

**МИНИСТЕРСТВО НА ЗЕМЕДЕЛИЕТО И ХРАНИТЕ
ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ ПО РИБАРСТВО И АКВАКУЛТУРИ**



1606 София, бул. "Христо Ботев" 17

тел./факс: +3592 8051686, тел.: +3592 8051655

Мяст. <http://www.nafa-bg.org>

e-mail: office@nafa-bg.org

ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ
ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА

Вх. № 16823
София, 08 12 09

07.12 3200-27
09

ДО
ИНЖ. РУМЯНА МИХАЙЛОВА
ИЗПЪЛНИТЕЛЕН ДИРЕКТОР
НА ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ
«ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО
ТРУДА»

ЗАЯВЛЕНИЕ

От Изпълнителния директор на Изпълнителна агенция по рибарство и аквакултури към министъра на земеделието и храните проф. Йордан Стефанов Стайков.

УВАЖАЕМА Г-ЖО МИХАЙЛОВА,

Представяме Ви Колективен трудов договор, сключен на 03.12.2009 г. между Изпълнителната агенция по рибарство и аквакултури, представлявана от проф. Йордан Стефанов Стайков в качеството му на Работодател и синдикалната организация на национално равнище Национална федерация «Земеделие и горско стопанство» на КТ «Подкрепа», представлявана от Анелия Начева.

Моля, на основание чл. 53, ал.3 от КТ, същият да бъде вписан в специалния регистър на Агенцията.

Приложение: Колективен трудов договор.

Магнитен носител с електронен образ на документа.

ИЗПЪЛНИТЕЛЕН ДИРЕКТОР:
ПРОФ. ЙОРДАН СТАЙКОВ/

КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

На работещите по трудово правоотношение в системата на Изпълнителна агенция по рибарство и аквакултури /ИАРА/

I. СТРАНИ И ПРЕДСТАВИТЕЛСТВО

Днес, 03.12.2009 г. в гр.София, Изпълнителна агенция по рибарство и аквакултури /ИАРА/, представлявана от проф. Йордан Стайков - Изпълнител директор от една страна и представителната синдикална организация на национално равнище Национална федерация "Земеделие и горско стопанство" на КТ "Подкрепа", представлявана от Анелия Начева - Председател от друга, в качеството си на равнопоставени страни, на основание чл.51б от Кодекса на труда, сключиха настоящия КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР /КТД/.

Клаузите на КТД са съобразени с правните норми, залегнали в Конституцията, ратифицираните конвенции на МОТ и Кодекса на труда.

II. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. Страните по настоящия договор декларират намеренията си да изграждат и поддържат в Изпълнителна агенция по рибарство и аквакултури /ИАРА/ отношения между ръководството от една страна и служителите от друга, основаващи се на взаимно уважение и зачитане в името на общите интереси и просперитет на ИАРА, като гаранция за поддържането на добър жизнен стандарт за работещите в ИАРА.

Чл. 2. Страните се задължават да не допускат под никаква форма дискриминация, привилегии или ограничения, основани на раса, народност, етническа принадлежност, пол, произход, религия, убеждения, членуване в политически, синдикални и други обществени организации или движения, лично, обществено и имуществено положение.

Чл. 3. Страните се задължават да зачитат правата и интересите на другата страна.

III. ПРЕДМЕТ НА ДЕЙСТВИЕ

Чл. 4. /1/ Колективният трудов договор урежда въпросите на трудовите, осигурителните и свързаните с тях отношения на работниците и служителите, работещи по трудово правоотношение в системата на ИАРА, с цел осигуряване на по-благоприятни условия на труд, уреждане на проблеми от взаимен интерес и прекратяване на спорове и конфликти.

/2/ С настоящия КТД се договарят въпроси в областта на :

1. заетост и професионална квалификация.
2. работно време, почивки и отпуски.
3. възнаграждения, награди и обезщетения.
4. условия на труд.
5. социално обслужване и подпомагане.
6. условия на синдикална дейност.

Чл. 5. Всички споразумения, постигнати на национално и отраслово ниво, ако са по - благоприятни за синдикатите от клаузите в настоящия КТД, влизат в сила след уведомяване от страна на представителя на синдиката, без да е необходима изрична промяна на договора.

Чл. 6. Настоящият КТД продължава своето действие, независимо от промяната на физическите лица, изпълняващи функциите на работодател или негов представител.

Чл.7. В ИАРА се изгражда съвет за социално партньорство, който следи за изпълнението на КТД и разрешава възникналите в тази връзка спорове.

Чл.8./1/ Страните се споразумява на ниво агенция да учредят фонд "Социален". Средствата във фонда се формират от таксите на присъединилите се работници и служители към КТД, дарения и др.

/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 одобрен от Общото събрание на работниците и служителите, спрямо които КТД има действие.

Чл.9./1/ КТД се прилага за всички работници и служители, които са членове на синдикалната организация, страна по договора, както и по отношение на присъединилите се съгласно чл.57, ал.2 от КТ работници и служители.

/2/ Работниците и служителите, които не членуват в синдиката, страна по договора, могат да се присъединят към него при следните условия:

1.С писмено заявление до работодателя или ръководството на синдиката, страна по КТД. Страните приемат образец на заявление за присъединяване, който става неразделна част от КТД. Заявленията се подават лично, регистрират се в специален регистър и се съхраняват в отдел „Човешки ресурси” в ИАРА - ЦУ.

2.В едномесечен срок от регистрацията на КТД да внесат такса, в размер на 1% от основната си работна заплата за всяка година от действието на договора. След внасяне на таксата, присъединилите се ползват клаузите на КТД.

Чл.10. Работодателят се задължава:

1. Да осигури възможност за участие на представител на синдикалната организация в системата на ИАРА при подготовката на проектите на вътрешни правилници, които се отнасят до трудовите правоотношения;

2. На провежданите съвещания на национално и регионално равнище да кани за участие председателя на синдиката или негов упълномощен представител, когато на тези съвещания се обсъждат въпроси, отнасящи се до предмета на този договор.

Чл.11. Работодателят приема да обсъжда предварително с представители на синдикатите свои решения и действия в социалната област, които биха могли да доведат до възникване на напрежение и колективни трудови спорове.

IV. ТРУДОВА ЗАЕТОСТ, ПРОФЕСИОНАЛНО РАЗВИТИЕ И КВАЛИФИКАЦИЯ.

Чл. 12./1/ Страните по настоящия КТД се споразумява, че запазването на заетостта и работните места в ИАРА е приоритетна цел, като при предстоящи структурни промени, ръководството на ИАРА може да ги съгласува с представител на синдиката, в рамките на своите правомощия.

/2/ Работодателят дава възможност за консултации с представители на синдиката при определяне или промяна на условията и изискванията за заемане на длъжностите по трудово правоотношение съгласно щатното разписание в системата на ИАРА.

Чл. 13./1/ При провеждане на конкурси за заемане на длъжности по трудово правоотношение, работодателят може да уведоми представител на синдиката, като осигурява възможност за участие в конкурсната процедура.

/2/ Във връзка с ежегодното атестиране на служителите в ИАРА съгласно чл. 26, ал.1 и чл. 29, ал.1 от Наредбата за условията и реда за атестиране на служителите в държавната администрация, представителят на синдиката има право да преглежда формулярите за оценка и да изрази становище в определените срокове.

Чл.14. При наличие на средства от бюджета на ИАРА, работодателят осигурява обучение за повишаване на професионалната квалификация и преквалификация на служителите по трудово правоотношение.

V. РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ, ОТПУСКИ.

Чл. 15 /1/. В съответствие с изискванията на чл. 136 от КТ, работодателят гарантира петдневна работна седмица, нормална продължителност на работния ден 8 часа, при 40 часа седмична трудова заетост и два почивни дни – събота и неделя, освен в случаите и по реда, предвидени в КТ.

/2/ 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 КТД.

/3/ Продължителността на работното време, разпределението на почивките, полагането на нощен труд, на извънреден и допълнителен труд, в зависимост от спецификата и условията на конкретната дейност, се определят с вътрешен правилник, обсъден съвместно със синдиката.

Чл. 16. Този договор определя продължителността на основния платен годишен отпуск, както следва:

- а/ при трудов стаж до 10 години – мин. 21 работни дни;
- б/ при трудов стаж от 10 до 20 години – мин. 22 работни дни;
- в/ при трудов стаж над 20 години – мин. 23 работни дни;

Чл. 17. Право на допълнителен платен годишен отпуск имат и служителите, извършващи работа при ненормиран работен ден.

Чл. 18./1/ Служителите по трудово правоотношение имат право на отпуските, предвидени в чл.157, ал.1, т.1 – 3 в следните размери:

- а/ при встъпване в брак – 3 раб. дни;
- б/ при кръводаряване – 3 раб. дни, един за деня на прегледа и кръводаряването и 2 дни след него;
- в/ при смърт на родител, дете, съпруг, брат, сестра и родител на другия съпруг или други роднини по права линия – 3 раб. дни.

/2/ За отпуските по ал.1 се заплаща възнаграждение в размера по чл.177 от КТ.

/3/ За членовете на синдикалната секция и за присъединилите се към КТД допълнително се полагат 3 /три/ дни платен годишен отпуск.

Чл. 19. Служителка с 2 живи деца до 18-годишна възраст има право на 2 работни дни, а служителка с 3 и повече живи деца до 18-годишна възраст – на 4 работни дни платен годишен отпуск за всяка календарна година.

Чл. 20. В случаите на чл.136а от КТ, работодателят може да удължи работното време само с писмена заповед, която предварително е съгласувана със синдиката за всеки отделен случай.

VI. ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ И ОБЕЗЩЕТЕНИЯ.

Чл. 21. При промяна на трудовото възнаграждение на служителите по трудово правоотношение, работодателят дава възможност за становище от страна на синдиката.

Чл. 22. Страните по този договор се договориха за всеки отработен нощен час или за част от него между 22:00 часа и 6:00 часа се заплаща добавка за нощен труд в размер 0,30 лв.

Чл. 23. Ежемесечно към основната заплата се заплаща допълнително трудово възнаграждение за продължителна работа в размер на 1 % за всяка година трудов стаж върху основното трудово възнаграждение определено с индивидуалния трудов договор. Правото за получаване на това възнаграждение възниква при трудов стаж, не по-малък от две години.

Чл. 24. Обезщетението по чл. 222, ал.1 от КТ се изплаща в размер на брутното трудово възнаграждение за времето, през което уволненият е останал без работа, но за не повече от 2 месеца.

Чл. 25. /1/ Във връзка с чл. 222, ал. 3 от КТ, при прекратяване на трудовото правоотношение след като служителят е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, независимо от основаниято за прекратяването, работодателят изплаща обезщетение в размер на брутното трудово възнаграждение за срок от 3 /три/ месеца, а ако е работил при същия работодател през последните десет години от трудовия му стаж – на обезщетение в размер на брутното му трудово възнаграждение за срок от 7 /седем/ месеца.

/2/ 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 агенцията.

Чл. 26. Страните приемат: брутното трудово възнаграждение за определяне на обезщетенията по раздел III от КТ е полученото от служителя брутно трудово възнаграждение за месеца, предхождащ месеца, в който е възникнало основаниято за съответното обезщетение.

/1/ При законова възможност да се заплаща процент от наложените глоби по съставени актове на съответните актосъставители.

/2/ Сумите за социалните дейности, получавани от служителите на ИАРА ежесмесечно, да се фиксират на три процента от работната заплата.

VII. БЕЗОПАСНИ И ЗДРАВΟΣЛОВНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД.

Чл. 27./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: материалните разходи за безплатни медикаменти, витамини и превързочни материали за първа медицинска помощ.

Чл. 28. Работодателят се задължава да осигури редовно и точно провеждане встъпителния, текущия и периодичен инструктаж на всички служители в агенцията, съгласно Закона за безопасни и здравословни условия на труд и нормативните актове по прилагането му.

Чл. 29./1/ Работодателят осигурява на служителите по трудово правоотношение във връзка с изпълнение на служебните им задължения безплатно работно, специално и униформено облекло, както и на лични предпазни средства, съгласно Наредбата за безплатното работно и униформено облекло.

/2/ Работодателят определя длъжностите, за които се полага безплатно работно, специално и униформено облекло и лични предпазни средства, както и сроковете на износване съгласно наредбата.

Чл. 30. Работодателят осигурява задължителен ежегоден профилактичен преглед на служителите.

Чл. 31./1/ Работодателят определя рисковите работни места, за които се налага да се извърши застраховане по законоустановения ред.

/2/ Работодателят осигурява застраховка "Живот" и "Злополука" по законоустановения ред за всички рискови работни места.

VIII. СОЦИАЛНА ДЕЙНОСТ.

Чл. 32. Работодателят, съвместно с представители на синдиката и след провеждане на общо събрание, изплаща парична помощ от социалните разходи за подпомагане на служители, изпаднали в тежко материално положение и поради тежко заболяване. Средствата се изплащат по сметка на лицата или в брой.

IX. УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ.

Чл. 33. На представителите на синдиката се осигурява право на достъп до всички работни места в системата на ИАРА.

Чл. 34. Работодателят осигурява на ръководството на синдиката достъп до информацията, предмет на договореностите в настоящия КТД.

Чл. 35. Работодателят на основание чл. 46 от КТ създава условия на представителите на синдиката за осъществяване на тяхната дейност. Предоставя им безвъзмездно за ползване движими и недвижими имоти, сгради, помещения и други материални условия, необходими за изпълнение на техните функции.

Чл. 36. Работодателят е длъжен по време на почивката, в рамките на работния ден, и при поискване да осигури достъп до настоящия КТД на работещите по места, страна по него.

Чл. 37. В случаите по чл. 328, ал.1, т. 2, 3, 5 и 11 и чл. 330, ал. 2, т. 6 работодателят може да прекрати трудовото правоотношение със служител, който е член на синдикалното ръководство в агенцията, през времето, докато заема съответната синдикална длъжност и до 6 месеца след освобождаването му, само с предварителното съгласие на НФЗГС на КТ "Подкрепа".

Чл. 38. На основание чл. 159 и чл. 161 от КТ във връзка с осъществяването на синдикалната дейност на нещатаните представители на синдикалното ръководство в агенцията, работодателят осигурява платен годишен отпуск и необходимите средства за командировка за участието им в организирането и провеждането на конференции, заседания, семинари и др. в размер на 50 часа за една година. Средствата се отнасят към общите разходи на ИАРА.

Чл. 39. Работодателят съдейства за организацията за превеждането на синдикалния членски внос по банкова сметка на синдикалната организации по териториални звена, при поискване от тяхна страна.

Чл. 40. Работодателят не може с действията си да ограничава синдикалната дейност или да оказва натиск върху синдикалните членове в реализацията на техните права.

Чл. 41. Работодателят осигурява платен отпуск на членовете на синдиката за провеждане на отчетните събрания на секцията и подsigурява командировъчни средства за тях.

Чл. 42./1/ Представителите на синдиката се задължават:

1. да участват активно и коректно в изясняването и решаването на възникнали колективни и индивидуални трудови спорове.
2. да разясняват разпоредбите на КТД пред синдикалните членове и присъединили се работници и служители.
3. 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.

Х.ОБЩИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Чл. 43. /1/ Възникналите разногласия по приложението на Колективния трудов договор се уреждат от подписаните го страни.

/2/ При непостигане на съгласие, страните в спора поставят въпроса за решаване в Отрасловия съвет за тристранно сътрудничество към Министерство на земеделието и храните.

/3/ Решението на Отрасловия съвет за тристранно сътрудничество по предходната алинея се свежда до заинтересованите страни в 15-дневен срок.

/4/ При неудовлетвореност на страните от решението, всяка от спорещите страни може да отнесе въпроса до съда.

Чл. 44. КТД може да бъде изменян и допълван по реда на неговото сключване по инициатива и по предложение на всяка една от страните.

Чл. 45. /1/ Преговори за изменение и допълнение на този КТД се започват в срок от 15 дни след получаване на писмено предложение по чл. 44 в деловодството на ИАРА или пред ръководството на синдикалната организация в ИАРА.

/2/ До приключване на преговорите и подписването на исканите изменения и допълнения се прилагат клаузите на настоящия КТД.

Чл. 46. В случай, че по време на действието на настоящия КТД на национално равнище се приемат договорености по-благоприятни от тези в договора, се прилагат по-благоприятните.

Чл. 47. 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. 48. Страните се задължават да запознаят своите членове със съдържанието на настоящия КТД.

Чл. 49. /1/ Контролът по изпълнението на КТД се осъществява от Отрасловия съвет за тристранно сътрудничество към Министерство на земеделието и храните и от ИА "Главна инспекция по труда".

/2/ Работна група в състав: представители на работодателя и представители на СС "Подкрепа" на всеки шест месеца следи за правилното спазване на клаузите на КТД.

Чл. 50. Настоящия Колективен трудов договор влиза в сила от датата на подписване и важи за срок от 2 години.

Чл. 51. Настоящият КТД е подписан в 3 /три/ еднообразни екземпляра, по един за страните и един за регистрация в Софийска инспекция по труда, с еднаква сила на действие и в 7-дневен срок от неговото подписване..

РАБОТОДАТЕЛ:
ИЗПЪЛНИТЕЛЕН ДИРЕКТОР НА ИАРА

/Проф. Йордан Стайков/

ПРЕДСЕДАТЕЛ НА
НФЗГС НА КТ "ПОДКРЕПА":

/Анелия Начева/

