

БРАНШОВ КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

НА РАБОТЕЩИТЕ В СИСТЕМАТА НА СЕЛСКОСТОПАНСКА АКАДЕМИЯ

Днес, 03.08.2009 г. в гр. София, между

1. СЕЛСКОСТОПАНСКА АКАДЕМИЯ, представлявана от ст.н.с. I ст. д-р СВЕТЛА БЪЧВАРОВА – председател, наричан РАБОТОДАТЕЛ от една страна,

и от друга

2. ФЕДЕРАЦИЯТА НА НЕЗАВИСИМИТЕ СИНДИКАТИ ОТ ЗЕМЕДЕЛИЕТО към КНСБ, представлявана от СВЕТЛА ВАСИЛЕВА – ПРЕДСЕДАТЕЛ

3. НАЦИОНАЛНА ФЕДЕРАЦИЯ ТЕХНИЧЕСКА ИНДУСТРИЯ, НАУКА, ИНФОРМАТИКА - КТ "ПОДКРЕПА", представлявана от ЗДРАВЧО ЗДРАВЧЕВ – ПРЕДСЕДАТЕЛ

наричани СИНДИКАТИ

се сключи настоящият БРАНШОВ КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР /БКТД/ на основание чл. 51 от КТ и чл.7, ал.1, т.8 от УП на ССА.

ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ, ПРЕДМЕТ И ПРИЛОЖИМОСТ

СТРАНИ И ПРЕДСТАВИТЕЛСТВО

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

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

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

/4/ Предходната клауза има приложение и спрямо членовете на ръководството на ССА – председател, зам. председател, главен научен секретар.

/5/ Синдикалните организации в качеството им на страна по КТД в структурните звена на ССА се легитимират чрез удостоверение, издадено от съответната синдикална централа страна по този договор, а работодателите по места се легитимират със заповед на председателя на ССА.

ПРЕДМЕТ НА ДОГОВОРА

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

/2/ Страните се задължават да преговарят по предмета и съдържанието на настоящия договор в случай на изменения в нормативната уредба, както и при промяна на социално-икономическите условия по време на неговото действие.

ПРИЛОЖИМОСТ И ДЕЙСТВИЕ

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

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

/2/ Присъединяването към БКТД и КТД в структурните звена на ССА се осъществява само индивидуално.

/3/ Присъединяването към БКТД и КТД в структурните звена на ССА на нечленуващи в синдикатите работници и служители, се извършва с писмено собствено ръчно заявление /по образец – Приложение 1, неразделна част от този договор/ до работодателя, или до ръководствата на структурните звена на синдикалните организации /страна по този БКТД/, сключили КТД в съответното структурно звено не по-късно от един месец от регистрацията на КТД.

/4/ Условието за присъединяване са: в едномесечен срок от подаване на заявлението да внесат ежегодно еднократна годишна вноска в размер на 10 % от основната си месечна РЗ. След внасяне на сумата, присъединилите се ползват клаузите на КТД в продължение на една година с изключение на договореното в чл.31 от БКТД.

/5/ С КТД в структурните звена на ССА се договарят допълнително конкретни условия и процедура по присъединяването. Набраните средства от присъединилите се изразходват за социално и здравно подпомагане на синдикалните членове и всички присъединили се работници и служители, спрямо които КТД има действие, по процедура и критерии, уговорени от страните по договора, съгласно Приложение 2.

/6/ Постъпилите заявления, съгласно ал.3 се завеждат в регистър на присъединилите се към КТД, който се води от двете страни по договора в структурните звена.

/7/ Страната, получила заявлението за присъединяване уведомява другите страни по КТД в срок от 5 работни дни от получаването.

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

/2/ БКТД не може да съдържа клаузи, които са по-неблагоприятни от законоустановените. Всички споразумения, постигнати на национално и отраслово ниво, ако са по-благоприятни за синдикатите от клаузите на настоящия договор, влизат в действие за работещите в системата на ССА.

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

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

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

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

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

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

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

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

ТРУДОВА ЗАЕТОСТ, ОБУЧЕНИЕ И КВАЛИФИКАЦИЯ

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

1. Индексация на РЗ;
2. Поискване при обективна необходимост.

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

Чл.12./1/ При извършване на промяна, съгласно чл.123 от КТ, работодателят се задължава да уведоми синдикатите за възможни правни, икономически и социални последици, касаещи работниците и служителите по реда, условията и сроковете на чл.130б от Кодекса на труда.

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

Чл.13 /1/. В случай на масово уволнение, работодателят е длъжен в срок от 45 дни преди извършване 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 е длъжен да предостави, въз основа на предварително изготвен социален план, писмена информация на синдикатите за:

1. причините за предстоящото уволнение;
2. броя на заетите работни места по квалификационни групи и професии, съгласно Националната класификация на професиите и длъжностите и респективно броя на работниците и служителите, които ще бъдат уволнени по квалификационни групи и професии.
3. предвидените критерии за подбора на работниците и служителите, които ще бъдат уволнени;
4. времето, през което ще се извърши уволнението
5. дължимите обезщетения, свързани с уволненията.

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

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

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

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

Чл.15. Страните се договориha, че уволняването на работник или служител на основание чл. 328, ал. 1, т. 2 , 3, 4 от КТ, на когото му остават 2 години до придобиване на право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, става след съгласуване със синдикатите.

Чл.16./1/ Работодателят да осигурява условия за повишаване на професионалната квалификация и преквалификация на всички категории персонал, работещ в системата на ССА. Различните форми на квалификация и преквалификация се извършват в съответствие с разпоредбите на чл. 234 – 236 от КТ, както и въз основа на вътрешни правила, разработени от работодателя с участието на синдикатите, съгласно чл. 37 от КТ.

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

РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ, ОТПУСКИ

Чл.17. /1/ Нормалната продължителност на работното време на работниците и служителите от ССА през деня е 8 часа, седмичното работно време – 40 часа.

Чл.18. Режимите и разпоредбите на работното време се определят с Правилника за вътрешния трудов ред, който работодателят изготвя задължително с участието на синдикатите, съгласно чл. 37 от КТ.

Чл.19. Размерът на платения годишен отпуск на работещите в системата на ССА, придобили осеммесечен трудов стаж по едно, или няколко трудови правоотношения е, както следва:

/1/ Научно-преподавателски персонал:

1. научни сътрудници – 40 работни дни
2. старши научни сътрудници – 45 работни дни
3. академици, член-кореспонденти – 50 работни дни.

/2/ Служители, работници и други – 26 работни дни.

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

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

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

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

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

Чл.20./1/ На работещите в системата на ССА по условията на чл.156, ал.1, т.1 от КТ се полагат от 6 до 10 работни дни допълнителен платен годишен отпуск.

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

/3/ Задължение на работодателя е да изготвя заповеди по ал. 1 и ал. 2 на чл. 20, които се представят в ЦУ на ССА и са на разположение на Съвета за Социално сътрудничество.

Чл.21. За изпълнение на граждански и обществени задължения, съгласно чл.157, т.1-3 от КТ се полага платен годишен отпуск, изчислен по реда на чл.177 от КТ, както следва:

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

Чл.22. Работничка или служителка с две живи деца до 18 годишна възраст има право на два работни дни, а работничка или служителка с 3 и повече живи деца до 18-годишна възраст – на 4 работни дни платен годишен отпуск за всяка календарна година.

Чл.23./1/ Страните се споразумяха, при намаляване обема на работа, работодателят да може да установява непълно работно време за дейностите, чиято специфика позволява, съгласно разпоредбите на чл. 138, ал.2 и 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, както и за случаите, когато се въвежда удължено работно време /чл.136а/.

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

РАБОТНИ ЗАПЛАТИ И ДРУГИ ПЛАЩАНИЯ

Чл.24./1/ Началните основни месечни заплати по длъжностни наименования се определят от страните по КТД с Приложение № 3, което е неразделна част от настоящия договор и се актуализира и въвежда след преговори със синдикатите страна по БКТД, при промяна на месечното разпределение на разходите за заплати по бюджета на ССА. При всяко нормативно увеличение на средствата от Фонд РЗ, разпределението им да става съвместно със синдикатите по начини и критерии, предварително разработени и договорени от страните по БКТД.

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

/3/ Месечните трудови възнаграждения се изплащат не по-късно от 15-то число на следващия месец.

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

Чл.25./1/ Всяка промяна на трудовите възнаграждения на работниците и служителите в ССА, се извършва задължително с участието на синдикатите, чрез сключване на допълнителни споразумения.

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

Чл.26. При недостиг на средства в системата на ССА и при добросъвестно изпълнение на трудовите задължения на работника и служителя, се гарантира изплащането на трудовото възнаграждение в размер на 60 % от brutното му трудово възнаграждение, но не по-малко от минималната работна заплата в страната, съгласно чл. 245 от КТ. Разликата до пълния размер на трудовото възнаграждение остава изискуема и се изплаща в рамките на календарната година.

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

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

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

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

а/ за доктор на науките – 160 лв.

б/ за доктор – 120 лв.

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

Чл.28. В съответствие с чл.12 , ал.5 от НСОПЗ, допълнена с ПМС 147 от 29.06.07 г. и Указание на МСТП № РК 25/1/23.07.2007 г. страните се споразумяха, че придобитият трудов стаж в друго предприятие се зачита изцяло за трудов стаж и професионален опит по смисъла на цитираната по-горе Наредба, ако той е придобит по трудово правоотношение или на държавна служба.

Чл.29. /1/ Страните се споразумяха съвместно да определят в края на всяка календарна година размера на допълнителните възнаграждения от икономии от разходи за заплати в рамките на годишния размер на средствата за работна заплата за съответното структурно звено, съгласно действащите разпоредби за бюджетните организации и дейности.

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

Чл.30./1/ Работодателят дължи обезщетение на работниците и служителите в размер на brutното им трудово възнаграждение при уволнение по чл.328, ал.1, т.1,2,3,4,7,8 за времето, през което е останал без работа, но не по-малко от 2 /два/ месеца, съгласно чл.222, ал.1.

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

Чл.31. Във връзка с чл.222, ал.3 от КТ при прекратяване на трудовото правоотношение, независимо от основанията, на придобилите право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, работодателят изплаща обезщетение в размер на brutното трудово възнаграждение за срок от 3 месеца, а ако са работили при същия работодател през последните 10 години – в размер на 7 brutни РЗ при ежегодно и изцяло ползване на годишния отпуск от предишните години. При спорни обстоятелства въпросите се разглеждат в комисията за социално партньорство на съответното структурно звено.

Чл.32. За работа при един и същи работодател се счита трудовия стаж, придобит в една и съща по отношение на изпълняваните основни функции и задачи, организация или предприятие, независимо от осъществяваните преобразувания, сливане, закриване, откриване или разделяне на организациите и звената в системата на ССА и при преминаване по инициатива на работника или служителя от едно в друго структурно звено на ССА.

БЕЗОПАСНИ И ЗДРАВΟΣЛОВНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД

Чл.33./1/ Осигуряването на безопасни и хигиенни условия на труд в предприятията е задължение на работодателя, а работниците и служителите носят отговорност за стриктното спазване на установените правила.

/2/ Синдикатите, страна по КТД следят за изпълнението на поетите от работодателя задължения за:

1. санитарно-битово обслужване;
2. снабдяване и осигуряване с обикновено и специално работно облекло и лични предпазни средства;
3. предоставяне на безплатна храна и противоотрови;
4. провеждане на периодични медицински прегледи;
5. засилена защита на непълнолетни;
6. защита на бременни жени и майки;
7. защита на лица с намалена работоспособност.

Чл.34./1/ Работодателят осигурява профилактични прегледи на персонала, съгласно изискванията на медицинското обслужване.

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

Чл.35. Работодателят осигурява разработването и реализирането на конкретни програми, осигуряващи безопасни и здравословни условия на труд, съвместно със синдикатите и участниците в комитетите /групите/ по условия на труд. Тези програми се финансират от работодателите.

Чл.36. Работодателят осигурява безплатно специално работно облекло и лични предпазни средства, съгласно Наредбата за безплатното работно и униформено облекло и Наредбата за минималните изисквания за безопасност и опазване на здравето на работещите при използване на лични предпазни средства на работното място.

Чл.37./1/ Работодателят осигурява периодичен контрол и измервания на параметрите на работната среда, както и наблюдение на трудовия травматизъм.

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

Чл.38./1/ Работодателят се задължава да осигури провеждане на курсове и задължително обучение на работниците и служителите по безопасни и здравословни условия на труд.

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

Чл.39. /1/ Синдикатите осъществяват контрол по изпълнение на приетите програми по безопасност и хигиена на труда в структурните звена.

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

СОЦИАЛНА ДЕЙНОСТ

Чл.40./1/ Средствата за социални потребности на работниците и служителите се формират в размер на 3 % от начислените средства за ФРЗ.

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

Чл.41. Синдикатите съдействат за ползването на почивните бази на МЗХ от работещите в системата на ССА и членовете на техните семейства.

Чл.42. Работещите в системата на ССА могат да бъдат настанявани във ведомствени жилища на структурните звена на ССА, след сключване на договор за наем. Разходите за битови нужди са за сметка на наемателя.

Чл.43. Когато в резултат на трудова злополука е настъпила временна неработоспособност, продължила повече от 30 календарни дни, работодателят подпомага пострадалият/те/ по ред, установен в КТД на предприятията.

ДОГОВАРЯНЕ НА ОСИГУРИТЕЛНИ ОТНОШЕНИЯ

Чл.44. Работодателите в структурните звена, заедно със структурите на Синдикатите могат да договарят участието си в доброволното пенсионно осигуряване на синдикалните членове и/или на присъединилите се към КТД. Конкретният размер на вноските се договаря в приложение към КТД на съответното структурно звено.

Чл.45. Работодателят застрахова работниците и служителите с рискови професии със застраховка "Живот и злополука". Размерът на застраховката по професии и застрахователни събития се определя в КТД на структурните звена. Структурните звена предоставят в ЦУ на ССА списъци на застрахованите работници и служители със съответните рискови професии и размера на застраховките.

УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ

Чл.46./1/ На представителите на синдикалните организации се осигурява право на достъп до всички работни места в структурното звено в системата на ССА, съгласувано с работодателя в съответното звено.

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

/3/ Синдикалната поща е неприкосновена.

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

Чл.47. Работодателят се задължава да осигури на синдикатите по места подходящи помещения, телефон и др. условия за синдикална дейност, определени в КТД на структурните звена, съгласно чл.46 от КТ.

Чл.48. Работниците и служителите в системата на ССА могат да провеждат събрания и срещи по тяхна, или по инициатива на синдикалните ръководства, до три часа месечно в работно време.

Чл.49./1/ Работодателят се задължава, съгл. чл.159, ал.1 от КТ за осъществяване на синдикална дейност да осигурява платен отпуск в размер не по-малко от 40 часа за една календарна година.

/2/ За участие в конференции, заседания, семинари и други синдикални мероприятия, работодателят е осигурява ползването на служебен платен отпуск, съгл. чл.161, ал.1 от КТ на работниците и служителите – синдикални членове.

/3/ Необходимите средства за участие (вкл. и за командировка) в синдикалните мероприятия по преходната алинея, се осигуряват от работодателя, на основание чл.46 от КТ.

Чл.50. При поискване от страна на синдикалните организации, работодателят да осигурява събирането на членския внос по ведомост срещу писмено съгласие от синдикалния член и превеждането на синдикалния членски внос по банковите сметки на синдикалните организации по структурни звена.

Чл.51. Работодаателят не може с действията или бездействието си да ограничава синдикалната дейност или да оказва натиск върху синдикалните членове в реализацията на техните права.

ДОПЪЛНИТЕЛНИ, ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 12. Срокът на действие на настоящия БКТД е 2 години.

§ 13. Регистрацията на БКТД в Главна инспекция по труда се извършва в седемдневен срок от подписването му. Регистрацията е задължение на работодателя

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

РАБОТОДАТЕЛ:

.....
ст.н.с. / ст. д-р СВЕТЛА БЪЧВАРОВА

СИНДИКАТИ

За ФНСЗ – КНСБ:

ПРЕДСЕДАТЕЛ:
/Св. Василева/

За НФТИНИ – КТ "Подкрепа":

ПРЕДСЕДАТЕЛ:
/Здр. Здравчев/