



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ
Изпълнителна агенция
„Главна инспекция по труда“



ДО
ИНЖ. ВАЛЕРИ ЦЕНОВ
ИЗПЪЛНИТЕЛЕН ДИРЕКТОР
НА ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ
„БОРБА С ГРАДУШКИТЕ“
БУЛ. „ХРИСТО БОТЕВ“ № 17
ГР. СОФИЯ

МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА бул. "Княз Ал. Дондуков" № 3, София 1000	
Изх. № / дата	23097645 29.11.2023

✓ ДО
Г-ЖА ХРИСТИНА СТАМЕНОВА
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА
БРАНШОВИЯ СИНДИКАЛЕН СЪВЕТ НА
ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ
„БОРБА С ГРАДУШКИТЕ“ КЪМ ФНСЗ - КНСБ

Уведомяваме Ви, че представеният Колективен трудов договор, подписан на 24.11.2023 г. на работещите в системата на Изпълнителна агенция „Борба с градушките“, е вписан в специалния регистър на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“, под № 17 на 27.11.2023 г., съгласно чл. 53, ал. 3 от Кодекса на труда.

С уважение,

ЕКАТЕРИНА АСЕНОВА
Изпълнителен директор на
ИА „Главна инспекция по труда“



КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

Министерство на земеделието и храните
ИА "Борба с градушките"
Пер № РД - 83 - 1
24.11.2023 ВЗТ.
1606 София, ул. "Христо Ботев" 17

на работещите в системата на
ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ „БОРБА С ГРАДУШКИТЕ“

Днес, 24.11. 2023 г., в гр. София, на основание чл. 51а от Кодекса на труда (КТ) между:

ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ „БОРБА С ГРАДУШКИТЕ“,
представявана от инж. Валери Ценов – изпълнителен директор, наричан
РАБОТОДАТЕЛ

и

БРАНШОВИЯТ СИНДИКАЛЕН СЪВЕТ
на Изпълнителна агенция „Борба с градушките“
към Федерацията на независимите синдикати от земеделието,
Конфедерация на независимите синдикати в България,
представяван от инж. Христина Стаменова – Председател,
наричан **СИНДИКАТИ**

се сключи настоящият **КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР**.

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. (1) Колективният трудов договор (КТД) урежда въпросите на трудовите, осигурителните и свързаните с тях отношения в системата на противорадовата защита, които не са уредени с повелителни разпоредби на закона, с цел поддържане и развитие на отношения 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 необходимост от промени в него.

(3) В дух на партньорство и взаимно уважение страните се задължават да насърчават равнопоставеността между половете, включително и равното заплащане между жените и мъжете в системата и се ангажират да работят за нулева толерантност към всяка форма на дискриминация, тормоз или насилие на работното място, основано на пола и др. критерии.

(4) Синдикатите се ангажират, а работодателя подкрепя насърчаване на участието на жени в лидерския процес в системата.

Чл. 2. Постигнатите договорености в настоящия КТД са задължителни за страните.

Чл. 3. КТД продължава своето действие, независимо от промяната на физическите лица, изпълняващи представителни функции на страните по договора.

Чл. 4. (1) КТД има действие за срок от **две години** и се прилага спрямо служителите от системата на ИАБГ, които са членове на синдикалната организация, страна по договора.

(2) Присъединяването към КТД на служители, които не членуват в синдикалната организация, се осъществява само индивидуално, с писмено собствено ръчно заявление до работодателя или до ръководството на синдикалната организация, страна по този КТД. Колективно присъединяване към КТД не е допустимо.

(3) Условието за присъединяване са: в едномесечен срок от сключването на договора да подадат заявление и внесат еднократна годишна вноска в размер на 14 % от брутната си месечна РЗ. След изтичане на едногодишния срок, за който важи еднократната годишна вноска на присъединилите се, същите внасят втора еднократна парична вноска в същия размер. След внасяне на сумата, присъединилите се ползват клаузите на КТД.

(4) Набраните средства от присъединилите се изразходват за социално и здравно подпомагане на синдикалните членове и всички присъединили се служители, спрямо които КТД има действие, по процедура и критерии, уговорени от страните по договора. (*Приложение 1*)

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

Чл. 6. Всички споразумения, постигнати на национално ниво, ако са по-благоприятни за синдикатите от клаузите по настоящия договор, ще бъдат отразявани в настоящия договор с допълнителни споразумения.

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

Чл. 7. Работодателят се задължава да предоставя, при поискване от Браншовият синдикален съвет (БСС), своевременно, достоверна и разбираема информация за икономическото и финансовото си състояние, което е от значение за трудовите права и задължения на служителите.

Чл. 8. Страните се споразумява, в случаите, когато се предвиждат мерки, касаещи пряко състоянието на заетостта и предложения за нейното реструктуриране, работодателят провежда консултации с представителите на служителите.

Чл. 9. (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 служителите.

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

Чл. 10. (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) В съответствие с чл. 130а, ал. 2 от КТ работодателят е длъжен да предостави на синдикатите писмена информация:

1. за причините;
2. за правните основания, на които ще бъдат уволнени;
3. броя на заетите работни места по квалификационни групи професии, както и броя на 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 служителите, които ще бъдат уволнени;
6. дължимите обезщетения, свързани с уволнения.

Чл. 11. (1) При намаляване числеността на персонала повече от 10% работодателят предварително съгласува действията си със синдикатите, като им представя в разумен срок писмена информация, съдържаща:

1. обосновка за необходимостта от намаляване числеността на персонала;
2. новата численост по структурни звена;
3. възможности за пренасочване на освободения персонал.

(2) До три дни след получаване на становището на синдикатите, страните започват преговори. До тяхното приключване работодателят се задължава да не пристъпва към процедура на съкращение на числеността на персонала, освен ако в нормативен акт не са предвидени по-кратки срокове.

Чл. 12. Страните се споразумява, че при обективна необходимост от съкращения, работодателят е длъжен да се ръководи от следните условия:

1. конкретните показатели за прилагане на 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. в случай че една и съща или сходна длъжност е заета от служители, които имат придобито или придобито и осъществено право на пенсия, да не се съкращават служители в трудоспособна възраст;
3. да не се прекратяват трудовоправни отношения на основание съкращение в щата на служители, на които остава 1 година или по-малко до придобиване на право на пенсия за осигурителен стаж и възраст и които имат най-малко 5 години трудов стаж в ИАБГ.

Чл. 13. В случай, че в ИАБГ има служители, които отговарят на изискванията за заемане на друга свободна длъжност, работодателят се задължава да им предложи преимуществено да заемат свободните длъжности. В случай на отказ заемането на свободните длъжности се извършва по общия ред, предвиден в закона.

Чл. 14. Работодателят се задължава да осигурява условия за повишаване на професионалната квалификация и преквалификация на всички категории персонал, работещ в системата на ИАБГ (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 и въз основа на вътрешни правила, разработени от работодателя с участието на синдикатите, съгласно чл. 37 от КТ.

Чл. 15. (1) При обявено извънредно положение работодателят може да възлага на служителя без негово съгласие да извършва временно надомна работа и/или работа от разстояние, като се изменя само мястото на работа, без да се променят другите условия по трудовия договор.

(2) Промяната по ал. 1 се извършва със заповед на работодателя, в която се определят условията по чл. 107в, ал. 2 и/или чл. 107и, ал. 2.

(3) Съобразно спецификата на извършваната работа за отделните длъжности и с цел подготовка за активен сезон по градозащита, включително извършване на обучения, работодателят може да възлага на служител без негово съгласие да извършва работа от разстояние през месеците февруари и март.

Чл. 16. В Зависимост от заеманата длъжност, в случай на връщане на работа след преболедуване от COVID, служителите могат да преминат на дистанционна форма на работа за период от една до две седмици за пълно възстановяване и предпазване на другите работещи.

III. РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ, ОТПУСКИ

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

Чл. 18. Страните се споразумяха работодателят да въведе сумирано изчисляване на работното време на основание чл. 142, ал. 2, 3 и 4 от КТ, предвид спецификата на извършваната работа за работещите на команден пункт (КП), ракетна площадка (РП), Център за координиране използването на въздушното пространство (ЦКИВП), метеорологичните радарни станции и ретранслаторите за период, обхващащ **12 (дванадесет) месеца.**

Чл. 19. На служителите, полагащи нощен труд през активния сезон в периода от 22.00 часа до 06.00 часа, се заплаща допълнително трудово възнаграждение за всички отработени часове на основание чл. 20 от Наредба за заплатите на служителите в държавната администрация и чл. 8 от НСОПЗ.

Чл. 20. Страните се споразумяха, при намаляване обема на работа, работодателят да може да установява непълно работно време при спазване на разпоредбите на чл. 138а, ал. 1 от КТ само след предварително писмено съгласие на синдикалното ръководство,

поискано не по-късно от 7 календарни дни.

Чл. 21. При условие, че след въвеждане на непълно работно време на основание чл. 138а, ал. 1 от КТ, работодателят прекрати трудовото правоотношение по реда на чл. 328, обезщетенията на уволнените на това основание служители се изчисляват на база полученото от тях трудово възнаграждение за пълно работно време съгласно чл. 228, ал. 2 от КТ.

Чл. 22. (1) Длъжностите, за които се установява ненормиран работен ден на основание чл. 139а, ал. 1 и 2 от КТ, се определят със заповед на работодателя след консултации със синдикатите и представителите на служителите. Заповедта се прилага към КТД.

(2) Допълнителният платен годишен отпуск за ненормиран работен ден на служителите, работещи при нормална продължителност на работното време, се определя на основание чл. 156, ал. 1, т. 2 от КТ.

(3) Разпоредбите на Кодекса на труда и на Закона за държавния служител, определящи размера на допълнителния платен годишен отпуск за ненормиран работен ден, не се прилагат по отношение на служители, ползващи правата по чл. 23 по-долу.

Чл. 23. (1) Основният платен годишен отпуск за всеки служител, по отношение на когото КТД има действие, е в размер на **40 работни дни**.

(2) В зависимост от отработеното време от конкретния служител спрямо нормалната продължителност на работното време, размерът на платения годишен отпуск може да достигне до **130 (сто и тридесет)** работни дни. Размерът на платения годишен отпуск, посочен в тази алинея, се определя по следния начин – за всеки 8 (осем) часа отработено време над нормативно определеното и съобразно правилата за сумирано изчисляване на работното време, служителят има право на 1 (един) ден основен платен годишен отпуск, в допълнение към посочения в ал. 1 и до достигане на определения в настоящата ал. 2 лимит от **130 (сто и тридесет) работни дни**.

(3) Поради особения характер на работата периодът на ползване на платения годишен отпуск от служители, присъединени към Колективния трудов договор, включва времето от **първи ноември на текущата календарна година до тридесет и първи март** на следващата календарна година.

(4) При прекратяване на трудови правоотношения на служителите се изплаща обезщетение за неизползван платен годишен отпуск, съгласно чл. 224 от КТ, чийто размер се определя от нормите на законодателството в тази област, като се прилагат разпоредбите на чл. 23, ал. 1 и 2 от този договор. Частта от обезщетението, изчислени съгласно ал. 2, не може да надвишава 90 (деветдесет) дни за отработеното време през време на активния сезон.

Чл. 24. Отпуските за изпълнение на граждански и обществени задължения, определени по вид и размер в чл. 157, т. 1-3 от КТ се заплащат в размер по реда на чл. 177 от КТ.

Чл. 25. Служител с живи деца до 18-годишна възраст имат право за всяка календарна година на платен отпуск в размер на:

1. 1 (един) работен ден за едно живо дете до 18-годишна възраст
2. 2 (два) работни дни за 2 живи деца до 18-годишна възраст;
3. 4 (четири) работни дни за 3 или повече живи деца до 18-годишна възраст.

4. В случай че и двамата родители работят в една и съща структура при един и същ работодател, отпуските по т. 1, 2, 3 се полагат само на единия родител.

Чл. 26. Работодателят се задължава да осигури платен отпуск за обучение по чл. 169 от КТ.

IV. РАБОТНИ ЗАПЛАТИ И ДРУГИ ПЛАЩАНИЯ

Чл. 27. Страните се договориха за следните допълнителни трудови възнаграждения:

(1) за придобит трудов стаж и професионален опит – 1,1% върху индивидуалната основна месечна заплата за всяка година трудов стаж на служителите, назначени при условията на ПМС № 66/1996 г.;

(2) за всеки отработен час нощен труд, съгласно чл. 20 от Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация – **2,10 лв.** В случай на липса на допълнителни средства за финансиране на разходите за издръжка през 2024 г., страните ще проведат разговори за актуализиране на размера на нощния труд, съобразно действащата нормативна уредба.

(3) За 2025 година размерът, определен в ал. 2, се индексира със стъпка (%), не по-малка от относителното увеличение на минималната работна заплата (МРЗ) за страната.

Чл. 28. (1) Работодателят заплаща разходите за пътуване на служителите за дните при изпълнение на трудовите им задължения в активния сезон, съгласно ПМС за изпълнението на държавния бюджет на Република България за съответната година.

(2) При командировки по реда на чл. 19, ал. 2 от Наредбата за командировките в страната работодателят заплаща разходи за дневни пари на служителите в размер на 30 лв. на ден.

Чл. 29. При промяна на правно-организационната структура на предприятието, както и при изменение характера на работа и/или времетраенето на трудовите и служебни правоотношения, страните се споразумяха да се изготви Социална програма и Споразумение, чиято цел е смекчаване на неблагоприятните последици за работещите.

Чл. 30. (1) Работодателят дължи обезщетение на служителите в размер на brutното им трудово възнаграждение при уволнение по реда на чл. 328, ал. 1, т. 2, 3, 4, 7 и 8 от КТ за времето, през което е останал без работа, но за не по-малко от 2 месеца.

(2) В случаите на прекратяване на трудово-правни отношения поради реструктуриране в системата на служителите, на които остава не повече от 1 година до придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, обезщетението по предходната алинея е в размер на **6 brutни работни заплати**, ако са работили при същия работодател без прекъсване през последните 10 години.

Чл. 31. При прекратяване на трудовото правоотношение, след като служителят е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, независимо от основанието за прекратяването, той има право на обезщетение от работодателя по реда на чл. 222, ал. 3 от КТ в размер на brutното му трудово възнаграждение, както следва:

- за срок от 3 (три) месеца, ако е придобил при същия работодател или същата група предприятия трудов стаж до 5 години през последните 20 години;

- за срок от 4 (четири) месеца, ако е придобил при същия работодател или същата група предприятия трудов стаж от 5 до 10 години през последните 20 години;

- за срок от 7 (седем) месеца, ако е придобил при същия работодател или същата група предприятия трудов стаж повече от 10 години през последните 20 години;

Обезщетенията в посочените размери се изплащат само на синдикалните членове-страна по договора.

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. Когато служител изпълнява длъжност или работа на отсъстващ работник или служител, той ползва правата за тази длъжност или работа, включително и трудовото възнаграждение, ако това е по-благоприятно за него. Ако изпълнява през това време и своята работа или длъжност, има право и на допълнително трудово възнаграждение, което е не по-малко от 50 на сто от основното възнаграждение за другата длъжност.

Чл. 34. Оценяването на изпълнението на работещите по трудово правоотношение служители се извършва по реда на Наредбата за условията и реда за оценяване изпълнението 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.

V. БЕЗОПАСНИ И ЗДРАВΟΣЛОВНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД

Чл. 35. 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. 36. Комитетите и групите по условия на труд се обучават ежегодно за сметка на работодателя, съгласно Наредба № 4/1998 и Закона за здравословни и безопасни условия на труд (ЗЗБУТ).

Чл. 35. Работодателят осигурява средства за работно облекло съгласно чл.296 ал.1 от КТ и подзаконовите нормативни актове, след съгласуване със синдикатите на стойност съобразно утвърдения бюджет.

Чл. 37. Всички работници и служители подлежат на задължителни профилактични медицински прегледи, съгласно Наредба № 3 за задължителните предварителни и периодични медицински прегледи на работниците от 27.02.1987 г., които се извършват за сметка на работодателя.

Чл. 38. Работодателят осигурява периодичен контрол и измерване на работната среда при задължително присъствие на представители на синдикатите. Измерванията и оценката на условията на труд се извършват съгласно нормативната уредба.

Чл. 39. Съгласувано със синдикатите, работодателят утвърждава списъци за получаване на предпазна храна и противотрови за работниците, за които работата е свързана с вредни за здравето последици. За полагащите нощен труд се предвиждат тонизиращи напитки, съгласно Наредба № 11 за определяне на условията и реда за осигуряване на безплатна храна и/или добавки към нея от 2005г.

Чл. 40. Работодателят застрахова за риск „трудова злополука“ работниците и

служителите, които попадат в икономически дейности с трудов травматизъм, равен или по-висок от средния за страната (съгласно чл. 2, ап. 1 НЗЗРСРТЗ). Тези дейности, както и коефициентът на трудов травматизъм за всяка една от тях се определят ежегодно от министъра на труда и социалната политика.

Чл. 41. Когато в резултат на трудова злополука е настъпила временна нетрудоспособност, продължила повече от 30 календарни дни, работодателят може да подпомага пострадалия/те.

Чл. 42. За защита на правата на работниците и тяхното здраве, както и за намаляване на риска от разпространение на COVID-19 на работното място и в общността работодателят съгласува със синдикатите всички временни промени в правилата, работното време и процедурите за изпълнение на служебните задължения. Работодателят осигурява и отговаря за организацията за социално дистанциране, осигуряването на лични предпазни средства, санитарни помещения, почистване, вентилация, наличие на дезинфектанти за ръце и други мерки за осигуряване на хигиената, осигуряващи защита, безопасност за здравето на работещите. Това важи с особена тежест за уязвимите работници, които са в повишен риск от заразяване.

Чл. 43. При тестване за инфекция или предишно излагане на риск от заразяване, както и при проследяване на контакти и други мерки, работодателят гарантира, че защитава личното пространство на работниците, изцяло защита поверителността и не упражнява дискриминация към работещите.

Чл. 44. Работодателят в сътрудничество със синдикатите се ангажира да предостави информационна помощ, съвети, консултации или друг вид подкрепа на служителите, изпитващи/преживели стрес от пандемията или са подложени на домашно насилие.

VI. СОЦИАЛНА ДЕЙНОСТ

Чл. 45. Социално-битовото и културното обслужване на работниците и служителите се финансира със средства от работодателя в размер, определен в Закона за държавния бюджет за съответната година.

Чл. 46. Разпределението и разходването на средствата за социални потребности става по реда на чл. 293 от КТ и се утвърждава в структурните звена на ИАБГ 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. 48. Изразходените средства от работниците и служителите за издаване на документи от съответните компетентни органи, необходими за изпълнение на трудовите задължения във връзка с работата с взривоопасни вещества и класифицирана информация, изискуеми по длъжностна характеристика, се възстановяват от работодателя.

Чл. 49. Работодателят заедно със структурите на Синдикатите, могат да договорят участието в доброволното пенсионно осигуряване на синдикалните членове и/или на присъединилите се към КТД.

Чл. 50. След приключване на всяко тримесечие, Синдикатите в поделенията на ИАБГ

могат да поискат от работодателя информация за направените осигурителни и застрахователни вноски за съответния период.

VII. УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ

Чл. 51. (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. 52. 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. 53. На представителите на синдиката се осигурява право и достъп до работните места в предприятията за провеждане на срещи и събрания.

Чл. 54. 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 на членовете на синдикатите за участието им в организиране и провеждане на мероприятия – конференции, заседания, семинари, обучения и др.

Чл. 55. Работниците и служителите в предприятията могат да провеждат събрания и срещи по своя инициатива или по инициатива на синдикалните органи по два часа месечно в рамките на работния ден.

Чл. 56. (1) Работодателят, съгласно чл. 159 от КТ и чл. 63а от ЗДСл осигурява на нещатаните членове на централни, отраслови и териториални ръководства на синдикалните организации както и на нещатаните председатели на синдикалните ръководства, страна по договора, платен годишен отпуск за участието им в организирането и провеждането на конференции, заседания, семинари и други в размер, не по-малко от 48 часа за една календарна година.

(2) Лицата по ал. 1 могат да бъдат командирани за осъществяване на синдикална дейност при условията и реда на Наредбата за командировките в страната. Работодателят издава заповед за командироване, когато лицата по ал. 1 не се намират в законоустановен отпуск.

Чл. 57. Работодателят съдейства за събирането и провеждането на синдикалния членски внос по банковите сметки на синдикалните организации по поделения, при поискване от тяхна страна.

Чл. 58. 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. 59. 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 предприятието;
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.

VIII. ДЪРЖАВНИ СЛУЖИТЕЛИ

съгласно чл. 44, ал. 1 и 3 от Закона за държавния служител (ЗДСл)

Чл. 60. Органът по назначаването осигурява условия и средства за квалификация и преквалификация на държавния служител.

Чл. 61. При провеждане на конкурс за постъпване на държавна служба, освен задължителния състав на комисията, съгласно чл. 10б, ал. 2 от ЗДСл задължително присъстват представител на синдикалната организация.

Чл. 62. Оценяването на изпълнението на държавните служители се извършва по реда на Наредбата за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите от държавната администрация и с участие на представител на синдикатите, което ще гарантира справедлива оценка и ще се отрази в размера на работната заплата.

Чл. 63. За изпълнение на задълженията извън работно време държавния служител (чл. 50 от ЗДСл) има право на платен допълнителен годишен отпуск в размер до 12 дни, съгласно приложена заповед. Държавните служители, членове на синдикалната организация, страна по този договор и присъединилите се към този договор, имат право на **два дни** повече платен допълнителен годишен отпуск от посочените в приложения списък. Отпускът се използва в рамките на съответната календарна година.

Чл. 64. 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.

IX. 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 и присъединилите се към него .

Чл. 67. Този КТД може да бъде изменян по всяко време по инициатива на всяка една от страните и постигане на взаимно съгласие между тях, по реда, предвиден за неговото

сключване.

Чл. 68. След приключване на преговорите и подписването на исканите изменения и допълнения, КТД се прилага в изменения му вид.

Чл. 69. Всички изменения в трудовото и социалното законодателство се отразяват в настоящия КТД в едномесечен срок от публикацията им в Държавен вестник и се прилагат от работодателя.

Чл. 70. Страните на основание чл. 53, ал. 4 от КТ се задължават да заявят вписването на КТД в едномесечен срок от неговото подписване в Главна инспекция по труда.

Чл. 71. Страните се задължават да запознаят своите членове със съдържанието на този КТД.

<p>ЗА РАБОТОДАТЕЛЯ:</p>  <p>Инж. Валери Ценов</p>	<p>ЗА СИНДИКАТИТЕ:</p>  <p>Инж. Христина Стаменова</p>
--	---