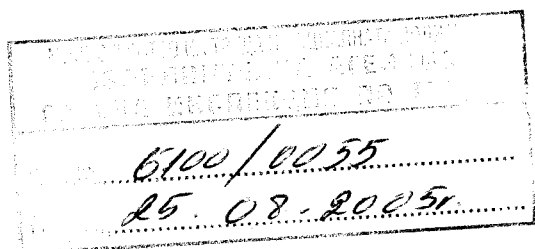




МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА
ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ "ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА"
София 1000, бул."Княз Ал.Дондуков" № 3



ДО
АКАД. ЦВЕТАН ЦВЕТКОВ
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА
"НАЦИОНАЛЕН ЦЕНТЪР ЗА
АГРАРНИ НАУКИ"

ДО
СВЕТЛА ВАСИЛЕВА
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА ФНСЗ - КНСБ

ДО
ЗДРАВЧО ЗДРАВЧЕВ,
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА НФТИНИ КЪМ
КТ "ПОДКРЕПА"

Уведомяваме Ви, че представеният браншов Колективен трудов договор от 27.07.2005 г. за работниците и служителите в Националния център за аграрни науки е вписан в специалния регистър на ИА"ГИТ" под № 14, на 24.08.2005 г., съгласно чл. 53, ал. 3 от Кодекса на труда.

мб/

ИЗПЪЛНИТЕЛЕН ДИРЕКТОР:

/инж. Т.Младенов/

КАТ ИИ - КТ Подкрепа
ул. Асен Кочев 2
София

ИИ
05.08.05

6100/0055
04.08.2005

До
ИЗПЪЛНИТЕЛНИЯ ДИРЕКТОР
НА ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ
"ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА"

ЗАЯВЛЕНИЕ

От акад. ЦВЕТАН ЦВЕТКОВ – председател на НЦАН, страна по Браншовия КТД за 2005-2006г., сключен с ФНСЗ към КНСБ, представлявана от Светла Василева – председател и НФТИНИ към КТ «ПОДКРЕПА», представлявана от Здравчо Здравчев – председател

УВАЖАЕМИ Г-Н ИЗПЪЛНИТЕЛЕН ДИРЕКТОР,

На основание чл.53, ал.3 от КТ, Ви предоставяме за вписване в специалния регистър на Изпълнителна агенция «Главна инспекция по труда» и за съхранение един екземпляр от сключения Браншов Колективен Трудов Договор от 27.07.2005г. между НЦАН, ФНСЗ и НФТИНИ.

Приложение:

- 1. БКТД на работещите в системата на Националния Център за Аграрни Науки;

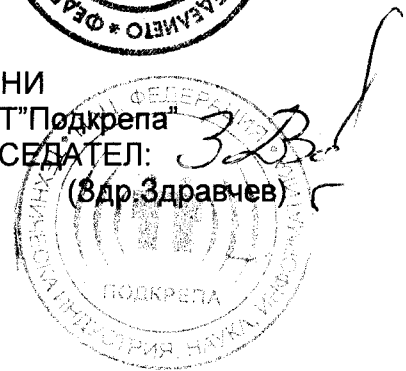
НЦАН
ПРЕДСЕДАТЕЛ:
(акад. Цветан Цветков)



ФНСЗ - КНСБ
ПРЕДСЕДАТЕЛ:
СОФИЯ
(Св.Василева)



НФТИНИ
Към КТ "Подкрепа"
ПРЕДСЕДАТЕЛ:
(Здр.Здравчев)



Внесен в спец. регистър на М.П.Г.Т. №14 на 24.08.2005г.
г. инспектор: [Signature]

БРАНШОВ КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

НА РАБОТЕЩИТЕ В СИСТЕМАТА НА
НАЦИОНАЛНИЯ ЦЕНТЪР ЗА АГРАРНИ НАУКИ

Днес, 27.07.2005 г. в гр.София, между

1. НАЦИОНАЛЕН ЦЕНТЪР ЗА АГРАРНИ НАУКИ, представляван от акад. ЦВЕТАН ЦВЕТКОВ – 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 към КТ "ПОДКРЕПА", представлявана от ЗДРАВЧО ЗДРАВЧЕВ – ПРЕДСЕДАТЕЛ

наричани СИНДИКАТИ

се сключи настоящият БРАНШОВ КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР /БКТД/ на основание чл. 51 от КТ.

ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ, ПРЕДМЕТ И ПРИЛОЖИМОСТ

СТРАНИ И ПРЕДСТАВИТЕЛСТВО

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

/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 НЦАН 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, звена и поделения към НЦАН и техните заместници по изрично пълномощно или разпореждане.

/4/ Предходната клауза има приложение и спрямо членовете на ръководството на НЦАН - изпълнителния директор и заместниците на председателя на НЦАН .

/5/ Структурите на Синдикатите, страна по този БКТД, се легитимират в структурното звено на НЦАН чрез удостоверение, издадено от съответната синдикална организация, страна по този договор, а работодателите по места се легитимират с заповед на председателя на НЦАН.

ПРЕДМЕТ НА ДОГОВОРА

Чл.2./1/ Настоящият БКТД урежда трудовите, осигурителните и свързаните с тях отношения в системата на НЦАН, 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 НЦАН, членуващи в синдикалните организации, страна по настоящия договор – в безсрочно, или срочно трудово правоотношение. БКТД няма директно действие за поделенията на НЦАН в които няма структури на синдикатите страна по настоящия договор или нямат сключен КТД съгласно изискванията на чл. 59 от БКТД.

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

/3/ Присъединяването към КТД в структурните звена на НЦАН 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 поделенията на синдикалните организации /страна по този БКТД/, сключили КТД в съответното поделение 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 ползват клаузите на КТД в продължение на една година.

/5/ С КТД в поделенията на НЦАН се договарят 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 поделенията.

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

/8/ 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.

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 НЦАН.

Чл.5. Постигнатите договорености в Браншовия КТД са минимална база, от която могат да се договарят в поделенията на НЦАН страните по настоящия КТД, както и условия, които са по-благоприятни за работника или служителя от установените в настоящия договор.

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

/2/ Договореностите, постигнати в КТД на поделенията, се прилагат задължително 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 НЦАН и изпълнението на настоящия БКТД на основата на равноправен диалог, преговори и социално сътрудничество и партньорство.

/2/ В НЦАН и поделенията 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 поделенията на НЦАН.

Чл.8. Страните се договарят при изготвяне на документи /правилници, наредби, указания и др./, които касаят трудовите и социално-осигурителни отношения в системата на НЦАН, 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 – регулярно и при поискване.

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

Чл.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.

/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 писмена информация на синдикатите за:

1. причините за предстоящото уволнение;
2. броя на работниците и служителите, които ще бъдат уволнени и класификатора на основните икономически дейности, квалификационни групи и професии, към които се отнасят;
3. броя на заетите от основните икономически дейности, квалификационни групи и професии в предприятието;
4. предвидените критерии за подбора на работниците и служителите, които ще бъдат уволнени;
5. времето, през което ще се извърши уволнението.

/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 20 дни от началото на уволнението да проведе консултации с представителите на СО и постигне споразумение.

Чл.15. Страните се договориха, че уволняването на работник или служител при условията на чл. 328 ал. 1 т. 1, 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. Работодателят се задължава да осигурява условия за повишаване на професионалната квалификация и преквалификация на всички категории персонал, работещ в системата на НЦАН. 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.

РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ, ОТПУСКИ

Чл.17. /1/ Нормалната продължителност на работното време на работниците и служителите от НЦАН 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 Работодателя изготвя задължително с участието на синдикатите, съгласно чл. 37 от КТ.

Чл.19. Размерът на платения годишен отпуск на работещите в системата на НЦАН, 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/ Уговореният в ал.1 и ал.2 платен годишен отпуск се използва, съгласно правилата на чл.173, ал.5 и чл.176 от КТ.

Чл.20. На работещите в системата на НЦАН, по условията на чл.156 от КТ, се полага допълнителен платен годишен отпуск от 6 до 10 работни дни, съгласно списък по длъжности утвърден от НЦАН. Ежегодно на страните по договора се предоставя списък на ползващите отпуска по чл. 20.

Чл.21. За изпълнение на граждански и обществени задължения, съгласно чл.157, т.1-3 от КТ се полага платен годишен отпуск, съгласно 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 роднини по права линия, без ограничение, 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 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/ При условие, че след въвеждане на непълно работно време на основание чл.138, ал.1, т.3, обезщетенията на уволнените по това основание работници и служители се изчисляват на база, полученото от тях трудово възнаграждение за пълно работно време.

РАБОТНИ ЗАПЛАТИ И ДРУГИ ПЛАЩАНИЯ

Чл.24./1/ Работодателят определя основните месечни работни заплати и други плащания по категории персонал, съгласно утвърдената брутна РЗ, действащата нормативна уредба и вътрешните правила, съвместно със синдикатите.

/2/ Ежегодното процентно индексирание на работните заплати с ПМС се осъществява в системата на НЦАН въз основа на споразумение между страните по договора за отделните категории персонал.

Чл.25. Всяка промяна на трудовото възнаграждение на работниците и служителите, страна по договора, се извършва задължително с участието на синдикатите, чрез сключване на допълнителни споразумения.

Чл.26./1/ При недостиг на средства в системата на НЦАН 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.

/2/ Ако затрудненията, поради недостиг на средства за работна заплата продължават повече от два месеца, въпросът се разглежда в Съвета за социално сътрудничество на НЦАН и в ОСТС на МЗГ.

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

/1/ За прослужено време 1% от основната месечна РЗ;

/2/ За всеки отработен час нощен труд – 0,10 лева;

/3/ За работа при вредни условия на труд за всяка точка по комплексна оценка на условията на труд да се доплащат, съгласно нормативните документи и по благоприятни размери договорени в КТД по места..

/4/ 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 – 120 лева;

б/ за доктор – 80 лева.

Чл.28. Страните се споразумяха съвместно да определят в края на всяка календарна година допълнителни възнаграждения в рамките на годишния размер на плановите финансови средства на НЦАН, съгласно действащите разпоредби за определяне на работната заплата в бюджетните организации.

Чл.29. Работодателят дължи обезщетение на работниците и служителите в размер на brutното им трудово възнаграждение при уволнение по чл.328, ал.1, точки 1,2,3,4 от КТ за времето, през което е останал без работа но не по-малко от 2 /два/ месеца.

Чл.30. Във връзка с чл.222,ал.3 от КТ при прекратяване на трудовото правоотношение, независимо от основанието, 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 ефективно, ежегодно и изцяло ползване на годишния отпуск от предишните години.

БЕЗОПАСНИ И ЗДРАВΟΣЛОВНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД

Чл.31./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 трудоспособност.

Чл.32./1/ Работодателят осигурява профилактични прегледи на рисковите групи от персонала, съгласно изискванията на медицинското обслужване.

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

Чл.33. 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.34. 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.35./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.36. 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.37. /1/ Синдикатите осъществяват контрол по изпълнение на приетите програми по безопасност и хигиена на труда в поделенията.

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

СОЦИАЛНА ДЕЙНОСТ

Чл.38./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 поделенията на НЦАН по предложение на работодателя и синдикатите, след одобрение от ОС на трудовия колектив в зависимост от размера им и възникналите потребности.

Чл.39./1/ Синдикатите съдействат за ползването на почивните бази на МЗГ от работещите в системата на НЦАН и членовете на техните семейства.

Чл.40. Работещите в системата на НЦАН могат да бъдат настанявани в ведомствени жилища на поделенията на НЦАН, след сключване на договор за наем. Разходите за битови нужди са за сметка на наемателя.

ДОГОВАРЯНЕ НА ОСИГУРИТЕЛНИ ОТНОШЕНИЯ

Чл.41. Работодателите в предприятията, заедно със структурите на Синдикатите могат да договарят участието си в доброволното пенсионно осигуряване на синдикалните членове и/или на

присъединилите се към КТД. Конкретният размер на вноските се договаря в приложение към КТД на съответното поделение.

Чл.42. След приключване на всяко тримесечие, Синдикатите в поделенията на НЦАН имат право да поискат от работодателите информация за направените осигурителни и застрахователни вноски за съответния период.

Чл.43. 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 предприятията.

Чл.44. 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.

УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ

Чл.45./1/ На представителите на синдикатите се осигурява право на достъп до всички работни места в системата на НЦАН, съгласувано с работодателя.

/2/ На синдикалните представители в системата на НЦАН се осигурява достъп до информацията, предмет на договореностите в настоящия КТД.

/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.46. Работодателят се задължава да осигури на синдикатите по места подходящи помещения, телефон и др. условия за синдикална дейност, определени в КТД на поделенията.

Чл.47. Работниците и служителите в системата на НЦАН могат да провеждат събрания и срещи по тяхна, или по инициатива на синдикалните ръководства, до три часа месечно в работно време.

Чл.48. Работодателят се задължава, съгласно чл.159 и чл.161 от КТ да осигурява платен служебен отпуск не по-малко от 40 часа за една календарна година и необходимите средства за командировка на членовете на синдикатите за участието им в организирането и провеждането на конференции, заседания, семинари и др. синдикални мероприятия. Средствата се отнасят към общите разходи на поделенията на НЦАН.

Чл.49. Работодателят съдейства за събирането и превеждането на синдикалния членски внос по банковите сметки на синдикалните организации по поделения, при поискване от тяхна страна.

Чл.50. Работодателят 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

Чл.51. Преговори за изменение и допълнение на този КТД се допускат при поискване на една от страните, в срок до 15 дни след получаване на писменото предложение в ССС при НЦАН.

Чл.52. До приключване на преговорите и подписването на исканите изменения и допълнения, се прилагат клаузите на настоящия КТД.

Чл.53. Всички изменения в трудовото и социалното законодателство се отразяват в настоящия КТД в едномесечен срок от публикацията им в ДВ и се прилагат от работодателя.

Чл.54. При неизпълнение на чл.3, чл.5, чл.20 и чл.57 от настоящия договор работодателите и синдикалните председатели по подразделения дължат писмени обяснения през ССС и УС на НЦАН за несъобразеното си поведение с поетите договорености на КТД.

Чл.55./1/ 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 средната работна заплата в съответствие с промяната на нормативната уредба.
4. Да съдействат активно при изпълнението на 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 КТД 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.

Чл.56. Страните се споразумяха настоящия БКТД да влезе в сила от датата на подписването му.

Чл.57. Договарянето по институти и производствено-научни звена да приключи в едномесечен срок от подписване на настоящия договор и в седемдневен срок от регистрацията им се предоставят на НЦАН с приложен списък на синдикалните членове.

Чл.58. 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 подразделенията на НЦАН.

Чл.59. Срокът на действие на настоящия БКТД е 2 години.

Чл.60. Регистрацията на БКТД в Главна инспекция по труда се извършва в седемдневен срок от подписването му.

Регистрацията е задължение на работодателя

Чл.61. Настоящият БКТД е подписан в три еднообразни екземпляра с еднаква сила на действие..

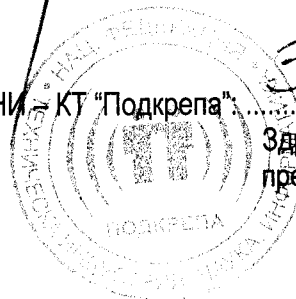
РАБОТОДАТЕЛ: 
акад. Цветан. Цветков

За ФНСЗ – КНСБ:



Вела Василева
председател

За НФТИНИ – КТ "Подкрепа":



Здравчо Здравчев
председател