



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ  
НАЦИОНАЛЕН СТАТИСТИЧЕСКИ ИНСТИТУТ

1038 София, ул. "П. Волов" 2, тел.: (+359 2) 9857 700, факс: (+359 2) 9857 640, e-сgn: register@nsi.bg, e-mail: nsi@nsi.bg

Изх. № 12-00-99  
София, 07.04. 2009 г.

МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА	
ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ	
ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА	
Вх. №	<u>4639</u>
София,	<u>08 04 09</u>

ДО  
Г-Н ГЪЛЪБ ДОНЕВ  
ИЗПЪЛНИТЕЛЕН ДИРЕКТОР  
НА ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ  
"ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА"

УВАЖАЕМИ Г-Н ДОНЕВ,

Приложено, изпращаме Ви за регистрация три броя Колективен трудов договор, подписан от Национален статистически институт и Синдикална организация браншов синдикат "СТАТИСТИКА" при Национален професионален съюз.

ЗА СИНДИКАТА:

/ Ю. Максимова /

ЗА РАБОТОДАТЕЛЯ:

/ доц. д-р М. Коцева /

№ 21-80/30.03.09

## КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

Днес, 30.03.2009 г., в гр. София, на основание чл. 50-59 от КОДЕКСА НА ТРУДА, между

Ръководството на НАЦИОНАЛНИЯ СТАТИСТИЧЕСКИ ИНСТИТУТ, представлявано от председателя му – **МАРИАНА КОЦЕВА**, наричано по долу **РАБОТОДАТЕЛ** и

**СИНДИКАЛНАТА ОРГАНИЗАЦИЯ БРАНШОВ СИНДИКАТ "СТАТИСТИКА"** при **НАЦИОНАЛЕН ПРОФЕСИОНАЛЕН СЪЮЗ (НПС)**, представляван от председателя му – **ЮЛИЯ МАКСИМОВА СТОИЦОВА**, наричани по-долу **СИНДИКАТ**,

се подписа настоящия **КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР**, който обхваща договарянето по следните въпроси:

1. **УСЛОВИЯ ЗА ПОСТЪПВАНЕ НА РАБОТА, ТРУДОВА ЗАЕТОСТ И КВАЛИФИКАЦИЯ;**
2. **РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ, ОТПУСКИ;**
3. **ТРУДОВИ И ДРУГИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ И ОБЕЗЩЕТЕНИЯ;**
4. **УСЛОВИЯ ЗА ИЗВЪРШВАНЕ НА ТРУДОВАТА ДЕЙНОСТ;**
5. **ОБЩЕСТВЕНО ОСИГУРЯВАНЕ;**
6. **СОЦИАЛНА ДЕЙНОСТ**
7. **УЧАСТИЕ В УПРАВЛЕНИЕТО;**
8. **УСЛОВИЯ ЗА ОСЪЩЕСТВЯВАНЕ НА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ**

Работодателят и синдикатът са съгласни чрез този колективен трудов договор да уредят трудовите и осигурителни отношения, произтичащи от повелителни разпоредби на закона, както и всички въпроси свързани с тези отношения, като насочат своите усилия към съгласуване на интересите си, към добронамереното уреждане на възникнали спорове и предотвратяването на трудовите конфликти.

Колективният трудов договор се прилага спрямо всички членове на синдиката, страна по договора, а така също и спрямо присъединилите се при условията на чл. 57, ал. 2 от Кодекса на труда (КТ) работници и служители на НСИ, заети по трудови правоотношения, нечленуващи в синдиката.

Синдикатът поема задължението да не се намесва в дейността на работодателя при осъществяване на правомощията му, произтичащи от Кодекса на труда, или този Колективен трудов договор.

Работодателят поема задължението да съгласува със синдиката предварително своите решения и действия, които биха могли да доведат до възникване на колективни трудови спорове.

## **УСЛОВИЯ ЗА ПОСТЪПВАНЕ НА РАБОТА, ТРУДОВА ЗАЕТОСТ И КВАЛИФИКАЦИЯ**

1. Условията за заемане на определена длъжност - образование, квалификация, стаж, възраст, и др. се определят от повелителните законови разпоредби и правилата за реда и условията за заемане на длъжностите в системата на НСИ;

2. Работодателят има право на подбор (чл.329 от КТ) във всички случаи на заемане на длъжност в системата на НСИ, включително и при реструктуриране или съкращения ;

2.1. Основните критерии, по които работодателят извършва подбор са:

- образование, квалификация, перспективност на кандидата;
- трудов стаж в системата на НСИ и на определена длъжност;
- интерес на НСИ от назначението (уволнението);

3. Работодателят назначава, на свободни работни места, специалисти, съгласно Устройственият правилник на НСИ.

3.1. Работодателят сключва с новоназначени служители и работници индивидуални трудови договори с изпитателен срок.

3.2. След изтичане на изпитателния срок за новоназначения служител или работник, по мотивиран доклад от директора и съобразно мнението на началника на отдела, в който е работил, работодателят сключва окончателен трудов договор или прекратява договора.

4. Работодателят реализира, разработена съвместно със синдиката, дългосрочна програма за квалификация и професионално развитие на работещите в системата на НСИ;

4.1. Програмата за квалификация включва:

/а./ инструктажна подготовка на новопостъпил персонал или на служители и работници с промяна на характера на извършваната от тях дейност;

/б./ семинарна подготовка по актуални проблеми на статистическите изследвания и наблюдения;

/в./ специализирана подготовка по методология и методика на статистическата дейност;

/г./ специализирана подготовка по информатика (за статистици);

/д./ специализирана подготовка по информатика (за информатици);

/е./ подготовка за овладяване на чужди езици.

4.2. Работодателят има право да задължи служителите и работниците, които са участвали в квалификационни курсове, да останат на работа за определено време, уговорено конкретно за всеки отделен случай. При неспазване на договорения период, служителят или работникът възстановяват направените разходи за квалификацията му.

5. Работодателят поема ангажимент при взето решение за намаляване обема на работа, за преустановяване на определени дейности, за реструктуриране, частична ликвидация или съкращения в предвидени в нормативни актове, да разработи и предостави за становище на синдикатите нова структура поне една седмица преди влизането ѝ в сила.

5.1. Синдикатът е длъжен, в седем дневен срок от датата на получаване на известие за промяната по чл.5 на този договор, да представи на работодателя своето становище.

6. Работодателят е длъжен в случаите на закриване/разкриване на нови работни места, при реструктуриране или частична ликвидация да обяви промяната със своя заповед след консултация със синдиката.

7. Ред за уведомяване за намерение за масово уволнение чл. 130а от КТ: При вземане на решение за масово уволнение работодателят е длъжен да уведоми синдиката не по-късно от 40 дни преди датата на уволнението, като уведомлението трябва да съдържа:

7.1. причините за планираното уволнение;

7.2. броя и категорията на работниците и на служителите, които ще бъдат уволнени;

7.3. периода, през който трябва да се извършат уволненията;

7.4. предвидените критерии за подбора на работниците и на служителите, които ще бъдат уволнени;

7.5. срокове за провеждане на предварителни консултации с представителите на работниците и служителите. Предварителните консултации се провеждат на съвместно заседание между работодателя и представители на работниците и служителите.

## **РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ, ОТПУСКИ**

8. Нормалната продължителност на работното време за всеки работен ден е 8(осем) часа, а за работната седмица 40 (четиридесет) часа; дневната продължителност се разделя на два периода, между които има прекъсване за почивка от 0.5 часа; Непрекъснатата седмична почивка е 48 (четиридесет и осем) часа и се ползва в събота неделя.

8.1. Разпределението на дневното работно време се определя със заповед на работодателя.

9. Служителите и работниците полагат извънреден труд(чл.146 от КТ) само в предвидените от закона случаи .

10. Служителите и работниците могат да работят при режим на непълно работно време само след писмено искане от тяхна страна и разрешение от

работодателя

11. Ненормиран работен ден се установява за всички категории работници и служители, работещи по трудово правоотношение, с изключение на изпълнител-хигиенист.

12. Всички служители и работници имат право на платен годишен отпуск

12.1. Служителите и работниците по трудово правоотношение имат право на годишен платен отпуск (чл. 155 и чл. 156а на КТ) в размер на:

/а/ 20 работни дни - при стаж до 10 години.

/б/ 24 работни дни при стаж над 10 години

12.2. Служителите и работниците с определена група инвалидност имат право на платен годишен отпуск (чл.319 от КТ) в размер на 30 дни.

13. Работниците и служителите, определени в т. 11 като работещи на ненормиран работен ден имат право на допълнителен платен годишен отпуск (чл.156, чл.156а от КТ) за ненормиран работен ден в размер до 12 работни дни.

14. Работодателят е длъжен да освобождава от работа служителите и работниците при обстоятелства описани в чл.157 от КТ . Заплащането на тези дни се извършва по реда на чл.177 от КТ.

15. Платени и неплатени служебни и творчески отпуски (чл.161,ал.1 от КТ ) се разрешават от работодателя след писмено искане от страна на работника или служителя. Заплащането на платените служебни отпуски се извършва според чл.14 от настоящия договор.

16. Служителки или работнички с две живи деца до 18-годишна възраст имат право на два работни дни, а служителки или работнички с три или повече живи деца до 18-годишна възраст на четири работни дни платен отпуск за всяка календарна година(чл.168 от КТ). Заплащането се извършва според чл.14 от КТД.

17. Ползването на платения годишен отпуск може да се отложи за следващата календарна година (чл.176, ал.1,2,3 и 4 от КТ).

### **ЗАПЛАЩАНЕ НА ТРУДА, ОБЕЗЩЕТЕНИЯ**

18. Трудовото възнаграждение на всеки служител или работник се изплаща два пъти месечно, като датите за изплащането му са определени със заповед на работодателя.

19. Началната основна месечна заплата се определя от Таблица на размерите на минималните и максималните основни месечни работни заплати по длъжностни нива - според изискванията на Единния класификатор на длъжностите в администрацията, разработени от работодателя и синдиката и задължителните законови разпоредби.

20. Основната месечна заплата при пълно работно време определена в

индивидуален трудов договор не може да бъде по-ниска от определената минимална основна заплата за длъжността.

**21.** Работодателят определя индивидуалните месечни заплати на служителите и работниците в индивидуални трудови договори по нормативи и показатели, фиксирани в нормативни актове и във вътрешните правила за разпределение на работната заплата, разработени съвместно със синдиката.

**21.1.** За придобит трудов стаж и професионален опит на работника или служителя се заплаща допълнително месечно възнаграждение в размер на 1% (един процент) за всяка прослужена година, при условията на чл. 12, ал.2,3 и 4 от НСОПЗ; правото на получаване на това възнаграждение възниква при трудов стаж над три години.

**22.** Работодателят следи разходването на фонда работна заплата и при наличие на икономии ги разпределя като 13-та и 14-та работна заплата за годината, след разрешение от Министерство на финансите.

**23.** Служител или работник, който освен своята работа или длъжност, работи по вътрешно заместване (чл.259 от КТ) има право на допълнително възнаграждение, което се фиксира в допълнително споразумение към индивидуалния му трудов договор.

**24.** Положеният от служителя или работника извънреден труд (чл.262 от КТ) се заплаща с увеличение на часовото трудово възнаграждение определено за нормално работно време в проценти, както следва:

/а/ за работа през работни дни - 60 %;

/б/ за работа през почивни дни - 80 %;

/в/ за работа през дните обявени за официални празници -120 %

**24.1.** Синдикатът има право на информация за полагането, отчитането и заплащането на извънредния труд.

**25.** При командироване, служителят или работникът получава пътни, дневни, и квартирни пари в размери определени с постановление на Министерски съвет (ПМС 72/86 за приемане на Наредбата за командировките в страната и ПМС 115/2004 г. за приемане на Наредбата за командировките и специализациите в чужбина) и съгласно заповед на работодателя.

**26.** Служител или работник, който е възпрепятстван да се яви на работа, поради природно или обществено бедствие, получава 50 (петдесет)% от брутното си трудово възнаграждение за времето през което е бил възпрепятстван, но не по-малко от 75 (седемдесет и пет)% от минималната работна заплата.

**26.1.** Когато служителят или работникът е взел участие в спасителни работи при посочените по горе обстоятелства, той получава възнаграждение (чл.218 от КТ) с 50% увеличение на брутното трудово възнаграждение.

**27.** При трудова злополука или тежко и продължително боледуване, резултат от невиновното поведение на служителя или работника, работодателят изплаща от фонд

"СБКО еднократно обезщетение, размерът на което се определя за всеки конкретен случай на база минимална месечна работна заплата. Решението се съгласува от общото събрание на работниците и служителите по трудово правоотношение.

28. При прекратяване на трудовото правоотношение по придобито от служителя или работника право на пенсия за изслужено време и старост(чл.222, ал.3 от КТ), той има право на обезщетение от 2(две) брутни трудови възнаграждения; ако служителят или работният е работил последните 10(десет) години при същия работодател има право на обезщетение от 6(шест) брутни трудови възнаграждения.

29. При незаконно уволнение на работника или служителя, работодателят изплаща обезщетение (чл.225, ал.1,2 и 3 от КТ) в размер на брунтното трудово възнаграждение, за времето в което същият е бил без работа, но не за повече от 6 месеца.

## **ОБЩЕСТВЕНО ОСИГУРЯВАНЕ**

30. Работодателят е длъжен да осигури всички служители и работници за всички осигурителни случаи, по реда предвиден в Кодекса на труда, Кодекса за социално осигуряване, Закона за здравното осигуряване и др. нормативни актове.

31. Работодателят може да застрахова работници и служители по тяхно желание и за тяхна сметка за допълнително здравно осигуряване, злополука или друго рисково събитие.

## **УСЛОВИЯ ЗА ОСЪЩЕСТВЯВАНЕ НА ТРУДОВАТА ДЕЙНОСТ**

32. Работодателят, съвместно със синдиката, изгражда Комитет за осигуряване на безопасни и здравослови условия на труд с основна задача обсъждане на състоянието и планираните промени в технологията и организацията на труда за всяко работно място и предлагане на решения за осигуряване на безопасността и здравето на служителите и работниците. Информацията получена от органите осигуряващи контрол по произтичащите от закона разпоредби се предоставя за информация и мнение на синдиката.

32.1. Работодателят разработва система за информиране, обучение и санкциониране на работниците и служителите за осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд.

33. Работодателят не може да изисква от служителите или работниците работа явно несъвместима с техните професионални способности и квалификация или работа несъобразена с изискванията на Кодекса на труда, или други нормативни актове за безопасен и здравословен труд.

34. Работодателят се задължава, освен предвиденото в Кодекса на труда и Законите разпоредби за безопасен и здравословен труд, да осигури:

34.1. Подходяща работа на работниците или служителите с намалена работоспособност, вследствие на трудова или друга злополука, а така също на бременните, майките с деца до 6 годишна възраст и инвалидите;

34.2. Работно облекло за определени дейности по списък разработен съвместно със синдиката .

34.3. Извършването на необходимите ремонти и преустройства за подобряване на условията на труд;

34.4. Пълен здравен профилактичен преглед(чл.287 от КТ)

34.5. Санитарно-битовото обслужване на помещенията;

35. Работодателят осигурява отдиха на служителите и работниците в интерес на здравословните условия на труд в Учебно -квалификационния център в с.Сливек, ПБ-Приморско, Китен и Боровец.

## **СОЦИАЛНА ДЕЙНОСТ**

36. Работодателят съвместно със синдиката разработва социална програма(чл.294 от КТ); Социалната програма и план-сметката за нейното изпълнение се приемат и отчитат пред представителите на синдиката и работодателя.

37. Комисия изградена от представители на работодателя и синдиката ежегодно определя цените и разпределя картите за почивка в почивните бази на НСИ.

## **УЧАСТИЕ В УПРАВЛЕНИЕТО**

38. Работодателят и синдикатът се задължават да подложат на задълбочено обсъждане въпросите свързани с:

38.1. Осигуряването на безопасни и здравословни условия на труд;

38.2. Въвеждането на нови информационни и други технологии;

38.3. Квалификацията на служителите или работниците;

38.4. Структурните промени със значими социални последици;

39. Вътрешните нормативни актове, засягащи трудовите правоотношения, се разработват от работодателя и представители на синдиката.

## **УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ**

40. Работодателят се задължава да осигури безвъзмездно за ползване ( чл.46 от



КТ):

40.1. помещения, и по заявка на централното ръководство - транспортни средства за провеждане на синдикални мероприятия, но не повече от два пъти годишно за (транспортни средства).

40.2. ползването на копирна техника, факс, телефон като поема разходите за консумативи и сервизно обслужване.

41. Синдикатът се задължава в интерес на дейността на Националния статистически институт да участва и съдейства за решаването на възникнали социални, икономически, жилищни, трудово-правни, индивидуални или колективни спорове.

42. Нещатните представители на ръководството на синдиката, за осъществяване на своята дейност(чл.159 от КТ) имат право на допълнителен платен отпуск за една календарна година в размер на:

- 128 (сто двадесет и осем) часа (16 работни дни) - за членовете на национално или браншовото ръководството на синдиката;

- 80 (осемдесет) часа (10 работни дни) - за председател или секретар на организация;

- 64 (шестдесет и четири) часа (8 работни дни) - за председател и секретар на регионална организация;

42.1. Работник или служител, който не е представител на ръководството на синдиката, участващ в провеждането на конгреси, конференции, заседания, общонационални, отраслови или регионални мероприятия ползва за времето на провеждането им служебен отпуск, 64 (шестдесет и четири) часа - 8 (осем работни дни) включително и за дните на пътуването.

42.2. При възможност работодателят командирова за своя сметка работниците или служителите, които участват в национални или международни синдикални мероприятия.

43. Служител или работник, който е член на ръководството на синдиката (чл.333, ал.3 и 4 от КТ), през времето докато заема съответната длъжност и шест месеца след освобождаването ѝ, не може да бъде уволняван на основанията, посочени в чл.333, ал.3, т.4 без предварителното съгласие на синдиката.

44. Работодателят не може да се противопоставя по какъвто и да било начин, служителят или работникът да упражнява своите права или да ползва социалните придобивки, както и да го уволнява или да му налага дисциплинарни наказания, заради упражняването на синдикалните му права.

## **ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ**

45. **КОЛЕКТИВНИЯТ ТРУДОВ ДОГОВОР** влиза в сила от датата на подписването му за срок от една календарна година и продължава действието си за следващата година, ако страните по него не са изявили желание за актуализирането или прекратяването му, но за не повече от две години.

46. Действието на този договор продължава независимо от настъпилите структурни или други промени свързани със субектите изпълняващи функциите на работодател и синдикат.

47. Договореностите на колективния трудов договор са неразделна част на индивидуалните трудови договори на служителите и работниците членове на синдиката и на тези присъединили се към него.

48. Всички изменения в трудовото и социалното законодателство, както и постигнатите на браншово ниво договорености, се отразяват в допълнителни споразумения, неразделна част на този договор.

Настоящият колективен трудов договор е съставен в три еднообразни екземпляри - по един за всеки от подписалите го и за Инспекцията по труда.

за СИНДИКАТА:



**Ю. МАКСИМОВА,**  
Председател на БРАНШОВ СИНДИКАТ  
"СТАВИСТИКА" към НПС "ПРОМЯНА"

за РАБОТОДАТЕЛЯ:



**М.КОЦЕВА,**  
ПРЕДСЕДАТЕЛ на НСИ

A handwritten signature in black ink, located in the bottom right corner of the page.