



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

МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА	
Иск. №	6100 / 0157
София	11.01.2005

ДО  
ИНЖ.ИЛ.СИМЕОНОВ,  
НАЧАЛНИК НА  
НАЦИОНАЛНО У-НИЕ ПО ГОРИТЕ

ДО  
АНЕЛИЯ НАЧЕВА  
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА НФЗГС  
"ПОДКРЕПА"

ДО  
ИНЖ.ПЕТЪР АБРАШЕВ,  
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА ФСОГСДП-КНСБ

Уведомяваме Ви, че представеният Колективен трудов договор от 28.12.2004 г. за работниците и служителите в отрасъл "Горско стопанство", е вписан в специалния регистър на ИА"ГИТ" под № 3, на 11.01.2005 г., съгласно чл. 53, ал. 3 от Кодекса на труда.

си/

ИЗПЪЛНИТЕЛЕН ДИРЕКТОР:

/инж.Т.Младенов/

МИНИСТЕРСТВО НА ЗЕМЕДЕЛИЕТО И ГОРИТЕ  
НАЦИОНАЛНО УПРАВЛЕНИЕ ПО ГОРИТЕ

ФЕДЕРАЦИЯ НА СИНДИКАЛНИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ ОТ ГОРСКОТО  
СТОПАНСТВО И ДЪРВОПРЕРАБОТВАЩАТА ПРОМИШЛЕННОСТ  
КЪМ КНСБ

НАЦИОНАЛНА ФЕДЕРАЦИЯ "ЗЕМЕДЕЛИЕ И ГОРСКО  
СТОПАНСТВО" НА КТ "ПОДКРЕПА"

УЗХ. № 02-00-18  
28.12.2004г.

МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА	
Вх. №	6100/0157
София	28.12.2004

ДО  
НАЧАЛНИКА НА  
ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ  
"ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА"  
Т У К

ЗА Я В Л Е Н И Е

От Национално управление по горите към МЗГ

От Федерация на синдикалните организации от горското стопанство и  
дървопреработващата промишленост към КНСБ

От Национална федерация "Земеделие и горско стопанство"  
на КТ "Подкрепа"

УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН НАЧАЛНИК,

Приложено, изпращаме Ви Браншов колективен трудов договор на работещите  
в отрасъл "Горско стопанство" през 2005 г. /в сила от 01.01.2005 г./ за вписване в  
регистъра, на основание чл. 53 ал. 4 от Кодекса на труда.

ЗА НФЗГС НА КТ ПОДКРЕПА  
ПРЕДСЕДАТЕЛ:

/А. Началник/

ЗА ФСОГОСЪТ КЪМ КНСБ  
ПРЕДСЕДАТЕЛ:

/инж. Н. Абрашев/

ЗА НУГ  
НАЧАЛНИК:

/инж. Д. Симеонов/

МИНИСТЕРСТВО НА ЗЕМЕДЕЛИЕТО И ГОРИТЕ  
НАЦИОНАЛНО УПРАВЛЕНИЕ ПО ГОРИТЕ

ФЕДЕРАЦИЯ НА СИНДИКАЛНИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ ОТ ГОРСКОТО  
СТОПАНСТВО И ДЪРВОПРЕРАБОТВАЩАТА ПРОМИШЛЕНОСТ  
КЪМ КНСБ

НАЦИОНАЛНА ФЕДЕРАЦИЯ “ЗЕМЕДЕЛИЕ И ГОРСКО  
СТОПАНСТВО” НА КТ “ПОДКРЕПА”

---

БРАНШОВ КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР  
НА РАБОТЕЩИТЕ В ОТРАСЪЛ “ГОРСКО СТОПАНСТВО”  
ПРЕЗ 2005 ГОДИНА

София, 2005 година



- Списък на длъжностите, за които се полагат специално работно облекло и лични предпазни средства;
- Списък на работните места, за които се полага безплатна храна и противоотрови;
- Списък на производства и дейности с опасни за здравето условия на труд;
- Списък на членовете на синдикалната организация, страна по договора.

**Чл. 2.** БКТД важи за всички структури и специализирани териториални звена на НУГ и ДДивС.

**Чл. 3.** Действието на БКТД се разпростира върху всички легитимни синдикални организации - членове на ФСОГСДП и НФЗГС и техните членове, както и присъединилите се по определена процедура, регламентирана от страните по договора.

**Чл. 4 /1/** Настоящият БКТД, както и КТД сключен в структурите и специализираните териториални звена на НУГ продължават своето действие, независимо от промяната на лицата, изпълняващи функциите на работодатели или техни представители.

/2/ В случаите на чл.123 от КТ, при наличие на два КТД в сила е този с по-благоприятни клаузи за членовете на синдикалните организации и той продължава своето действие до сключването на нов, но не повече от една година от датата на промяна на работодателя.

**Чл. 5 /1/** Постигнатите договорености на национално и браншово равнище са минимални и задължителни и влизат в действие автоматично, ако са по-благоприятни за работниците и служителите, членове на синдикатите, страна по договора и са основа за изготвянето и подписването на КТД в структурите и специализираните териториални звена на НУГ.

/2/ Работодателят не може да издава разпоредби и актове, както и да сключва индивидуални трудови договори с лицата по чл. 3 от настоящия Браншов колективен трудов договор, които противоречат на постигнатите договорености или са по-неблагоприятни за синдикалните членове, страна по договора.

## **РАЗДЕЛ ВТОРИ**

### **I. ПРЕДМЕТ НА БРАНШОВИЯ КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР**

- трудово възнаграждение;
- трудова заетост, професионална квалификация и преквалификация;
- обезщетения;
- безопасност и здраве при работа;
- работно време, почивки и отпуски;
- социални мероприятия;
- условия за синдикална дейност и социално партньорство;
- процедура за присъединяване към БКТД.

## **II. ТРУДОВО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ**

### ***A. РАБОТНА ЗАПЛАТА***

**Чл. 6 /1/** Страните се договориха за минимална месечна работна заплата за бранша – 150 лева, минимална дневна работна заплата – 7.14 лева и минимална часова – 0,89 лева при продължителност на работния ден 8 часа.

/2/ При определяне на нова минимална работна заплата за страната, договорената в БКТД се коригира с Анекс, подписан от страните.

/3/ Работодателят се задължава да коригира работната заплата на работниците и служителите, съгласно определеното с ПМС.

**Чл. 7 /1/** Работодателят не може да договаря по-благоприятни условия за заплащане от установените в КТД на работници и служители, за които договора няма действие.

/2/ Размерът на трудовото възнаграждение за единица изработка се уговаря между работника или служителя и работодателя и не може да бъде по-малко от предвиденото в КТД

**Чл. 8.** Средната месечна брутна работна заплата за едно лице по нива на управление е договорената в Приложение № 1.

**Чл. 9 /1/** Формирането на основната месечна работна заплата по категории персонал, професии и длъжности се договаря по критерии и показатели, залегнали във вътрешните правила за организация на работната заплата.

/2/ Работодателят задължително привежда разценките към договорените основни заплати за всички категории работници, работещи по трудови норми.

/3/ Работодателят е длъжен да осигури условия за заработване на основната заплата, освен в случаите на извънредни обстоятелства и независещи от него причини.

**Чл. 10.** Определянето на индивидуалната заплата се извършва от работодателя. Същата не може да бъде по-ниска от основната за съответната длъжност, договорена в БКТД и КТД.

**Чл. 11.** Началните основни месечни работни заплати за работниците се диференцират по дейности, съобразно сложността на производствения процес, като не могат да бъдат по-ниски от договорените в Приложение № 2.

**Чл. 12 /1/** Началните основни месечни работни заплати за служителите за договаряне са дадени, както следва:

Приложение № 3 – РУГ

Приложение № 4 – държавни лесничейства

Приложение № 5 - Лесозащитни, Горски семеконтролни и опитни станции,  
Тополово стопанство и други специализирани  
териториални звена на НУГ

/2/ За неупоменати и новосъздадени структури и специализирани териториални звена на Националното управление по горите се ползва Приложение № 5.

/3/ Началните основни месечни работни заплати за служителите в ДДивС се образуват съгласно Инструкция за образуване на средствата за работна заплата в ДДивС през 2004 г. на Министъра на земеделието и горите.

**Чл. 13.** Работодателят гарантира договорената индивидуална работна заплата при добросъвестно изпълнение на трудовите задължения, по зададения обем и качество, съгласно възприетата отчетност по труда.

**Чл. 14.** При временни финансови затруднения, когато не могат да се изплатят договорените индивидуални заплати, работодателят осигурява най-малко договорената в КТД минимална работна заплата и допълнителните плащания. Разликата остава дължима и се изплаща не по-късно от края на календарната година, заедно с размера на законната лихва за съответния период.

**Чл. 15 /1/** Националното управление по горите коригира средните месечни брутни работни заплати по ред и начин, определен с акт на Министерския съвет и БКТД.

/2/ Работодателят коригира началните основни месечни работни заплати по длъжности и категории персонал с коефициента, използван от НУГ по ал. 1.

**Чл. 16.** Работната заплата се изплаща не по-малко от два пъти месечно, седмично или на десетдневки и не по-късно от 30 число на следващия месец.

### ***Б. ДОПЪЛНИТЕЛНИ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ***

**Чл. 17.** Допълнителните трудови възнаграждения се начисляват, съобразно нормативните актове на МС и приетите в БКТД и КТД договорености.

**Чл. 18 /1/** Страните по този БКТД се договориха да се изплащат следните допълнителни трудови възнаграждения:

1. За всеки отработен нощен час или част от него се заплаща допълнително трудово възнаграждение в размер не по-малък от 30 на сто от минималната часова заплата.
2. За условия на труд се прилага минимален норматив в левове за една точка от комплексната оценка в размер не по-нисък от 0,15 на сто от договорената минимална заплата.
3. За времето, през което работникът или служителят е на разположение на РУГ, ДЛ и ДДивС за охрана на горите от пожари чрез повикване от органите на пожарната охрана, общинските съвети и кметства, се

заплаща допълнително възнаграждение за всеки час или част от него в размер на 25 на сто, а през националните празници – 50 на сто от определената с индивидуалния трудов договор часова заплата.

4. За пеши преходи над 30 минути в двете посоки, до работното място и обратно, се заплаща не по-малко от 50 на сто от минималната часова заплата.
5. Положеният извънреден труд се заплаща с увеличение, уговорено между работодателя, работника или служителя, но не по-малко от:
  - 50 на сто за работа през работните дни;
  - 85 на сто за работа през почивните дни;
  - 150 на сто за работа през официалните празници;
  - 50 на сто за работа при сумирано изчисляване на работното време.

/2/ За работа през дните на официалните празници, независимо дали представлява извънреден труд или не, на работника или служителя се заплаща според уговореното, но не по-малко от два пъти и половина от размера на трудовото му възнаграждение.

/3/ Други допълнителни трудови възнаграждения, свързани със специфичните условия, характерни за отделни структури и специализирани териториални звена на НУГ, се договарят в КТД в рамките на наличните средства.

/4/ Допълнителното трудово възнаграждение за работници и служители, членове на синдикалната организация и присъединилите се за непрекъсната работа се определя като процент от основното трудово възнаграждение в съответствие с разпоредбите на 133 ПМС от 1993 г. и се договаря в КТД на структурите и специализираните териториални звена на НУГ, но не по-малко от 1.00 на сто за всяка година трудов стаж.

Това възнаграждение се изплаща пропорционално на действително отработеното време.

/5/ За изпълнение на предварително възложени особено важни задачи от дейността на съответната структура и специализирано териториално звено могат да се определят в рамките на средствата за работна заплата парични награди или стойността на натуралните награди на основание КТД и ВПРЗ.

/6/ На основание на нормативен акт, работодателят осигурява допълнително материално стимулиране.

## **В. ОБЕЗЩЕТЕНИЯ**

**Чл. 19.** Работодателят дължи обезщетение в размер на брутното трудово възнаграждение на работниците и служителите, които са възпрепятствани да изпълняват задълженията си, поради нарушение на правилата за безопасност и здраве при работа не по тяхна вина, за времето до отстраняването на причината.

**Чл. 20 /1/** При уволнение поради закриване на структурата или специализирано териториално звено на НУГ или част от него, съкращаване в щата, намаляване на



обема на работата и спиране на работа за повече от 15 дни работникът или служителят – член на СО или присъединил се към КТД, има право на обезщетение от работодателя. Обезщетението е в размер на brutното му трудово възнаграждение за времето, през което е останал без работа, но за не повече от 3 месеца /чл.222 ал.1 от КТ/.

/2/ При уволнение на работници и служители, членове на синдикатите – страна по договора или присъединили се, на които остават 3 години до придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, работодателят изплаща обезщетение в размер на 8 brutни работни заплати, ако е работил последните 10 години при същия работодател.

/3/ Работниците и служителите от бившите фирми по горско стопанство и дърводобив, преминали на работа в Регионалните управления по горите /образувани със заповед № 82 от 09.04.1991 г. на КГ/ и имащи над 10 години трудов стаж, ползват правото си по чл. 222 ал. 3 от КТ.

/4/ Всички работници и служители в трудови правоотношения със структури и специализирани териториални звена на НУГ, включително и работилите в системата на КГ и СО “Дърводобив и строителство”, МЗГ – ЕАД в дърводобива, придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, независимо от основанията за прекратяване на трудовото правоотношение, имат право на обезщетение в размер на brutното им трудово възнаграждение за срок от 6 месеца, когато последните 10 години трудов стаж е придобит в изброените по-горе структури.

### **III. ТРУДОВА ЗАЕТОСТ**

**Чл. 21.** Трудовата заетост на работниците и служителите се осигурява от работодателите, в съответствие с изискванията на съответните нормативни актове и договореностите в КТД.

**Чл. 22 /1/** При необходимост от съкращения в щата над 5 на сто от средносписъчния състав на структурите и специализираните териториални звена на НУГ, работодателят се задължава в 60-дневен срок да започне консултации със синдикатите по следната процедура:

1. Работодателят представя писмена информация на синдикатите за:
  - причините за предстоящото уволнение;
  - броя на работниците и служителите, които ще бъдат уволнени и основните икономически дейности, квалификационни групи и професии към които се отнасят, както и броя на заелите ги до момента на предстоящото уволнение;
  - критериите за подбор на персонала в зависимост от специфичните условия в структурите и специализираните териториални звена на НУГ и конкретните работни места, които се регламентират в колективния трудов договор;
  - възможностите за пренасочване и преквалификация на работниците и служителите, които ще бъдат уволнени;
  - реда и начина за уреждане на правата и задълженията за ползване на ведомствени жилища, социална база и др. при прекратяване на трудовия договор;
  - времето, през което ще се извърши уволнението.

2. Искането за започване на процедура за съкращение може да бъде отправено от всяка една от страните.

/2/ Консултациите трябва да започнат в 7-дневен срок от датата на връчване на необходимата информация на синдикатите по предходната алинея.

/3/ При непостигане на съгласие в 15-дневен срок от началото на преговорите, страните внасят протокол с мотивите за разногласие в Отрасловия съвет за тристранно сътрудничество, който го обсъжда и взема окончателно решение по трудовия спор, не по-късно от 15 дни след внасяне на протокола за разногласие.

**Чл. 23 /1/** Работните места, които предстои да бъдат освободени се обявяват най-напред в съответното структурно или специализирано териториално звено и ако няма кандидати – в регионалното управление по горите.

/2/ Когато никой от кандидатите не отговаря на квалификационните изисквания и длъжността не е обявена като конкурсна, работодателят уведомява Бюрото по труда.

**Чл. 24.** Трудов договор със срок за изпитване с един и същ работник или служител за една и съща работа в едно юридическо лице може да се сключва само веднъж.

**Чл. 25.** Срочни трудови договори съгласно чл.68 ал.3 могат да се сключват по изключение само след предварителната писмена обосновка на работодателя пред работниците и служителите или техни представители, като след изтичане на срока, договорите се превръщат в безсрочни.

**Чл. 26 /1/** Работодаателят се задължава да не преобразува едностранно трудовите договори за неопределено време в срочни трудови договори.

/2/ Предизвестията към работници и служители, членове на синдикатите и присъединилите се, на които остават 3 години до придобиването право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, са тримесечни.

/3/ На работниците и служителите се предоставя информация за свободните работни места и условията за заемането им, преди да се пристъпи към съкращение или връчване на предизвестие.

**Чл. 27.** Договорената работна заплата не е основание за прекратяване на трудовите правоотношения с работниците и служителите.

**Чл. 28.** Работодателите приемат на работа при равни други условия, бивши работници или служители на НУГ, неговите структури и специализирани териториални звена, на които едностранно са прекратени трудовите договори, но не по тяхна вина.

**Чл. 29.** При прекратяване на трудовото правоотношение, поради съкращение в щата или частична ликвидация, работодателят се задължава да изплаща на работника или служителя допълнителни обезщетения към изплатените от Бюрата по труда до

размера на минималната работна заплата за страната в продължение на 3 месеца след прекратяване на трудовото правоотношение.

**Чл. 30.** Страните по КТД се задължават да изготвят списък на работните места за трудоустроени работници до 1 месец, след подписването на КТД.

#### **IV. ПРОФЕСИОНАЛНА КВАЛИФИКАЦИЯ И ПРЕКВАЛИФИКАЦИЯ**

**Чл. 31.** Работодателят при възможност осигурява условия за повишаване на квалификацията и преквалификацията на работниците и служителите, като с двустранни договори се уточняват правата и задълженията на страните при обучение.

**Чл. 32 /1/** Работодателите осигуряват необходимите материални, технически и финансови условия за професионална квалификация и преквалификация на работници и служители, членове на синдиката, страна по договора.

**/2/** Работодателят осигурява условия за участие на работниците и служителите, членове на синдикатите и присъединилите се, в курсове и обучения, свързани с трудовото и социално законодателство и техните права при трудовите правоотношения.

**/3/** Работодателят осигурява условия за участие в курсове за запознаване с новата нормативна уредба за горите, Кодекса на труда и Закона за здравословни и безопасни условия на труд.

#### **V. БЕЗОПАСНОСТ И ЗДРАВЕ ПРИ РАБОТА**

**Чл. 33 /1/** Задължение на работодателя е да осигури на работещите здравословни и безопасни условия на труд съгласно изискванията на Кодекса на труда, Закона за здравословни и безопасни условия на труд, наредби и други нормативни актове, а работниците и служителите носят отговорност за строгото спазване на установените правила.

**/2/** Страните по този БКТД се задължават:

1. Да осигурят актуализация и преработване на Правилника по безопасност на труда в горите от 1999 г.
2. Да работят за създаване и утвърждаване на социален диалог на всички нива в системата на НУГ и изработване на съвременна политика за осигуряване на безопасност и здраве при работа, като акцента се поставя на профилактиката, базираща се на концепция за култура на безопасност.

**Чл. 34 /1/** Работодателят, съгласувано със синдикатите, определя производствата и рисковите професии, за които се налага да се извърши застраховане по законоустановения ред.

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

/3/ Работникът или служителят има право да откаже или преустанови работа, когато възникне непосредствена опасност за здравето или живота му, като незабавно уведоми в писмена форма прекия си ръководител и синдикалния председател.

**Чл. 35.** Всички разходи, свързани с осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд на работниците и служителите, както и разходите свързани с лечението на пострадал по време на работа при изпълнение на служебните си задължения, но не по негова вина, са изцяло за сметка на работодателя, в случай че лицето не е застраховано.

**Чл. 36.** В КТД на структурите и специализираните териториални звена на НУГ се регламентират:

- потребностите на работниците от лични предпазни средства и специално работно облекло;
- реда и начина за получаване на безплатна предпазна храна, съгласно изискванията на нормативната уредба;
- провеждането на периодични профилактични прегледи, но не по-малко от един път в годината;
- инструктаж и обучение по безопасност и здраве при работа на труда;
- осигуряване на безплатни медикаменти на работното място за бърза /спешна/ медицинска помощ.

**Чл. 37.** Работодателят се задължава да осигури периодичен контрол и изследване на параметрите на работната среда.

## **VI. РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ И ОТПУСКИ**

**Чл. 38 /1/** Продължителността на работното време, графиците на редуване на почивките, отпуските, контролът и отчитането на работното време се регламентират в Правилника за вътрешния трудов ред, който се утвърждава от работодателя, след обсъждане със синдикатите, страна по договора.

/2/ Полагането на извънреден труд се допуска само в случаите на чл. 144 от КТ.

**Чл. 39.** При производствено-икономическа необходимост, работодателят със съгласието на синдикатите може да утвърди график за сумирано изчисляване на работното време, като при изготвянето му се спазят ограниченията, предвидени в чл. 142, ал. 3 и 4, чл. 152 и чл. 153 от КТ.

**Чл. 40.** Работодателят след преговори със синдикалните ръководства може да установи ненормирано работно време за някои категории работници и служители. За тях се изготвя списък, в който за съответните категории се определя размера на ползвания допълнителен платен годишен отпуск.

**Чл. 41 /1/** Работодателят не може едностранно да извършва промени на утвърдените почивни дни.

/2/ За дежурствата през почивните дни се издава заповед въз основа на утвърден график в началото на месеца и по изключение при възникнала необходимост.

**Чл. 42 /1/** Страните по Браншовия колективен трудов договор договориха следния минимален размер на платения годишен отпуск за работещите от бранша, членове на синдиката и присъединили се:

- 21 работни дни за трудов стаж до 10 години;
- 22 работни дни за трудов стаж от 10 до 15 години;
- 23 работни дни за трудов стаж от 15 до 20 години;
- 24 работни дни за трудов стаж над 20 години.

/2/ За работа при вредни за здравето условия или за работа при специфични условия – не по-малко от 7 работни дни допълнителен отпуск, за работници и служители, членове на синдикатите и присъединилите се.

/3/ За работа при ненормирано работно време – не по-малко от 8 работни дни допълнителен платен годишен отпуск за работници и служители, членове на синдикатите и присъединилите се.

/4/ Работниците и служителите, членове на синдикатите и присъединилите се, страна по договора с група инвалидност имат право на платен годишен отпуск в размер не по-малък от 28 работни дни.

**Чл. 43 /1/** Работодателят е длъжен да освобождава от работа работници или служители :

1. при встъпване в брак – 3 работни дни допълнителен платен отпуск;
2. при кръводаряване – за деня на прегледа и кръводаряването, както и 1 работен ден след него допълнителен платен отпуск;
3. при смърт на родител, дете, съпруг, брат, сестра и родител на другия съпруг или други роднини по права линия - 2 работни дни допълнителен платен отпуск.

/2/ По време на отпуските по ал. 1 на работника или служителя се заплаща възнаграждение от работодателя в размера по чл. 177 от КТ.

**Чл. 44.** Работничка или служителка с 2 живи деца до 18-годишна възраст има право на 2 работни дни допълнителен платен отпуск, а работничка или служителка с 3 или повече живи деца до 18-годишна възраст на 4 работни дни допълнителен платен отпуск. Този отпуск се ползва, когато работничката или служителката пожелае, и не може да се компенсира с парично обезщетение освен при прекратяване на трудовото правоотношение.

**Чл. 45.** Работниците и служителите в НУГ, неговите структури и специализирани териториални звена не могат да бъдат принуждавани да ползват неплатен отпуск.

**Чл. 46.** Представителите на страните, участващи в преговори с работодателя, при необходимост ползват платен служебен отпуск, съгласно чл. 161 от КТ в размер, не по-малко от 5 работни дни.

## **VII. СОЦИАЛНИ МЕРОПРИЯТИЯ**

**Чл. 47.** Средствата за социални мероприятия в НУГ и неговите структури и специализирани териториални звена се осигуряват от работодателя и други източници и се формират в размер до 10 на сто от начислените средства за работна заплата.

**Чл. 48 /1/** Начислените средства от всички източници за социални мероприятия формират масата на средствата за социални надбавки и помощи на структурите и специализираните териториални звена на НУГ и се изразходват по план-сметка, приета на общо събрание.

/2/ Веднъж на 6 месеца, работодателят съвместно със синдикатите, страна по договора, разглеждат изпълнението на социалните мероприятия и размера на изразходваните средства, съобразно приетата план-сметка, за което подписват протокол.

**Чл. 49 /1/** Работодателят осигурява на работниците и служителите униформено облекло, съгласно Наредба № 18 от 25.04.2003 г. за униформеното и работното облекло на работещите в НУГ, неговите структури и специализирани териториални звена и ДДивС.

/2/ Работодателят предоставя на правоимащите униформено облекло в срок до 3 месеца от датата на постъпването им на работа. Срокът на износване на униформеното работното облекло започва да тече от датата на зачисляването му на работника или служителя.

/3/ Работодателят изготвя списъци на работниците по дейности и професии, имащи право на безплатно работно облекло и лични предпазни средства, съгласно Наредба № 11 от 13.07.1993 г. /ДВ бр. 66 от 1993 г./.

/4/ На служителите и работниците в НУГ и неговите структури и специализирани териториални звена включени в групите за гасене на горски пожари, работодателят осигурява необходимото защитно облекло и специални противопожарни лични предпазни средства.

**Чл. 50 /1/** Работодателят, съгласувано със синдикатите утвърждава списък на длъжностите и на лицата, които имат право на транспортни разходи.

/2/ Разпределението на ведомствените жилища, собственост на структурите и специализираните териториални звена на НУГ се извършва с участието на синдикатите, при спазването на законоустановения ред.

**Чл. 51.** Работодателят приема да осигури за своя сметка на работниците и служителите допълнително доброволно пенсионно осигуряване.

## VIII. УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ

**Чл. 52 /1/** Работодателят създава условия за провеждане на синдикална дейност, като предоставя на синдикатите безвъзмездно за ползване движими и недвижими имоти, работни помещения, технически средства, информации, материални и други конкретни условия, които се договарят в КТД, за изпълнение на функциите им.

**/2/** Работодателят осигурява един годишен абонамент за Информационния бюлетин на ФСОГСДП и НФЗГС.

**Чл. 53.** Работодателят приема, членският внос в синдикалните организации да се събира в съответствие с изискванията на Уставите на ФСОГСДП и НФЗГС.

**Чл. 54 /1/** Работодателят поема задължението да предостави служебен платен отпуск на нещата синдикални дейци в размер до 15 работни дни в една календарна година за участието им в синдикални мероприятия на по-горни равнища, след представяне на съответните документи.

**/2/** Работниците и служителите в НУГ и неговите структури и специализирани териториални звена могат да провеждат събрания, обучения и други мероприятия по инициатива на синдикалните ръководства в рамките на работното време до 2 часа месечно. Ползваното работно време се отработва наведнъж или на части по взаимна договореност и не се счита за извънреден труд.

**Чл. 55.** Работодателят не може с действията или бездействието си, да ограничава синдикалната дейност или да оказва натиск върху синдикалните членове в упражняването на техните права.

**Чл. 56 /1/** В случаите на чл. 333 /3/ от КТ, работодателят не може да прекрати правоотношение с членове на национално и регионално синдикално ръководство, председатели и членове на синдикални комитети, председатели на: ревизионни комисии, стачни комитети и комисии по договарянето, за времето, през което заемат съответната синдикална длъжност и 6 месеца след освобождаването им, без съгласието на ФСОГСДП и НФЗГС.

**/2/** Ограничението по ал. 1 не се отнася за лица, придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст.

**Чл. 57.** В случаите, при съкращаване на щата или при намаляване обема на работа в НУГ и неговите структури и специализирани териториални звена, трудовото правоотношение с член на синдикалните структури на ФСОГСДП и НФЗГС не може да бъде едностранно изменено или прекратено от работодателя без становището на ръководството на съответната синдикалната организация.

**Чл. 58.** Страните се договориха, че право на участие в процедурата по договаряне и подписване на КТД имат синдикалните организации на ФСОГСДП и НФЗГС, представили удостоверение за легитимност пред работодателят им.

## РАЗДЕЛ ТРЕТИ

### ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

**Чл. 59.** Страните се споразумяха за следния ред и начин за присъединяване към КТД в структурите и специализираните териториални звена на НУГ на нечленуващите в синдикатите, страна по договора:

1. Подаването на писмено заявление за присъединяване към КТД, трябва да бъде направено в 7-дневен срок от оповестяването на КТД, съгласно чл.58 от КТ. С оповестяване се отправя предложение към работниците и служителите - нечленуващи в синдикатите, за приемане условията на КТД и присъединяване към него;
2. Същият срок тече и за новоназначени след подписването на КТД работници и служители, нечленуващи в СО считан от момента на възникване на трудовото им правоотношение с юридическото лице;
3. След изтичане на този срок работниците и служителите, нечленуващи в синдикалните организации - страна по договора, губят правото си за присъединяване по чл.57 ал.2 от КТ;
4. Подадените заявления с достоверна дата се завеждат в специален за целта дневник /прошнурован и пронумерован/;
5. Страните по КТД се задължават да уведомят писмено всеки присъединил се с писмено заявление, както и длъжностните лица, имащи отношение към това, за правото му да ползува договореностите в КТД от месеца, следващ месеца на подаване на заявлението;
6. Присъединяването става след заплащане на парична сума в размер на 12-месечен синдикален членски внос за съответната календарна година.
7. Събраните суми по т. 6 се изразходват само по решение на общото събрание на СО с участието на присъединилите се към КТД.

**Чл. 60.** При смяна на работодателя, КТД запазва своето действие.

**Чл. 61 /1/** При промяна на нормативната уредба или други възникнали основания, всяка от страните може мотивирано да поиска преразглеждане на КТД.

/2/ Преговорите започват в 15-дневен срок от постъпване на писменото искане.

**Чл. 62 /1/** Възникналите разногласия по приложението на Колективния трудов договор се уреждат от подписалите го страни.

/2/ При непостигане на съгласие, страните в спора поставят въпроса за решаване от Отрасловия съвет за тристранно сътрудничество.

/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.



/5/ Работодателят поема задължението да съгласува със синдикатите – страна по договора своите решения и действия, които биха могли да доведат до възникване на колективни трудови спорове и не са решени конкретно в КТ и КТД.

/6/ Синдикатите се задължават да не предприемат протестни действия по въпросите, уредени в подписаните от тях КТД.

/7/ Виновното неизпълнение на клаузите от КТД и БКТД се счита за нарушение на трудовата дисциплина, съгласно чл. 187, т. 10 от КТ, за което се налага дисциплинарно наказание съобразно тежестта и обстоятелствата, при които е извършено.

**Чл. 63.** Страните приемат, че при трайно влошаване на икономическото състояние на структурите и специализираните териториални звена на НУГ, което не позволява постигане на договореностите в настоящия БКТД, работодателят и синдикатът могат да внасят с консенсус предложение в Отрасловия съвет за тристранно сътрудничество за съответни промени в КТД на юридическото лице, различни от договореностите в Браншовия КТД.

**Чл. 64.** Понятията в този БКТД, като “синдикат”, “работодател” и др. са употребени, съгласно разпоредбите на Кодекса на труда и други нормативни актове.

**Чл. 65.** Контрол по изпълнение на БКТД се осъществява от Отрасловия съвет за тристранно сътрудничество към Министерство на земеделието и горите.

**Чл. 66.** БКТД се регистрира в Изпълнителна агенция “Главна инспекция по труда” в 7-дневен срок от неговото подписване.

**Чл. 67.** Настоящият Браншов колективен трудов договор влиза в сила от 01.01.2005 година и важи до 31.12.2005 година.

**Чл. 68.** Приложения номера 1, 2, 3, 4 и 5, Решение за съдебна регистрация и Удостоверение за легитимност на ФСОГСДП и НФЗГС са неразделна част от настоящия БКТД.

Настоящият БКТД е подписан в три еднакви броя в три екземпляра, с еднаква сила на действие.

ЗА НФЗГС НА КТ “ПОДКРЕПА”  
ПРЕДСЕДАТЕЛ:

/А. Начева/

ЗА ФСОГСДП КЪМ КНСБ  
ПРЕДСЕДАТЕЛ:

/П. Абрамидов/

ЗА НУГ  
НАЧАЛНИК:

/инж. Ил. Симеонов/



## ПРИЛОЖЕНИЕ №1

**СРЕДНИ МЕСЕЧНИ БРУТНИ РАБОТНИ ЗАПЛАТИ НА ЕДНО ЛИЦЕ,  
СЧИТАНО ОТ 01.01.2005 Г.**

	Средна месечна брутна заплата на едно лице от персонала /лева/
Национално управление по горите /НУГ/ - общо	305.81
- Лесокултурна дейност	210.86
- Държавни лесничейства	328.52
- Регионални управления по горите	394.52
- Специализирани териториални звена	350.61

## ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

**НАЧАЛНИ ОСНОВНИ МЕСЕЧНИ РАБОТНИ ЗАПЛАТИ ЗА РАБОТНИЦИТЕ,  
ДИФЕРЕНЦИРАНИ ПО ДЕЙНОСТИ**

Длъжност	Начални основни месечни работни заплата /лева/
1. Семедобивник	175.00
2. Пожаронаблюдател	150.00
3. Маркировчик	150.00
4. Работник растителна защита	175.00
5. Гледач на ловностопански птици	175.00
6. Дивечовъд - рибовъд	175.00
7. Работник по отглеждане на млади насаждения с механични инструменти	175.00
8. Работник по отглеждане на млади насаждения с ръчни инструменти	175.00
9. Други	150.00

Забележка: За длъжности, неупоменати в приложението началната основна месечна работна заплата /лева/ се уговаря в КТД.

## ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

**НАЧАЛНИ ОСНОВНИ МЕСЕЧНИ РАБОТНИ ЗАПЛАТИ НА СЛУЖИТЕЛИТЕ  
ОТ РЕГИОНАЛНИТЕ УПРАВЛЕНИЯ НА ГОРИТЕ**

Длъжност	Начална основна месечна работна заплата /лева/
1. Началник.	
2. Зам. началник на РУГ	435.00
3. Главен счетоводител	385.00
4. Главен юрисконсулт	358.00
5. Гл. експерт	335.00
6. Експерт	300.00
7. Гл. специалист	310.00
8. Счетоводител	260.00
9. Юрисконсулт	290.00
10. Касиер	190.00
11. Домакин	190.00
12. Технически сътрудник	200.00
13. Зав. "Личен състав"	250.00
14. Деловодител	190.00
15. Старши горски стражар	250.00
16. Горски стражар	200.00
17. Шофьор	190.00
18. Чистач-куриер	150.00

Забележка: За длъжностите, неупоменати в приложението началната основна месечна работна заплата /лева/ се договаря в КТД.

## ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

**НАЧАЛНИ ОСНОВНИ МЕСЕЧНИ РАБОТНИ ЗАПЛАТИ НА СЛУЖИТЕЛИТЕ  
ОТ ДЪРЖАВНИТЕ ЛЕСНИЧЕЙСТВА**

Длъжност	Начална основна месечна работна заплата /лева/
1. Директор на ДЛ	
2. Зам. директор	360.00
3. Главен счетоводител	305.00
4. Юрисконсулт	290.00
5. Старши лесничей	285.00
6. Лесничей	270.00
7. Пом. лесничей	240.00
8. Счетоводител	240.00
9. Касиер /касиер-домакин/	180.00
10. Домакин	180.00
11. Технически сътрудник	180.00
12. Личен състав	180.00
13. Деловодител	180.00
14. Старши горски стражар	250.00
15. Горски стражар	200.00
16. Механик-шофьор	180.00
17. Куриер-чистач	150.00

Забележка: За длъжности, неупоменати в приложението началната основна месечна работна заплата /лева/ се договаря в КТД.

## ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

**НАЧАЛНИ ОСНОВНИ МЕСЕЧНИ РАБОТНИ ЗАПЛАТИ НА  
СЛУЖИТЕЛИТЕ ОТ ЛЕСОЗАЩИТНИ, ГОРСКИ СЕМЕКОНТРОЛНИ  
И ОПИТНИ СТАНЦИИ, ТОПОЛОВО СТОПАНСТВО И ДРУГИ  
СПЕЦИАЛИЗИРАНИ ТЕРИТОРИАЛНИ ЗВЕНА**

Длъжност	Начална основна месечна работна заплата /лева/
1. Директор	
2. Зам. директор	365.00
3. Главен счетоводител	310.00
4. Ст.н.сътрудник I ст.	428.00
5. Ст.н.сътрудник II ст.	358.00
6. Научен сътрудник I ст.	304.00
7. Научен сътрудник II ст.	293.00
8. Научен сътрудник III ст.	282.00
9. Експерт	290.00
10. Лесничей	260.00
11. Счетоводител	260.00
12. Касиер /касиер-домакин/	180.00
13. Домакин	180.00
14. Технически сътрудник	180.00
15. Личен състав	180.00
16. Деловодител	180.00
17. Механик-шофьор	180.00
18. Куриер-чистач	150.00

Забележка: За длъжности, неупоменати в приложението началната основна месечна работна заплата /лева/ се договаря в КТД.