

БРАНШОВ КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

**НА РАБОТЕЩИТЕ В СИСТЕМАТА НА
СЕЛСКОСТОПАНСКА АКАДЕМИЯ**

Днес 04.10.2013 в гр. София, между

**СЕЛСКОСТОПАНСКА АКАДЕМИЯ, представлявана от
доц. д-р. Христо Бозуков – Председател, наричан РАБОТОДАТЕЛ**

и

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

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

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

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



ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ, ПРЕДМЕТ И ПРИЛОЖИМОСТ

I. СТРАНИ И ПРЕДСТАВИТЕЛСТВО

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

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

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

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

II. ПРЕДМЕТ НА ДОГОВОРА

Чл.2./1/ Настоящият БКТД урежда трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения, осигурителните отношения в системата на ССА, които не са уредени с повелителни законови разпоредби, в съответствие с европейските норми и стандарти, регламентирани с основните директиви на ЕС в областта на труда и социалната защита, Европейската социална харта, ревизирана и ратифицирана, както и други международни договори, във връзка с чл. 5 ал. 4 от Конституцията на Република България. Договорът има за цел поддържане и развитие на отношение на взаимно зачитане и уважение между договарящите се страни, добронамерено уреждане на проблеми от съвместен интерес за предотвратяване на спорове и конфликти и се основава на принципа на равнопоставеността.



12/ Страните се задължават да преговарят по предмета и съдържанието на настоящия договор в случай на изменения в нормативната уредба, както и при промяна на социално-икономическите условия по време на неговото действие.

III. ПРИЛОЖИМОСТ И ДЕЙСТВИЕ

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

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

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

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

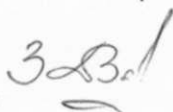
14/ Условията за присъединяване са: в едномесечен срок от подаване на заявлението да внесат ежегодно еднократна годишна вноска в размер на 10 % от основната си месечна РЗ. След внасяне на сумата, присъединилите се ползват клаузите на КТД в продължение на една година с изключение на договореното в чл.34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

15/ С КТД в структурните звена на ССА се договарят допълнително конкретни условия и процедура по присъединяването. Набраните средства от присъединилите се изразходват за социално и здравно подпомагане на синдикалните членове и всички присъединили се работници и служители, спрямо които КТД има действие, по процедура и критерии, уговорени от страните по договора, съгласно Приложение 2.

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

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

12/ БКТД не може да съдържа клаузи, които са по-неблагоприятни от законоустановените. Всички споразумения, постигнати на национално и



отраслово ниво, ако са по-благоприятни за синдикатите от клаузите на настоящия договор влизат в действие за работещите в системата на ССА.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Индексация на РЗ;



2. Поискуване при обективна необходимост.

Чл.11. Страните се споразумяха, в случаите, когато се предвиждат мерки, касаещи пряко състоянието на заетостта и предложения за нейното реструктуриране, работодателят да провежда консултации с представителите на синдикалните организации и представителите на работниците и служителите, преди официалното уведомяване.

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

Чл.13. /1/ В случай на масово уволнение, работодателят е длъжен в срок от 50 дни преди извършването му да започне консултации с представителите на синдикалните организации - страни по договора и да положи усилия за постигане на споразумение с тях, за да избегне или ограничи масовото уволнение и да се облекчат последиците от него.

/2/ Работодаателят е длъжен да предостави, въз основа на предварително изготвен социален план, писмена информация на синдикатите за:

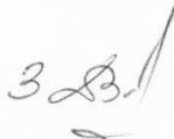
1. Причините за предстоящото уволнение;
2. Броя на заетите работни места по квалификационни групи и професии, съгласно Националната класификация на професиите и длъжностите от 2011 г. и респективно броя на работниците и служителите, които ще бъдат уволнени по квалификационни групи и професии;
3. Конкретните показатели за прилагане на критериите за подбор по чл.329 от КТ на работниците и служителите, които ще бъдат уволнени;
4. Времето, през което ще се извърши уволнението;
5. Дължимите обезщетения, свързани с уволненията.

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

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

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

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



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

1. При равни други условия да не съкращава работници и служители, които единствени осигуряват доход за издръжка на семейството си или чиито съпруг/а/ е регистриран/а/ в бюро по труда като безработен;
2. При равни други условия да не съкращава работници и служители в трудоспособна възраст, ако има работни места, заети от пенсионери на същите или сходни длъжности, или навършили осигурителен стаж и възраст за пенсиониране;
3. При равни други условия да не съкращава работници и служители, на които остават две години до придобиване на осигурителен стаж и възраст за пенсиониране.

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

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

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

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

/2/ При продължително отсъствие на работника или служителя от работа, работодателят е длъжен след завръщането му, незабавно да го включи в организирани курсове и школи за запознаване с настъпилите новости в работата, с оглед постигане на необходимото квалификационно равнище за ефективно изпълнение на трудовите му задължения, съгласно чл.228 а, ал.2.



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

V. РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ, ОТПУСКИ

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

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

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

/1/ Научно-преподавателски персонал:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Чл.27./1/ Работодателят утвърждава съгл. чл.173 от КТ график за ползването на платения годишен отпуск от работниците и служителите след консултации с представителите на синдикалните организации. Изготвянето на графика се съобразява със служебната и специфична дейност и с конкретните възможности и потребности за отдых и възстановяване силите на отделните работници и служители и техните семейства.

/2/ Съгласно чл.173, ал.7 от КТ страните се договориха, че част от платеният годишен отпуск, но не повече от половината от полагащия се, може да се ползва едновременно от работниците и служителите във време, съобразено със спецификата на дейността на структурното звено.

/3/ Прекъсване на ползването на платения годишен отпуск става съгласно чл. 175, ал.1 и ал.2; отлагането по реда на чл.176и погасяване правото на

ползването на платения годишен отпуск е възможно по реда на чл.176а, ал.1 и ал.2.

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

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

VI. РАБОТНИ ЗАПЛАТИ И ДРУГИ ПЛАЩАНИЯ

Чл.29./1/ Началните основни месечни заплати по длъжностни наименования се определят от страните по КТД с Приложение № 3, което е неразделна част от настоящия договор и се актуализира и въвежда след преговори със синдикатите страна по БКТД, при промяна на месечното разпределение на разходите за заплати по бюджета на ССА. При всяко нормативно увеличение на средствата от Фонд РЗ, разпределението им да става съвместно със синдикатите по начини и критерии, предварително разработени и договорени от страните по БКТД.

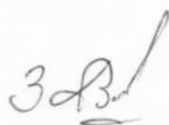
/2/ Работодателят определя индивидуалните начални месечни работни заплати и други плащания по категории персонал, съгласно утвърдените месечни средства за РЗ, действащата нормативна уредба и показани положителни резултати, съвместно със синдикатите.

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

/4/ На основание чл.259, ал.1, когато работникът или служителят изпълнява длъжността или работата на отсъстващ работник или служител ведно със своята, той получава основното трудово възнаграждение за основната длъжност, така също и не по-малко от 50 на сто от възнаграждението за другата съвместявана длъжност.

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

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



Чл.31. При недостиг на средства в системата на ССА и при добросъвестно изпълнение на трудовите задължения на работника и служителя, се гарантира изплащането на трудовото възнаграждение в размер на 60 % от brutното му трудово възнаграждение, но не по-малко от минималната работна заплата в страната, съгласно чл. 245 от КТ. Разликата до пълния размер на трудовото възнаграждение остава изискуема и се изплаща в рамките на календарната година.

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

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

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

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

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

а/ за доктор на науките – 200 лв.

б/ за доктор – 150 лв.

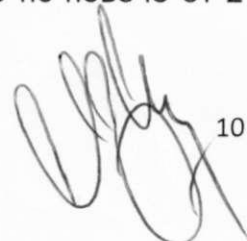
/4/ При финансова възможност нови стойности се определят от страните на този договор.

Чл.34. В съответствие с чл.12 , ал.5 от НСОПЗ, допълнена с ПМС 147 от 29.06.07 г. и Указание на МСТП № РК 25/1/23.07.2007 г. страните се споразумяха, че придобитият трудов стаж в друго предприятие се зачита изцяло за трудов стаж и професионален опит по смисъла на цитираната по-горе Наредба, ако той е придобит по трудово правоотношение или на държавна служба.

Чл.35. /1/ Страните се споразумяха съвместно да определят в края на всяка календарна година размера на допълнителните възнаграждения от икономии от разходи за заплати в рамките на годишния размер на средствата за работна заплата за съответното структурно звено, съгласно действащите разпоредби за бюджетните организации и дейности.

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

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



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

Чл.37. Във връзка с чл.222, ал.3 от КТ при прекратяване на трудовото правоотношение, независимо от основаниято, на придобилите право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, работодателят изплаща обезщетение в размер на brutното трудово възнаграждение за срок от 3 месеца, а ако са работили при същия работодател през последните 10 години – в размер на 7 brutни РЗ при ежегодно и изцяло ползване на годишния отпуск от предишните години. При спорни обстоятелства въпросите се разглеждат в комисията за социално партньорство на съответното структурно звено.

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

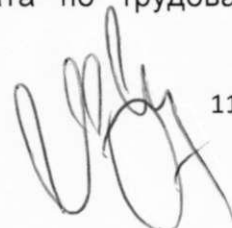
VII. БЕЗОПАСНИ И ЗДРАВΟΣЛОВНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД

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

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

1. Санитарно-битово обслужване
2. Снабдяване и осигуряване с обикновено и специално работно облекло и лични предпазни средства
3. Предоставяне на безплатна храна и противоотрови
4. Провеждане на периодични медицински прегледи
5. Засилена защита на непълнолетни
6. Защита на бременни жени и майки
7. Защита на лица с намалена работоспособност

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

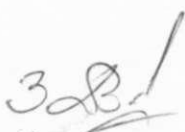
Чл.44./1/ Работодателят се задължава да осигури провеждане на курсове и задължително обучение на работниците и служителите по безопасни и здравословни условия на труд.

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

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

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

VIII. СОЦИАЛНА ДЕЙНОСТ



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

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

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

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

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

IX. ДОГОВАРЯНЕ НА ОСИГУРИТЕЛНИ ОТНОШЕНИЯ

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

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

X. УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ И ВЗАИМООТНОШЕНИЯ МЕЖДУ СТРАНИТЕ

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

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

/3/ Синдикалната поща е неприкосновена.

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

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

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

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

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

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

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

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

XI. ДОПЪЛНИТЕЛНИ, ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

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



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

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

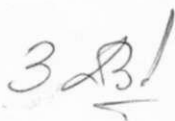
§ 4. При неизпълнение на чл.3, чл.5, и § 9 от ДПЗР от настоящия договор, работодателите по структурни звена дължат обезщетение за причинените вреди и писмени обяснения пред Съвета за социално сътрудничество и УС на ССА за нарушените договорености в БКТД.

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

1. Да следят и поддържат ефективен социален диалог с работодателя.
2. Да участват активно и коректно в изясняването и решаването на възникнали колективни и индивидуални трудови спорове.
3. Да съдействат за навременната актуализация на месечните средства за работна заплата в съответствие с промяната на нормативната уредба.
4. Да съдействат активно при изпълнението на научните и производствените задачи и за изпълнението на собствените приходи.
5. Да разясняват и следят за изпълнението на разпоредбите на КТД пред синдикалните членове и присъединилите се работници и служители.
6. За времето на действие на настоящия БКТД да се въздържат от ефективни стачни действия по условията на постигнатите договорености, освен в случаите на тяхното нарушаване, неизпълнение, или отказ от преговори за изменение в законоустановения срок от страна на работодателя.
7. Да не се намесват в работата на работодателя при осъществяване на правомощията му, произтичащи от Закона и КТД, както и да се въздържат от синдикални акции по проблеми, които са приоритет на работодателя, в случаите, когато той спазва Закона и КТД.

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

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



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

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

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

§ 11. Страните се задължават в едномесечен срок от подписването на настоящия БКТД да проведат заседание на Съвета за социално сътрудничество, на който да бъдат актуализирани правилата за дейността му.

В същия срок да се актуализират и правилата за дейността на на Съветите за социално сътрудничество в поделенията на ССА.

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

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

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

Работодател:.....

/Доц. Д-р Христо Бозуков/



За ФНСЗ – КНСБ

/Светла Василева/



за НФТИНИ – КТ „Подкрепа”.....

/Здравчо Здравчев/



ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

З А Я В Л Е Н И Е

на работника или служителя до директора или председателя
на синдикалната организация за присъединяване към КТД – чл.57, ал.2 КТ

Вх.№ _____ / _____ г.

ДО

ДИРЕКТОРА НА

ПРЕДСЕДАТЕЛЯ НА

СИНДИКАЛНАТА ОРГАНИЗАЦИЯ

ПРИ _____

З А Я В Л Е Н И Е

от _____ ЕГН _____

/трите имена на лицето/

на длъжност _____ В _____

/структурно звено – цех, отдел, служба и др./

УВАЖАЕМИ/А/ ГОСПОДИН /ЖА/ _____,

С настоящото заявление и на основание чл.57, ал.2 от КТ изразявам желанието
си да се присъединя към сключения колективен трудов договор № _____ от
_____ г. при условията и по реда, предвидени в същия.

_____ 200__ г.

С УВАЖЕНИЕ: _____

/подпис на лицето/

ПРАВИЛА

За организация и управление на паричните средства от присъединилите се към КТД

1. Работниците и служителите, които не членуват в СО – страна по договора в поделенията на ССА, могат да се присъединят към сключения КТД след като в едномесечен срок от датата на подписването на договора:
 - подадат писмено заявление до работодателя или до ръководствата на СО;
 - внасят при касиера на комисията определената в КТД еднократна присъединителна такса /ежегодно/
2. Постъпилите заявления се завеждат в регистър на присъединилите се към КТД от определения член на Комисията по социално сътрудничество.
3. Средствата от присъединилите се към КТД се внасят във фонд „Социален” или в Комисията по социално сътрудничество.
4. Постъпилите средства могат да се изразходват само за социални и здравни нужди на работниците и служителите, страна по КТД и присъединилите се към него.
5. Отпускането на средства от фонда става след подадена молба до Комисията по социално сътрудничество, въз основа на протокол с решение, подписано от работодателя и синдикатите, или от упълномощени техни представители.

ТАБЛИЦА
за длъжностните наименования и размерите на началните основни месечни заплати
за заетите в Селскостопанска академия, считано от 1 януари 2014 година

№ по ред	Длъжностни наименования	Начална осн. РЗ (лв)
1.	Председател на Селскостопанска академия	1000
2.	Заместник председател	900
3.	Главен научен секретар	900
4.	Професор	730
5.	Доцент	630
6.	Главен асистент	550
7.	Асистент	450
8.	Директор с висше образование, образователно-квалификационна степен "магистър" (по договор за управление на държавните предприятия)	800
9.	Заместник директор с висше образование, образователно-квалификационна степен "магистър" или "бакалавър"	650
10.	Началник на отдел; главен счетоводител; главен юриконсулт с висше образование, образователно-квалификационна степен "магистър" или "бакалавър"	550
11.	Началник на сектор с висше образование, образователно-квалификационна степен "магистър" или "бакалавър"	450
12.	Главен експерт с висше образование, образователно-квалификационна степен "магистър" или "бакалавър"	450 - маг. 430 - бак.
13.	Старши експерт с висше образование, образователно-квалификационна степен "магистър" или "бакалавър"	420 - маг. 410 - бак.
14.	Младши експерт с висше образование, образователно-квалификационна степен "магистър" или "бакалавър"	400 - маг. 390 - бак.
15.	Главен специалист, образователно-квалификационна степен "професионален бакалавър по..." ("специалист по ..."), "средно професионално"	370
16.	Старши специалист, образователно-квалификационна степен "професионален бакалавър по..." ("специалист по ..."), "средно професионално"	360
17.	Младши специалист, образователно-квалификационна степен "професионален бакалавър по..." ("специалист по ..."), "средно професионално"	350
18.	Технически сътрудник	310
19.	Изпълнител	310

ПРАВИЛА

за работа на Съвета за социално сътрудничество в системата на Селско Стопанска Академия

I. ОБЩИ ПРИЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. Правилата за работа на Съвета за социално сътрудничество в системата на ССА са разработени на основание чл.3 от Кодекса на труда.

Чл. 2. Настоящите правила формулират принципите, технологията и процедурите, по които се осъществява партньорството в Съвета за социално сътрудничество в системата на аграрната наука.

Чл. 3. Съветът е орган за осъществяване на координация и консултации при решаване на въпросите за трудовите и осигурителните отношения за работещите в системата на ССА.

II. СТРУКТУРА И ОРГАНИЗАЦИЯ НА ДЕЙНОСТТА НА СЪВЕТА ЗА СОЦИАЛНО СЪТРУДНИЧЕСТВО

Чл. 4. /1/ Страни в съвета

1. Организациите на синдикатите в системата на ССА, признати за представителни на национално равнище
2. Ръководството на ССА, в качеството му на работодател.

/1/ Представителите на страните участници в съвета се легитимират съответно:

- Синдикати – удостоверение от съответната федерация (синдикат), с което те удостоверяват, че синдикалните организации в системата на ССА са легитимни;
- Работодателя – заповед на министъра.

/2/ Представителите на страните в съвета да бъдат писмено упълномощени от своите ръководства.

Чл. 5. /1/ Съставът на съвета се формира, съгласно чл.3 б от Кодекса на труда. Участниците в съвета са четирима представители на синдикатите /съответни по двама от КТ „Подкрепа“ и КНСБ/ и четирима представители на работодателя.

/2/ Всяка страна има право на един глас – работодател, синдикати.

Чл. 6. Съветът за социално сътрудничество избира председател и секретар от една от страните на ротационен принцип за срок от една година.

Чл. 7. /1/ Съветът се обслужва от секретар, който осигурява организацията на дейността, техническото и административното обслужване.

/2/ Протоколите и решенията на съвета се оформят от секретаря, след провеждане на заседанието и подписани от участниците се изпращат на съответните органи и заинтересовани страни в срок от пет работни дни.

Чл. 8. /1/ Съветът за социално сътрудничество провежда редовни заседания по утвърден от участниците график. Секретарят на съвета уведомява участниците за мястото, датата и часа на провеждане на заседанието и им осигурява необходимите материали по предлаганите за разглеждане въпроси най-малко три дни преди заседанието. Вносителят на материалите се задължава да ги заведе при секретаря и предостави по един екземпляр за всички участници.

/2/ Актуални въпроси могат да се разглеждат и без да са оповестени предварително, ако за това има съгласие от страна на всички участници в заседанието.

/3/ Секретарят на съвета осъществява контрол по изпълнението на графика и докладва в началото на всяко тримесечие за неговото изпълнение.

Чл. 9. /1/ Заседанията на съвета са редовни, когато на тях присъства поне по един представител на всяка от страните, при положение, че всички участници са били предварително уведомени за заседанието и запознати с проекта на дневен ред.

/2/ При отсъствие на вносителя, материалът не се преглежда.

Чл. 10. Съветът е постоянно действащ орган, който провежда заседанията си най-малко два пъти на три месеца. При необходимост съветът може да провежда и извънредни заседания.

Чл. 11. /1/ На заседанията могат да присъстват по отделни въпроси не повече от двама експерти за всеки от участниците.

/2/ При съгласие на участниците в съвета могат да се поканят и представители на съответните институти или станции, когато се разглеждат конкретни проблеми, свързани с тяхната дейност, след представяне на протокол от техния съвет.

Чл. 12. Съветът може да взема решения за създаване на временни структури за разработване и решаване на специфични въпроси на ССА.

Чл. 13. /1/ Съветът приема решения по обсъжданите проблеми при наличието на консенсус на всички страни в заседанието.

/2/ Съветът се ръководи от решенията на Отрасловия съвет за социално сътрудничество, които имат задължителен характер за него.

Чл. 14. На заседанията на съвета се води протокол. Той се подписва от представителите на съответните участници.

Чл. 15. При постигнати решения с консенсус, всеки от участниците в съвета се придържа към тях и предприема действия за изпълнение на договореностите в рамките на своите правомощия.

Чл. 16. /1/ При непостигане на консенсус по обсъжданите въпроси, съображенията на страните се оформят като особено мнение в протокола с посочване на мотивите за неподписването и позициите на организацията.

/2/ Председателят на съветът за социално сътрудничество в този случай внася протокола за разглеждане и вземане на решение от Отрасловия съвет за социално сътрудничество на МЗГ.

/3/ До внасяне на протокола за разглеждане в Отрасловия съвет за социално сътрудничество всяка от страните запазва своето право да действа за постигане на споразумение.

Чл. 17. Настоящите правила определят основните принципи за работата на съвета за социално сътрудничество в системата на ССА.

Чл. 18. Страните поемат задължението добросъвестно и точно да огласяват дейността на съвета.

Чл. 19. Настоящите правила влизат в сила от датата на приемането им.

Чл. 20. Измененията в правилата се извършват след споразумение на страните.

Работодател:



Синдикати:



До
ИНЖ. РУМЯНА МИХАЙЛОВА
ИЗПЪЛНИТЕЛЕН ДИРЕКТОР
НА ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ
“ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА”

ЗАЯВЛЕНИЕ

От доц. д-р ХРИСТО БОЗУКОВ – Председател на ССА,
страна по Браншовия КТД за 2013 – 2015 година,
сключен с ФНСЗ към КНСБ, представлявана от Светла Василева – Председател
и НФТИНИ към КТ „Подкрепа”, представлявана от Здравчо Здравчев - Председател

УВАЖАЕМА ГОСПОЖО МИХАЙЛОВА,

На основание чл.. 53, ал.3 от КТ, Ви предлагаме за вписване в специалния регистър на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда” и за съхранение един екземпляр от сключения Браншов Колективен Трудов Договор от 04.10.2013 г. между Селскостопанска академия, ФНСЗ към КНСБ и НФТИНИ към КТ „Подкрепа”.

Приложение:

1. БКТД на работещите в системата на Селскостопанска академия;
2. Магнитен носител – 1 бр.

ССА
ПРЕДСЕДАТЕЛ:

Доц. д-р ХР. БОЗУКОВ



ФНСЗ - КНСБ
ПРЕДСЕДАТЕЛ:

СВ. ВАСИЛЕВА



НФТИНИ – КТ „Подкрепа”
ПРЕДСЕДАТЕЛ:

ЗДР. ЗДРАВЧЕВ

