

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"

---

**БРАШНОВ КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР**

ЗА РАБОТЕЩИТЕ В ОТРАСЪЛ  
"ГОРСКО СТОПАНСТВО – КОНТРОЛ"  
ПРЕЗ 2025 – 2026 Г.

София, 2025 г.



Вх. № 01-01  
13.01.2025 г.

МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА  
ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА  
бул. „Княз Ал. Дондуков“ № 3, София 1000

Вх. № / дата ..... 25 001 939  
13.01.2025

ДО  
ИНЖ. СТОЯН ТОШЕВ  
ИЗПЪЛНИТЕЛЕН ДИРЕКТОР НА  
ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ  
ПО ГОРИТЕ  
БУЛ. „ХРИСТО БОТЕВ“ № 55  
ГР. СОФИЯ

✓ ДО  
ИНЖ. КОНСТАНТИН ЧОЛАКОВ  
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА  
ФЕДЕРАЦИЯ НА СИНДИКАЛНИТЕ  
ОРГАНИЗАЦИИ ОТ ГОРСКОТО  
СТОПАНСТВО И ДЪРВОПРЕРАБОТВАЩАТА  
ПРОМИШЛЕНОСТ КЪМ КНСБ

ДО  
Г-ЖА АНЕЛИЯ ИВАНОВА  
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА  
НАЦИОНАЛНА ФЕДЕРАЦИЯ  
„ЗЕМЕДЕЛИЕ И ГОРСКО СТОПАНСТВО“ НА  
КТ „ПОДКРЕПА“

Уведомяваме Ви, че представеният Браншов колективен трудов договор за работещите в отрасъл „Горско стопанство - контрол“, подписан на 09.01.2025 г., между Изпълнителна агенция по горите и Федерация на синдикалните организации от горското стопанство и дървопреработващата промишленост към КНСБ и Национална федерация „Земеделие и горско стопанство“ на КТ „Подкрепа“, е вписан в специалния регистър на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ на 10.01.2025 г., под № 1, съгласно чл. 53, ал. 3 от Кодекса на труда.

С уважение,

**ЕКАТЕРИНА АСЕНОВА**

Изпълнителен директор на  
ИА „Главна инспекция по труда“



## БРАНШОВ КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

Днес, 09.01.25 г., в гр. София, между Изпълнителна агенция по горите /ИАГ/, представлявана от инж. **СТОЯН ТОШЕВ** – 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. **КОНСТАНТИН ЧОЛАКОВ** – 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 работни заплати;

- 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 – нечленувачи 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, нечленувачи 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 Наредбата за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация (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 /I/** Синдикатите свободно осъществяват своята дейност в ИАГ, РДГ и СТЗ. Работодателят (органът 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 синдикални членове – служители по трудово и служебно правоотношение, след съгласуване с работодателя/органа по назначаване, в размер до 10 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 ПФЗГС.

/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/** Условието 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 специалнетите;
- 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 договори с новопостъпили служители се сключват, съгласно действащото законодателство.

**Чл. 20.** Страните се споразумява в състава на Дисциплинарния съвет по чл. 95 от ЗДСл, по преценка на органа 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, графици 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) 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 и чл. 49, ал. 2, 3 и 4 от ЗДСл, като при необходимост, извърши консултации със синдикалните организации.

**/2/** Работодателят /органът по назначаване/, след консултации със синдикалните организации, 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 споразумява 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.

/5/ За служители в ИАГ и нейните териториални поделения, членове на синдикатите, заемаша длъжността „Горски инспектор“ по трудово правоотношение, страните по БКТД се договориha за допълнителен размер на платения годишен отпуск в размер на не по-малко от 8 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. 162–167a от Кодекса на труда;
- чл. 63a на синдикални дейци;
- чл. 65 служебен отпуск;
- чл. 66 за обучение по ред и в размери предвидени в чл. 169-171a 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/ Отпусъкът 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, че основните заплати на работещите в ИАГ и нейните териториални и специализирани звена ще бъдат увеличени, при спазване разпоредбите на ПМС № 359 от 23.10.2024 г. за определяне размера на минималната работна заплата за страната от 01.01.2025 г. (обн., ДВ, бр. 90 от 25.10.2024 г.) и § 2 от преходните и заключителни разпоредби на ПМС № 359 от 23.10.2024 г. за изменение и допълнение на Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация.

/2/ Страните се договориха, че началната работна заплата на работещите по трудови и служебни правоотношения в системата на ИАГ и нейните структури се определя както следва:

1. Горски инспектор с висше лесовъдско образование получава начална месечна заплата, когато се назначава на длъжност:

1.1. Главен горски инспектор	1560 лв.
1.2. Старши горски инспектор	1380 лв.
1.3. Специалист - горски инспектор	1320 лв.

2. Горски инспектор със средно лесовъдско образование получава начална месечна заплата, когато се назначава на длъжност:

2.1. Главен специалист – горски инспектор	1250 лв.
2.2. Старши специалист – горски инспектор	1190 лв.
2.3. Специалист – горски инспектор	1105 лв.

/3/ Работодателят (органът по назначаване) в тримесечен срок след оценяване изпълнението на длъжността на отделните служители увеличава индивидуалната работна заплата, съгласно НЗСДА /Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация/ в рамките на определените в бюджета разходи за персонал.

/4/ Работодателят (органът по назначаване) е длъжен да осигурява условия за заработване на основната месечна заплата, освен в случай на извънредни обстоятелства и независещи от него причини.

**Чл. 29.** 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 1,60 лв., а при официални празници – удвоения размер на определената с индивидуалния трудов договор часова заплата.

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 брутно 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) брутни 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,

храните 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 поделения 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 основанията за прекратяване на трудовото правоотношение, имат право на обезщетение в размер на брутното им трудово възнаграждение за срок от 6 месеца, когато е придобил 10 години трудов стаж през последните 20 години в изброените по-горе структури.

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

/5/ За изключителни заслуги при изпълнение на възложените им функции по осъществяване на контрол по опазване на горските територии, както и участие при гасене на пожари, природни бедствия, аварии и др., застрашаващи живота и здравето на населението, служители или работници в системата на ИАГ могат да бъдат награждавани със заповед на изпълнителния директор на ИАГ с предметна награда в рамките на разполагаемите средства по бюджета за съответната година.

/6/ Наградата по ал. 5 се присъжда по мотивирано предложение на прякия ръководител или ръководителят на съответната административна структура.

/7/ При смърт на работник или служител, назначен по трудово правоотношение в ИАГ – Централна администрация, регионалните дирекции по горите и специализираните териториални звена, на наследниците на починалия служител (преживелия съпруг, на ненавършилите пълнолетие и на навършилите пълнолетие деца, когато те учат редовно в средни училища и са на възраст до 20 години или учат във висши училища и са на възраст до 25 години), се изплаща парична помощ в размер на една минимална работна заплата.

## **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 служителят има право да 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  $+10^{\circ}\text{C}$  и над  $+30^{\circ}\text{C}$  през повече от половината максимално установеното в 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. 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.

**Чл. 35а /1/** В изпълнение на Наредба № 7 от 15 август 2005 г. за минималните изисквания за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при работа с видеодисплей, работодателят осигурява преглед на очите и оценка състоянието на зрението на лицата, работещи с видеодисплей, от специалист по очни болести, съгласно чл. 9, ал. 1 от наредбата.

/2/ Работодателят осигурява за своя сметка средства за корекция на зрението на работещите за работата им с видеодисплей, ако са предписани от специалиста по очни болести при прегледите по ал. 1.

### **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 № 9 от 06.11.2020 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.

/2/ След предварителни консултации с представителите на синдикалните организации, страна по КГД 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 основанието 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 01.01.2025 г. и има действие до 31.12.2026 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:  
/ИНЖ. СТОЯН ТОЩЕВ/



ПРЕДСЕДАТЕЛ НА  
ФСОГСДН (КНСБ):

/ИНЖ. КОНСТАНТИН ЧОЛАКОВ/

ПРЕДСЕДАТЕЛ НА  
НФЗГС НА  
КТ „ПОДКРЕПА“:  
/АНЕЛИЯ ИВАНОВА/

