

ДЪРЖАВНА АГЕНЦИЯ ПО ГОРИТЕ

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

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

БРАНШОВ КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР
НА РАБОТЕЩИТЕ В ОТРАСЪЛ “ГОРСКО СТОПАНСТВО”
ПРЕЗ 2009 ГОДИНА

София, 2009 година

БРАНШОВ КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

Днес, 13...02..... 2009 г., Държавна агенция по горите, представлявана от доц. Стефан Юруков – председател на ДАГ от една страна и представителните синдикални браншови организации на национално равнище – Федерация на синдикалните организации от горското стопанство и дървопреработващата промишленост към КНСБ, Национална Федерация “Земеделие и горско стопанство” на КТ “ПОДКРЕПА” представлявани от инж. ПЕТЪР АБРАШЕВ – председател на ФСОГСДП към КНСБ и АНЕЛИЯ НАЧЕВА – председател на НФЗГС на КТ “ПОДКРЕПА”, в качеството си на равнопоставени страни, на основание утвърдените с Кодекса на труда принципи и условия за колективното трудово договаряне, актове и решения на Министерския съвет и Националния съвет за тристранно сътрудничество, сключиха настоящия Браншов колективен трудов договор за 2009 година.

Държавна агенция по горите признава ФСОГСДП към КНСБ и НФЗГС на КТ “ПОДКРЕПА”, както и легитимните им синдикални структури и правото на ръководствата им да представляват работниците и служителите в този бранш, да преговарят от тяхно име и да подписват договори и споразумения съгласно утвърдените принципи на колективното договаряне.

РАЗДЕЛ ПЪРВИ

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1 /1/ Браншовият колективен трудов договор /БКТД/ има за цел установяване и поддържане отношенията на взаимно уважение между работодатели, работници и служители за добронамерено уреждане на споровете и предотвратяване на възникналите конфликти.

/2/ С този договор се уреждат въпроси на трудовите и осигурителните отношения на работниците и служителите, които не са уредени в Кодекса на труда и други нормативни актове.

/3/ Неразделна част от КТД във всяка структура и специализирано териториално звено на ДАГ, както и в Държавните горски стопанства (ДГС) и Държавните ловни стопанства (ДЛС) са:

- 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.

Чл. 2. БКТД важи за всички структури и специализирани териториални звена на ДАГ, както и за ДГС и ДЛС.

Чл. 3. Действието на БКТД се разпростира върху всички легитимни синдикални организации - членове на ФСОГСДП и НФЗГС и техните членове, както и за присъединилите се по определена процедура, регламентирана от страните по договора.

Чл. 4 /1/ Настоящият БКТД, както и КТД, сключен в структурите и специализираните териториални звена на ДАГ, ДГС и ДЛС, 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 той продължава своето действие до сключването на нов, но не по-вече от една година от датата на промяна на работодателя.

Чл. 5 /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 структурите и специализираните териториални звена на ДАГ, както и ДГС и ДЛС.

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

/3/ Предмет на Браншовия колективен трудов договор са:

- трудово възнаграждение;
- трудова заетост, професионална квалификация и преквалификация;
- обезщетения;
- безопасност и здраве при работа;
- работно време, почивки и отпуски;
- социални мероприятия;
- условия за синдикална дейност и социално партньорство;
- процедура за присъединяване към КТД.

РАЗДЕЛ ВТОРИ

I. ТРУДОВО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ

A. РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл. 6 /1/ Страните се договориха за минимална месечна работна заплата за бранша, считано от 01.01.2009 г. – **250** лева, минимална дневна работна заплата – **11,90** лева и минимална часова – **1,43** лева при продължителност на работния ден 8 часа.

/2/ При определяне на нова минимална работна заплата за страната, договорената в БКТД се коригира с анекс, подписан от страните.

Чл. 7. Размерът на трудовото възнаграждение за единица изработка се уговаря между работника или служителя и работодателя и не може да бъде по-малко от предвиденото в КТД.

Чл. 8. Работодателят променя работните заплати на работниците и служителите, в съответствие с утвърдените с постановление на Министерския съвет размери на средна брутна работна заплата и конкретния принос на всеки.

Чл. 9 /1/ Формирането на основната месечна заплата по категории персонал, професии и длъжности се договаря по критерии и показатели, регламентирани с Наредбата за структурата и организацията на работната заплата.

/2/ Работодателят задължително привежда разценките към договорените основни заплати за всички категории работници, работещи по трудови норми.

/3/ Работодателят е длъжен да осигури условия за заработване на основната заплата, освен в случаите на извънредни обстоятелства и независещи от него причини.

Чл. 10. Началните основни месечни заплати за работниците се диференцират по дейности, съобразно сложността на производствения процес.

Чл. 11. Определянето на индивидуалната заплата се извършва от работодателя, в съответствие с ПМС за заплатите в бюджетните организации и дейности и Инструкцията за образуване на средствата за работна заплата в ДГС и ДЛС.

Чл. 12. Работодателят гарантира договорената индивидуална работна заплата при добросъвестно изпълнение на трудовите задължения, по зададения обем и качество, съгласно възприетата отчетност по труда.

Чл. 13. При временни финансови затруднения, когато не могат да се изплатят договорените индивидуални заплати, работодателят осигурява най-малко договорената в КТД минимална работна заплата и допълнителните плащания. Разликата остава дължима и се изплаща не по-късно от края на календарната година, заедно с размера на законната лихва за съответния период.

Чл. 14. Работната заплата се изплаща не по-малко от два пъти месечно и не по-късно от 30 число на следващия месец.

Б. ДОПЪЛНИТЕЛНИ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл. 15. Допълнителните трудови възнаграждения се начисляват, съобразно нормативните актове на МС и приетите в БКТД и КТД договорености.

Чл. 16 /1/ Страните по този БКТД се договориха да се изплащат следните допълнителни трудови възнаграждения:

1. За всеки отработен нощен час или част от него между 22,00 ч. и 6,00 ч. се заплаща допълнително трудово възнаграждение в размер не по-малък от 0,35 лв.

2. За условия на труд се прилага минимален норматив в левове за една точка от комплексната оценка в размер не по-нисък от 0,15 на сто от договорената минимална заплата за бранша.

3. За времето, през което работникът или служителят е на разположение на РДГ, ДГС и ДЛС за охрана на горите от пожари чрез повикване от съответните компетентни органи, се заплаща допълнително възнаграждение за всеки час или част от него в размер на 25 на сто, а през националните празници – 50 на сто от определената с индивидуалния трудов договор часова заплата.

4. За пеши преходи над 30 минути в двете посоки, до работното място и обратно, се заплаща не по-малко от 50 на сто от минималната часова заплата по индивидуалния трудов договор.

5. 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;
- 85 на сто за работа през почивните дни;
- 150 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 структури и специализирани териториални звена на ДАГ, както и 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 непрекъсната работа се определя като процент от основното трудово възнаграждение в съответствие с разпоредбите на Наредбата за структурата и организацията на работната заплата (Приета с ПМС № 4 от 2007 г., обн., ДВ., бр. 9 от 2007 г, доп. бр. 56 от 2007 г., изм. и доп. бр. 83 от 2007 г.). и се договаря в КТД на структурите и специализираните териториални звена на ДАГ, ДГС и ДЛС, но не по-малко от 1.00 на сто за всяка година трудов стаж.

Това възнаграждение 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.

/5/ Допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит е в размер едно на сто върху индивидуалната основна месечна заплата за всяка година прослужено време /трудова стаж и професионален опит/, като периода на промяна на това възнаграждение е една година.

/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 поделения;
2. Националното управление по горите, Държавната агенция по горите неговите/нейните структури и специализирани териториални звена;
3. Държавните дивечовъдни станции.

/7/ Извън случаите по 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 служителя документи работодателя преценява дали лицето е извършвало същата, сходна или със същия характер работа в друго предприятие.

/8/ За изпълнение на предварително възложени особено важни задачи от дейността на съответната структура и специализирано териториално звено, 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.

/9/ На основание на нормативен акт, работодателят може да осигури допълнително материално стимулиране.

В. ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

Чл. 17. 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. 18 /1/ При уволнение поради закриване на структура или специализирано териториално звено на ДАГ, ДГС и ДЛС или част от него, съкращаване в щата, намаляване на обема на работата и спиране на работа за повече от 15 дни 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, на които остават 3 години до придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, работодателят изплаща обезщетение в размер на 8 brutни работни заплати, ако е работил последните 10 години при същия работодател.

/3/ Работниците и служителите от бившите фирми по горско стопанство и дърводобив, преминали на работа в Регионалните управления по горите /образувани със заповед № 82 от 09.04.1991 г. на КГ/ и имащи над 10 години трудов стаж, ползват правото си по чл. 222 ал. 3 от КТ.

/4/ Всички работници и служители в трудови правоотношения със структури и специализирани териториални звена на НУГ/ДАГ, включително и работилите в системата на КГ и СО “Дърводобив и строителство”, както и в търговските дружества в сектор „Горско стопанство”, в които държавата е била едноличен собственик на капитала и правата ѝ са упражнявани от Министъра на земеделието и горите (ЕАД и ЕООД), придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, независимо от основанията за прекратяване на трудовото правоотношение, имат право на обезщетение в размер на brutното им трудово

възнаграждение за срок от 6 месеца, когато последните 10 години трудов стаж са придобити в изброените по-горе структури.

II. ТРУДОВА ЗАЕТОСТ

Чл. 19. Страните по настоящия КТД се споразумяха, че запазването на заетостта и работните места в ДАГ 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. 20 /1/ При необходимост от съкращения в щата над 5 на сто от средно списъчния състав на структурите и специализираните териториални звена на ДАГ, работодателят се задължава не по-късно от 60-дни преди датата на извършването им да започне следната процедура:

1. Работодаателят представя писмена информация на синдикатите за:

- причините за предстоящото уволнение;
- броя на работниците и служителите, които ще бъдат уволнени и основните икономически дейности, квалификационни групи и професии към които се отнасят, както и броя на заелите ги до момента на предстоящото уволнение;
- конкретните показатели за прилагане на критериите за подбор по чл. 329 от КТ на работниците и служителите, които ще бъдат уволнени;
- възможностите за пренасочване и преквалификация на работниците и служителите, които ще бъдат уволнени;
- реда и начина за уреждане на правата и задълженията за ползване на ведомствени жилища, социална база и др. при прекратяване на трудовия договор;
- времето, през което ще се извърши уволнението;
- дължимите обезщетения, свързани с уволненията.

2. Искането за започване на процедура за съкращение може да бъде отправено от всяка една от страните.

/2/ Консултациите трябва да започнат в 7-дневен срок от датата на връчване на необходимата информация на синдикатите по предходната алинея.

/3/ При непостигане на съгласие в 15-дневен срок от началото на преговорите, страните внасят протокол с мотивите за разногласие в Отрасловия съвет за тристранно сътрудничество при ДАГ, който го обсъжда и взема окончателно решение по трудовия спор, не по-късно от 15 дни след внасяне на протокола за разногласие.

Чл. 21 /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 съответното юридическо лице, в което са длъжностите като се определя и срок, в който желаещите могат да кандидатстват за заемането им. Ако в определения в обявлението срок няма кандидати за заемане на длъжността от лицата, които работят при същия работодател или никой от тях не отговаря на изискванията за заемането ѝ, ръководителят на съответното юридическо лице уведомява съответното РДГ и ДАГ за изготвяне на обявление и определяне на срок за кандидатстване от други служители от системата на ДАГ.

/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.

Чл. 22. Трудов договор със срок за изпитване с един и същ работник или служител за една и съща работа в едно юридическо лице може да се сключва само веднъж.

Чл. 23. 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.

Чл. 24 /1/ Работодателят се задължава да не преобразува едностранно трудовите договори за неопределено време в срочни трудови договори.

/2/ 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 тримесечни.

/3/ 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 и условията за заемането.

Чл. 25. При равни други условия работодателите приемат на работа, бивши работници или служители на НУГ/ДАГ, неговите/нейните структури и специализирани териториални звена, на които едностранно са прекратени трудовите договори, но не по тяхна вина.

Чл. 26. Страните по КТД се задължават да изготвят списък на работните места за трудоустроени работници до 1 месец, след подписването на КТД.

III. ПРОФЕСИОНАЛНА КВАЛИФИКАЦИЯ И ПРЕКВАЛИФИКАЦИЯ

Чл. 27. Работодателят при възможност осигурява условия за повишаване на квалификацията и преквалификацията на работниците и служителите, като с двустранни договори се уточняват правата и задълженията на страните при обучение.

Чл. 28 /1/ Работодателите 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 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.

/3/ Работодателят осигурява условия за участие в курсове за запознаване с новата нормативна уредба за горите, Кодекса на труда и Закона за здравословни и безопасни условия на труд и свързаните с тях подзаконовни нормативни актове.

IV. БЕЗОПАСНОСТ И ЗДРАВЕ ПРИ РАБОТА

Чл. 29 /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, Правилника за здравословни и безопасни условия на труд в горите от 2007 г., 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 на всички нива в системата на ДАГ и изработване на съвременна политика за осигуряване на безопасност и здраве при работа, като акцента се поставя на профилактиката, базираща се на концепция за култура на безопасност.

Чл. 30 /1/ Работодателят, съгласувано със синдикатите, определя производствата и рисковите професии, за които се налага да се извърши застраховане по законоустановения ред.

/2/ Работодателят осигурява застраховка “Живот” и “Злополука” по законоустановения ред за всички рискови професии.

/3/ Работникът или служителят има право да откаже или преустанови работа, когато възникне непосредствена опасност за здравето или живота му, като незабавно уведоми в писмена форма прекия си ръководител и синдикалния председател.

Чл. 31. 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. 32 /1/ Работодателят на работниците и служителите в структура или специализирано териториално звено на ДАГ, 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 осигури на работниците и служителите, които работят при средно дневни температури под +10° С и над +30° през повече от половината максимално установеното с Кодекса на труда работно време и при специфична организация на труда, безплатна храна и/или добавки към нея на стойност 3 /три/ лв. на ден, а при полагане на нощен труд и по време на нощни смени тонизиращи и ободряващи напитки на стойност не по-малко от 1 /един/ лв. на дежурство /Наредба № 11 от 21.12.2005 г., публ. в ДВ бр. 1 от 2006 г. за определяне на условията и реда за осигуряване на безплатна храна и/или добавки към нея/. Разходите по тази точка са за сметка на издръжката.

3. Да организира провеждането на задължителните предварителни и периодични медицински прегледи и изследвания не по-малко от един път в годината и ежегодно да възлага изготвяне на анализ на здравословното състояние на служителите въз основа на резултатите от извършените профилактични прегледи и изследвания.

4. Да провежда редовно периодичен инструктаж за безопасна работа, който да се регистрира в книгите за инструктаж, обучение на членовете на Комитета /Групата/ по условия на труд по правилата за осигуряване на здраве и безопасност при работа и обучение на служителите по правилата за оказване на първа до лекарска помощ, самопомощ и взаимопомощ.

5. Да зарежда редовно аптечката в административната сграда и аптечните чанти в МПС с необходимия минимум от медикаменти и превързочни материали.

/2/ Посочените в ал. 1 изисквания се конкретизират в колективния трудов договор.

Чл. 33. Работодателят се задължава да осигури периодичен контрол и изследване на параметрите на работната среда и извършва оценка на риска на работните места.

V. РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ И ОТПУСКИ

Чл. 34 /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. 35. При производствено-икономическа необходимост, работодателят със съгласието на синдикатите може да утвърди график за месечно сумирано изчисляване на работното време, като при изготвянето му се спазят ограниченията, предвидени в чл. 142, ал. 3 и 4, чл. 152 и чл. 153 от КТ.

Чл. 36. Работодателят след консултации със синдикалните ръководства може да установи за някои длъжности не нормиран работен ден. Списъкът на длъжностите, за които се установява не нормиран работен ден и размера на ползания допълнителен платен годишен отпуск се определя със заповед на работодателя.

Чл. 37 /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. 38 /1/ Страните по Браншовия колективен трудов договор договориха следния минимален размер на платения годишен отпуск за работещите от бранша, членове на синдиката и присъединили се:

- 21 работни дни за трудов стаж до 10 години;
- 22 работни дни за трудов стаж от 10 до 15 години;
- 23 работни дни за трудов стаж от 15 до 20 години;
- 24 работни дни за трудов стаж над 20 години.

/2/ За работа при специфични условия и рискове за живота и здравето, които не могат да бъдат отстранени, ограничени или намалени, независимо от предприетите мерки - не по-

малко от 7 работни дни допълнителен платен годишен отпуск, за работници и служители, членове на синдикатите и присъединилите се.

/3/ За работа при не нормирано работно време – не по-малко от 8 работни дни допълнителен платен годишен отпуск за работници и служители, членове на синдикатите и присъединилите се.

/4/ За работещите при условията на ал. 2 и на ал. 3 общият размер на допълнителния платен годишен отпуск не може да бъде повече от 10 работни дни.

/5/ 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 28 работни дни.

Чл. 39 /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 - 2 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. 40. 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. 41. Работниците и служителите в структурите и специализирани териториални звена на ДАГ, ДГС и ДЛС не могат да бъдат принуждавани да ползват неплатен отпуск.

Чл. 42. Представителите на страните, участващи в консултации и преговори с работодателя, при необходимост ползват платен служебен отпуск, съгласно чл. 161 от КТ.

VI. СОЦИАЛНИ МЕРОПРИЯТИЯ

Чл. 43. Средствата за социални мероприятия в структурите и специализираните териториални звена на ДАГ, ДГС и ДЛС, се осигуряват от работодателя и други източници и се формират в размер до 10 на сто от начислените средства за работна заплата.

Чл. 44 /1/ Начислените средства от всички източници за социални мероприятия формират масата на средствата за социални надбавки и помощи на структурите и специализираните териториални звена на ДАГ, ДГС и ДЛС се изразходват по план-сметка, приета на общо събрание.

/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. 45 /1/ Работодаателят осигурява на работниците и служителите униформено облекло, съгласно Наредба № 1 от 14.11.2007 г. за униформеното облекло на работещите в структурите и специализираните териториални звена, ДГС и ДЛС и учебно-опитните горски стопанства.

/2/ На служителите и работниците в ДАГ и нейните структури и специализирани териториални звена, ДГС и ДЛС включени в групите за гасене на горски пожари, работодателят осигурява необходимото защитно облекло и специални противопожарни лични предпазни средства.

Чл. 46 /1/ Работодаателят, съгласувано със синдикатите 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 структури и специализирани териториални звена на ДАГ, ДГС и ДЛС, на работници и служители в съответното предприятие, се извършва с участието на синдикатите, при спазването на законоустановения ред.

Чл. 47. Работодаателят приема да осигури за своя сметка на работниците и служителите допълнително доброволно пенсионно осигуряване.

VII. УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ

Чл. 48 /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. 49. Работодаателят приема, членският внос в синдикалните организации да се събира в съответствие с изискванията на Уставите на ФСОГСДП и НФЗГС.

Чл. 50 /1/ Работодаателят поема задължението да предостави служебен платен отпуск съгласно чл. 161 от КТ и необходимите средства за командировки на нещатаните синдикални дейци в размер до 15 работни дни в една календарна година за участието им в синдикални мероприятия на по-горни равнища, след представяне на съответните документи, удостоверяващи участие в мероприятиято.

/2/ Работниците и служителите в структури и специализирани териториални звена на ДАГ, 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. 51. Работодателят не може с действията или бездействието си, да ограничава синдикалната дейност или да оказва натиск върху синдикалните членове в упражняването на техните права.

Чл. 52 /1/ В случаите на чл. 333 /3/ от КТ, работодателят не може да прекрати правоотношение с членове на национално и регионално синдикално ръководство, председатели и членове на синдикални комитети, председатели на: ревизионни комисии, стачни комитети и комисии по договарянето, за времето, през което заемат съответната синдикална длъжност и 6 месеца след освобождаването им, без съгласието на ФСОГСДП и НФЗГС.

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

Чл. 53. В случаите, при съкращаване на щата или при намаляване обема на работа в структурите и специализираните териториални звена на ДАГ, 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 становището на ръководството на съответната синдикална организация.

Чл. 54. 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.

РАЗДЕЛ ТРЕТИ

ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Чл. 55. Страните се споразумяха за следния ред и начин за присъединяване към КТД в структурите и специализираните териториални звена на ДАГ, ДГС и ДЛС, на не членуващите в синдикатите, страна по договора:

1. Подаването на писмено заявление за присъединяване към КТД, трябва да бъде направено в 7-дневен срок от оповестяването на КТД, съгласно чл.58 от КТ. С оповестяване се отправя предложение към работниците и служителите – не членуващи в синдикатите, за приемане условията на КТД и присъединяване към него;

2. Същият срок тече и за новоназначени след подписването на КТД работници и служители, не членуващи в СО считан от момента на възникване на трудовото им правоотношение с юридическото лице;

3. Подадените заявления с достоверна дата се завеждат в специален за целта дневник /прошнурован и прономерован/ при условия и по ред, определени в КТД;

4. Страните по КТД се задължават да уведомят писмено всеки присъединил се с писмено заявление, както и длъжностните лица, имащи отношение към това, за правото му да ползува договореностите в КТД от месеца, следващ месеца на подаване на заявлението;

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

6. Събраните суми по т. 5 се изразходват само по решение на общото събрание на СО с участието на присъединилите се към КТД.

Чл. 56. При смяна на работодателя, КТД запазва своето действие.

Чл. 57 /1/ При промяна на нормативната уредба или други възникнали основания, всяка от страните може мотивирано да поиска преразглеждане на КТД.

/2/ Преговорите започват в 15-дневен срок от постъпване на писменото искане.

Чл. 58/1/ Възникналите разногласия по приложението на Колективния трудов договор се уреждат от подписалите го страни.

/2/ При не постигане на съгласие, страните в спора поставят въпроса за решаване от Отрасловия съвет за тристранно сътрудничество при ДАГ.

/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 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.

Чл. 59. Страните приемат, че при трайно влошаване на икономическото състояние на структурите и специализираните териториални звена на ДАГ, 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 за съответни промени в КТД на юридическото лице, различни от договореностите в Браншовия КТД.

Чл. 60. Понятията в този БКТД, като “синдикат”, “работодател” и др. са употребени, съгласно разпоредбите на Кодекса на труда и други нормативни актове.

Чл. 61. Контрол по изпълнение на БКТД се осъществява от Отрасловия съвет за тристранно сътрудничество към Държавна агенция по горите.

Чл. 62. БКТД се регистрира в Изпълнителна агенция “Главна инспекция по труда” в 7-дневен срок от неговото подписване.

Чл. 63. Настоящият Браншов колективен трудов договор влиза в сила от 01.01.2009 година и важи до 31.12.2009 година.

Чл. 64. Всяка от страните по настоящия БКТД се задължава в седемдневен срок от подписването на настоящия договор да информира своите структури, а ДАГ и своите структури и специализирани териториални звена, както ДГС и ДЛС за подписването на договора и да им предостави на хартиен носител копие от него.

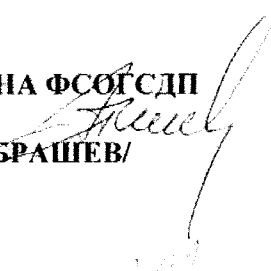
Чл. 65. Решение за съдебна регистрация и Удостоверение за легитимност на ФСОГСДП и НФЗГС са неразделна част от настоящия БКГД.

Настоящият БКГД е подписан в четири еднообразни екземпляра.

ПРЕДСЕДАТЕЛ НА ДАГ:
/ДОЦ. СТЕФАН ЮРУКОВ/



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



ПРЕДСЕДАТЕЛ НА НФЗГС
НА КТ "ПОДКРЕПКА"
/АНЕЛИЯ НАЧЕВА/

