласието на синдикатите може да утвърди график за месечно сумирано изчисляване на работното време, като при изготвянето му се спазят ограниченията, предвидени в чл. 142, ал. 3 и 4, чл. 152 и чл. 153 от КТ и чл. 49, ал. 2, 3 и 4 от ЗДСл.

/2/ Работодателят (органът по назначаване), след консултации със синдикатите може да установи за някои длъжности ненормиран работен ден., при условията на чл. 139а от КТ и чл. 50 от ЗДСл. Списъкът на длъжностите, за които се установява ненормиран работен ден и размера на ползвания допълнителен платен годишен отпуск се определят със заповед на работодателя (органа по назначаване).

/3/ За дежурства през почивните дни се издава заповед от работодателя (органът по назначаване) въз основа на утвърден график в началото на месеца и по изключение при възникнала необходимост.

Чл. 24 /1/ Страните се споразумяха за следния минимален размер на основния платен годишен отпуск за служителите по трудово правоотношение, членове на синдикатите и присъединилите се:

- 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/ Работници и служители, членове на синдикатите и присъединилите се със загубена работоспособност 50 и над 50 на сто, основният годишен отпуск е 28 работни дни.

Чл. 25. Служителите по служебно правоотношение имат право на редовен платен годишен отпуск в размер на 20 работни дни по чл. 56 от ЗДСл и допълнителни платени отпуски от ЗДСл по:

- чл. 50 до 12 дни на служител за ненормирано работно време;
- чл. 62 за граждански и обществени задължения;
- чл. 63 при социално осигуряване по реда и в размерите предвидени в чл. 162-167а от Кодекса на труда;
- чл. 63а на синдикални дейци;
- чл. 65 служебен отпуск;
- чл. 66 за обучение по ред и в размери предвидени в чл. 169-171а от КТ.

Чл. 26 /1/ Работодателят (органът по назначаване) е длъжен да освобождава от работа работник или служител по трудово и по служебно правоотношение:

1. При встъпване в брак – 2 работни дни;
2. При кръводаряване – 1 ден за деня на прегледа и кръводаряването и 1 ден след него;
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 изплаща дневното възнаграждение, което получава към момента на събитието за всеки ден.

Чл. 27 /1/ Страните се договарят правото на платен отпуск по чл. 168 от КТ да бъде за:

1. Работничка или служителка с 2 живи деца до 18-годишна възраст в размер на 2 работни дни за всяка календарна година.
2. Работничка или служителка с 3 или повече живи деца до 18-годишна възраст в размер на 4 работни дни за всяка календарна година.

/2/ Отпускът по ал. 1 се ползва от работничка или служителка по трудово или служебно правоотношение, когато тя пожелае и не може да се компенсира с парично обезщетение.

VI. ЗАПЛАЩАНЕ И ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

Чл. 28 /1/ Страните се договориха за минимална месечна заплата в ИАГ, РДГ и СТЗ в размер не по-малък от определената с Постановление на Министерски съвет минимална месечна работна заплата за страната. Минималната дневна заплата се определя при продължителност на работния ден 8 часа.

/2/ Основната месечна заплата на държавните служители се определя по нива и степени, като се отчита нивото на заеманата длъжност, професионалният опит и оценката на индивидуалното изпълнение на длъжността направена при условия и ред, определени с НУРОИСДА.

/3/ Индивидуалните основни месечни заплати на държавните служители на пълно работно време не може да са по-ниски от минималния размер и по-високи от максималния размер на основната месечна заплата за съответното ниво и степен на основната месечна заплата.

/4/ Работодателят (органът по назначаване) в тримесечен срок след оценяване изпълнението на отделните служители в рамките на бюджета, може да увеличава индивидуалните и месечни заплати, съгласно Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация.

/5/ Работодателят (органът по назначаване), при наличие на утвърдени средства за персонала по бюджета, може да изплати допълнителни възнаграждения за постигнати резултати в сроковете, определени в чл. 24, ал. 2 от Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация.

/6/ Работодателят (органът по назначаване) е длъжен да осигурява условия за заработване на основната месечна заплата, освен в случаи на извънредни обстоятелства и независещи от него причини.

Чл. 29 /1/ При временни финансови затруднения, когато не могат да се изплатят договорените индивидуални заплати, работодателят (органът по назначаване) осигурява най-малко договорената в КТД минимална работна заплата и допълнителните плащания. Разликата остава дължима и се изплаща не по-късно от края на календарната година, заедно с размера на законната лихва за съответния период.

/2/ Заплатата се изплаща на два пъти – авансово и окончателно за всеки месец, по ред определен от работодателя (органа по назначаване).

Чл. 30 /1/ Страните се споразумяха за следните допълнителни възнаграждения:

1. За всеки отработен нощен час или част от него между 22.00 часа и 06.00 часа се заплаща допълнително трудово възнаграждение в размер не по-малък от 0,35 лв.

2. За времето, през което работникът или служителят, както по трудово, така и по служебно правоотношение е на разположение на работодателя (органа по назначаване), се заплаща допълнително възнаграждение за всеки час или част от него в размер на 25 на сто, а при национални празници – 50 на сто от определената с индивидуалния трудов договор часова заплата.

3. Положения извънреден труд се заплаща с увеличение, уговорено между Работодателя и работника/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 извън месечния график, независимо дали представлява извънреден труд или не, на работника или служителя се заплаща според уговореното и допълнително възнаграждение, но не по-малко от два пъти и половина от размера на трудовото му възнаграждение, изчислено върху индивидуалната работна заплата за отработеното време и съответните допълнителни възнаграждения с постоянен характер.

/3/ Служителите по трудови и служебни правоотношения имат право и на допълнителни възнаграждения за постигнати резултати реализирани от икономии в бюджета съгласно Вътрешните правила за заплатите (ВПЗ) и Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация.

Чл. 31 /1/ При уволнение поради закриване на структура или специализирано териториално звено на ИАГ или част от него, съкращаване в щата, намаляване на обема на работа, работникът или служителят – член на синдикатите или присъединил се към договора, има право на обезщетение от работодателя (органът по назначаване). Обезщетението е в размер на brutното му трудово възнаграждение за времето, през което е останал без работа, но за не повече от 3 месеца (чл. 222, ал. 1 КТ).

/2/ При уволнение на работници и служители, членове на синдикатите и присъединилите се, на които остават 3 години до придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, работодателят изплаща обезщетение в размер на 8 (осем) brutни работни заплати, ако е работил последните 10 години при същия работодател.

/3/ Всички работници и служители в трудови и служебни правоотношения със структури и специализирани териториални звена на НУГ/ДАГ/ИАГ, както и работили в търговските дружества в сектор “Горско стопанство”, в които държавата е била едноличен собственик на капитала и правата ѝ са упражнявани от Министерство на земеделието и горите (АД, ЕАД и ЕООД), Министерство на земеделието и храните /МЗХ/, както и работилите в ДП по чл. 163 от Закона за горите и техните териториални подразделения и тези преминали на работа от едно в друго ДГС, ДДвС, ДЛС или УОГС, придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, независимо от основанието за прекратяване на трудовото правоотношение, имат право на обезщетение в размер на brutното им трудово възнаграждение за срок от 6 месеца, когато последните 10 години трудов стаж са придобити в изброените по-горе структури.

/4/ Обезщетенията на служителите по служебните правоотношение са регламентирани в ЗДСл.

VII. БЕЗОПАСНОСТ И ЗДРАВЕ ПРИ РАБОТА

Чл. 32 /1/ Задължение на работодателя (органът по назначаване) е да осигури на работниците и служителите здравословни и безопасни условия на труд съгласно изискванията на Кодекса на труда, Закона за държавния служител и Закона за здравословни и безопасни условия на труд и подзаконовите нормативни актове за прилагането им.

/2/ Страните се задължават да работят за създаване и утвърждаване на социален диалог в ИАГ, РДГ и СТЗ 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.

Чл. 33. Работникът или служителът има право за откаже или преустанови работа, когато възникне непосредствена опасност за здравето или живота му, като незабавно уведоми в писмена форма прекия си ръководител и синдикалния председател.

Чл. 34 /1/ При осигурени средства от бюджета работодателят (органът по назначаване) осигурява за всички желаещи работници и служители ваксиниране против грип.

/2/ За работещите при теренни условия, работодателят (органът по назначаване) осигурява за целия период на теренна работа:

1. Препарати, съобразно техния срок на годност под формата на спрей, крем, гел и др. против ухапване от насекоми и/или силиконови гривни против комари и кърлежи;
2. Противоалергични /антихистаминови/ средства за бърза реакция след ухапване от насекоми.
3. Топлозащитни ръкавици и шапки.

/3/ Работодаателят (органът по назначаване) ежегодно организира и поема разходите за провеждане на серологично изследване за Лаймска болест на служителите, работещи в ИАГ, РДГ и СТЗ.

Чл. 35. Работодаателят (органът по назначаване) се задължава:

1. Да 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 средно дневни температури под +10° С и над +30° С 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 не по-малко от един път в годината и ежегодно да възлага изготвяне на анализ на здравословното състояние на 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. Да зарежда редовно аптечката в административната сграда и аптечните чанти в МПС с необходимия минимум от медикаменти и превързочни материали.

VIII. СОЦИАЛНИ МЕРОПРИЯТИЯ

Чл. 36. Начислените средства от всички източници за социални мероприятия формират масата на средствата за социални надбавки и помощи на структурите и специализираните териториални звена на ИАГ, РДГ и СТЗ и се изразходват по план-сметка, приета на общо събрание.

Чл. 37 /1/ Работодателят (органът по назначаване) осигурява на работниците и служителите по трудово и по служебно правоотношение 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 Изпълнителна агенция по горите, нейните структури, специализирани териториални звена и държавните предприятия по чл. 163 от Закона за горите (ДВ бр. 16/24.02.2012 г.).

/2/ След предварителни консултации с представителите на синдикалните организации, страна по КТД и с комитета/групата по условия на труд, работодателят/органът по назначаване 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/ 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 в ИАГ, РДГ и СТЗ включени в групи за гасене на горски пожари, работодателят (органът по назначаване) осигурява необходимото защитно облекло и специални противопожарни лични предпазни средства.

Чл. 38 /1/ Работодателят (органът по назначаване), след консултации със синдикатите, утвърждава списък на длъжностите и на лицата, които имат право на транспортни разходи.

/2/ Изготвянето на предложения от работодателя (органа по назначаване) за отдаване под наем на ведомствените жилища, се извършва след консултации със синдикатите, при спазването на законоустановения ред.

IX. СРОК НА ДЕЙСТВИЕ, ИЗПЪЛНЕНИЕ И КОНТРОЛ

Чл. 39 /1/ Настоящият БКТД влиза в сила от 01.01.2017 г. и има действие до 31.12.2018 г.

/2/ Всяка от страните по БКТД може да поиска неговото изменение или допълнение, като за целта следва да започнат преговори до 15 дни след съответната писмена покана, придружена с материалите за исканите промени.

/3/ Изменения и допълнения по БКТД се извършват по реда на тяхното приемане и подписване в анекс, който е неразделна част от БКТД.

Чл. 40 /1/ Контролът по изпълнението на БКТД се осъществява от страните по него.

/2/ При констатирано неспазване на договорените условия се уведомява писмено другата страна. Страните по БКТД се задължават в 14-дневен срок да разгледат нарушението и произтичащия от него спор и да предприемат действия за отстраняването му.

/3/ При непостигане на съгласие, страните в спора поставят въпроса за решаване от Отрасловия съвет за тристранно сътрудничество “Земеделие и горско стопанство” (ОСТСЗГС) към МЗХ.

/4/ Решението на ОСТСЗГС по предходната алинея се свежда до заинтересованите страни в 15-дневен срок.

/5/ При неудовлетвореност на страните от решението, всяка от спорещите страни може да отнесе въпроса в съда.

ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1. Страните приемат, че при трайно влошаване на икономическото и финансовото състояние на ИАГ, РДГ и СТЗ, което не позволява постигане на договореностите в настоящия БКТД, работодателят (органът по назначаване) и синдикатът/синдикатите могат да внасят предложение в Отрасловия съвет за тристранно сътрудничество «Земеделие и горско стопанство» при МЗХ за съответни промени в КТД на юридическото лице, различни от договорените в БКТД.

§ 2. Всяка от страните по настоящия БКТД се задължава в 7-дневен срок от подписването му да запознае своите структури и да им предостави на хартиен носител копие от БКТД.

§ 3. Всяка от страните по БКТД разяснява постигнатите договорености на своите структури и подпомага успешното му изпълнение.

§ 4. Настоящият БКТД са подписа в четири еднообразни екземпляра.

СПОРАЗУМЯХА СЕ:

**ИЗПЪЛНИТЕЛЕН ДИРЕКТОР
НА ИАГ:
/ИНЖ. ТОНИ КРЪСТЕВ/**

**ПРЕДСЕДАТЕЛ НА
ФСОГСДП КЪМ КНСБ:
/ИНЖ. ПЕТЪР АБРАШЕВ/**

**ПРЕДСЕДАТЕЛ НА НФЗГС
НА КТ „ПОДКРЕПА”
/АНЕЛИЯ ИВАНОВА/**

