

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 2025 – 2026 ГОДИНА

София, 2024 година

БРАНШОВ КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

Днес, 17. 01. 2025 г. се подписа настоящият Браншов колективен трудов договор между:

От страна на работодателите:

- Северозападно държавно предприятие – **Враца**, представлявано от **инж. ВАНЯ КАМЕНОВА** – директор;
- Северноцентрално държавно предприятие – **Габрово**, представлявано от **инж. ИВАН НЕДКОВ** – директор;
- Североизточно държавно предприятие – **Шумен**, представлявано от **инж. ИВЕЛИН ТОДОРОВ** – директор;
- Югозападно държавно предприятие – **Благоевград**, представлявано от **инж. ВАЛЕНТИН ЧАМБОВ** – директор;
- Южноцентрално държавно предприятие – **Смолян**, представлявано от **инж. ЗДРАВКО БАКАЛОВ** – директор и
- Югоизточно държавно предприятие – **Сливен**, представлявано от **инж. ДИМЧО РАДЕВ** – директор.

От страна на синдикатите:

- Федерация на синдикалните организации от горското стопанство и дървопреработващата промишленост (ФСОГСДП) към КНСБ, представлявана от **инж. КОНСТАНТИН ЧОЛАКОВ** – 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: Заповед на Министъра на земеделието и храните и Удостоверение за регистрация на предприятието от Агенция по вписванията. Удостоверения за упълномощаване за водене на преговори и подписване на БКТД.

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. БКТД има действие за всички легитимни синдикални организации – членове на ФСОГСДП и НФЗГС и техните членове, както и за присъединилите се по определена процедура, регламентирана от страните по КТД, на ниво държавни предприятия и техните териториални подразделения. Членството в синдиката и легитимността на присъединилите се доказва с документ доказващ внесен членски внос и присъединителна вноска пред работодателя на предприятието и териториалното подразделение.

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 подразделения.

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

Чл. 5 /1/ Настоящият БКТД, както и КТД, сключен в държавните предприятия и техните териториални подразделения, 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/ В Държавните предприятия и техните териториални поделения, на разположение на работниците и служителите са:

- БКТД и КТД на съответното поделение;
- 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.
- Списък на присъединилите се работници и служители с доказано внесена присъединителна вноска.

III. ТРУДОВО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ

A. РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл. 6 /1/ Страните се договориха за минимална месечна работна заплата за бранша, считано от 01.01.2025г. – **1 077,00 лева, минимална дневна работна заплата – 51,92 лева и минимална часова – 6,49 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 процента на увеличение на минималната работната заплата за страната. Същото се отнася за минималната дневна работна заплата и минималната часова заплата.

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.

/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/ Страните се договориха за ежегоден ръст на основните месечни работни заплати по категории персонал, в размер до 20 % за държавното предприятие на база предходна година, съобразен с финансовия резултат на предприятието.

/5/ 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.

/3/ Размерът на началната работна заплата за всички категории персонал, посочени в приложението към чл. 8 ал. 2 от БКТД се увеличава с процента на увеличението на минималната работна заплата за страната и минималните осигурителни прагове за съответните категории персонал.

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 25 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 ношен час или част от него между 22,00 ч. и 6,00 ч. се заплаща допълнително трудово възнаграждение в размер не по-малък от 5,00 лв.

2. За времето, през което работникът или служителят е на разположение на ДП, ДГС, ДЛС за охрана на горите от пожари, за участие при потушаване, за дежурства след потушаване на пожар и, както и дежурства на телефон 112, се заплаща допълнително възнаграждение за всеки час или част от него в размер на 3,00 лв., а през официални празници – 6,00 лв.

3. 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;

100 на сто за работа през почивните дни;

200 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 и се договаря в КТД на ДП, ДГС и ДЛС, но не по-малко от 1,00 на сто за всяка година трудов стаж.

/5/ Възнаграждението по ал. 4 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.

/6/ 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 подразделения;

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. „Агролеспроект“ ЕООД;

5. Централното управление на ДП, ДГС, ДЛС и УОГС.

/7/ При определяне продължителността на трудовия стаж и професионалния опит, за който се изплаща допълнително трудово възнаграждение, работодателят отчита и професионалния опит, придобит с договор за управление и контрол по специалността в ДАГ/ИАГ и нейните структури, Държавните предприятия по чл. 163 от Закона за горите и техните териториални подразделения.

/8/ Извън случаите по ал. 5 и ал. 6 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.

/9/ 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.

/10/ На основание на нормативен акт, работодателят може да осигури допълнително материално стимулиране.

В. ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

Чл. 14. Работодаателят дължи обезщетение в размер на brutното 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, при отказ на работника или служителя да последва предприятието или неговото поделение, в което той работи, когато то се премества в друго населено място или местност, или когато заеманата от работника или служителя длъжност, трябва да бъде освободена за възстановяване на незаконно уволнен работник или служител, заемал преди това същата длъжност, работникът или служителят – член на СО или присъединил се към КТД, има право на обезщетение от работодателя. 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 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 3 brutни работни заплати, ако са придобили 10 години трудов стаж, през последните 20 години, при същия работодател.

/3/ Всички работници и служители, членове на синдикатите – страна по договора или присъединили се, в трудови правоотношения с държавните предприятия по чл. 163 от ЗГ и техните териториални поделения (ДГС и ДЛС), както и били в трудови правоотношения с УОГС и Агролеспроект ЕООД и са 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 7 (седем) месеца, когато са придобили 10 години трудов стаж през последните 20 години 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, храните и горите (ЕАД и ЕООД), в Държавните дивечовъдни станции, в Държавните горски и ловни стопанства (ДДивС, ДГС и ДЛС).

/4/ С правата по ал. 3 се ползват служители, членове на синдикатите или присъединили се, минимум с три години членство в синдикална организация или три години заплащане на присъединителна вноска.

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 подразделения 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 подразделения, работодателят се задължава не по-късно от 60 дни преди датата на извършването им да започне следната процедура за информиране и консултиране.

Работодаелят 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 ал. 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 Министерство на земеделието и храните, 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/ Работодателят-прехвърлител и работодателят-приобретател в двумесечният срок по ал. 1 информират представителите на синдикатите за:

1. предвижданата промяна и датата на извършването ѝ;
2. причините за промяната;
3. възможните правни, икономически и социални последици от промяната за работниците и служителите;
4. предвижданите мерки по отношение на работниците и служителите, включително изпълнението на задълженията по чл. 123, ал. 4 и чл. 123а, ал. 3 от КТ.

/3/ 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.

/4/ 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 ношен 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 Вътрешните правила за работна заплата 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, 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".

/3/ Работодателят ежегодно организира и поема разходите за провеждане на серологично изследване за Лаймска болест на работниците и служителите.

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 организира провеждането на задължителните 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.

3. 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.

4. 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.

5. 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, графиците 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 след уведомяване на синдикалните ръководства, може да установи за някои длъжности сумирано изчисляване на работното време. При изготвянето на списъка на длъжностите, за които се установява сумирано изчисляване на работното време 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 ползания 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 се определя както следва:

- 22 работни дни за трудов стаж до 10 години;
- 23 работни дни за трудов стаж от 10 до 15 години;
- 24 работни дни за трудов стаж от 15 до 20 години;
- 25 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 от 6 до 9 работни дни допълнителен платен годишен отпуск. Работодателят съвместно с представители на синдикатите страна по този договор изготвят списък на длъжностите в предприятието и териториалното поделение, на които се полага този допълнителен платен годишен отпуск. Съгласно Наредбата за определяне на видовете работи, за които се установява допълнителен платен годишен отпуск.

/3/ За работа при ненормирано работно време от 6 до 9 работни дни платен годишен отпуск. Работодателят съвместно с представители на синдикатите страна по този договор изготвят списък на длъжностите, които имат право на този допълнителен платен годишен отпуск.

/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 26 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 – 3 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 ДИС 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 централно управление на ДП, ДГС и ДЛС се осигуряват от работодателя и други източници и се формират в размер на 10 на сто от начислените средства за работна заплата. По-голям размер начисления може да се договори с КТД. 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/ Работодателят осигурява на работниците и служителите 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 КТД и с комитета/групата по условия на труд, Управителният съвет 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 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/ По предложение на синдикатите, работодателят 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.

Чл. 44. При смърт на работник или служител, може да се подпомогне семейството на починалия, като се изплати парична помощ.

VIII. УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ

Чл. 45 /1/ Работодаателят 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/ Работодаателят осигурява един годишен абонамент за Информационния бюлетин на ФСОГСДП и НФЗГС.

Чл. 46. Работодаателят приема, членският внос в синдикалните организации да се събира в съответствие с изискванията на Уставите на ФСОГСДП и НФЗГС.

Чл. 47 /1/ Работодаателят поема задължението да предостави служебен платен отпуск съгласно чл. 161 от КТ на нещатните синдикални активисти или да ги командирова за участието им в синдикални мероприятия на по-горни равнища, след представяне на съответните документи в размер до 15 работни дни в една календарна година. Неизползваните дни платен отпуск не се прехвърлят за следваща година.

/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. 48. Работодаателят не може с действията или бездействието си, да ограничава синдикалната дейност или да оказва натиск върху синдикалните членове при упражняването на техните права.

Чл. 49 /1/ В случаите на чл. 333, ал. 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 работник или служител, който е:

а/ придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст;

б/ лишен с присъда или по административен ред от право да упражнява професия или да заема длъжността, на която е назначен.

Чл. 50. В случаите, при съкращаване на щата и/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. 51 /1/ 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.

/2/ Синдикалните ръководства на синдикалните организации на ФСОГСДП и НФЗГС се задължават да представят на работодателя на тримесечие актуален списък на синдикалните членове, който съдържа и електронен или друг адрес за кореспонденция със синдикалната организация.

/3/ Задължението по ал. 2 се прилага и при настъпили промени в броя на синдикалните членове.

IX. ПРОЦЕДУРА ЗА ПРИСЪЕДИНЯВАНЕ КЪМ КТД

Чл. 52. Страните се споразумяха за следният ред и начин за присъединяване към КТД в ДП, ДГС и ДЛС на нечленуващите в синдикатите, страна по договора:

1. Работодателят е длъжен съгласно чл. 58 от КТ да оповести подписания КТД и да го държи на разположение на работниците и служителите, членове на синдикатите, страна по договора, както и на тези, които не са членове, но имат желание да се присъединят по определената процедура за присъединяване.

2. Присъединяването към КТД се осъществява с подаването на писмено заявление от работник или служител в 14 – дневен срок от оповестяването на КТД, съгласно чл. 58 от КТ, което заявление се вписва в деловодната система на ДП, ДГС и ДЛС, като копие се изпраща до председателите на синдикалните организации, страна по договора в ДП, ДГС и ДЛС.

3. Същият срок тече и за новоназначените след подписването на КТД работници и служители, нечленуващи в синдикалните организации страна по договора, считан от момента на възникване на трудовото им правоотношение с юридическото лице.

4. Присъединяване става след заплащане на присъединителна такса в размер на 2 на сто от договорено годишно трудово възнаграждение /нето/. Таксата се внася еднократно в момента на подаване и вписване на заявлението по ред определен от синдикалните организации страни по договора. Присъединителната вноска формира фонд "Социално сътрудничество" и се съхранява в съответното ДП, ДГС и ДЛС. Изразходването му става с решение на общо събрание на синдикалните организации страна по договора и присъединилите се. След изтичане на календарната година се внася нова присъединителна такса, актуализирана съответно с актуализирането на трудовото възнаграждение /нето/.

Х. 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 Министерство на земеделието.

/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 внасят с консенсус предложение в Отрасловия съвет за тристранно сътрудничество при Министерство на земеделието и храните 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 “информиране” и “консултиране” са по смисъла на чл. 2 от Директива 2002/14/ЕО за създаване на обща рамка за информиране и консултиране на работниците и служителите в ЕО.

ХІ. 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 01.01.2025 година и важи до 31.12.2026 година.

Настоящият БКТД е подписан в девет еднообразни екземпляра.

ЗА РАБОТОДАТЕЛИТЕ:

ДИРЕКТОР НА СЗДП ВРАЦА

.....
/Инж. Ваня Камелова/

ДИРЕКТОР НА СДП ГАБРОВО

.....
/инж. Иван Недков/

ДИРЕКТОР НА СИДП ШУМЕН

.....
/инж. Ивелин Тодоров/

ДИРЕКТОР НА ЮЗДП БЛАГОЕВГРАД

.....
/инж. Валентин Чамбов/

ДИРЕКТОР НА ЮСДП СМОЛЯН

.....
/инж. Здравко Бакалов/

ДИРЕКТОР НА ЮИДП СЛИВЕН

.....
/инж. Димчо Радев/

ЗА СИНДИКАТИТЕ:

СОФИЯ
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА
ФСОГСДП КЪМ КНСБ

.....
/инж. Константин Чолаков/

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.Ръководители	2015
2.Специалисти	1535
3.Техници и приложни специалисти	1365
4.Помощен административен персонал	1315
5.Персонал,зает с услуги за населението,търговията и охраната	1315
6.Квалифицирани работници в горското,рибното и ловното стопанство	1315
7.Квалифицирани работници и сродни на тях занаятчии	1315
8.Машинни оператори и монтажници	1315
9.Професни,неизискващи специална квалификация	1077