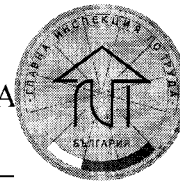




МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА
ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ "ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА
София 1000, бул."Княз Ал.Дондуков" № 3



ДО
Г-Н ВЕСЕЛИН БЛИЗНАКОВ
МИНИСТЪР НА ОТБРАНАТА НА
РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ
УЛ. "ДЯКОН ИГНАТИЙ" №3
ГР. СОФИЯ 1092

МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА	
ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ	
ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА	
Изх. №	07-06/0007
София	16.01.2008

ДО
Г-Н ГЕОРГИ БРАТОВАНОВ
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА ФНС ОТ
ОТБРАНАТА "БЪЛГАРСКА АРМИЯ"
КЪМ КНСБ

ДО
Г-Н ТОДОР ВОДЕНОВ
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА НС "ОТБРАНА"
КЪМ КТ "ПОДКРЕПА"

Уведомяваме Ви, че представения Колективен трудов договор, подписан на 18.12.2007 г. в Министерство на отбраната, е вписан в специалния регистър на ИА "ГИТ" под № 4 на 15.01.2008 г., съгласно чл. 53, ал. 3 от Кодекса на труда.

ИЗПЪЛНИТЕЛЕН ДИРЕКТОР:


ГЪЛЪБ ДОНЕВ

Съгласувал:

/Н. Кирова/

Изготвил:

/Р. Младенова/



Министерство на отбраната на Република България

София 1092, ул. "Дякон Игнатий" № 3, тел.: 92 20922, факс: 987 96 93

Рег. № 14-08-35

София, 19. 11. 2007 г.

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

ГР. СОФИЯ
Бул. "Дондуков" № 3

04-061 0004
28. 12. 2007г

ГОСПОДИН ДИРЕКТОР,

На основание чл. 53, ал. 3 от Кодекса на труда приложено Ви изпращам **Колективния трудов договор в Министерството на отбраната, сключен на 12. 11. 2007 г.** между Министерството на отбраната, от една страна, и Федерацията на независимите синдикати от отбраната "Българска армия" към КНСБ и Националния синдикат "Отбрана" към КТ "Подкрепа", от друга страна, и **писменото заявление** за вписване на настоящия договор в специалния регистър на Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда".

- ПРИЛОЖЕНИЕ:** 1. Колективен трудов договор в Министерството на отбраната – 35 л.
2. Заявление - 1 л.

**ЗАМЕСТНИК-МИНИСТЪР НА ОТБРАНАТА
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА ОССС-МО**

СИМЕОН НИКОЛОВ

Отпечатано в 2 екз.



Министерство на отбраната на Република България

София 1092, ул. "Дякон Игнатий" № 3, тел.: 92 20922, факс: 987 96 93

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

ЗАЯВЛЕНИЕ

ОТ МИНИСТЕРСТВО НА ОТБРАНАТА, ФЕДЕРАЦИЯТА НА НЕЗАВИСИМИТЕ
СИНДИКАТИ ОТ ОТБРАНАТА "БЪЛГАРСКА АРМИЯ" КЪМ КНСБ
И НАЦИОНАЛНИЯ СИНДИКАТ "ОТБРАНА" КЪМ КТ "ПОДКРЕПА"

ОТНОСНО: вписване на Колективния трудов договор в Министерството на
отбраната от 18.12.....2007 г. в специалния регистър на
Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда"

ГОСПОДИН ДИРЕКТОР,

На основание на чл. 51 б, ал. 1 и чл. 54 от Кодекса на труда на
.....2007 г. се сключи Колективен трудов договор между Министерството на
отбраната, от една страна, и Федерацията на независимите синдикати от
отбраната "Българска армия" и Националния синдикат "Отбрана", от друга страна.

На основание чл. 53, ал. 3 от Кодекса на труда, Ви молим да бъде вписан
в специалния регистър на Изпълнителната агенция "Главна инспекция по труда"
настоящият Колективен трудов договор от 18.12.....2007 г.

СТРАНИ

ПРЕДСЕДАТЕЛ НА ФНСО "БА"

ГЕОРГИ БРАТОВАНОВ

МИНИСТЪР НА ОТБРАНАТА
НА РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

ВЕСЕЛИН БЛИЗНАКОВ

ПРЕДСЕДАТЕЛ НА НС "ОТБРАНА"

ТОДОР ВОДЕНОВ

18.12.....2007 г.

Отпечатано в 2 екз.

Вписан в спец. регистър на ИА „ГИТ“ на
15.01.2008 г. мод № 4. Гл. инст.: *[signature]*

МИНИСТЕРСТВО НА ОТБРАНАТА НА РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

Днес, 18.12.2007 г., в гр. София, между Министерството на отбраната на Република България, представлявано от министъра на отбраната ВЕСЕЛИН БЛИЗНАКОВ, наричан по-долу „РАБОТОДАТЕЛ“, от една страна, и Федерацията на независимите синдикати от отбраната „Българска армия“ (ФНСО „БА“) към КНСБ, представлявана от председателя ГЕОРГИ БРАТОВАНОВ, и Националния синдикат „Отбрана“ (НС „Отбрана“) към КТ „Подкрепа“, представляван от председателя ТОДОР ВОДЕНОВ, наричани по-долу „СИНДИКАТИ“, от друга страна, се сключи настоящия КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР В МИНИСТЕРСТВОТО НА ОТБРАНАТА (КТД-МО).

РАЗДЕЛ I

ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. РАБОТОДАТЕЛЯТ И СИНДИКАТИТЕ на основание разпоредбите на глава IV от Кодекса на труда (КТ) са съгласни чрез този КТД на равнопоставена основа да уредят трудовите и осигурителните отношения и въпросите на жизненото равнище за гражданските лица от СИСТЕМАТА НА МИНИСТЕРСТВОТО НА ОТБРАНАТА (МО), които не са уредени с повелителни разпоредби на закона, както и всички въпроси, свързани с тези отношения, като насочат своите усилия към съгласуване на интересите си, добронамерено уреждане на възникналите спорове и предотвратяване на трудовите конфликти.

Чл. 2. Колективният трудов договор има действие спрямо гражданските лица по трудово правоотношение, членове на синдикалните организации, страни по договора.

Чл. 3. (1) Този КТД е рамков за СИСТЕМАТА НА МИНИСТЕРСТВОТО НА ОТБРАНАТА.

(2) В структурите от СИСТЕМАТА НА МО по предложение на СИНДИКАТИТЕ се сключват КТД по неуредените с този договор въпроси.

(3) Постигнатите договорености в този договор по въпросите за размера на добавката за работа в МО и във въоръжените сили и размерите на порционните пари и вещевото доволствие са задължителни за СИСТЕМАТА НА МО и не подлежат на договаряне по реда на ал. 2.

Чл. 4. (1) Трудовите договори в СИСТЕМАТА НА МО се сключват, изменят и прекратяват от министъра на отбраната, от ръководителите на юридическите лица към него или от упълномощените от тях длъжностни лица.

(2) РАБОТОДАТЕЛЯТ осъществява и регулира трудовите и осигурителните отношения в рамките на своите правомощия и разрешава проблемите на жизненото равнище на гражданските лица в сътрудничество, консултации и преговори с легитимни представители на СИНДИКАТИТЕ.

(3) Длъжностните лица по ал. 1 пряко отговарят за изпълнението на този КТД в организационната структура, която ръководят.

Чл. 5. СИНДИКАТИТЕ представляват и защитават интересите на членовете си пред РАБОТОДАТЕЛИТЕ по чл. 4, ал. 1 от този договор и другите институции и организации по проблемите на трудовите и осигурителните отношения и въпросите на жизненото равнище чрез колективно преговаряне, участие в социално сътрудничество, протестни и други действия в съответствие със закона.

Чл. 6. (1) Гражданските лица, които не членуват в СИНДИКАТИТЕ, страни по този КТД, могат да се присъединят към настоящия договор при спазване на следните ред и условия:

1. Гражданските лица подават заявление за присъединяване, адресирано до ръководствата на страните по този КТД.

2. Страните по КТД приемат образец на заявление за присъединяване, който е неразделна част от договора (ПРИЛОЖЕНИЕ 1).

3. Условието за присъединяването е внасяне на годишна еднократна вноска в размер на 50 лв. от присъединилия се. В случай на по-късно присъединяване от началото на договора размерът на присъединителната вноска се определя пропорционално на оставащия период на действие на договора.

4. Получените заявления с приложени бордера за преведена присъединителна вноска се предоставят от страните за регистрация и решение в Отрасловия съвет за социално сътрудничество в Министерството на отбраната (ОССС-МО). ОССС-МО избира свой орган за проверка, обработка и подготовка на проекторешение по получените заявления.

5. След изпълнение на изискванията по присъединяването към КТД и решение на ОССС-МО, се издава писмено удостоверение за присъединил се към КТД, което се изпраща до съответното лице и до длъжностните лица по смисъла на чл. 4, ал. 1 от настоящия договор. Образецът на удостоверението за присъединяване е неразделна част от този договор (ПРИЛОЖЕНИЕ 1).

(2) Присъединилите се граждански лица към КТД се водят на отчет от синдикалната организация (секция) и длъжностните лица по смисъла на чл. 4, ал. 1 от настоящия договор в специална книга.

(3) КТД има действие за присъединилите се от момента, в който са изпълнили условията по присъединяването.

(4) Присъединителните вноски се внасят по банковите сметки на ФНСО "БА" и НС "Отбрана" в специален фонд "Социално сътрудничество". Средствата от този фонд се изразходват за финансовото обезпечаване на социалното сътрудничество в МО по решение на ОССС-МО. Състоянието на фонда се отчита един месец преди изтичане срока на действие на КТД.

Чл. 7. Клаузите на КТД са съобразени със закона и споразуменията на национално равнище и са насочени към тяхното обогатяване и практическо прилагане. Постигнатите договорености са основни и задължителни, като с КТД в структурите от СИСТЕМАТА НА МО могат да се договарят и по-благоприятни условия от договорените в този КТД.

Чл. 8. (1) Разпоредби и актове на РАБОТОДАТЕЛЯ, отнасящи се до трудовите и осигурителните отношения и въпросите на жизненото равнище, както и сключените индивидуални трудови договори, които противоречат на закона и на КТД или ги заобикалят, са недействителни.

(2) Преди сезиране на съда или инспекцията по труда социалните партньори полагат усилия за разрешаване на проблемите в ОССС-МО.

Чл. 9. СИНДИКАТИТЕ свободно осъществяват своята дейност в СИСТЕМАТА НА МО. РАБОТОДАТЕЛЯТ няма право да се намесва под каквато и да било форма в работата на СИНДИКАТИТЕ, както и да създава пречки и ограничения за членуването на гражданските лица.

Чл. 10. С цел да се предотвратят възможностите за възникване на трудови конфликти РАБОТОДАТЕЛЯТ НЯМА ПРАВО:

1. Да се противопоставя по какъвто и да било начин на гражданските лица при упражняване на техните права или ползването на социални придобивки, както и да ги уволнява или да им налага дисциплинарни наказания, заради упражняване на синдикалните им права.

2. В никакъв случай да изменя условията на труд по индивидуалния трудов договор, така че от това да произтече намаляване на възнаграждението, освен в случаите, предвидени в КТ и КТД.

3. Да оказва пряк или косвен натиск върху гражданските лица за неблагоприятни изменения в трудовото правоотношение.

4. Да възлага работа на гражданските лица, която не е в кръга на техните трудови задължения по длъжностна характеристика, освен в случаите, предвидени в КТ и КТД.

РАЗДЕЛ II

ТРУДОВА ЗАЕТОСТ, КВАЛИФИКАЦИЯ И ПРЕКВАЛИФИКАЦИЯ

Чл. 11. Условията и редът за сключване на индивидуалния трудов договор се определят от разпоредбите на Кодекса на труда и този КТД, а документите, необходими за сключване на трудовия договор – от министъра на труда и социалната политика.

Чл. 12. (1) РАБОТОДАТЕЛЯТ поема ангажимент да създаде вътрешноведомствена информационна система за свободните работни места за гражданските лица в СИСТЕМАТА НА МО, включително и за свободните работни места съгласно чл. 315 от КТ за лицата, ползващи специална закрила по раздел III, глава XV от КТ.

(2) РАБОТОДАТЕЛЯТ предоставя на подходящо място в структурата от СИСТЕМАТА НА МО, както и при поискване от СИНДИКАТИТЕ (на ниво централни ръководства или синдикални организации в структурите от СИСТЕМАТА НА МО), своевременно писмена информация за свободните работни места и длъжности, които могат да се заемат по трудов договор за неопределено време и по срочен трудов договор.

(3) В случаите, когато информацията по ал. 2 е класифицирана, тя се предоставя съгласно изискванията на Закона за защита на класифицираната информация на представителите на синдикатите, имащи разрешение за достъп до съответното ниво на класифицирана информация.

Чл. 13. Измененията на трудовото правоотношение от безсрочно в срочно се извършва по условията, определени в чл. 67, ал. 3, чл. 118 и чл. 119 от КТ и в съответствие с клаузите на чл. 10, т. 3 от този КТД.

Чл. 14. РАБОТОДАТЕЛЯТ при възможност осигурява на гражданските лица възможности да сключват договори за допълнителен труд съгласно чл. 110 и 111 и при ограниченията на чл. 112 и 113 от Кодекса на труда.

Чл. 15. (1) РАБОТОДАТЕЛЯТ по § 3, т. 2 от Допълнителните разпоредби от КТД със своя заповед всяка година определя длъжностите, които ще се заемат с конкурс, и уведомява СИНДИКАТИТЕ своевременно. В комисиите по провеждане на конкурси се поканват да участват специалисти в съответната област от МО и БА и представители на СИНДИКАТИТЕ.

(2) Длъжностите, определени като конкурсни, се заемат само въз основа на конкурс.

Чл. 16. (1) РАБОТОДАТЕЛЯТ при прекратяване на безсрочни трудови договори с граждански лица, страни по този КТД, на основание чл. 328, ал. 1, т. 1-4, 7, 8 и 11 от КТ отправя писмено предизвестие с продължителност:

1. до 40-годишна възраст на жени и мъже – не по-малко от 1 месец;
2. от 40 до 55-годишна възраст за мъжете и от 40 до 50-годишна възраст за жените – не по-малко от 2 месеца;
3. от 55-годишна възраст за мъжете и от 50-годишна възраст за жените до придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, съгласно чл. 68 от КСО – 3 месеца.
4. за всички пенсионирани се лица по чл. 68 и чл. 69 от КСО – 1 месец.

(2) На гражданските лица, определени от РАБОТОДАТЕЛЯ за освобождаване по чл. 328, ал. 1, т. 1 и 2 от КТ, се връчват предизвестия за прекратяване на трудовите договори на датата на влизане в сила на новия щат.

(3) При прекратяване на трудовите правоотношения преди да изтече срокът на предизвестieto, РАБОТОДАТЕЛЯТ изплаща на гражданското лице обезщетение за неспазения срок на предизвестieto в съответствие с чл. 220, ал. 1 от КТ. Обезщетението се изплаща в едномесечен срок от деня на прекратяване на трудовия договор.

Чл. 17. РАБОТОДАТЕЛЯТ може да прекрати трудовия договор с гражданските лица на основание чл. 328, ал. 1, т. 3 от КТ само за дейности, чийто обем на работа се измерва с количествени показатели. Конкретните количествени показатели се договарят в съответната структура от СИСТЕМАТА НА МО от Комисията за социално сътрудничество (КСС).

Чл. 18. При разкриването на нови работни места или при освобождаването на работни места РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава при равна квалификация и професионален опит на кандидатите да сключва трудов договор с гражданските лица по срочни трудови договори и тези, работили в СИСТЕМАТА НА МО и освободени на основание чл. 328, ал. 1, т. 1-4, т. 7 и т. 11 от КТ, освен при обявяване на заемане на длъжността с конкурс.

Чл. 19. (1) РАБОТОДАТЕЛЯТ е длъжен своевременно да уведоми СИНДИКАТИТЕ за организационно-щатните промени, които водят до прекратяване на трудови договори на основание чл. 328, ал. 1, т. 1 и 2 от КТ и да търси възможности за устройване на друга подходяща работа на засегнатите граждански лица.

(2) Процедурата по преговаряне и вземане на решения по тези въпроси се извършва съгласно ПРИЛОЖЕНИЕ 2.

Чл. 20. При подбора на гражданските лица при закриване на част от структурата от СИСТЕМАТА НА МО, съкращаване в щата или намаляване на обема на работа задължително се поканват да участват и представители на СИНДИКАТИТЕ, които се определят от ръководствата на организациите им.

Чл. 21. (1) При извършването на структурни промени в МО и БА, както и в отделните структури от СИСТЕМАТА НА МО, по смисъла на чл. 123, ал. 1 от КТ РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава да уведоми СИНДИКАТИТЕ за обстоятелствата по чл. 130б от КТ два месеца преди настъпването на последиците за трудовата заетост и условията на труд на гражданските лица.

(2) Когато във връзка с промените по чл. 123, ал. 1 от КТ се предвиждат мерки по отношение на гражданските лица, РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава преди уведомлението по ал. 1 да проведе своевременно консултации и положи усилия за постигане на споразумение със СИНДИКАТИТЕ в КСС в съответната структура от СИСТЕМАТА НА МО.

Чл. 22. РАБОТОДАТЕЛЯТ може да прекрати трудовия договор с гражданските лица поради съкращаване в щата или при намаляване обема на работа само след предварително писмено съгласие на синдикалния комитет (съвет) в съответната структура от СИСТЕМАТА НА МО за всеки отделен случай.

Чл. 23. (1) При изпълнение на условията на чл. 331, ал. 1 и 2 от КТ РАБОТОДАТЕЛЯТ заплаща обезщетение в деня на прекратяване на трудовото правоотношение в размер на не по-малко от петкратния размер на последното получено месечно брутно трудово възнаграждение.

(2) Ако обезщетението по ал. 1 не бъде платено в 1-месечен срок от датата на прекратяване на трудовия договор, основанието за неговото прекратяване се счита за отпаднало.

Чл. 24. (1) РАБОТОДАТЕЛЯТ ежегодно утвърждава план за квалификация и преквалификация в системата на МО, за което уведомява СИНДИКАТИТЕ. В съответствие с плана и за своя сметка работодателят осигурява провеждането на курсове за квалификация и преквалификация на гражданските лица от системата на МО и за повишаване на квалификация по други професии и специалности.

(2) Редът и условията за придобиване на квалификация и участието в курсовете се определят с програми, разработени от РАБОТОДАТЕЛЯ с участие на СИНДИКАТИТЕ в зависимост от финансовите възможности и интереса на работата.

(3) Консултации със СИНДИКАТИТЕ за включване на гражданските лица в курсовете за квалификация и преквалификация се провеждат в структурите от системата на МО преди изпращането на заявките от преките ръководители по установения за това ред.

Чл. 25. РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява на гражданските лица възможности за професионален растеж и квалификация, включително и по чуждоезикова подготовка.

Чл. 26. (1) В структурите от СИСТЕМАТА НА МО длъжностните характеристики се разработват с участието на СИНДИКАТИТЕ и се утвърждават от РАБОТОДАТЕЛЯ.

(2) Длъжностните характеристики се утвърждават след утвърждаване на нов щат.

(3) РАБОТОДАТЕЛЯТ връчва срещу подпис длъжностната характеристика на гражданските лица при сключване на трудовия договор, както и при всяка нейна промяна.

(4) РАБОТОДАТЕЛЯТ не може да възлага на гражданските лица работа, която не съответства на трудовите задължения, определени в длъжностната характеристика.

РАЗДЕЛ III

РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ И ОТПУСКИ

Чл. 27. Нормалната продължителност на работното време в СИСТЕМАТА НА МО през деня е 8 часа и през седмицата е 40 часа.

Чл. 28. Гражданските лица от СИСТЕМАТА НА МО имат право на труд за пълен работен ден, освен ако в закон или в КТД е предвидено друго.

Чл. 29. (1) Преминаването към удължено работно време по смисъла на чл. 136а на КТ се осъществява по инициатива на РАБОТОДАТЕЛЯ след консултации със СИНДИКАТИТЕ. За целта РАБОТОДАТЕЛЯТ писмено уведомява СИНДИКАТИТЕ за намеренията си, като обосновава необходимостта от това и посочва за какъв период, в какъв размер и за кои звена ще се прилага.

(2) Продължителността на удължения работен ден не може да надвишава 10 часа, а за лицата с намалено работно време – до 1 час над намаленото им работно време.

(3) Удължаването на работното време се допуска за срок от 60 работни дни през 1 календарна година, но за не повече от 20 работни дни последователно.

(4) За преминаване към удължено работно време РАБОТОДАТЕЛЯТ издава писмена заповед за удължаване на работното време. Задължителен елемент на тази заповед е наличието на график за компенсиране на удълженото работно време в срок до 4 месеца след преминаването към удължено работно време.

(5) СИНДИКАТИТЕ упражняват контрол по изпълнението на задължението по ал. 1, както и по редовното и правилно водене на книгата за отчет.

Чл. 30. РАБОТОДАТЕЛЯТ обявява със своя заповед длъжностите, за които се установява намалено работно време.

Чл. 31. Гражданските лица, работещи при нормална продължителност на работното време, могат да използват режим на намалено работно време веднага след като за тях възникват условията, предвидени в нормативната уредба.

Чл. 32. (1) Преминаването от нормална продължителност на работното време към непълно работно време и обратно става с разрешение на РАБОТОДАТЕЛЯ след писмено искане на гражданското лице.

(2) Заплащането на час при непълен работен ден не може да бъде по-малко от договореното заплащане на час в индивидуалния трудов договор при пълен работен ден.

Чл. 33. При намаляване на обема на работата РАБОТОДАТЕЛЯТ може да установи едностранно, за период до 3 месеца на една календарна година, непълно работно време за гражданските лица от структурите на СИСТЕМАТА НА МО, след консултации със СИНДИКАТИТЕ. За целта РАБОТОДАТЕЛЯТ писмено уведомява СИНДИКАТИТЕ, като обосновава необходимостта от това и посочва периода и размера на непълното работно време.

Чл. 34. При трисменен режим на работа максималната продължителност на седмичното работно време на нощни смени е 35 часа, а на една нощна смяна – 7 часа.

Чл. 35. Гражданските лица могат да променят смяната само след ползване на не по-малко от 24 часа почивка.

Чл. 36. (1) Извънреден труд се полага по изключение само в предвидените от закона случаи.

(2) Продължителността на извънредния труд, освен в случаите по чл. 144, т. 1–3 от КТ, не може да надвишава:

- 1) 30 часа дневен труд или 20 часа нощен труд през един календарен месец;
- 2) 6 часа дневен или 4 часа нощен труд през една календарна седмица;
- 3) 3 часа дневен или 2 часа нощен труд през 2 последователни денонощия.

(3) Извънреден труд в случаите по чл. 144, т. 1–3 и чл. 147, ал. 2 от КТ с по-голяма продължителност от посочената в ал. 1 може да се полага само след предварително писмено съгласие на СИНДИКАТИТЕ.

(4) За полагането на извънреден труд се издава заповед от РАБОТОДАТЕЛЯ по ред, определен в Наредбата за работното време, почивките и отпуските. Заповедта се съобщава на гражданските лица най-малко 24 часа предварително.

(5) При писмено поискване от СИНДИКАТИТЕ в структурите от СИСТЕМАТА НА МО длъжностните лица, водещи книгата за отчитане на извънредния труд, са длъжни да предоставят на синдикалния комитет (съвет) информация за положения извънреден труд.

(6) Положеният извънреден труд през дните на седмичната почивка и официалните празници се заплаща по чл. 65 от този КТД.

(7) Положеният извънреден труд и през двата дни от седмичната почивка при подневно изчисляване на работното време, независимо от заплащането по чл. 65 от КТД, се компенсира с непрекъсната почивка през следващата работна седмица в размер не по-малък от 24 часа. В заповедта за извънредния труд за всяко гражданско лице задължително се посочва датата, на която ще се ползва почивката.

Чл. 37. Разпределението на работното време и редуването на смените се установява в Правилника за вътрешния трудов ред на структурата от СИСТЕМАТА НА МО, който се изготвя с участието на СИНДИКАТИТЕ.

Чл. 38. (1) РАБОТОДАТЕЛЯТ след консултации със СИНДИКАТИТЕ определя длъжностите, за които поради особения характер на работа се налага да се изпълняват непрекъснати дежурства.

(2) Максималната продължителност на дежурствата по ал. 1 е 12 часа.

(3) В случаите, когато се изпълняват непрекъснати дежурства, работното време се изчислява сумарно за календарен период, който не може да е по-голям от 6 месеца в календарната година. Отработеното в повече от нормалната сумарна норма за този период се явява извънреден труд и се заплаща в съответствие с чл. 65, ал. 1 от КТД.

(4) При дежурства в отдалечени обекти на МО и БА РАБОТОДАТЕЛЯТ обезпечават транспорт от съответното населено място до местоработата.

(5) В случаите на дежурства по предходните алинеи в отдалечени обекти на МО и БА периодът след изтичане на работната смяна, за който РАБОТОДАТЕЛЯТ не е осигурил обратен транспорт до населеното място, се счита за „време на разположение“ и се заплаща в съответствие с чл. 67 от този КТД.

(6) РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява не по-малко от 30-минутна почивка за хранене по време на всяко 12-часово дежурство, която се включва в работното време.

Чл. 39. РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава да не сключва трудови договори с нови работници или служители в периода от 3 месеца преди и след извършване на съкращения по чл. 328, ал. 1, т. 2 от КТ.

Чл. 40. (1) Гражданските лица, страни по този договор, имат право на основен платен годишен отпуск не по-малък от 22 работни дни при условията на чл. 155, ал. 1 от КТ.

(2) Размерът на основния платен годишен отпуск е:

- 1) 22 работни дни при общ трудов стаж до 5 години;
- 2) 24 работни дни при общ трудов стаж от 5 до 10 г.;
- 3) 26 работни дни при общ трудов стаж от 10 до 15 г.;
- 4) 28 работни дни при общ трудов стаж над 15 г.;
- 5) 30 работни дни при общ трудов стаж над 20 г.

Чл. 41. (1) Лицата, имащи право на удължен платен годишен отпуск по Наредбата за работното време, почивките и отпуските ползват отпуск в следните размери:

а) професорите, доцентите, главните асистенти, старшите асистенти, асистентите, старши преподавателите, преподавателите, старши научните сътрудници I и II степен и научните сътрудници I, II и III степен във висшите военни училища и академии – 53 работни дни;

б) научен сътрудник III, II и I степен в научноизследователски и научно-музейните учреждения – 48 работни дни;

в) старши научен сътрудник II и I степен (доцент, професор) в научноизследователски и научно-музейните учреждения, ръководител /директор/ на научноизследователско учреждение (лаборатория, институт) – 48 работни дни.

(2) Лицата по ал. 1 имат право на удължен платен годишен отпуск, в който е включен отпускът по чл. 40 от този КТД.

Чл. 42. Гражданските лица, страни по този КТД, работещи в условията на ненормиран работен ден, имат право на допълнителен платен годишен отпуск по чл. 156, т. 2 от КТ в размер от 8 до 12 работни дни, съгласно утвърдения със заповед на министъра на отбраната списък на длъжностите, които се изпълняват при условията на ненормиран работен ден.

Чл. 43. (1) Право на допълнителен платен годишен отпуск по чл. 156, ал. 1, т. 1 от КТ имат гражданските лица, които извършват дейности, посочени в чл. 2 от Наредбата за определяне на видовете работи, за които се установява допълнителен платен годишен отпуск, не по-малко от половината от установената с Кодекса на труда нормална продължителност на работното време.

(2) Правото за ползване на допълнителния платен годишен отпуск в пълен размер възниква при условие, че гражданското лице е работило в условията по ал. 1 в рамките на една календарна година. Когато гражданското лице работи по-малко от една календарна година, размерът на допълнителния платен годишен отпуск се определя пропорционално на отработеното време.

(3) При работа в специфични условия на труд: под въздействие на силикообразни прахове, йонизиращи лъчения, азбест, тежки метали и канцерогенни вещества, независимо от стойността на посочените вредности в работната среда; при работа с биологични материали, създаващи риск от възникване на опасни и особено опасни инфекции, при наличие на шум повече от

85dB, допълнителният платен годишен отпуск е в размер не по-малък от 9 работни дни.

(4) При работа под въздействие на различни рискови фактори размерът на допълнителния платен годишен отпуск се диференцира съгласно ПРИЛОЖЕНИЕ 3 в зависимост от величината на комплексната оценка на условията на труд за съответната професия, работно място или вид работа.

(5) Гражданските лица, имащи право на допълнителния платен годишен отпуск по този член, се определят с писмена заповед на РАБОТОДАТЕЛЯ след предварителни консултации със СИНДИКАТИТЕ, със службата по трудова медицина и с комитета/групата по условия на труд и в съответствие с оценката на риска.

Чл. 44. Гражданските лица със загубена работоспособност с 50 и над 50 на сто имат право на платен годишен отпуск в размер на 30 работни дни.

Чл. 45. По желание на служителите и работниците платеният годишен отпуск може да се ползва на няколко части, като най-малко половината се ползва наведнъж през календарната година, за която се полага отпускът.

Чл. 46. На гражданските лица, които работят в структурите от СИСТЕМАТА НА МО и са членове на едно семейство, се осигурява ползването на платен годишен отпуск едновременно, ако те изявяват желание за това.

Чл. 47. Гражданските лица, майки с деца до 18-годишна възраст, имат право на отпуск по реда и условията на чл. 168 от КТ.

Чл. 48. РАБОТОДАТЕЛЯТ може да разреши на гражданските лица платени или неплатени служебни или творчески отпуски по чл. 161, ал. 1 от КТ, съгласувано със СИНДИКАТИТЕ в КСС.

Чл. 49. (1) Гражданските лица, получили предизвестие за прекратяване на трудовия договор, имат право на платен отпуск в размер на един час дневно за срока на предизвестията.

(2) За поделенията, териториално отдалечени от населените места, правото на платен отпуск по ал. 1 може да се ползва сумирано в работни дни.

РАЗДЕЛ IV

ЗАПЛАЩАНЕ НА ТРУДА, ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

Чл. 50. (1) Минималната месечна работна заплата в структурите от СИСТЕМАТА НА МО е не по-ниска от определената от Министерския съвет минимална месечна работна заплата за страната при нормална продължителност на работното време, която влиза в сила от публикуването на нормативния акт във в. „Държавен вестник“. Обявяването ѝ става със заповед на министъра на отбраната в срок от 15 дни от публикуването на акта.

(2) В СИСТЕМАТА НА МО началните работни заплати, диференцирани по категории персонал, длъжностни наименования, изискваща се степен на

образование и квалификация, както и основанията и начина за тяхното изменение, се договарят между страните по този КТД.

(3) Конкретният размер на основната месечна работна заплата за всяко лице се определя с индивидуалния трудов договор.

Чл. 51. За положен труд по трудово правоотношение гражданските лица получават:

1. основна месечна заплата;
2. допълнителни възнаграждения, определени в Кодекса на труда, в Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, в друг нормативен акт или в този Колективен трудов договор;
3. други трудови възнаграждения, определени в нормативен акт или в индивидуалния трудов договор и невключени в т. 1 и 2.

Чл. 52. (1) В случаите, когато граждански лица и кадрови военнослужещи заемат длъжности с еднакви функционални или образователно-квалификационни изисквания, основните им месечни възнаграждения са равни.

(2) Министърът на отбраната определя длъжностите, за които се прилага ал. 1, след консултации със СИНДИКАТИТЕ в ОССС-МО.

Чл. 53. (1) На гражданските лица, назначавани на длъжности по трудово правоотношение без трудов стаж, се определя за срок от шест месеца минималната основна месечна заплата за съответната длъжност и структура по таблиците за изменение на заплатите, обявени със заповед на министъра на отбраната.

(2) На гражданските лица, назначени и преназначени на длъжности по трудово правоотношение с трудов стаж над шест месеца, се определя по преценка на работодателя основна месечна заплата в рамките на предвидените минимални и максимални размери на основните месечни заплати за съответните длъжности и структури по таблиците за изменение на заплатите, обявени със заповед на министъра на отбраната.

Чл. 54. (1) Във връзка с особените задължения, ограниченията на гражданските права на гражданските лица от СИСТЕМАТА НА МО, произтичащи от законите (ЗОВСРБ, ЗПП, ЗУКТС, ЗЗП и др.) и работата им за отбраната на страната, се изплаща добавка към основната заплата за работа в Министерството на отбраната и във въоръжените сили в размер, допълнително договорен между страните, но не по-малък от 22 %.

(2) Служителите, работещи с класифицирана информация, получават допълнителни месечни възнаграждения при условия, ред и в размери, определени от министъра на отбраната, в рамките на средствата за работна заплата по бюджета за съответната година.

(3) Служителите, ползващи чужди езици при изпълнение на функционалните си задължения в съответствие с изискванията на длъжностните характеристики, получават допълнителни месечни възнаграждения при условия, ред и в размери, определени от министъра на отбраната, в рамките на средствата за работна заплата по бюджета за съответната година.

Чл. 55. (1) На гражданските лица в СИСТЕМАТА НА МО се заплаща допълнително месечно възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит в размер едно на сто за всяка година придобит трудов стаж

и професионален опит върху основната работна заплата, определена с индивидуалния трудов договор.

(2) Редът за получаване на допълнителното месечно възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит на гражданските лица се определят със заповед на министъра на отбраната.

(3) Условието, при които се зачита сходния характер на работата, длъжността или професията по чл. 12, ал. 5 на Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, се определят с допълнително споразумение към този КТД.

Чл. 56. (1) На гражданските лица с образователна и научна степен "доктор" или за научна степен "доктор на науките", свързана с изпълняваната от тях работа, се изплаща допълнително месечно възнаграждение в размер на:

- за "доктор" – 42 лева;
- за "доктор на науките" – 95 лева.

(2) При наличие на повече от едно от посочените основания по ал. 1, гражданското лице получава най-благоприятното допълнително месечно възнаграждение.

(3) Допълнителното месечно възнаграждение по ал. 1 се заплаща при условие, че характерът на извършваната работа съответства на специалността, по която е получена научнообразователната или научната степен. Трудовият договор между РАБОТОДАТЕЛЯ и гражданското лице е достатъчно основание за определяне на това съответствие.

Чл. 57. Допълнителните възнаграждения с постоянен характер са:

- добавка за работа в системата на МО;
- за придобит трудов стаж и професионален опит;
- за образователна и научна степен.

Чл. 58. На работниците, работещи непосредствено в кораборемонта и заети на длъжности с кодове по длъжностни нива, определени в ПРИЛОЖЕНИЕ 4 към настоящия КТД, да се изплаща допълнително месечно трудово възнаграждение в размер на 40 лв.

Чл. 59. (1) На гражданските лица ежегодно се предоставя сума за облекло, която се изплаща еднократно до пълния размер на утвърдения със заповед на министъра на отбраната лимит за текущата година. Годишният ѝ размер е не по-малък от 185 лв. и се договаря ежегодно в Отрасловия съвет за социално сътрудничество в МО.

(2) В сумата за облекло по ал. 1 не се включват средствата за закупуване на полагащото се работно, униформено и специално работно облекло, съгласно наредбите на Министерството на труда и социалната политика и Министерството на здравеопазването.

(3) Сумата за облекло се изплаща до края на първото тримесечие авансово за текущата година от финансовата служба на структурата от СИСТЕМАТА НА МО и се отчита по ред и начин, утвърдени от министъра на отбраната.

Чл. 60. (1) На гражданските лица се изплащат порционни пари в размер, равен с този на кадровите военнослужещи. Порционните пари на гражданските лица се начисляват по ведомост ежемесечно и се изплащат едновременно с работните заплати.

(2) Порционните пари не се облагат с данъци.

Чл. 61. (1) Гражданските лица ползват кредитни билети за пътуване (отиване и връщане) в страната или паричната им равностойност веднъж за календарната година по време на разрешен отпуск или през почивни или празнични дни.

(2) Членовете на семействата на гражданските лица получават пътни в двете посоки в размер на 50 на сто при финансови възможности.

Чл. 62. (1) Гражданските лица могат да получават допълнително материално стимулиране по ред и условия, определени с акт на министъра на отбраната.

(2) Разпределението на средствата за допълнителното материално стимулиране и определянето на индивидуалните размери се извършват след консултации със СИНДИКАТИТЕ.

Чл. 63. (1) Договори за вътрешно заместване при отсъствие на служител или работник се сключват при условията на чл. 259 от КТ.

(2) Когато гражданско лице изпълнява временно част от функциите или работата на отсъстващ кадрови военнослужещ, то получава допълнително възнаграждение в размер, договорен между страните по трудово правоотношение. Заместването е допустимо само в случаите, когато за длъжността не се изисква специално образование, придобито във висшите военни училища.

Чл. 64. За всеки отработен нощен час или част от него между 22,00 и 06,00 часа на гражданските лица се заплаща допълнително трудово възнаграждение за нощен труд в размер на 0,27 лв. на час.

Чл. 65. (1) Положеният извънреден труд се заплаща с увеличение, изчислено на базата на основната работна заплата и допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер по индивидуален трудов договор, както следва:

- 1) 50 на сто – за работа през работни дни;
- 2) 75 на сто – за работа през почивни дни;
- 3) 100 на сто – за работа през дните на официалните празници;
- 4) 50 на сто – за работа при сумирано изчисляване на работното време.

(2) За положен извънреден труд между 22,00 и 6,00 часа се заплаща допълнително възнаграждение за извънреден труд по реда на предходната алинея и нощен труд по реда на чл. 64 от КТД.

(3) Възнаграждението за положен извънреден труд се изчислява и изплаща през месеца, следващ месеца или периода, през който е положен извънредният труд, въз основа на писмена заповед на РАБОТОДАТЕЛЯ.

Чл. 66. На гражданските лица с ненормиран работен ден се заплаща увеличение за извънредния труд, положен през дните на седмична почивка и в празничните дни, в размери, посочени в чл. 65, ал. 1, т. 2 и 3 от КТД.

Чл. 67. (1) За всеки час или част от него, през който гражданското лице е на разположение на поделението и се намира извън територията му в място, договорено между страните по трудовото правоотношение, се заплаща допълнително трудово възнаграждение в размер на 0,18 лв. на час.

(2) Фактически извършената работа през време на разположение се отчита и заплаща като извънреден труд.

Чл. 68. По време на отпуските по чл. 157, ал. 1, т. 1–3 и чл. 168 от КТ на гражданските лица се изплаща възнаграждение от РАБОТОДАТЕЛЯ в размер по чл. 177 от КТ.

Чл. 69. (1) При прекратяването на трудовото правоотношение на гражданското лице, след като е придобило право на пенсия за изслужено време и старост, независимо от основанията за прекратяването, обезщетението му по чл. 222, ал. 3 от КТ се определя в общ размер на brutното му трудово възнаграждение за срок от 6 месеца, когато гражданското лице през последните 10 години от трудовия си стаж е работило в структурите от СИСТЕМАТА НА МО.

(2) При прекратяване на трудовото правоотношение поради болест (чл. 325, т. 9 или чл. 327, т. 1 от КТ) гражданските лица имат право на обезщетение в размер на brutното трудово възнаграждение за срок от 2 месеца, ако имат 5 години трудов стаж и през последните 5 години не са получили обезщетение на същото основание.

Чл. 70. (1) При уволнение поради закриване на структура от СИСТЕМАТА НА МО или на част от нея, съкращаване в щата или спиране на работа за повече от 15 дни, гражданското лице, страна по този договор, има право на обезщетение от РАБОТОДАТЕЛЯ. Обезщетението е в размер на brutното му трудово възнаграждение за времето, през което е останал без работа, но не повече от два месеца.

(2) Ако в този срок гражданското лице е постъпило на работа с по-ниско трудово възнаграждение, то има право на разликата до предишната работна заплата за същия срок.

(3) Обезщетението по ал. 1 за гражданските лица с повече от 15 години непрекъснат трудов стаж в СИСТЕМАТА НА МО, на които към момента на прекратяване на трудовия договор остават не повече от три години до навършване на изискващата се към същия момент възраст по чл. 68 от Кодекса за социално осигуряване е в размер на шест brutни работни месечни заплати.

Чл. 71. На гражданските лица, които са последвали поделението, в което работят, при дислокация на същото в друго населено място се заплащат еднократно:

1. пътните разноски за тях и за членовете на семействата им;
2. разноските по пренасянето на покъщнината им;
3. възнаграждение за дните на пътуването и за още два дни.

Чл. 72. (1) За времето на престой не по вина на гражданското лице, то има право на brutното трудово възнаграждение.

(2) При престой по вина на гражданското лице, то няма право на трудово възнаграждение за времето на престоя.

(3) За времето, през което гражданското лице е изпълнявало друга работа поради производствена необходимост, то получава brutното възнаграждение за основната си работа.

Чл. 73. (1) На гражданските лица от СИСТЕМАТА НА МО се изплащат допълнителни възнаграждения за специфични условия на труд и рискове за живота и здравето, които независимо от предприетите мерки не могат да бъдат отстранени, ограничени или намалени, по ред и в размери, определени от министъра на отбраната.

(2) Заплащането за еднакви специфични условия на труд в системата на МО за военнослужещите и гражданските лица е равно.

(3) СИНДИКАТИТЕ участват в подготовката при разработването на съответния нормативен акт на министъра на отбраната.

Чл. 74. (1) Работната заплата се изплаща на два пъти:

– от 2 до 6 число на месеца – аванс срещу заплата за текущия месец в размер на 50 на сто от основното месечно трудово възнаграждение;

– от 21 до 24 число – заплата за месеца.

(2) При изплащане на работната заплата на гражданските лица задължително се предоставя фиш, в който са описани начислените суми и направените удръжки от работната заплата.

Чл. 75. Измененията в размерите на заплатите на кадровите военнослужещи и гражданските лица се въвеждат от една и съща дата.

Чл. 76. Страните ще продължат усилията си за развитие и стимулиране на човешките ресурси в СИСТЕМАТА НА МО.

РАЗДЕЛ V

ЗДРАВΟΣЛОВНИ И БЕЗОПАСНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД

Чл. 77. (1) РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава да осигури здравословни и безопасни условия на труд, така че опасностите за живота и здравето на работника или служителя да бъдат отстранени, ограничени или намалени.

(2) РАБОТОДАТЕЛЯТ разработва конкретни програми в съответствие с нормативните актове по здравословни и безопасни условия на труд и финансира практическото им прилагане в рамките на осигурените бюджетни средства.

(3) Програмите по здравословни и безопасни условия на труд се обсъждат и приемат в Съвета по условия на труд (СУТ). СУТ информира периодично ОССС-МО за дейността си.

(4) В комитетите и групите по условия на труд от СИСТЕМАТА НА МО се обсъждат проблемите за вътрешната система за организация и управление на дейностите по безопасност и здраве при работа.

Чл. 78. СУТ е паритетен орган, съставен от равен брой представители на РАБОТОДАТЕЛЯ и на СИНДИКАТИТЕ.

Чл. 79. РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава да осигури обслужване на гражданските лица в МО и БА от служби по трудова медицина в съответствие с чл. 25 от ЗЗБУТ.

Чл. 80. (1) В структурите от СИСТЕМАТА НА МО се създават комитети и групи по условия на труд в съответствие с чл. 27 и 28 от ЗЗБУТ.

(2) В структурите от СИСТЕМАТА НА МО се назначават длъжностни лица по здраве и безопасност в съответствие с чл. 24, ал. 1 от ЗЗБУТ.

(3) РАБОТОДАТЕЛЯТ е длъжен да осигури на лицата по ал. 1 и 2 обучение в съответствие с чл. 30, ал. 1 от ЗЗБУТ по програми, регламентирани в Наредба № 4 от 3.11.1998 г. за обучение на представителите на комитетите и групите по условия на труд.

Чл. 81. (1) РАБОТОДАТЕЛЯТ предоставя безплатно на гражданските лица работно и униформено облекло по условия и ред, определени в Наредбата за безплатно работно и униформено облекло, приета с ПМС № 72/1986 г.

(2) РАБОТОДАТЕЛЯТ предоставя безплатно специално работно облекло и лични предпазни средства, отговарящи на стандартите на Европейския съюз, на гражданските лица, работещи при вредни за здравето условия, на базата на изготвена оценка на риска от служба по трудова медицина.

(3) Гражданските лица използват работното, униформеното, специалното работно облекло и личните предпазни средства само по предназначение и по време на работа.

(4) Условията и редът за предоставяне на специалното работно облекло и лични предпазни средства се определят от МТСП и МЗ.

(5) РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава в срок до 2 месеца от подписването на този КТД да осигури съставянето в структурите от СИСТЕМАТА НА МО на списъци на длъжностите и работните места, за които ежегодно се осигуряват работно, униформено и специално работно облекло и ЛПС по вид, брой и срокове за износване и да ги постави на видно място.

Чл. 82. (1) РАБОТОДАТЕЛЯТ е задължен да осигурява необходимите условия за санитарно-битовото обслужване на гражданските лица.

(2) РАБОТОДАТЕЛЯТ предоставя нужните помещения и средства за издръжка.

Чл. 83. (1) РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява за своя сметка извършването на периодични медицински прегледи съобразно действащото законодателство.

(2) Организацията и реда на извършването на периодичните медицински прегледи се обсъжда в СУТ.

(3) Гражданските лица, работещи при условията на чл. 2 от Наредба № 3 от 11.05.1993 г. на МТСП и МЗ, преминават на задължителни профилактични прегледи по направления, определени от лекар по трудова медицина.

Чл. 84. (1) РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява безплатна храна, тонизиращи и ободряващи напитки, в следните случаи:

1. На работниците и служителите, работещи при условията, посочени в Наредба № 11 от 21.12.2005 г. на Министерството на труда и социалната политика и Министерството на здравеопазването, се осигурява безплатна храна, както и тонизиращи и ободряващи напитки, както следва:

а) за работещите в условията, определени в чл. 2 от Наредба № 11 от 21.12.2005 г. - безплатна храна на стойност не по-малка от 4 лв. на ден;

б) за работещите в условията, определени в чл. 3 от Наредба № 11 от 21.12.2005 г. - тонизиращи и ободряващи напитки на стойност не по-малка от 1 лв. на смяна.

2. На работниците и служителите, работещи през нощта, се осигурява топла храна, ободряващи напитки и други облекчаващи условия за ефективно полагане на нощния труд.

(2) В случаите, когато работник или служител има право да получава безплатна храна на няколко основания, получава същата само на едно от основанията.

(3) Осигуряването на безплатна храна, тонизиращи и ободряващи напитки става по един от следните начини:

- осигуряване на храни в готов вид за консумиране или хранителни продукти;

- изплащане на пари.

(4) На основата на оценка на риска РАБОТОДАТЕЛЯТ след предварителни консултации със СИНДИКАТИТЕ и комитетите/групите по условия на труд и писмено съгласуване със Службата по трудова медицина, със своя заповед определя работните места, за които се осигурява безплатна храна и/или тонизиращи и ободряващи напитки.

Чл. 85. В изпълнение на задълженията на чл. 275, ал. 1 и чл. 277, ал. 1 от КТ РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава да:

1) прави оценка на риска в съответствие с Наредба № 5/11.05.1999 г. за реда, начина и периодичността на извършване на оценка;

2) разработва конкретна програма, при необходимост и с външни специализирани организации, за ограничаване или премахване на вредните и създаващи опасност за здравето на гражданските лица условия на труд и финансиране на практическото им прилагане в структурите от СИСТЕМАТА НА МО;

3) съгласува със СИНДИКАТИТЕ проектите и програмите;

4) извършва допълнителни измервания, свързани с безопасността и здравословните условия на труд, при поискване от СИНДИКАТИТЕ;

5) финансира проектите за ремонти и преустройства за подобряване на условията на труд.

Чл. 86. (1) РАБОТОДАТЕЛЯТ ежегодно до края на месец октомври, съгласувано със СИНДИКАТИТЕ, актуализира списъка на работните места, подлежащи на категоризиране, съгласно Наредбата за категоризиране на труда при пенсиониране и Инструкция № 13/31.10.2000 г. за прилагането ѝ.

(2) Ежегодно до края на месец декември РАБОТОДАТЕЛЯТ предоставя съгласувания списък по ал. 1 в териториалното поделение на Националния осигурителен институт (НОИ).

Чл. 87. (1) РАБОТОДАТЕЛЯТ ежегодно възлага на компетентните специалисти или специализирани организации да извършват в структурите от СИСТЕМАТА НА МО анализ на данните от трудовия травматизъм, професионалните заболявания, заболяемостта с продължителна нетрудоспособност и др.

(2) РАБОТОДАТЕЛЯТ запознава СИНДИКАТИТЕ с резултатите от анализите и съвместно с тях набелязва мерки за отстраняване на причините, породили тези последици.

Чл. 88. РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява на новопостъпилите граждански лица пълна информация за всички опасности, които крие работата, която ще извършват – естеството на опасностите, както и начинът за тяхното избягване, доколкото тези въпроси не са решени, поради причини от обективен характер.

Чл. 89. (1) На хронично болни граждански лица за продължаване на лечението се осигуряват карти за санаториално лечение и профилактика.

(2) Редът за тяхното получаване и размерът на заплащането им се определят от РАБОТОДАТЕЛЯ след своевременно предоставяне на информация на СИНДИКАТИТЕ и при равни условия за всички заети в СИСТЕМАТА НА МО.

(3) Проектите на наредби, отнасящи се до правото на ползване от гражданските лица на болнични бази за активно лечение и по балнеология, рехабилитация и профилактика към МО, се предоставят своевременно на централните ръководства на СИНДИКАТИТЕ преди тяхното утвърждаване.

Чл. 90. СИНДИКАТИТЕ се ползват с правата, регламентирани по чл. 406 от КТ. При осъществяване на функциите по чл. 406 от КТ те имат право да сигнализират на работодателя, Изпълнителната агенция „Главна инспекция по труда“, районна инспекция по труда и НОИ за допуснати нарушения на правилата за здравословни и безопасни условия на труд и на трудовото законодателство.

РАЗДЕЛ VI

ОБЩЕСТВЕНО ОСИГУРЯВАНЕ, СОЦИАЛНО-БИТОВО И КУЛТУРНО ОБСЛУЖВАНЕ

Чл. 91. РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава да осигури средства за СБКО за съответната година в размер, не по-малък от предвидения в регламентиращите нормативни актове за бюджетната сфера.

Чл. 92. Редът за разходването и отчитането на средствата за СБКО в СИСТЕМАТА НА МО се извършва по споразумение между страните.

Чл. 93. (1) РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява гражданските лица с жилища от ведомствения жилищен фонд (ВЖФ) при условията и по реда на нормативен акт на Министерския съвет, издаден на основание чл. 240, ал. 1 от ЗОВСРБ.

(2) В жилищните комисии като членове задължително участват упълномощени представители на СИНДИКАТИТЕ.

Чл. 94. Гражданските лица имат право на болнично лечение във ведомствените лечебни заведения съгласно Закона за лечебните заведения при условия, равни с тези на кадровите военнослужещи.

Чл. 95. РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява равни условия за профилактика и лечение на кадровите военнослужещи и гражданските лица, съобразно тяхното здравословно състояние.

Чл. 96. (1) РАБОТОДАТЕЛЯТ предоставя на СИНДИКАТИТЕ ежегодно до 25 на сто от картите за почивка за летен и зимен отдих в базите, управлявани от ИА „Социални дейности на МО“, семейните карти за почивка в чужбина по линия на Безвалутен обмен, Асоциацията за обмен на почиващи от страните-членки на НАТО - CLIMS и други. Картите се разпределят от комисия, назначена със заповед на министъра на отбраната.

(2) Процентът на предоставяните карти за СИНДИКАТИТЕ се определя ежегодно в ОССС-МО и съответства на съотношението между броя на синдикалните членове, заявени от СИНДИКАТИТЕ, и личния състав на МО и БА.

(3) Картите за почивка се разпределят от комисия, назначена със заповед на министъра на отбраната. В нея задължително участват и представители на централните ръководства на ФНСО „БА“ и НС „Отбрана“. За разпределението на картите комисията изготвя протокол, който се утвърждава от министъра на отбраната.

(4) След приключване на работата на комисията по ал. 3 и утвърждаване на протокола, картите за видовете почивки се предоставят на централните ръководства на СИНДИКАТИТЕ, които ги разпределят между своите организации пропорционално на техните членове.

(5) Гражданските лица, страни по този КТД, получават картите за видовете почивки по посочения в ал. 4 ред, а при налични свободни карти, върнати в ИА „Социални дейности на МО“, и чрез туристическото бюро на агенцията.

(6) Картите за видовете почивки се заплащат по общите условия и ред, определени с Указания на изпълнителния директор на ИА „Социални дейности на МО“.

Чл. 97. При наличие на свободна леглова база, право за ползване на почивка в почивните бази на ИА „Социални дейности на МО“ през всички сезони имат пенсионираните граждански лица с трудов стаж над 10 години в СИСТЕМАТА НА МО и членовете на техните семейства. Тези лица удостоверяват правото си на почивка с удостоверение или служебна бележка.

Чл. 98. Гражданските лица, членовете на техните семейства и лицата по чл. 97 имат право да ползват обектите на ИА „Социални дейности на МО“ по ред и условия, установени за МО.

Чл. 99. (1) РАБОТОДАТЕЛЯТ заплаща транспортни разноски на гражданските лица за пътуване, както следва:

1. в границите на населеното място, когато това произтича от характера на трудовата им дейност (домакини, снабдители, касиери и др.);

2. от местоживеенето до местоработата и обратно, когато те се намират в различни населени места – за лица със специалност и квалификация, изискващи се за съответната длъжност, за която няма кандидати от населеното място, в което се намира структурата от СИСТЕМАТА НА МО.

(2) Въз основа на трудовите задължения, определени с длъжностните характеристики, РАБОТОДАТЕЛЯТ утвърждава съгласувано със СИНДИКАТИТЕ списък на длъжностите и на лицата, които имат право на транспортни разноски по ал. 1.

(3) За отдалечените обекти, до които не съществува градски транспорт, РАБОТОДАТЕЛЯТ при възможност осигурява служебен транспорт на гражданските лица от местоживеенето до местоработата.

Чл. 100. РАБОТОДАТЕЛЯТ е длъжен да осигури всички граждански лица за всички осигурителни случаи съгласно условията и реда, установени от закона и на този КТД.

Чл. 101. (1) РАБОТОДАТЕЛЯТ застрахова определени категории граждански лица за гражданска отговорност за сметка на държавния бюджет.

(2) Категориите граждански лица по ал. 1 се определят след консултации със СИНДИКАТИТЕ от министъра на отбраната, съгласувано с министъра на финансите.

Чл. 102. (1) РАБОТОДАТЕЛЯТ И СИНДИКАТИТЕ могат да договарят внасянето на доброволни допълнителни осигурителни вноски за допълнително доброволно пенсионно осигуряване за сметка на РАБОТОДАТЕЛЯ.

(2) Допълнителното доброволно пенсионно осигуряване, извършвано от РАБОТОДАТЕЛЯ със или без участието на гражданското лице, може да бъде обект на колективното трудово договаряне в структурите от СИСТЕМАТА НА МО.

РАЗДЕЛ VII

СОЦИАЛНО СЪТРУДНИЧЕСТВО

Чл. 103. (1) РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава своевременно да поканва СИНДИКАТИТЕ за консултации и участие при обсъждане и подготовка на всички проекти на нормативни актове, вътрешни правилници и наредби, свързани с трудовите и осигурителните отношения и по въпросите на жизненото равнище.

(2) Всички проекти за нормативни актове от по-висока степен, внасяни или подготвяни с участието на МО, които засягат въпросите на трудовите и осигурителните отношения и на жизненото равнище на гражданските лица, да бъдат предоставяни за обсъждане със социалните партньори.

Чл. 104. Органите на СИНДИКАТИТЕ, страни по този КТД, в структурите от СИСТЕМАТА НА МО участват в подготовката на всички вътрешни правилници и наредби, които се отнасят до трудовите и осигурителните отношения и засягат гражданските лица, за което ръководителите на административните звена на МО и началниците (командирите) на поделенията в БА задължително ги поканват и своевременно им предоставят необходимата информация.

Чл. 105. За създаването на по-добри условия за социално сътрудничество, съгласуване на интересите и контрол по изпълнението на КТД между РАБОТОДАТЕЛЯ и СИНДИКАТИТЕ се формира Отраслов съвет за социално сътрудничество в Министерството на отбраната (ОССС-МО).

Чл. 106. (1) Изграждането и формирането на ОССС-МО се основава на Националната система за социално сътрудничество, съгласувана с КНСБ и КТ „ПОДКРЕПА“.

(2) Принципите на работа се конкретизират и приемат от двете страни по този КТД с нарочни правила.

Чл. 107. (1) Правилата за работа на ОССС-МО и неговият състав се обявяват със заповед на министъра на отбраната за изпълнение и довеждане до знанието на целия личен състав от СИСТЕМАТА НА МО.

(2) Правилата за работа на ОССС-МО се публикуват в уебсайта на Министерството на отбраната при спазване на установения за това ред.

Чл. 108. Министерството на отбраната публикува в уебсайта си правилници, наредби, заповеди, обяви и други документи, подписани от министъра на отбраната, отнасящи се до трудовите и осигурителни отношения на гражданските лица, при спазване на установения за това ред.

Чл. 109. (1) В структурите от СИСТЕМАТА НА МО с участието на техните ръководства и на синдикалните комитети се създават комисии (комитети) за социално сътрудничество (КСС), изградени на паритетен принцип.

(2) Принципите на работа на КСС са основани на правилата на ОССС–МО и се конкретизират и приемат от страните в структурите от СИСТЕМАТА НА МО с нарочни правила за работа на КСС.

РАЗДЕЛ VIII

ГАРАНТИРАНЕ НА УСЛОВИЯТА ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ В СИСТЕМАТА НА МО

Чл. 110. РАБОТОДАТЕЛЯТ създава условия и съдейства на СИНДИКАТИТЕ за осъществяване на тяхната дейност.

Чл. 111. РАБОТОДАТЕЛЯТ отстоява правата и интересите на гражданските лица пред други държавни органи и организации в сферата на труда, професията, заетостта, жизненото равнище, квалификацията, социалното осигуряване и подпомагане.

Чл. 112. РАБОТОДАТЕЛЯТ, съгласно чл. 46 от КТ, предоставя на СИНДИКАТИТЕ, страни по договора, за безвъзмездно ползване движимо и недвижимо имущество, средства за комуникация, включително служебни помещения, оборудване и консумативи.

Чл. 113. РАБОТОДАТЕЛЯТ изисква от ръководителите на административните структури на МО и командирите (началниците) от БА да спазват разпоредбите на трудовото законодателство и този КТД.

Чл. 114. (1) РАБОТОДАТЕЛЯТ предоставя на синдикалните ръководства своевременно, достоверна и разбираема информация по въпросите на трудовите и осигурителните отношения, за икономическото и финансовото състояние.

(2) В случаите по ал. 1, когато информацията представлява класифицирана такава, се предоставя на представителите на СИНДИКАТИТЕ по специалния ред на Закона за защита на класифицираната информация.

Чл. 115. (1) Ръководителите на административните звена в МО и на структурите на подчинение на министъра на отбраната и командирите (началниците) на поделенията от БА, които подготвят проекти на вътрешноведомствени актове по въпросите на трудовите и осигурителните отношения и по въпросите на жизненото равнище на гражданските лица, своевременно ги предоставят за обсъждане и становище на синдикалните ръководства на ФНСО „БА“ и НС „Отбрана“ чрез КСС.

(2) Ръководителите на административните звена на МО и на структурите на подчинение на министъра на отбраната и командирите (началниците) на подразделенията от БА, разработващи вътрешноведомствени актове по въпросите на трудовите и осигурителните отношения и по въпросите на жизненото равнище на гражданските лица, при издаването им (в разчета за изпращане) предвиждат определен брой от тях за синдикалните ръководства на ФНСО „БА“ и НС „Отбрана“.

(3) РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава да предоставя на синдикалния комитет (съвет) заповеди на министъра на отбраната и други нормативни документи по въпросите на трудовите и осигурителните отношения и по въпросите на жизненото равнище на гражданските лица.

Чл. 116. Ръководителите на административните звена на МО и на структурите на подчинение на министъра на отбраната и командирите (началниците) на БА осигуряват на синдикалните дейци, включително от ръководните органи на двата синдиката, достъп в работно време до гражданските лица за синдикална дейност, съгласно установения в СИСТЕМАТА НА МО пропускателен режим.

Чл. 117. (1) В структурите от СИСТЕМАТА НА МО, когато има решение на общото събрание (събрание на представителите) на СИНДИКАТИТЕ, синдикалният членски внос се събира по ведомост, когато има писмена декларация или молба на синдикалния член.

(2) Ръководствата на синдикалните организации в структурите от СИСТЕМАТА НА МО, в които се събира членският внос по реда на ал. 1, се задължават да заплащат възнаграждение на лицата, извършващи услугата.

Чл. 118. (1) При провеждане на заседания на ръководни органи на СИНДИКАТИТЕ – конференции, федерални (синдикални) съвети, изпълнителни комитети (съвети), както и на органите за социално сътрудничество и съгласуване на интересите, или при заседания на комисии, създадени от СИНДИКАТИТЕ, РАБОТОДАТЕЛИТЕ са задължени да освобождават от преките им служебни задължения за присъствие избраните и посочените делегати и синдикални дейци.

(2) Този отпусък се включва в отпусъка за синдикална дейност по чл. 120 от КТД.

Чл. 119. (1) На синдикалните членове се разрешава необходимият служебен платен отпусък за участие в колективното трудово договаряне, в заседанията на ОССС–МО, в съвместни работни комисии и/или работни групи, в съвместни работни срещи и в други съвместни органи за социално сътрудничество в структурите от СИСТЕМАТА НА МО.

(2) Те се командирват от и за сметка на работодателите.

Чл. 120. (1) РАБОТОДАТЕЛИТЕ освобождават от работа нещатните синдикални дейци за осъществяване на текуща синдикална дейност и им разрешават платен отпусък за всяка календарна година, както следва:

1. За членовете на централните ръководства на СИНДИКАТИТЕ (председател, заместник-председател, секретари и координатори) – не по-малко от 25 работни дни годишно.

2. За членовете на Федералния съвет (ФС) и Синдикалния съвет (СС) – не по-малко от 10 работни дни годишно.

3. За председателя на организация – до 6 часа сумарно за седмица.

(2) РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява платен служебен отпуск на гражданските лица, които са избрани за делегати на синдикални конференции и семинари за времето на протичането им, но не повече от 3 дни сумарно за календарна година, с изключение на лицата по ал. 1, т. 1.

(3) Допълнителният отпуск за синдикална дейност не може да се сумира и ползва с дните на платения годишен отпуск на лицата.

Чл. 121. Работните места, освободени от синдикални членове, избрани на щатни длъжности в СИНДИКАТИТЕ, могат да се заемат само по реда на чл. 68, ал. 1, т. 3 от КТ.

Чл. 122. (1) След освобождаване от щатна изборна работа гражданските лица се възстановяват на заеманата преди избора длъжност. При отказ от заемането ѝ трудовият договор се прекратява на основание чл. 325, т. 1 от КТ или с предизвестие от страна на синдикалния деец по чл. 326, ал. 1 от КТ.

(2) Ако длъжността, заемана до избора, е съкратена, на синдикалния деец се предлага друга равностойна и подходяща длъжност. При отказ от заемането ѝ трудовият договор се прекратява по чл. 328, ал. 1, т. 1 или 2 от КТ.

(3) В случай, че те заемат предишното си работно място или предложеното им друго място, не могат да бъдат освободени от работа до шест месеца, считано от момента на тяхното завръщане, без предварително съгласие на ръководството на съответния СИНДИКАТ.

Чл. 123. Избраните нещатни членове на синдикални ръководни органи не могат да бъдат освобождавани от работа на основание чл. 328, ал. 1, т. 2, 3, 5 и 11 и чл. 330, ал. 2, т. 6 от КТ, докато заемат съответната синдикална длъжност и шест месеца след прекратяването на мандата им, без предварително писмено съгласие на централното ръководство на съответния СИНДИКАТ.

Чл. 124. СИНДИКАТИТЕ изпълняват сигнални функции съгласно чл. 406 от КТ.

РАЗДЕЛ IX

ПРЕКРАТЯВАНЕ НА ТРУДОВИТЕ ПРАВООТНОШЕНИЯ ПРИ ОРГАНИЗАЦИОННО-ЩАТНИ ПРОМЕНИ, ПРИ ПРОМЯНА НА ИЗИСКВАНИЯТА ЗА ИЗПЪЛНЕНИЕ НА ДЛЪЖНОСТТА И УРЕЖДАНЕ НА ТРУДОВИТЕ ПРАВООТНОШЕНИЯ ПРИ СТРУКТУРНИ ПРОМЕНИ

Чл. 125. (1) Организационно-щатните промени в структурите от СИСТЕМАТА НА МО се извършват със заповед на министъра на отбраната или на началника на ГЩ на БА, в която се посочва:

1. вида на организационно-щатните промени и структурите, в които ще бъдат извършвани, в съответствие със Закона за отбраната и въоръжените сили на Република България (ЗОВСРБ) и разпоредбите на КТ;

2. командирът (началникът, ръководителят) на структурата, който е упълномощен да извърши действията при провеждане на организационно-щатната промяна спрямо гражданските лица;

3. датата за извършване на организационно-щатната промяна (датата на влизане в сила на новия щат) на съответната структура.

(2) Заповедта за извършване на организационно-щатните промени се обявява своевременно с оглед на сроковете за провеждане на процедурите, предвидени за конкретния случай в КТ.

(3) След обявяване на заповедта за извършване на организационно-щатни промени РАБОТОДАТЕЛЯТ е длъжен своевременно да изпълни процедурата по чл. 19, ал. 1 и 2 от КТД.

Чл. 126. (1) Прекратяването на трудовите правоотношения с гражданските лица във връзка с извършването на организационно-щатните промени се извършва на основание чл. 328, ал. 1, т. 1 и т. 2 от КТ.

(2) При прекратяване на трудовия договор на основание чл. 328, ал. 1, т. 2 от КТ в предизвестията и в заповедта за уволнение изрично се посочва коя от двете хипотези – „закриване на част от предприятието” или „съкращаване на щата” е налице.

Чл. 127. (1) Подборът между гражданските лица, работещи по трудово правоотношение в съответната структура, се извършва от комисия, назначена със заповед на командира (началника, ръководителя), след утвърждаване на новия щат. В заповедта се посочват критериите за подбор, определени след консултации в КСС.

(2) В структурите, където има легитимни синдикални организации, в състава на комисията по подбор задължително се поканват да участват и представители на ФНСО „БА” и на НС „Отбрана”, когато се обсъждат подлежащи на подбор граждански лица. Представителите на синдикалните организации се определят от ръководствата им.

(3) Преди извършването на подбора членовете на комисията за подбор се запознават лично със заповедта за извършване на организационно-щатните промени, отменения и новия щат на съответната структура и утвърдените длъжностни характеристики, при спазване на изискванията на разпоредбите на Закона за защита на класифицираната информация.

Чл. 128. (1) При съкращаване на щата или закриване на част от структурата от СИСТЕМАТА НА МО РАБОТОДАТЕЛЯТ извършва подбор по смисъла на чл. 329 от КТ като в интерес на службата може да се извърши подбор и между лицата, чиито длъжности не се съкращават, за да останат на работа граждански лица, които притежават по-добра квалификация, отговаряща на длъжностната характеристика, и работят по-добре.

(2) Основание за извършването на подбора е наличието в новия щат на по-малък брой длъжности, определени за заемане от граждански лица.

(3) Подбор се извършва задължително, когато се съкращава една или повече от няколко еднакви длъжности.

(4) При съкращаване на вакантни длъжности подбор не се извършва.

(5) При извършване на подбор и прекратяване на трудовите правоотношения се спазва процедурата относно предварителната закрила при уволнение по чл. 333 от КТ и произтичащите от това задължения:

1. Искането за даване на предварително разрешение по смисъла на чл. 333, ал. 1 от КТ се отправя към съответната районна инспекция по труда за всеки отделен случай, който се ползва със закрила с посочената алинея.

Издаването на заповедта за освобождаване на съответното гражданско лице се извършва само след получаване на писменото съгласие от районната инспекция.

2. Преди прекратяването на трудовите правоотношения с трудоустроени граждански лица и лица, страдащи от заболявания, посочени в чл. 1, ал. 1, т. 1-6 от Наредба № 5/20.02.1987 г. на Министерството на народното здраве, командирът (началникът, ръководителят) взема мнението на трудово-експертната лекарска комисия и предварително разрешение от районната инспекция по труда за всеки отделен случай.

3. Граждански лица не могат да бъдат съкращавани по време на ползване на разрешен отпуск без предварително писмено съгласие на Инспекцията по труда за всеки конкретен случай.

4. В случаите по чл. 328, ал. 1, т. 2 от КТ за членовете на синдикалните ръководства се спазва реда по чл. 333, ал. 3 от КТ и чл. 123 от КТД.

5. В съответствие с разпоредбите на чл. 333, ал. 4 от КТ и чл. 22 от КТД прекратяването на трудовите правоотношения поради съкращаване в щата на гражданските лица се извършва само след предварително писмено съгласие на синдикалния комитет на синдикалната организация за всеки отделен случай.

6. Синдикалните ръководства се задължават в срок от седем работни дни да дадат писмен отговор по искането на командира (началника, ръководителя) за прекратяване на трудовото правоотношение на съответното гражданско лице. Отказът за прекратяване на трудовото правоотношение се мотивира за всеки отделен случай.

7. За закрилата по чл. 333 от КТ гражданските лица при писмено поискване от командира (началника, ръководителя) представят в 7-дневен срок съответните документи (ПРИЛОЖЕНИЕ 5).

8. С гражданско лице, което ползва отпуск за бременност и раждане, трудовото правоотношение се прекратява само на основание чл. 328, ал. 1, т. 1 от КТ.

9. С бременна работничка или служителка трудовото правоотношение се прекратява с предизвестие само на основание чл. 328, ал. 1, т. 1, 7, 8, 9 и 12 от КТ.

Чл. 129. (1) Комисията по подбора изготвя протокол, в който поименно посочва гражданските лица, между които се извършва подбор, и предлага на командира (началника, ръководителя) гражданските лица, които да се назначат на длъжности по новия щат, и гражданските лица, на които да се прекратят трудовите правоотношения. Предложенията на комисията се мотивират.

(2) На гражданските лица, определени от командира (началника, ръководителя) за освобождаване на основание чл. 328, ал. 1, т. 2 от КТ, се връчват предизвестия за прекратяване на трудовите договори.

Чл. 130. Сроковете на предизвестията при прекратяване на безсрочни трудови договори с гражданските лица на основание чл. 328, ал. 1, т. 1, 2, 7 и 11 от КТ се определят съгласно чл. 16, ал. 1 от КТД.

Чл. 131. Трудовите правоотношения с гражданските лица, чиито длъжности са определени за заемане от кадрови военнослужещи, при невъзможност за предлагане на друга подходяща длъжност се прекратяват по реда на чл. 328, ал. 1, т. 11 от КТ.

Чл. 132. (1) При прекратяване на трудовите правоотношения на основание чл. 328, ал. 1, т. 1 и 2 от КТ на гражданските лица се изплащат обезщетения по

чл. 16, ал. 3 и чл. 70 от този КТД, както и обезщетение за неползван платен годишен отпуск.

(2) При прекратяване на трудовите правоотношения на основание чл. 328, ал. 1, т. 7 и 11 от КТ на гражданските лица се изплаща обезщетение по чл. 16, ал. 3 и обезщетение за неползван платен годишен отпуск.

(3) Обезщетенията по чл. 16, ал. 3 от КТД и за неползван платен годишен отпуск се изплащат в едномесечен срок от уволнението, а по чл. 70 от КТД – в края на всеки последователен 30-дневен период след уволнението и представяне на молба-декларация.

Чл. 133. (1) В случаите на извършване на структурни промени по смисъла на чл. 123, ал. 1 от КТ срокът за уведомяване на личния състав по чл. 125, ал. 3 от КТД е най-малко два месеца преди настъпването на последиците за трудовата заетост и условията на труд. Преди уведомяването РАБОТОДАТЕЛЯТ е длъжен да проведе своевременно консултации с ръководствата на синдикалните организации от съответната структура от СИСТЕМАТА НА МО относно мерките по смисъла на чл. 130б от КТ.

(2) В съответствие с разпоредбата на чл. 24 от Закона за насърчаване на заетостта РАБОТОДАТЕЛЯТ писмено уведомява съответното поделение на Агенцията по заетостта относно предвижданите масови уволнения не по-късно от 30 дни преди датата на уволненията. РАБОТОДАТЕЛЯТ е длъжен да предостави на СИНДИКАТИТЕ копие от уведомлението в срок три работни дни.

ДОПЪЛНИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1. В тримесечен срок от подписването на този КТД синдикалните организации в структурите от СИСТЕМАТА НА МО удостоверяват пред РАБОТОДАТЕЛЯ своята представителност с официален документ, издаден от съответната синдикална централа, страна в ОССС-МО, както и му представят списъци на членовете си.

§ 2. При промяна на броя на синдикалните членове по време на действието на КТД съответното синдикално ръководство на организацията се задължава в 14-дневен срок да уведоми РАБОТОДАТЕЛЯ.

§ 3. По смисъла на този КТД:

1. **“СИСТЕМАТА НА МИНИСТЕРСТВОТО НА ОТБРАНАТА”** включва Министерството на отбраната, Българската армия и структурите на подчинение на министъра на отбраната.

2. **„РАБОТОДАТЕЛ”** е Министерството на отбраната, структурите на подчинение на министъра на отбраната и поделенията от Българската армия. Министърът на отбраната, ръководителите на структурите на подчинение на министъра на отбраната или упълномощените от тях длъжностни лица, както и командирите (началниците) на поделенията от БА, са законните представители на РАБОТОДАТЕЛЯ.

3. Под **„СИНДИКАТИ”** се разбира синдикатите, страни по този договор.

4. **„СЕМЕЙСТВО”** са съпрузите и ненавършилите пълнолетие техни деца, ако не са встъпили в брак.

5. „ОРГАНИЗАЦИОННО-ЩАТНИ ПРОМЕНИ” са:
- а) закриване на поделение (структура);
 - б) закриване на част от поделение (структура);
 - в) съкращаване на щата в поделение (структура).
6. „СТРУКТУРНИ ПРОМЕНИ” са:
- а) сливане на поделение (структура);
 - б) вливане на едно поделение (структура) в друго;
 - в) разпределяне на дейността на едно поделение (структура) между няколко поделения (структура);
 - г) преминаване на обособена част от едно поделение (структура) към друго.
7. „ПО-ВИСОКА КВАЛИФИКАЦИЯ” включва образованието, професионалните знания, уменията, сръчностите, съобразно изискванията на съответната длъжност. Тя се установява чрез документи за завършено образование, следуниверситетско обучение /следдипломна квалификация/, завършени курсове и школи за професионална квалификация.
8. „РАБОТЯТ ПО-ДОБРЕ” - гражданските лица, които изпълняват задълженията си по отношение на обема, качеството и определените срокове на или над нивото на съответните изисквания, проявяват инициативност и показват желание и възможности за справяне с по-трудни и отговорни задължения спрямо тези на заеманата длъжност.

ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 4. Настоящият КТД влиза в сила от 01.01.2008 г. и важи за срок от 2 години.

§ 5. Страните поемат обща отговорност за осигуряване изпълнението на този договор.

§ 6. РАБОТОДАТЕЛЯТ привежда в съответствие вътрешноеведомствените си актове, които са в противоречие с Колективния трудов договор, в срок от два месеца.

§ 7. РАБОТОДАТЕЛЯТ в двумесечен срок от подписването на този КТД актуализира след консултации със СИНДИКАТИТЕ списък на длъжностните наименования относно ползването на допълнителен платен годишен отпуск за ненормиран работен ден.

§ 8. При възникнали основания за изменение и допълнение на КТД всяка страна има право на инициатива за провеждане на преговори и сключване на допълнителни споразумения, които се прилагат към договора.

Ответната страна е задължена в 10-дневен срок от датата на поканата да започне преговори.

§ 9. При виновно неизпълнение на клаузи от КТД споровете се уреждат съгласно чл. 59 и чл. 60 от КТ и глава осемнадесета от КТ.

§ 10. Всички изменения в трудовото и социалното законодателство своевременно се отразяват в КТД. Резултатите от споразумения, постигнати на

национално и отраслово (браншово) равнище, намират отражение само ако съдържат по-благоприятни условия за гражданските лица от тези в настоящия КТД.

§ 11. Вътрешноведомственият акт на РАБОТОДАТЕЛЯ за реда за изготвяне на комплексната оценка на условията на труд по чл. 43 и чл. 73 от КТД се разработва с участие на СИНДИКАТИТЕ в срок до **31.03.2008 г.**

§ 12. Приложение 3 към чл. 43 от КТД се прилага до издаване на вътрешноведомствения акт на РАБОТОДАТЕЛЯ по § 11 от Преходните и заключителните разпоредби на настоящия КТД.

§ 13. (1) В срок от 14 дни от подписването на този КТД РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава да го обяви в заповед и да го изпрати до всички структури от СИСТЕМАТА НА МО.

(2) В 14-дневен срок от подписването на Колективния трудов договор Министерството на отбраната публикува съдържанието му в уебсайта си, както и го актуализира при настъпили изменения, при спазване на установения за това ред.

§ 14. Този договор се съставя и подписва в четири еднообразни екземпляра – по един за всяка от страните и един екземпляр за ИА „Главна инспекция по труда“.

§ 15. В срок от 5 дни от получаването на този КТД ръководителите на административните звена на МО и на структурите на подчинение на министъра на отбраната и командирите (началниците) в поделенията на БА се задължават да запознаят командния състав и синдикалните ръководства със съдържанието му.

§ 16. РАБОТОДАТЕЛЯТ е длъжен да държи на разположение на гражданските лица текста на Колективния трудов договор, както и да го предоставя на новопостъпилите граждански лица.

§ 17. Заложените в КТД клаузи, касаещи финансовото осигуряване на договореностите в този КТД, се отразяват в проектобюджета на Министерството на отбраната, като тяхната реализация се осъществява в рамките на утвърдените с бюджета на Министерството на отбраната средства за съответния период.

§ 18. В случаите, когато има решение на общото събрание в структурите от СИСТЕМАТА НА МО за делегиране правата по чл. 6, чл. 6а, чл. 7 и чл. 7а от КТ, същите се изпълняват по чл. 6 и чл. 6а от КТ от общото (делегатско) събрание на синдикалната организация, а по чл. 7 и чл. 7а от КТ – от ръководствата на синдикалните организации.

§ 19. Щатните изборни дейци на ФНСО „БА“ и НС „Отбрана“ се ползват с правата на гражданските лица по чл. 25, 93–96 и чл. 98 от този КТД.

§ 20. Гражданските лица, назначени по допълнително щатно разписание, ползват правата по този КТД, доколкото не противоречат на ПМС № 66 от 1996 г.

§ 21. Неразделна част от този КТД са:

Приложение 1. Заявление и удостоверение за присъединяване към КТД–МО.

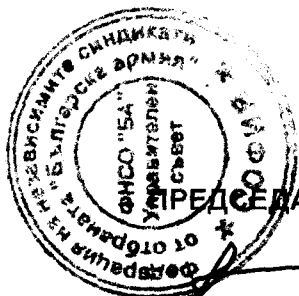
Приложение 2. Процедура за водене на преговори за сключване на споразумение при извършване на организационно-щатни промени.

Приложение 3. Минимален размер на отпуските за работа при специфични условия на труд при въздействието на различни рискови фактори в зависимост от изготвената до влизане в сила на този КТД комплексна оценка на работното място.

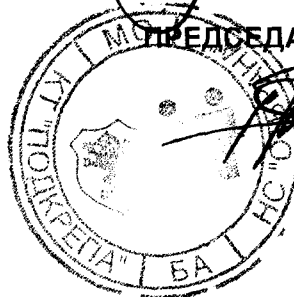
Приложение 4. Длъжности с кодове по длъжностни нива, работещи в кораборемонта.

Приложение 5. Писмо до гражданското лице по повод закрилата по чл. 333 от КТ.

СТРАНИ



Г. БРАТОВАНОВ



Т. ВОДЕНОВ

МИНИСТЪР НА ОТБРАНАТА
НА РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

В. БЛИЗНАКОВ

ДО
МИНИСТЪРА НА ОТБРАНАТА
НА РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ
ГОСПОДИН

ДО
ПРЕДСЕДАТЕЛЯ НА ФНСО „БА“
ГОСПОДИН

ДО
ПРЕДСЕДАТЕЛЯ НА НС „ОТБРАНА“
ГОСПОДИН

ЗАЯВЛЕНИЕ

ОтЕГН.....
(трите имена)

На длъжност.....

Работещ/а/ в

(поделение, дирекция, отдел, сектор, служба, цех, бригада)

ОТНОСНО: Присъединяване към действащия КТД в системата на МО

УВАЖАЕМИ ГОСПОДА,

На основание чл. 57, ал. 2 от Кодекса на труда и при съобразяване с посочените ред и условия на чл. 6 от Колективния трудов договор в МО заявявам своето изричното желание да се присъединя към действащия КТД–МО, считано от до

Заявявам, че съм съгласен/на да внеса съответната присъединителна вноска в размер налв., за което
(цифром и словом)

прилагам бордеро(вносна бележка) за превеждането ѝ в банковата сметка на

(ФНСО „БА“/НС „ОТБРАНА“)

Дата.....г.

ЗАЯВИТЕЛ:.....
(подпис)

=====

ДО
Гр.л.
ОТ

КОПИЕ: ДО
НАЧАЛНИКА
(КОМАНДИРА, ДИРЕКТОРА, ИЗП. ДИРЕКТОР)
НА

УДОСТОВЕРЕНИЕ

ОТНОСНО: Присъединяване към действащия КТД в СИСТЕМАТА НА МО

Настоящото удостоверение се издава на
.....,
(трите имена)
ЕГН....., работещ/а/ в
(поделение, дирекция, отдел,
сектор, служба, цех, бригада)
на длъжност, в уверение на това, че ОССС-МО
удовлетворява желанието на заявителя за присъединяване към
действащия КТД-МО. Лицето е изпълнило условията по присъединяването,
визирани в чл. 6 от КТД, и може да се ползва от договореностите по него за
периода отг. дог.

Дата..... г.

Председател на ОССС-МО:

..... /..... /
(подпис) (име)

ПРОЦЕДУРА

1. Към преговори за сключване на споразумение се пристъпва, когато:
 - се извършват съкращения на повече от 5 на сто от работещите в съответната структура от СИСТЕМАТА НА МО по смисъла на КТД общо в рамките на една година;
 - една от страните поиска това.
2. РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава да обяви пред общото събрание (събранието на представителите) за своите намерения, като представи писмени обосновки за:
 - икономическото и финансовото състояние на съответната структура от СИСТЕМАТА НА МО и перспективите за нейното развитие през следващия най-малко едногодишен период;
 - причините за необходимите съкращения;
 - броя на предлаганите за съкращение, общо за съответната структура от СИСТЕМАТА НА МО, по професии и категории персонал;
 - времето, през което ще се извърши уволнението;
 - принципите и критериите, по които се предлага да се извърши подборът;
 - начина, реда и сроковете за предизвестие съгласно КТ и КТД при освобождаване на подлежащите на съкращение;
 - възможностите и задълженията на структурата от СИСТЕМАТА НА МО за пренасочване и преквалификация, както и за обезщетение на освободените;
 - реда и начина за уреждане на задълженията между структурата от СИСТЕМАТА НА МО и освобождаваните граждански лица при договорни отношения във връзка с използването на жилища под наем, отпуснати заеми и други от подобен характер.
3. В 7-дневен срок от получаване на информацията по т. 2 СИНДИКАТИТЕ се задължават писмено да изразят становището си по предложението на РАБОТОДАТЕЛЯ. В същия срок от тях писмено се представя актуален списък на синдикалните членове и тяхното ръководство.
4. Преговорите по сключването на споразумението могат да продължават до седем дни след получаване на становището на СИНДИКАТИТЕ.
5. ОБЕКТ НА ПРЕГОВОРИ, освен въпросите, посочени в т. 2, могат да бъдат още:
 - редът и начинът за обсъждане на поименните предложения на ръководството за съкращаване на гражданските лица;
 - съкращаването на гражданските лица, които се ползват със специална закрила по КТ.
6. Преговорите се водят в комисиите за социално сътрудничество в структурата от СИСТЕМАТА НА МО.
7. За подготовка на проекта за споразумение могат да се изграждат работни групи от експерти.
8. За уреждане на възникналите при преговорите различия се търси съдействие на ОССС–МО.
9. При липса на съгласие по предходните точки окончателно решение взема МИНИСТЪРЪТ НА ОТБРАНАТА.
10. Споразумението се подписва от съответния РАБОТОДАТЕЛ И СИНДИКАТИТЕ в структурата от СИСТЕМАТА НА МО.
11. РАБОТОДАТЕЛЯТ може да упражни правото си по чл. 22 от този КТД след изтичане на три дни от подписването на споразумението.
12. РАБОТОДАТЕЛЯТ И СИНДИКАТИТЕ се задължават да информират гражданските лица в посочения срок за подписаното споразумение.

**Минимален размер на отпуските за работа при
специфични условия на труд при въздействието
на различни рискови фактори в зависимост от изготвената
до влизане в сила на този КТД комплексна оценка на работното място**

КОМПЛЕКСНА ОЦЕНКА	МИНИМАЛЕН РАЗМЕР НА ОТПУСКАТА В ДНИ
1. До 80 точки в случаите по чл. 43, ал. 3	9
2. От 80 до 100 точки	11
3. Над 100 точки	15
4. Над 150 точки	19
5. Над 200 точки	22

Длъжности с кодове по длъжностни нива,
работещи в кораборемонта

Наименование на длъжността	Код по длъжностни нива по МЗ № ОХ-331 от 31.05.2007 г.
Галванотехник	312
Дефектоскопист	312
Дърводелец, корабен	312
Корабен електрозаварчик, двойни дъна и затворени съдове	312
Корабен електротехник	311
Корабен моторист (машинист)	312
Корпусник, корабостроене, кораборемонт	312
Кранист	312
Леяр	313
Настройчик, режещи металообработващи Машины	311
Оператор по обслужване на специално въоръжение и техника	311
Оператор по ремонт на бойни припаси и специални пиротехнически средства	311
Оператор по ремонт на въоръжение, военни техники и имущества	311
Тапицер	313
Техник, електронна техника	311
Техник-механик по специално въоръжение и техника	311
Техник-механик, двигатели с вътрешно горене	311
Техник-механик, отоплителни, хладилни и вентилационни инсталации	311
Техник-механик, съобщителни и свързочни съоръжения	311
Хелингист, корабостроене и кораборемонт	312

ДО
Гр.л.
ОТ

ГОСПОДИН /ЖО/.....,

В 7-дневен срок от получаване на настоящото писмо моля да представите необходимите документи за ползване на закрилата по чл. 333 от КТ.

Дата..... г.

Командир (началник,
ръководител) на

..... /...../
(подпис) (име)