



МИНИСТЕРСТВО НА ЗЕМЕДЕЛИЕТО И ХРАНИТЕ
ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ „БОРБА С ГРАДУШКИТЕ“

София, бул. „Христо Ботев“ № 17, тел. 9152 951, факс 951 65 97, email: agency@weathermod-bg.eu

МЗХ
ИА „Борба с градушките“
Рег. № 02-306
26.10 20 11 г.
1606 София, бул. „Хр. Ботев“ 17

ДО
ИЗПЪЛНИТЕЛНИЯ ДИРЕКТОР
НА ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ
„ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА“

ЗАЯВЛЕНИЕ

От НИКОЛАЙ МАРКОВ НИКОЛОВ – Изпълнителен директор на Изпълнителна агенция „Борба с градушките“, страна по Браншовия КТД за 2011-2013г., сключен с БСС към ИАБГ - /ФНСЗ – КНСБ/, представляван от МИЛКО ИВАНОВ МИНЕВ – председател на БСС към ИАБГ.

УВАЖАЕМА ГОСПОЖО ИЗПЪЛНИТЕЛЕН ДИРЕКТОР,

На основание чл.53, ал.3 КТ, Ви предоставяме за вписване в специалния регистър на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ и за съхранение един екземпляр от сключения Браншови колективен трудов договор от 30.09.2011г. между ИАБГ и БСС на ИАБГ.

ПРИЛОЖЕНИЕ: БКТД на работещите в системата на Изпълнителна агенция „Борба с градушките“.

ИАБГ

Изпълнителен директор.....

/Николай Николов/



ЦК/ИАБГ

БСС на ИАБГ

Председател:

/М.Минев/



БРАНШОВ КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР
на работещите в системата на
ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ "БОРБА С ГРАДУШКИТЕ"

Днес, 30.09.2011, в гр. София, между:

ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ "БОРБА С ГРАДУШКИТЕ",
представявана от Изпълнителния директор инж.Николай Николов,
наричан
РАБОТОДАТЕЛ

и

БРАНШОВИЯТ СИНДИКАЛЕН СЪВЕТ на ИАБГ към ФНСЗ на КНСБ,
представяван от Милко Иванов Минев, Председател, наричан
СИНДИКАТИ

се сключи настоящия **БРАНШОВ КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР**
/БКТД/
на основание чл. 51 б от КТ.

ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. /1/ Колективният трудов договор урежда въпросите на трудовите, осигурителните и свързаните с тях отношения в системата на противоградовата защита, които не са уредени с повелителни разпоредби на закона с 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.

/2/ 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.

Чл. 2. Постигнатите договорености в настоящия КТД са задължителни за всички РДБГ и ИАБГ.

Чл. 3. Колективният трудов договор продължава своето действие, независимо от промяната на физическите лица, изпълняващи функциите на работодатели и синдикално ръководство.

Чл. 4./1/ КТД има действие и се прилага спрямо работниците и служителите от системата на ИАБГ, синдикални членове на КНСБ.

/2/ Присъединяването към КТД в поделенията на ИА "БГ" се осъществява само индивидуално. Колективното присъединяване към КТД не е допустимо.

/3/ Присъединяването към КТД в поделенията на ИА "БГ" на нечленувачи в синдикатите работници и служители се извършва с писмено собственоръчно заявление /по образец, неразделна част от този договор/ до работодателя или ръководствата на синдикалните организации /страна по този КТД/.

/4/ Условията за присъединяване са: в едномесечен срок от регистрацията на договора да подадат заявление и внесат еднократна годишна вноска в размер на 10 % от brutната си месечна РЗ. След внасяне на сумата, присъединилите се ползват клаузите на КТД в продължение на една година /или до края на действието на КТД/.

/5/ Набраните средства от присъединилите се, 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.

Чл. 5. Колективният трудов договор не може да съдържа клаузи, които са по-неблагоприятни за работниците и служителите от установените в закона и отрасловия КТД.

Чл. 6. Всички споразумения, постигнати на национално ниво, ако са по-благоприятни за синдикатите от клаузите по настоящия договор, влизат в действие автоматично.

Чл. 7. В ИА "БГ" се създава комисия за социално партньорство /ръководство на БСС и Главен секретар на ИАБГ/, която да подпомага и следи изпълнението на КТД.

Чл. 8. Страните се договарят при изготвяне на актове /Правилници, Наредби, Указания и др./, които се отнасят до трудовите и социално-осигурителните отношения, касаещи системата, да ги обсъждат съвместно, съгл. чл. 37 от КТ.

ТРУДОВА ЗАЕТОСТ, ОБУЧЕНИЕ И КВАЛИФИКАЦИЯ

Чл. 9. Работодателят се задължава да предоставя, при поискване от БСС, своевременна, достоверна и разбираема информация за икономическото и финансовото си състояние, което е от значение за трудовите права и задължения на работниците и служителите.

Чл. 10. Страните се споразумяха, в случаите, когато се предвиждат мерки, касаещи пряко състоянието на заетостта и предложения за нейното реструктуриране, работодателят провежда консултации с представителите на работниците и служителите, преди официалното уведомление.

Чл. 11./1/ При извършване на промяна, съгл. чл.123 от КТ, работодателят се задължава да уведоми синдикатите за възможни правни, икономически и социални последици, отнасящи се до работниците и служителите.

/2/ Предвижданите мерки по отношение на работниците и служителите се съгласуват със синдикатите най-малко два месеца преди настъпване на последиците за трудовата заетост и условията на труд.

Чл. 12./1/ В случай на масово уволнение, работодателят е длъжен в срок не по-късно от 50 дни преди извършване на уволненията да уведоми писмено членовете на синдикалното ръководство и да положи усилия за постигане на споразумение с тях, за да избегне или ограничи масовото уволнение за да се облекчат последиците от него.

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

1. За причините.
2. За правните основания, на които ще бъдат уволнени.
3. Броя на заетите работни места по квалификационни групи и професии както и броя на работниците и служителите, които ще бъдат уволнени.
4. Периодът, през който ще се извършат конкретните уволнения.
5. Икономическите и социалните критерии, които работодателят и представителите на синдикалните ръководства трябва да определят за подбора на работниците и служителите, които ще бъдат уволнени.
6. Дължимите обезщетения, свързани с уволнения.

Чл. 13./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/ До три дни след получаване на становището на синдикатите, се водят преговори между страните. До тяхното приключване работодателят се задължава да не пристъпва към процедура на съкращение.

Чл. 14. Страните се споразумява, че при обективна необходимост от съкращения, работодателите в предприятията са длъжни да се ръководят от следните условия:

1. Критериите за подбор на персонала са в зависимост от специфичните особености в системата на ИАБГ и конкретните работни места и се определят съвместно със синдикатите.

2. Да не се съкращават работници и служители в трудоспособна възраст, ако има работни места, заети от пенсионери или лица, навършили осигурителен стаж и възраст.

3. Работници и служители, на които остава 1 година до придобиване на осигурителен стаж и възраст и имат най-малко 10 години трудов стаж в предприятието, да не се съкращават.

Чл. 15. Преустановява сключването на нови трудови договори с външни лица, ако в предприятието има подходящи работници и служители за пренасочване към свободните работни места.

Чл. 16. /1/ Работодаателят се задължава да осигурява условия за повишаване на професионалната квалификация и преквалификация на всички категории персонал, работещ в Системата /съобразно измененията в обема и характера на работа/, като използва необходимите средства, осигурени по бюджета на ИАБГ. Различните форми на квалификация и преквалификация се извършват в съответствие с разпоредбите на чл.234-236 от КТ, както въз основа на вътрешни правила, разработени от работодателя с участието на синдикатите, съгласно чл.37 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.228а, ал.1 КТ.

РАБОТНО ВРЕМЕ, ОТПУСКИ И ПОЧИВКИ

Чл. 17. Съгласно Правилника за вътрешния трудов ред и Правилника за организация на оперативната работа, целогодишната дейност се разделя на два периода - подготвителен и активен.

Чл. 18. Страните се споразумяха работодателят да въведе сумарно изчисляване на работното време на основание чл. 142 ал. 2 от КТ, предвид спецификата на извършваната работа за работещите на КП, РП, ЦКИВП и ретранслаторите през активния период, обхващащ 6 месеца през календарната година, както следва:

а) 6- месечно изчисляване на работното време / разпределено в - месечен график / за месеците от май до октомври.

Чл. 19. На РП за работещите с тричленен състав се въвежда специален режим на работа, като през нощта задължително дежурството се води от двама ракетострелци.

Чл. 20. В периода от 22.00 до 06.00 часа задължително се осигурява дежурен човек в ЦКИВП, в оперативната стая и един стрелец на РП. Положеният в този период труд се отчита като нощен. При провеждане на оперативна дейност, ремонт на техника и друга неотложна работа в нощните часове се отчита и заплаща действително изработения / от всички членове на оперативния екип и стрелците на РП / нощен труд.

Чл. 21. Страните се споразумяха при намаляване обема на работа, работодателят да може да установява непълно работно време при спазване на разпоредбите на чл. 138, ал. 2, 3 от КТ само след предварително писмено съгласие на синдикалното ръководство, поискано не по-късно от 7 календарни дни.

Чл. 22. При условие, че след въвеждане на непълно работно време на основание чл. 138, ал. 2 от КТ, работодателят прекрати трудовото правоотношение по чл. 328, обезщетенията на уволнените на това основание работници и служители се изчисляват на база полученото от тях трудово възнаграждение за пълно работно време.

Чл. 23. Списъците с работниците и служителите, които работят на ненормиран работен ден по смисъла на чл. 139а, ал. 1, 2 от КТ се определя от работодателя , съвместно със синдикалното ръководство и са приложени към КТД. Допълнителният платен годишен отпуск за ненормиран работен ден на специалисти и ръководители, работещи при нормална продължителност на работното време, се определя на основание чл. 156, ал.1, т. 2 от КТ както следва: Приложение №1. Измененията в Приложение №1 се съгласуват със синдикалното ръководство.

Чл. 24. /1/ Основният платен годишен отпуск, който се дължи на всеки работник, придобил 8 месеца трудов стаж по едно или няколко трудови правоотношения, е в размер на 30 работни дни, като в зависимост от натовареността на работното място може да расте до 100 работни дни.

/2/ В случаите, когато няма месец, през който работника или служителя е отработил най-малко 10 дни при същия работодател, възнаграждението за платения отпуск се определя от уговорените в трудовия договор основно и допълнително възнаграждения с постоянен характер.

/3/ 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.

/4/ Прекъсване на ползването на платения годишен отпуск става съгласно чл. 175, ал.1 и ал.2; отлагането по реда на чл.176 и погасяване правото на ползването на платения годишен отпуск е възможно по реда на чл.176а, ал.1 и ал.2.

Чл. 25. Отпуските за изпълнение на граждански и обществени задължения по чл. 157, т. 1-3 от КТ се заплащат в размер, определен по реда на чл. 177 от КТ, както следва:

1. при встъпване в брак - 3 работни дни;
2. при кръводаряване - за деня на прегледа и кръводаряването, както и един ден след него;
3. при смърт на родител, дете, съпруг, брат, сестра или родител на другия съпруг, както и на роднини по права линия, без ограничение, а по съребрена линия до втора степен - 2 работни дни.

Чл. 26. Работничка или служителка с 2 живи деца до 18-годишна възраст има право на 3 работни дни, а работничка или служителка с 3 или повече живи деца до 18-годишна възраст - на 4 работни дни платен отпуск за всяка календарна година. Отпуск за случай с едно дете - 2 дни.

Чл. 27. Работодателят се задължава да осигури платен отпуск за обучение по чл. 169 от КТ.

РАБОТНИ ЗАПЛАТИ И ДРУГИ ПЛАЩАНИЯ

Чл. 28. Всяка промяна на трудовото възнаграждение на работниците и служителите, страна по договора, е желателно да се обсъждат и съгласуват със синдикатите.

Чл. 29. Страните се договориха за следните допълнителни трудови възнаграждения:

/1/ за придобит трудов стаж и професионален опит 1 % върху индивидуалната основна месечна заплата за всяка година трудов стаж;

/2/ за всеки отработен час нощен труд, съгласно Наредбата - 0.25 лв.

Чл.30. 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 и 8 от КТ за времето, през което е останал без работа, но за не по-малко от 2 месеца. В случаите на уволнение на същите основания на работниците и служителите, на които остава не повече от 1 година до придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, обезщетението им е в размер на 6 brutни работни заплати, ако са работили при същия работодател през последните 10 години.

Чл. 31. Във връзка с чл. 222, ал.3 от КТ в организациите, подписали КТД на работниците и служителите, страна по настоящия договор, при придобиване на право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, независимо от основанията за прекратяване на трудовото правоотношение, 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 от трудовия си стаж - в размер на brutното възнаграждение за срок от 7 месеца.

Чл. 32. За работа при един и същ работодател се счита трудовия стаж, придобит в една и съща по отношение на изпълняваните функции и задачи, организация или предприятие, независимо от съществуващите преобразувания, сливане, закриване, откриване или разделяне на организациите и звената в системата на ИАБГ.

Чл. 33. Страните приемат, че brutното трудово възнаграждение, като база за определяне на обезщетенията по чл. 228 от КТ е това, по последното увеличение на трудовото възнаграждение.

Чл. 34. /1/ При съвместяване на две или повече длъжности, заплащането се извършва по договаряне.

/2/ На основание чл.259, ал.1, когато работникът или служителът 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 основното възнаграждение за другата съвместявана длъжност.

Чл. 35. Аtestирането на работещите по трудово правоотношение служители се извършва по реда на Наредбата за условията и реда за аtestиране на служителите в държавната администрация и с участие на представител на синдикатите, което ще гарантира справедлива оценка на труда и ще се отрази в размера на работната заплата.

БЕЗОПАСНИ И ЗДРАВΟΣЛОВНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД

Чл. 36. Осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд е задължение на работодателя, а служителите и работниците носят отговорност при неспазване на установените правила за безопасен труд.

Чл. 37. Комитетите и групите по условия на труд се обучават ежегодно за сметка на работодателя, съгласно Наредба № 4 и ЗЗГУТ.

Чл. 38 Работодателят осигурява средства за работно облекло съгласно чл.296 ал.1 от КТ и действащите нормативни актове, след съгласуване със синдикатите, на стойност съобразна утвърдения бюджет.

Чл. 39. Всички работници и служители подлежат на задължителни профилактични медицински прегледи, съгласно Наредба № 3 от 28.02.1987 г., обн. ДВ бр. 16/1987 г. и доп. ДВ бр. 65/ 1991 г. и бр. 102/ 1994г., които се извършват за сметка на работодателя.

Чл. 40. Работодателят осигурява периодичен контрол и замерване на работната среда при задължително присъствие на представители на синдикатите. Измерванията и оценката на условията на труд се извършват веднъж на две години.

Чл. 41. Съгласувано със синдикатите, работодателят утвърждава списъци за получаване на предпазна храна и потивоотрови за работниците, за които работата е свързана с вредни за здравето последици. За полагащите нощен труд се предвиждат тонизиращи напитки, съгласно Наредба №11 от 2006г.

СОЦИАЛНА ДЕЙНОСТ

Чл. 42. Фонд "СБКО" - средства за осигуряване на потребностите със социален характер на работниците и служителите, се формират в размер на 3 % от Фонд "Работна заплата".

Чл. 43. Разпределението и изразходването на средствата става по реда на чл. 293 /1/ и /2/ от КТ.

ДОГОВАРЯНЕ НА ОСИГУРИТЕЛНИ ОТНОШЕНИЯ

Чл. 44. Работодателите в предприятията, заедно със 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 поделение.

Чл. 45. След приключване на всяко тримесечие, Синдикатите в поделенията на ИАБГ могат да поискат от работодателите информация за направените осигурителни и застрахователни вноски за съответния период.

Чл. 46. Обезщетението при трудова злополука и последвала смърт на служител по трудовоправни правоотношения е в размер на 5 /пет/ brutни работни заплати и обичайните разходи по погребението след представен документ за направен разход.

Чл. 47. Когато служител е починал на работното си място без това да се счита за трудова злополука работодателя изплаща обичайните разходи по погребението срещу представен документ за разход и обезщетение в размер на 3 /три / brutни работни заплати.

УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ

Чл. 48./1/ Правото на синдикална дейност в предприятията възниква от момента на сдружаване на работниците и служителите в синдикална организация.

/2/ Работодателят изпълнява задълженията си по чл. 46 от КТ спрямо синдикалните организации при представяне на документи за легитимност.

Чл. 49. Работодателят се задължава да не ограничава свободното членуване в синдикатите на работниците и служителите и създава условия на синдиката да развива свободно своята дейност.

Чл. 50. На представителите на синдиката се осигурява право и достъп на работните места в предприятията за провеждане на срещи и събрания.

Чл. 51. Работодателят поема задължението:

1. да предоставя необходимата информация, предмет на договореностите в колективния трудов договор;

2. да информира предварително ръководството на синдиката по въпроси, свързани с нова организация на труда, съществени структурни промени, нови услуги и дейности, и други;
3. в съответствие с чл. 161 от КТ да се осигурява платен служебен отпуск и необходимите средства за командировка на членовете на синдикатите за участието им в организиране и провеждане на конференции, заседания, семинари, обучения и др.

Чл. 52. Работниците и служителите в предприятията могат да провеждат събрания и срещи по своя инициатива или по инициатива на синдикалните органи по два часа месечно.

Чл. 53. Нещатните членове на централи, отраслови и териториални ръководства на синдикалните организации, както и нещатните председатели на синдикалните ръководства в предприятията имат право на платен служебен отпуск по чл. 159, ал. 1, 2, 3, 4 в размер на 48 часа за 1 календарна година.

Чл. 54. Работодателят съдейства за събирането и превеждането на синдикалния членски внос по банковите сметки на синдикалните организации по поделения, при поискване от тяхна страна.

Чл. 55. Работодателят не може с действията или бездействието си да ограничава синдикалната дейност или да оказва натиск върху синдикалните членове в изпълнение на техните права.

Чл. 56. Синдикатите се задължават:

1. да не се намесват в работата на работодателя при осъществяване на правомощията му, произтичащи от закона и КТД, и да поддържат предприеманите от него начинания за укрепване и развитие на фирмата;
2. да участват активно и коректно в изясняването и решаването на възникнали колективни и индивидуални трудови спорове;
3. активно да съдействат в процеса на квалификацията и преквалификацията на състава;
4. да разясняват разпоредбите на КТД на синдикалните членове и присъединилите се работници и служители.

ДЪРЖАВНИ СЛУЖИТЕЛИ

/ съгл. чл. 44 /1, 3/ от ЗДСл /

Чл.57. Органът по назначаването осигурява условия и средства за квалификация и преквалификация на държавния служител.

Чл.58. При провеждане на конкурс за работа, освен органа по назначаването в определената конкурсна комисия задължително

присъстват представители на синдикатите - държавни служители / съгл. чл. 10, ал. 8 от ЗДСл/.

Чл. 59. За изпълнение на задълженията извън работно време държавния служител има право на платен допълнителен годишен отпуск съгласно чл.50 от ЗДСл в размер до 12 дни, съгласно приложен списък / Приложение № 2/. Измененията в Приложение №2 се съгласуват със синдикалното ръководство

Чл. 60. Съгласно чл. 62 от ЗДСл, отпуските за граждански и обществени задължения се заплащат в размер, определен по реда на чл. 177 от КТ, както следва:

- при встъпване в брак - 3 работни дни;
- при кръводаряване - за деня на прегледа и кръводаряването, както и един след него;
- при смърт на родител, дете, съпруг, брат, сестра или родител на другия съпруг, както и роднини по права линия, без ограничения, а по съребрена линия до втора степен - 3 работни дни;
- държавен служител с 2 живи деца до 18-годишна възраст има право на 3 работни дни, а служител с 3 или повече живи деца под 18-годишна възраст на 4 работни дни платен отпуск за всяка календарна година. Отпуск за случай с едно дете - 2 дни. Отпускът се ползва само в съответната календарна година.

Чл.61. За осъществяване на синдикална дейност нещатните членове на централни и отраслови ръководства имат право на платен отпуск в размер на 25 работни часа за една календарна година, съгл. Чл.63а ЗДСл, който се заплаща, съгласно чл.60, ал.1 ЗДСл.

Чл. 62. Органът по назначаването съвместно със синдикатите държавни служители определя отличията и наградите, съгл. чл. 88, ал. 4 от ЗДСл.

Чл. 63. Договорените клаузи в настоящия договор в разделите за Безопасни и здравословни условия на труда, както и Условията за синдикална дейност важат и за държавните служители.

Чл. 64. В случаите на прекратяване на служебното правоотношение поради съкращение в щата, органът по назначаването може да уволни държавен служител, който е член на синдикалното ръководство в ИАБГ и РДБГ на териториален или национален ръководен изборен синдикален орган, през времето докато заема съответната синдикална длъжност и до 6 месеца след освобождаването му, само с предварителното съгласие на централното ръководство на ФНСЗ.



ОБЩИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Чл. 65. Постигнатите договорености между страните по настоящия договор се прилагат за работници и служители в системата на ИАБГ, които членуват в синдикалните организации, страни по договора.

Чл. 66. Преговори за изменение и допълнение на този КТД се допускат при поискване на една от страните, в срок до 15 дни след получаване на писменото предложение в ССП при ИАБГ.

Чл. 67. При приключване на преговорите и подписването на исканите изменения и допълнения, се прилагат клаузите на настоящия КТД.

Чл. 68. Пътните разходи на работници и служители в РДБГ да се изплащат срещу представяне на документ, в рамките на утвърдения бюджет на ИАБГ за годината съгласно разпоредбите на ЗДБ.

Чл. 69. Обезщетенията, посочени в чл. 30 и чл. 31 от БКТД се приемат и съгласуват със синдикатите след приемане на бюджета на ИАБГ, и се прилагат за работници и служители, членували не по-малко от 3 години в синдикатите.

Чл. 70. Всички изменения в трудовото и социалното законодателство се отразяват в настоящия КТД в едномесечен срок от публикацията им в ДВ и се прилагат от работодателя.

Чл. 71. Регистрацията на КТД в Главна инспекция по труда се извършва в едномесечен срок от подписването му.
Регистрацията е задължение на работодателя.

Чл. 72. Страните се задължават да запознаят своите членове със съдържанието на този КТД.

ПОДПИСИ:

РАБОТОДАТЕЛ:



СИНДИКАТИ:



СПИСЪК НА ДЛЪЖНОСТИТЕ С ПРАВО НА ДОПЪЛНИТЕЛЕН ОТПУСК
ПО ЧЛ.50 ЗДСЛ

I. ИА "Борба с градушките" - ЦУ София

№	Длъжност	бр.дни
1	Главен секретар	5
2	Главен Директор ПТИО	5
3	Директор ПИСР	5
4	Началник Отдел ПТ	4
5	Началник Отдел ИО	4
6	Началник сектор	4
7	Служител по сигурността на информацията	4
8	Мл.експерт ЧР	3
9	Младши експерт счетовод.-касиер	3
10	Мл.експерт админ.обслужване	3

II. РД "Борба с градушките" Пазарджик област

№	Длъжност	бр.дни
1	Областен директор	5
2	Главен експерт счетоводител	4
3	Началник отдел ОТД	4
4	Началник сектор ОД	4
5	Старши експерт ОД	3
6	Старши експерт ИЕ	3

III. РД "Борба с градушките" Пловдив област

КП Голям Чардак

№	Длъжност	бр.дни
1	Областен директор	5
2	Началник отдел ОТД	4
3	Началник сектор ОД	4
4	Началник сектор ТД	4
5	Главен експерт ОД	3
6	Старши експерт ОД	3
7	Старши експерт ИЕ	3

КП Поповица

№	Длъжност	бр.дни
1	Началник отдел ОТД	4
2	Началник отдел АСД	4
3	Началник сектор ОД	4
4	Главен експерт ОД	3
5	Главен експерт ТД	3
6	Старши експерт ОД	3
7	Младши експерт ОД	3

IV. РД "Борба с градушките" Видин област

№	Длъжност	бр.дни
1	Областен директор	5
2	Главен експерт счетоводител	4
3	Началник отдел ОТД	4
4	Началник сектор ОД	4
5	Началник сектор ТД	4
6	Главен експерт ОД	3
7	Старши експерт ОД	3
8	Младши експерт ОД	3

V. РД "Борба с градушките" Монтана област

№	Длъжност	бр.дни
1	Областен директор	5
2	Началник сектор ОД	4
3	Началник сектор ТД	4
4	Главен експерт ОД	3
5	Старши експерт ОД	3
6	Младши експерт ОД	3

VI. РД "Борба с градушките" Враца област

№	Длъжност	бр.дни
1	Областен директор	5
2	Главен експерт счетоводител	4
3	Старши експерт касиер домакин и ЧР	3
4	Началник сектор ОД	4
5	Началник сектор ТД	4
6	Старши експерт ОД	3

VII. РД "Борба с градушките" Плевен област

№	Длъжност	бр.дни
1	Областен директор	5
2	Главен експерт счетоводител	4
3	Главен експерт касиер домакин и ЧР	3
4	Началник отдел ОТД	4
5	Началник сектор ТД	4
6	Началник сектор ОД	4
7	Старши експерт ОД	3
8	Младши експерт ОД	3

VIII. РД "Борба с градушките" Сливен област

№	Длъжност	бр.дни
1	Областен директор	5
2	Началник сектор ОД	4
3	Началник сектор ТД	4
4	Главен експерт ОД	3
5	Старши експерт ОД	3

IX. РД "Борба с градушките" Стара Загора област

№	Длъжност	бр.дни
1	Областен директор	5
2	Главен експерт счетоводител	4
3	Началник отдел ОТД	4
4	Началник сектор ОД	4
5	Началник сектор ТД	4
6	Главен експерт ОД	3
7	Старши експерт ОД	3
8	Старши експерт ИЕ	3

Подписи:

Работодател:



Синдикати:

