

КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР НА РАБОТЕЩИТЕ В ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ ПО РИБАРСТВО И АКВАКУЛТУРИ /ИАРА/

I. СТРАНИ И ПРЕДСТАВИТЕЛСТВО

Днес, 03.02. 2023 г., в съответствие с чл.51а /КТ/ в гр. Бургас, между страните:
Изпълнителна агенция по рибарство и аквакултури /ИАРА/
Наричана в договора «Работодател», представлявана от доц. д-р Ваня Стаматова - изпълнителен директор
от една страна и
Федерацията на независимите синдикати от земеделието, към КНСБ,
представявана от Анна Събева - Председател на синдикалната организация в ИАРА от друга,

се сключи настоящият Колективен трудов договор /КТД/.

Клаузите в Колективния трудов договор са съобразени с разпоредбите на:

- Конституцията на Република България;
- Харта на основните права в ЕС;
- Европейската социална харта ;
- Конвенциите на международната организация по труда-МОТ;
- Действащото трудово законодателство на Република България.

II. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл.1 Страните по настоящият КТД декларират намеренията си да изграждат и поддържат в Изпълнителната агенция по рибарство и аквакултури /ИАРА/, отношения между ръководството и служителите, основаващи се на взаимно уважение и зачитане, в името на общите интереси и просперитет на ИАРА, като гаранция за поддържане на добър жизнен стандарт за работещите.

Чл.2 Работодателят се задължава да не допуска под никаква форма дискриминация при осъществяване на трудовите права и задължения на работещите и служителите в системата на ИАРА въз основа на критериите по чл. 8, ал. 3 от КТ

Чл.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 пол.

Чл.4 Синдикатите се ангажират, а работодателят подкрепя и насърчава участието на жени в лидерския процес в системата.

Чл.5 Страните се задължават да зачитат правата и интересите на другата страна, като декларират намерението си да спазват стриктно разпоредбите на закона и КТД, да не ги заобикалят и да не накърняват добрите нрави и закона.

Чл.6 В съответствие с промените, въведени в чл.2а от КТ, чрез ДВ.бр.107/2020г., засилващи отговорностите на представителните организации на работниците и служителите и работодателите, касаещи социалният диалог и двустранното

сътрудничество на национално и браншово ниво, страните декларират и приемат необходимостта от социален диалог, колективно трудово договаряне и подпомагане развитието на корпоративната социална отговорност във всички структури на ИАРА, в духа на европейските практики и принципи, които да гарантират:

1. Осигуряване на равни права и възможности за работа и развитие на работниците и служителите в структурите, справедливо заплащане и зачитане на човешките им права, съгласно Хартата на основните права в ЕС.
2. Поддържане на конкурентноспособна работна среда, основана на обучения и знания и повишаване на информираността на работещите,
3. Осигуряване на благоприятни условия и мотивация за работниците и служителите и тяхното стимулиране за активно участие в работния процес на всички структури от бранша.
4. Предприемане на съвместни действия за социална защита при масови уволнения и прекратяване на трудови правоотношения, вследствие на различни структурни промени в бранша, обхващащи значителен брой работещи.
5. Готовност за добронамерено уреждане на възникнали трудови конфликти, чрез социален диалог.
6. Зачитане и изпълнение на клаузите на този договор.

Чл.7 В съответствие с разпоредбите и духа на чл.2а ал.2 от КТ и приемането на принципа на утвърждаване на колективното трудово договаряне страните по този КТД, приемат да съдействат, подпомагат и полагат съвместни усилия за окончателното приключване на всички започнали преговори по колективното трудово договаряне за структурите на ИАРА, с подписването на съответен КТД, съдържащ по-благоприятни условия за работещите.

III. ПРЕДМЕТ НА ДЕЙСТВИЕ

Чл. 8 (1) Колективният трудов договор урежда въпроси на трудовите и осигурителните отношения на работниците и служителите, които не са уредени с повелителни разпоредби на закона, с цел осигуряване на по-благоприятни условия на труд, уреждане на проблеми от взаимен интерес, предотвратяване на спорове и конфликти, които не противоречат на законовите разпоредби, не ги заобикалят и не накърняват добрите нрави.

(2) С настоящия КТД се договарят въпроси в областта на:

1. Заетост и професионална квалификация;
2. Работно време, почивки и отпуски;
3. Възнаграждения и обезщетения;
4. Условия на труд;
5. Социално – обслужване;
6. Условия на синдикална дейност;
7. Процедури по уреждане на възникнали спорове във връзка с изпълнението на

КТД.

Чл.9 Постигнатите договорености в настоящия договор, както и допълнителните споразумения и приложения към него са задължителни за всички териториални и специализирани структури на ИАРА.

Чл.10 Всички споразумения, постигнати на национално и отраслово ниво, ако са по-благоприятни за работниците и служителите от клаузите в настоящия КТД, влизат в действие незабавно, без да е необходима изрична промяна на договора.

Чл.11 Настоящият КТД продължава своето действие, независимо от промяната на лицата, представляващи работодателя.

Чл.12 (1) В ИАРА се изгражда Съвет за социално сътрудничество, който следи за изпълнението на КТД и разрешава възникналите в тази връзка спорове.

(2) Редът и процедурата за образуване, свикване и работа на съвета за социално сътрудничество се определя с Приложение № 1, което е неразделна част от КТД.

Чл.13 (1) Страните се споразумява на ниво централа да учредят фонд "Социален" при синдикалните организации. Средствата във фонда се формират от таксите на присъединилите се работници и служители към КТД, дарения и други.

(2) Средствата от този фонд се изразходват за социално и здравно подпомагане на нуждаещи се работници и служители и отпускане на парични помощи по ред, изготвен от работна група, състояща се от по един представител на синдикатите и работодателя и одобрен от страните, подписали настоящия договор.

Чл.14 (1) КТД има действие и се прилага за всички работници и служители, които са членове на синдикалните организации, страна по договора, както и по отношение на присъединилите се по реда на чл.57, ал. 2 от КТ работници и служители. На основание чл.57 ал.3 от КТ/ДВ, бр.107/2020г., внесената присъединителна такса представлява имуществен принос на присъединилия се работник или служител в полза на колективното трудово договаряне и форма на възмездност /солидарност и подпомагане/ срещу правата уговорени в КТД, които той ще ползва по индивидуалното си трудово правоотношение след присъединяването към КТД.

(2) Работниците и служителите, които не членуват в синдикатите, страна по договора, могат да се присъединят към него и да се ползват от неговите клаузи, след подадено писмено заявление до работодателя или ръководството на синдикатите, страна по КТД. Заявленията се подават лично, регистрират се в специален регистър и се съхраняват в отдел „Човешки ресурси“, съобразно Приложение № 2, което е неразделна част от КТД.

(3) Присъединилите се внасят такса /съгл.чл.57ал.3 КТ/ в размер на 10% (десет) процента от основната работна заплата за всяка година от действието на договора. Присъединителната такса се внася във фонд "Социален".

Чл.15 Работодателят се задължава:

- Съгласно чл. 37 от КТ, да кани писмено представителите на синдикалната организация в ИАРА да участват в подготовката на проектите на всички вътрешни правилници и наредби, които се отнасят до трудовите отношения.
- На провежданите съвещания на национално и регионално равнище да кани за участие председателя на синдиката или негов упълномощен представител, когато на същите се обсъждат въпроси, отнасящи се до предмета на този договор.
- Директорът на дирекция „ФСДУС“ да предоставя на представителите на синдиката при писмено искане, своевременна и достоверна информация за икономическото и финансовото състояние, която се отнася до работните заплати и осигурителните отношения, както и до условията на труд и възможностите за изпълнение на трудовите правоотношения.
- Да изготвя/съгласува обща позиция със Синдиката, относно искания по ежегодната бюджетна процедура, свързани с адекватно нарастване на доходите на работещите в ИАРА.

Чл. 16 Работодателят съгласува предварително със синдикатите свои решения и действия в социалната област, които биха могли да доведат до възникване на напрежение и колективни трудови спорове с цел предотвратяването им.

IV. ТРУДОВА ЗАЕТОСТ, ПРОФЕСИОНАЛНО РАЗВИТИЕ И КВАЛИФИКАЦИЯ

Чл.17 (1) Страните по настоящия КТД се споразумяха, че запазването на заетостта и работните места ИАРА е приоритетна цел за чието реализиране те ще работят в рамките на своите пълномощия. Ръководството на ИАРА, съгласува с представителите на синдиката, всички структурни промени в ИАРА.

(2) Работодателят се задължава писмено да предостави на синдикатите за обсъждане всяка промяна в Устройствения правилник на ИАРА.

(3) Работодателят се задължава да уведоми писмено и да съгласува със синдикатите структурните промени в ИАРА и в частност всички промени, свързани с намаление или увеличение на персонал.

(4) Страните се споразумяха, че се признава трудовия стаж и професионален опит при постъпване на работа, ако той е придобит по трудово правоотношение на същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия.

Придобитият до 01.07.2007г. трудов стаж, когато е приета новата Наредба за структурата и организацията на работната заплата, се признава за такъв общ трудов стаж и професионален опит, без да се преценява и изключва от работодателя, поради това че Наредбата няма обратно действие /чл.14 от Закон за нормативните актове, ЗНА/.

(5) Работодателят провежда консултации със Председателя на Синдиката, при определяне или промяна на условията и изискванията за заемане на длъжностите в системата на ИАРА (образование, трудов стаж, възраст, провеждане на конкурс и други).

(6) При сключване на индивидуалния трудов договор, Работодателят връчва срещу подпис, длъжностна характеристика, като неразделна част от договора. При промяна на изискванията за заемане на длъжност работодателят се задължава да възложи на работна група изготвяне на длъжностни характеристики за всяка длъжност по трудови правоотношения, в срок от един месец преди промяната, които да съдържат описание на длъжността, задълженията, дейностите и операциите, както и изискванията за квалификация, правоспособност и други изисквания и задължения, необходими за извършване на работата.

(7) Работодателят е длъжен да предостави новите длъжностни характеристики на работниците и служителите в рамките на месеца, в който са изготвени.

Чл.18 При извършване на промяна в случаите по чл.123 от КТ, на основание 130б от КТ, работодателят се задължава да уведоми синдикатите за възможни правни, икономически и социални последици, касаещи работниците и служителите, най-малко два месеца преди извършване на промяната.

Чл.19 (1) В случай на масово уволнение по чл.130а от КТ, работодателят е длъжен в срок не по-късно от 45 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) Работодателят предоставя писмена информация на Синдиката за:

1. Причините за предстоящото уволнение;
2. Броя на работниците и служителите, които ще бъдат уволнени, основните икономически дейности, квалификационни групи, длъжности и професии, към които се отнасят;
3. Броя на заетите работници и служители от основните икономически дейности, групи професии и длъжности в предприятието;
4. Конкретните показатели за прилагане на подбор по чл.329 от КТ на работниците и служителите, които ще бъдат уволнени;
5. Периода, през който ще се извърши уволнението;

6. Дължимите обезщетения, свързани с уволненията.

(3) Синдикатите се задължават, в срок не повече от 7 дни след представяне на информацията, да представят становище по промените и евентуално да предложат алтернативни решения.

(4) Критериите за подбора при уволняване на работници и служители се консултират със синдикалните организации, страна по този договор.

Чл.20 (1) При намаляване на работните места, работодателят предварително съгласува действията си със синдикатите, като им представя писмено:

1. Обосновка за необходимостта от намаляване на числеността;
2. Новата численост на структурните звена;
3. Възможности за пренасочване на освободения персонал.

(2) В случаите на структурни промени, съгласно нормативни актове, водещи до закриване на дейности, съкращаване в щата и намаляване обема на работата, съответно прекратяване на трудовите правоотношения, работодателят се задължава в срок не по-късно от 45 работни дни от началото на уволнението да проведе консултации с представителите на синдикалните организации за постигане на споразумение.

(3) В срока по предходната алинея, работодателят представя на синдикатите:

1. писмена обосновка за намаляване на числеността на персонала;
2. нова численост на персонала по поделенията на ИАРА;
3. възможности за пренасочване на освободения персонал.

Чл.21 (1) В случай на прекратяване на трудовите договори по чл.328, ал.1, т. 2 и т. 3 от КТ за целите на подбора работодателят се задължава да спазва следните изисквания:

1. При равна квалификация да не съкращават работници и служители, които единствени осигуряват доход за издръжка на семейството си или чиито съпруг/а/ е регистриран/а/ в Бюрото по труда като безработен, както и лицата, които се намират във фактическо съжителство или съжителстват на съпругески начала.

2. При равна квалификация да не съкращават работници и служители в трудоспособна възраст, ако има работни места, заети от пенсионери или навършили осигурителен стаж и възраст за пенсиониране;

3. При равна квалификация да не съкращават работници и служители, на които остават две години до придобиване на осигурителен стаж и възраст за пенсиониране;

(2) В случаите по ал.1, работодателят се задължава да:

1. Преустанови сключването на нови трудови договори с външни лица;
2. Не сключва граждански договори за изпълнение на работа на съкратено работно място.

(3) Работодаателят може да уволни работник или служител, член на синдикалната организация, страна по договора поради съкращаване на щата или намаляване обема на работа, след предварително съгласие на съответния синдикален орган /синдикалното ръководство/ на структурното звено, дадено не по-късно от три работни дни преди връчването на акта за уволнение. /съгл.чл.333 ал.4 от КТ/

Чл.22 В случаите по чл. 328, ал. 1, т. 2, 3, 5, 11 и чл. 330, ал. 2, т. 6 от КТ, работодателят може да уволни работник или служител, който е член на синдикалното ръководство в структурните звена на Агенцията, на териториален, отраслов или национален ръководен избран синдикален орган, през времето, докато заема съответната синдикална длъжност и до 6 месеца след освобождаването му, само с предварително съгласие на синдикалния орган, определен с решение на централното ръководство на съответната синдикална организация в ИАРА.

Чл.23 (1) Работодаателят осигурява условия за повишаване на професионалната квалификация и преквалификация на всички категории персонал, работещ в системата

на ИАРА. Различните форми на квалификация и преквалификация се извършват в съответствие с разпоредбите на чл.234-236 от КТ.

(2) Работодателят осигурява необходимите условия и финансови средства в рамките на получените средства от бюджета за професионална квалификация и преквалификация на служителите, като утвърди годишна програма за поддържане и повишаване професионалната квалификация и преквалификация на персонала.

V. РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ, ОТПУСКИ

Чл. 24 В съответствие с изискванията на Кодекса на труда, нормалната продължителност на работния ден е осем часа, при 40 часа седмична трудова заетост и седмична почивка от два почивни дни - събота и неделя.

Чл.25 (1) Разпределението на работното време по групи персонал и начина му на отчитане се уреждат с Правилник за вътрешния трудов ред, който се изготвя съвместно от страните по този КТД.

(2) Продължителността на работното време, разпределението на почивките, полагането на нощен и извънреден труд, се определят с Правилник за вътрешния трудов ред.

(3) Измененията на Правилника за вътрешния трудов ред се извършва по реда на неговото приемане.

Чл. 26 Разпределението на работното време, сменността на работа, условията и реда за полагане на нощен труд, както и графиците за работа, се уреждат с актове на Работодателя и с Правилата за вътрешния трудов ред в ИАРА.

Чл.27 (1) Размерът на основния платен годишен отпуск на работещите по трудово правоотношение в ИАРА, придобили четири месечен трудов стаж е както следва (чл.155, ал.4 от КТ):

1. при трудов стаж в ИАРА от 3 до 5 години- 22 работни дни;

2. при трудов стаж в ИАРА над 5 години - 24 работни дни.

3. Работници и служители с намалена работоспособност 50 и над 50% - 27 работни дни.

(2) Допълнителните дни платен годишенотпуск по ал. 1 не се полагат на работниците или служителите при неизползван платен годишен отпуск от предходни години.

Чл.28 (1) Работниците и служителите, членове на синдикалните организации, имат право на:

1. допълнителен платен годишен отпуск, съгласно чл.156, ал. 1, т. 2 от КТ в размер на 5 дни.

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, допълнителен платен годишен отпуск не по-малко от 5 работни дни, съгласно чл.156, ал. 1, т. 1 от КТ.

(2) Заповедта за допълнителния платен годишен отпуск се издава от работодателя най-късно до 30 септември на годината, за която се полага.

Чл.29 (1) При ползване на отпуск за изпълнение на граждански, обществени и други задължения, съгл. чл.157, ал. 1-3 от КТ на работниците и служителите се заплаща възнаграждение в размера по чл. 177 от КТ.

(2) Работничка /работник/ или служителка /служител/ с едно живо дете до 18-годишна възраст има право на един работен ден, с две живи деца до 18-годишна възраст има право на два работни дни, а работничка или служителка с три и повече живи деца до 18 годишна възраст – на 4 работни дни платен годишен отпуск за всяка календарна година, съгласно чл. 168 КТ. Този отпуск се ползва, когато работничката или служителката пожелае и не може да се компенсира с парично обезщетение, освен

при прекратяване на трудовото правоотношение. Ползването на този отпуск може да се отлага по реда на чл. 176 от КТ.

Чл. 30 В случаите по чл. 136а от КТ, работодателят може да удължи работното време, само с писмена заповед, след консултации със синдикатите за всеки отделен случай. За удължаването на работното време, работодателят е длъжен да уведоми предварително Инспекцията по труда.

Чл.31 (1) Страните се споразумяха, при намаляване обема на работа, работодателят може да установява непълно работно време за дейностите, чиято специфика позволява, съгласно разпоредбата на чл. 138, ал. 2 и ал. 3 от КТ, само след предварително писмено съгласие на синдикалното ръководство, поискано не по-късно от 7 /седем/ календарни дни, преди датата на установяването му.

Чл. 32 Работодаателят се задължава за всеки конкретен случай на полагане на извънреден труд, за работа в почивни или празнични дни, да издава нарочна заповед, в която се определя размера и начина на заплащане на допълнителното възнаграждение за това.

Чл.33 (1) При обявено извънредно положение работодателят може да възлага на работника или служителя без негово съгласие да извършва временно надомна работа и/или работа от разстояние. В този случай 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) При възможност от заеманата длъжност, след преболедуване на работници и служители от COVID, същите могат да преминат на дистанционна работа в период от една или две седмици за възстановяване и предпазване на другите работещи.

VII ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ И ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

Чл.34 (1) Трудовите възнаграждения на работниците и служителите се определят, съгласно Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация и Вътрешните правила за работната заплата в ИАРА.

(2) Страните се договориха за плавно повишаване на ръста на РЗ, така че в края на своя професионален път всеки служител в системата на ИАРА да може да достигне максимума на длъжностното си ниво при пенсиониране.

(3) Разходите за средствата за персонал са определени в рамките на бюджета на ИАРА за съответната бюджетна година. Същите включват разходите за допълнителни възнаграждения, регламентирани в чл. 19 от Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация.

(4) За положен извънреден труд се изплаща възнаграждение в съответствие с Кодекса на труда и Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация и в рамките на определените средства за персонал.

Чл.35 Индивидуалната основна месечна заплата се увеличава в съответствие с изискванията на Наредбата за заплати на служителите в държавната администрация /Раздел II Увеличение на индивидуалната основна месечна заплата и в съответствие с Вътрешните правила за работната заплата на ИАРА/.

Чл.36 Страните се договориха за следните допълнителни трудови възнаграждения:

1. За всеки отработен час нощен труд **не по-малко от 1,30 лева.**
2. За времето на разположение - **0,80 лева.**
3. Допълнително материално стимулиране под формата на парични награди да се изплаща на заетите по трудови правоотношения за: Великден, преди

ползване на платен годишен отпуск, Коледа, а освен това и за жените по случай 8 март. Същите се изплащат в рамките на годишния планов размер на средствата за работна заплата за съответната година, определени по бюджета на ИАРА.

4. Допълнително материално стимулиране под формата на парични награди да се изплаща на заетите по трудови правоотношения на всички служители работили на предна линия по време на извънредно положение и опасна епидемиологична обстановка.

5. Икономииите от разходите за персонал може да се използват текущо или с натрупване за допълнителни възнаграждения и дължимите им осигурителни вноски, при съгласуване със синдикатите.

6. Полагането на извънреден труд в ИАРА да се осъществява със съответната заповед/месечна/. Сроктът на изплащане на положения труд е не по-късно от месеца следващ полагането му.

Чл. 37 При отсъствието над 30 работни дни, но не повече от 6 месеца, със заповед се определя допълнителна заплата в размер от 60 на сто от минималната работна заплата, определена за длъжността на заместващото лице, съгласно Класификатора на длъжностите в администрацията.

Чл. 38 (1) Съгласно ПМС за изпълнението на държавния бюджет на Република България за съответната година, могат да се извършват разходи в полза на служителите за пътуване от местоживееене до месторабота и обратно, когато се намират в различни населени места – за лица със специалност и квалификация, изискваща се от съответната длъжност.

(2) Разходите по ал. 1 се извършват в рамките на средствата по утвърдените бюджети.

Чл. 39 (1) Във връзка с чл. 222, ал.3 и чл. 228, ал.2 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 **редовните синдикални членове**, както следва:

1. При работа в Агенцията до 5 години – 2 (двукратния) размер на brutното трудово възнаграждение;
2. При работа от 5 (пет) до 10 години в ИАРА – 3 (три) кратния размер на brutното трудово възнаграждение;
3. При работа над 10 години в ИАРА през последните 20 години– 7 (седем) кратния размер на brutното трудово възнаграждение.

(2) Обезщетенията в ал.1 се прилагат и при прекратяване на трудовото правоотношение с работник или служител, който отговаря на условията за отпускане на пенсия и възраст в намален размер по чл.68 а от Кодекса за социално осигуряване.

Чл.40 За работа при един и същ работодател се зачита трудовият стаж, придобит в една и съща по отношение на изпълняваните функции и задачи, организация или предприятие, независимо от съществуващите преобразувания, сливане, разделяне, откриване или закриване на организации или звена от отрасъла.

Чл.41 Изплащането на допълнително възнаграждение за постигнати резултати, както и дължимите им осигурителни вноски се извършват в съответствие с чл. 24 и чл. 25 от Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация.

Чл.42 (1) За образцово изпълнение на своите задължения служителите в ИАРА могат да бъдат награждавани с отличие, с парични и предметни награди.

(2) Награждаването на служителите в Агенцията се извършва със Заповед на Изпълнителният директор, която съдържа вида отличие или награда.

Изпълнителният директор може да награди служител едновременно с отличие и предметна награда.

(3) Стойността на предметна или паричната награда не може да надвишава размера на основната заплата на съответния служител.

(5) Средствата за предметни награди се изплащат от бюджета на Агенцията.

VII. БЕЗОПАСНИ И ЗДРАВΟΣЛОВНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД

Чл.43 (1) Работодателят се задължава да осигури безопасни и здравословни условия на труд на всички работни места в системата на ИАРА, съгласно действащото трудово законодателство, като своя приоритетна задача.

(2) Работодателят осигурява, от текущата издръжка, средства за първа медицинска помощ.

(3) На пострадал при трудова злополука, работодателят възстановява всички материални разходи, непокрити от застраховката, но не повече от двукратния размер на основното му трудово възнаграждение.

(4) Работник или служител с трайно намалена работоспособност над 50%, който е трудоустроен за определен срок и за новата работа получава по-ниско трудово възнаграждение от възнаграждението на предишна работа, има право на парично обезщетение за разликата в трудовите възнаграждения (чл.320,ал.2 от КТ).

Чл. 44 Работодателят се задължава да осигури редовно и точно провеждане на въвеждащия, текущия и периодичен инструктаж на всички работници и служители в администрацията на ИАРА, съгласно Закона за здравословни и безопасни условия на труд и нормативните актове по прилагането му.

Чл. 45 (1) Работодателят осигурява на работниците и служителите подходящо работно и/или униформено облекло в съответствие със спецификата на извършваната дейност и на работното място.

(2) След предварителни консултации с представителите на синдикалните организации и с комитета/групата по условия на труд, работодателят 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, включително почистването на работното и/или униформеното облекло.

(3) В Комитета/групата по условия на труд, по смисъла на чл. 6, ал. 2 от Наредбата за безплатно работно и униформено облекло (ПМС № 10 от 20.01.2011г.), се включва по един представител от синдикалната организация.

Чл.46 (1) Работодателя осигурява задължителни медицински прегледи ежегодно на работниците и служителите при спазване на изискванията на Наредба № 3 от 28.02.1987 год.

(2) Работодателят осигурява **периодично** и за своя сметка, средства за корекция на зрението на работниците и служителите на ИАРА и нейните поделения, след извършен преглед на очите и оценка състоянието на зрението на лицата, работещи с видеодисплеи, на основание Наредба № 7 от 15.08.2005 г. за минималните изисквания за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при работа с видеодисплеи /обн. ДВ, бр. 70 от 26.08.2005 г./

(3) Разходите по ал. 1 се извършват в рамките на средствата по утвърдените бюджети.

Чл.47 Синдикатите по тяхно искане могат да се информират за изпълнението на приетите програми по безопасност и здраве при работа в подразделенията на ИАРА.

Чл.48 Работникът/служителят може да откаже или преустанови работа, когато възникне непосредствена опасност за живота или здравето му, като незабавно уведоми в писмена форма прекия си ръководител и синдикалния председател.

Чл.49 Работодателят задължително застрахова за своя сметка срещу злополука и застраховка "Живот" всички работници и служители.

Чл.50 За защита на правата на работниците и тяхното здраве, както и за намаляване на риска от разпространение на COVID-19 или други епидемии 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.51 При тестване за настояща 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.52 Работниците, засегнати от вируса или които не могат да работят поради мерки, предприети от здравни органи, ползват изцяло платен отпуск по болест, здравни грижи и подкрепа на доходите. Работодателят съгласува със синдикатите схемите за подкрепа на доходите, както и условията за ползването им.

Чл.53 Работодателят в сътрудничество със синдикатите се ангажира да предостави информационна помощ, съвети, консултации или друг вид подкрепа на работниците, изпитващи/преживели стрес поради пандемията или са били подложени на домашно насилие.

Чл.54 В случай че се прилага дистанционна работа работодателят е отговорен за предоставянето, инсталирането и поддръжката на оборудването, необходимо за дистанционната работа и при спазване неприкосновеността на личния живот на дистанционните работници и правото им на комуникация със синдикалните представители.

VIII. СОЦИАЛНА ДЕЙНОСТ

Чл.55 (1) Средствата за социално-битово и културно обслужване на персонала се формират в размер на **3 на сто** от плановите средства за работна заплата на лицата назначени по трудови правоотношения, а се разходват през годината на базата на начислените средства за работна заплата. Определянето, разходването и отчитането на средствата за социално-битово и културно обслужване на персонала се извършва в рамките на бюджетната година след решение на общото събрание на работниците и служителите. Сумата включва и дължимите осигурителни вноски и данъци.

(2) На общи събрания могат да бъдат обсъждани възможности за доброволно пенсионно осигуряване на синдикалните членове и/или на присъединилите се към КТД и да се възползват от данъчни облекчения.

(3) В случай на настъпила временна неработоспособност, в резултат на трудова злополука, продължила повече от 30 календарни дни, работодателят подпомага пострадалия. Средствата се изплащат в рамките на бюджета на ИАРА.

IX. УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ

Чл.56 Работодателят осигурява на синдикалните представители достъп до информацията, предмет на договореностите в настоящия КТД, с изключение на тази, представляваща служебна тайна.

Чл. 57 Работодателят осигурява при възможност помещение, телефон и др. на синдикатите на територията на предприятието, достъпно за синдикатите.

Чл. 58 (1) Работодателят се задължава да провежда срещи с представителите на синдикатите в период от 6 месеца по актуални въпроси и сигнали на синдикалните членове, свързани с трудовите и осигурителните отношения.

(2) На срещите се води протокол, който се подписва от страните. Работодателят осигурява протоколита, размножаването и предоставянето на протоколите на участниците.

(3) По необходимост могат да бъдат провеждани и извънредни срещи, след мотивирано искане на една от страните по КТД. Срещите се организират в 7-дневен срок от постъпване на искането.

Чл.59 (1) Работодателят, съгласно чл.159 от КТ, осигурява на Председателите и секретарите на синдикалните ръководства, страна по договора, платен годишен отпуск за участието им в организирането и провеждането на конференции, заседания, семинари и др. в размер не по-малко от 32 часа /4 дни/ за една календарна година. Средствата се отнасят към общите разходи на ИАРА.

Чл.60 Работодателят съдейства за събирането на синдикалния членски внос по банковата сметка на синдикалната организация при поискване от тяхна страна.

Чл.61 Работодателят не може с действията или бездействията си да ограничава синдикалната дейност или да оказва натиск върху синдикалните членове в реализацията на техните права.

Чл.62 Синдикатите се задължават:

1. Да участват активно и коректно в изясняването и решаването на възникналите колективни и индивидуални трудови спорове.

2. Да разясняват договореностите на КТД пред синдикалните членове и присъединилите се работници и служители.

3. За времето на действие на настоящия КТД, да се въздържат от ефективни действия при спор относно постигнатите договорености, освен в случаите на тяхното нарушаване, неизпълнение или отказ от преговори за изменение на КТД.

X. ОБЩИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Чл. 63 Настоящият КТД на ИАРА влиза в сила от 06.02.2023 г. и важи за срок от 1 година.

Чл. 64 (1) Работодателят прилага постигнатите договорености само по отношение на работниците и служителите, които са членове на синдикалните организации, страна по КТД или са се присъединили при условията и по реда, установени в същия.

(2) Синдикатите осигуряват действието на настоящия договор и следят за спазването му, като предоставят информация на Съвета за социално сътрудничество на браншово равнище.

Чл. 65 Работодателят прилага постигнатите договорености при наличие на необходимия финансов ресурс в бюджета на ИАРА.

Чл. 66 Синдикатите предоставят на работодателя поименни списъци на работниците и служителите – синдикални членове, по отношение на които договора има действие по силата на закона, включително декларация за съгласие за удръжка на членски внос към синдикалната организация.

Списъците на синдикалните членове се предоставят в срок до 1 месец от подписването му.

Чл.67 (1) КТД може да бъде изменян и допълван по реда на неговото сключване, по инициатива и по предложение на всяка една от страните.

(2) Всяка от страните може да поиска изменение на договора в 10-дневен срок от настъпване на промени в трудовото и социалното законодателство, отнасящи се до предмета на този договор



Чл.68 Страните се задължават да запознаят своите членове със съдържанието на настоящия КТД.

Чл.69 (1) При възникнали спорове, относно правилното прилагане и изпълнението на КТД компетентен да реши спора е Национален институт за помирение и арбитраж (НИПА).

(2) Разходите по арбитражното производство се поемат 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.

Настоящият Колективен трудов договор е сключен в писмена форма в три екземпляра - по един за всяка от страните и един за ИА „Главна инспекция по труда“.

<p>ЗА ИАРА: Изпълнителен директор на ИАРА:</p>  <p>доц. д-р Ваня Стаматова</p>	<p>ЗА ФНСЗ – КНСБ: За Председател на СО при ИАРА</p>  <p>Божан Божанов, Съгл. чл. 20 от Устав на ФНСЗ-КНСБ</p>
---	--