

ДОБРУДЖАНСКИ ЗЕМЕДЕЛСКИ ИНСТИТУТ – ГР. ГЕН. ТОШЕВО

КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР 2024 - 2026

Днес, 28.03.2024 г., в с. Петлешково, общ. Ген. Тошево, на основание чл. 51а от Кодекса на труда, се сключи настоящият Колективен трудов договор, между:

ДОБРУДЖАНСКИ ЗЕМЕДЕЛСКИ ИНСТИТУТ – ГР. ГЕН. ТОШЕВО, представляван от доц. д-р инж. Илия Илиев – Директор, наричан **РАБОТОДАТЕЛ**, от една страна

и

СИНДИКАЛНА ОРГАНИЗАЦИЯ КЪМ ФНСЗ/КНСБ В ДОБРУДЖАНСКИ ЗЕМЕДЕЛСКИ ИНСТИТУТ – ГР. ГЕН. ТОШЕВО, представлявана от Диана Чернева – Председател, наричана **СИНДИКАТ**, от друга страна.

I. СТРАНИ И ПРЕДСТАВИТЕЛСТВО

Чл. 1. (1) Настоящият Колективен трудов договор се сключва между представителните **РАБОТОДАТЕЛ** и **СИНДИКАТ** в Добруджански земеделски институт гр. Ген. Тошево.

(2) Страните по договора признават своята легитимност при воденето на колективните трудови преговори и подписването на настоящия КТД, на основание БКТД 2024 – 2026 от 11.01.2024 г:

(2.1) РАБОТОДАТЕЛ по смисъла на чл.1 от КТД – страна в колективното трудово договаряне се счита *Директорът* на института и неговите заместници по изрично пълномощно или разпореждане.

(2.2) Синдикалната организация в качеството ѝ на страна по КТД в института се легитимира чрез удостоверение, издадено от съответната синдикална централа, в която членува, а **РАБОТОДАТЕЛЯТ** се легитимира със заповед на Председателя на ССА.

II. ПРЕДМЕТ НА КОЛЕКТИВНИЯ ТРУДОВ ДОГОВОР

Чл. 2. (1) Този КТД урежда трудовите, осигурителните и непосредствено свързани с тях отношения, и условията за осъществяване на синдикална дейност при **РАБОТОДАТЕЛЯ** доколкото същите не са уредени от повелителните норми на закона, в съответствие с европейските норми и стандарти, регламентирани с основните директиви на ЕС в областта на труда и социалната защита, Европейската социална харта, ревизирана и ратифицирана, както и други международни договори, във връзка с чл. 5 ал. 4 от Конституцията на Република България.

(2) Този КТД следва да се тълкува и прилага добросъвестно, в интерес на работниците и служителите, и за просперитета на института – при спазване принципите на социалната справедливост и достойното възнаграждаване на труда.

(3) Договорът има за цел поддържане и развитие на отношение на взаимно зачитане и уважение между договарящите се страни, добронамерено уреждане на проблеми от съвместен интерес за предотвратяване на спорове и конфликти и се основава на принципа на равнопоставеността.

(4) Установените в закон или в КТД от по-горни нива условия, които са по-благоприятни за работниците и служителите, имат предимство пред установените в този КТД и се прилагат автоматично, без да е необходимо изменение или допълване на последния.

(5) Страните се задължават да преговарят по предмета и съдържанието на настоящия договор в случай на изменения в нормативната уредба, както и при промяна на социално-икономическите условия по време на неговото действие.

ДОБРУДЖАНСКИ ЗЕМЕДЕЛСКИ ИНСТИТУТ – ГР. ГЕН. ТОШЕВО

(6) Страните се договарят при изготвянето на документи /правилници, наредби, указания и др./, които касаят трудовите и социално-осигурителни отношения в Добруджански земеделски институт, да се обсъждат съвместно с представители на СИНДИКАТА, съгласно чл. 37 от КТД.

(7) Страните по КТД се задължават да разглеждат възникнал колективен спор между тях по пътя на преговорите. В случай, че не се постигне съгласие, въпросът може да се реши по реда на посредничеството или арбитража и СИНДИКАТЪТ си запазва правото да отнесе възникналите трудови спорове с РАБОТОДАТЕЛЯ пред ФНСЗ към КНСБ.

(8) СИНДИКАТЪТ приема да не пристъпва към протестни действия по въпроси, уредени в този КТД доколкото РАБОТОДАТЕЛЯТ спазва приетите договорки.

(9) С цел предотвратяване възникването на конфликти, РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава:

(9.1.) да не се противопоставя, по какъвто и да е начин, работникът или служителят да упражнява своите трудови права по закон;

(9.2.) да не оказва натиск върху работника/служителя, за неблагоприятни изменения в трудовото му правоотношение, дори с негово съгласие, което може да накърни правата му по закон или да последва намаляване на възнаграждението му, освен в случаите предвидени в този КТД, закон или с ВПРЗ (Вътрешни правила за работна заплата).

III. ПРИЛОЖИМОСТ И ДЕЙСТВИЕ

Чл. 3. (1) КТД има действие и се прилага спрямо работниците и служителите от Добруджански земеделски институт – гр. Ген. Тошево, членувачи в синдикалната организация, страна по настоящия договор – в безсрочно или срочно трудово правоотношение, включително и на работещите по трудово правоотношение по ПМС №66/1996 г., както и спрямо работници и служители, които са се присъединили при условията и реда за присъединяване, определен в този Договор.

(2) Присъединяването към КТД (съгл. чл.57 ал. 2 КТ) в Добруджански земеделски институт – гр. Ген. Тошево, на не членувачи в синдикатите работници и служители се осъществява само индивидуално, с подаването на собственоръчно писмено **Заявление** (по образец – *Приложение 1*, неразделна част от този договор) до РАБОТОДАТЕЛЯ или до СИНДИКАТА, сключили КТД, не по-късно от един месец от регистрацията на КТД.

(3) В срок от един месец от подаване на Заявлението по предходната алинея присъединяващият се работник/служител внася еднократна годишна вноска в размер на **28 % от брутната си месечна РЗ**. След изтичане на едногодишния срок, за който важи еднократната годишна вноска на присъединилите се, същите внасят втора еднократна парична вноска в същия размер. След внасяне на сумата, присъединилите се ползват клаузите на КТД. (съгласно чл. 57 ал. 3 КТ).

(4) Набраните средства от присъединилите се изразходват за социално и здравно подпомагане на синдикалните членове и всички присъединили се работници и служители, спрямо които КТД има действие, по процедура и критерии, уговорени от страните по договора.

(5) Постъпилите заявления, съгласно ал. 3 се завеждат в **Регистър на присъединилите се към КТД**, който се води от двете страни по договора.

Чл. 4. (1) КТД има действие за срок от 2 години, независимо от промяната на физическите лица, изпълняващи функциите на Работодател и негов представител.

(2) КТД не може да съдържа клаузи, които са по-неблагоприятни от законоустановените. Всички споразумения, постигнати на национално и отраслово ниво, (ако са по-благоприятни за СИНДИКАТА, респ. за работниците/служителите) от

ДОБРУДЖАНСКИ ЗЕМЕДЕЛСКИ ИНСТИТУТ – ГР. ГЕН. ТОШЕВО

клаузите на настоящия Договор, влизат в действие за работещите в Добруджански земеделски институт.

(3) БКТД 2024 – 2026 от 11.01.2024 г. служи като минимална база за сключване на КТД съгласно изискванията на §8 и §9 от ДПЗР на БКТД. В КТД могат да бъдат договорени и по-благоприятни условия от тези в БКТД, при наличие на финансова обезпеченост на института.

IV. ИНФОРМИРАНЕ И КОНСУЛТИРАНЕ, ТРУДОВА ЗАЕТОСТ, ОБУЧЕНИЕ И КВАЛИФИКАЦИЯ

Чл. 5. (1) РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава, съгласно чл. 52 от КТ, да предоставя на СИНДИКАТА своевременна, достоверна и разбираема информация за икономическото и финансовото състояние на Института, което е от значение за трудовите права и задължения на работниците и служителите, на всеки шест месеца, както и при:

(1.1) Индексация на РЗ;

(1.2) Поискване при обективна необходимост.

(2) В работата на Дирекционния съвет участва със съвещателен глас, синдикалният председател или при невъзможност от негова страна представител на синдикалното ръководство.

Чл. 6. Страните се споразумява, в случаите, когато се предвиждат мерки, касаещи пряко състоянието на заетостта и предложения за нейното реструктуриране, РАБОТОДАТЕЛЯТ да провежда консултации с представителите на СИНДИКАТА и представителите на работниците и служителите, преди официалното уведомление.

Чл. 7. При извършване на промяна, съгласно чл. 123 от КТ и на основание чл. 130б от КТ, РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава да уведоми СИНДИКАТА за възможни правни, икономически и социални последици, касаещи работниците и служителите, **най-малко 1 (един) месец**, преди промяната.

Чл. 8. (1) В случай на масово уволнение, РАБОТОДАТЕЛЯТ е длъжен в срок от **50 дни**, преди извършването му, да започне консултации с представителите на СИНДИКАТА - страна по договора и да положи усилия за постигане на споразумение, за да избегне или ограничи масовото уволнение и да се облекчат последиците от него.

(2) В съответствие с чл. 130а, ал. 2 от КТ, РАБОТОДАТЕЛЯТ е длъжен да предостави, въз основа на предварително изготвен социален план, писмена информация на СИНДИКАТА за:

(2.1) причините за предвижданите уволнения;

(2.2) правни основания, на които ще бъдат извършени уволненията;

(2.3) броя на заетите работни места по квалификационни групи професии, както и броя на работниците и служителите, които ще бъдат уволнени;

(2.4) периодът, през който ще се извършат конкретните уволнения;

(2.5) икономическите и социалните критерии, които РАБОТОДАТЕЛЯТ и представителите на синдикалното ръководство трябва да определят за подбора по чл. 329 КТ, на работниците и служителите, които ще бъдат уволнени;

(2.6) дължимите обезщетения, свързани с уволнения.

(3) Консултациите по ал. 1 се провеждат със СИНДИКАТА по ред и начин, съгласно *Правилата за работа на Съвета за социално сътрудничество в системата на Селскостопанска академия – Приложение № 4 по чл. 7, ал. 3 от БКТД 2024 – 2026 от 11.01.2024 г.*

ДОБРУДЖАНСКИ ЗЕМЕДЕЛСКИ ИНСТИТУТ – ГР. ГЕН. ТОШЕВО

Чл. 9. (1) При структурни промени, водещи до намаляване на числения състав на персонала и съответно прекратяване на трудовите правоотношения, РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава в срок **не по-късно от 35 дни преди началото на уволнението**, да проведе консултации с представителите на СИНДИКАТА и да се положат усилия за постигане на споразумение. За целта РАБОТОДАТЕЛЯТ предварително съгласува действията си със СИНДИКАТА, като им представя писмено:

- (1.1) обосновка за необходимостта от намаляване числеността на персонала;
- (1.2) новата численост по структурни звена;
- (1.3) възможности за пренасочване на освободения персонал.

Чл. 10. В случаи на прекратяване на трудовите договори по чл. 328, ал. 1, т. 2, т. 3 и т. 4 от КТ, за целите на подбора РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава да спазва следните изисквания:

1. При равни други условия да не съкращава работници и служители, които единствени осигуряват доход за издръжка на семейството си или чийто съпруг/а/ е регистриран/а/ в бюрото по труда като безработно лице;

2. При равни други условия да не съкращава работници и служители в трудоспособна възраст, ако има работни места, заети от работници и служители със същите или сходни длъжности, които са придобили или са упражнили правото си на пенсия за осигурителен стаж и възраст;

3. При равни други условия да не съкращава работници и служители, на които остават две години до придобиване на осигурителен стаж и възраст за пенсиониране;

4. При равни други условия да не съкращава работници и служители, които отглеждат 2 или повече деца до 18-годишна възраст или ако учат в редовна форма на висшето образование до 25-годишна възраст;

5. При равни други условия да не съкращава и двамата работници и служители, ако същите са съпрузи и работят в Института;

6. РАБОТОДАТЕЛЯТ може да уволни работник или служител, член на синдикалната организация, страна по договора поради съкращаване на щата или намаляване обема на работа, след предварително съгласие на съответния синдикален орган (синдикалното ръководство) на Института, дадено не по-късно от три работни дни, преди връчването на акта за уволнение. (съгл. чл. 333 ал. 4 от КТ).

Чл. 11. (1) По взаимно съгласие, изразено писмено в допълнително споразумение към индивидуалния трудов договор и при взаимно зачитане на двете страни на трудовото правоотношение, РАБОТОДАТЕЛЯТ може да организира за определен период от време, работникът/служителят да изпълнява трудовата си функция на място извън работните помещения - работа от разстояние. Изпълнението на такъв режим на работа от разстояние се установява само при наличие на обективни причини за това в съответното структурното звено и след консултация със синдикалното ръководство на института.

(2) Конкретната работа от разстояние се определя по вид, обем и съдържание от ръководителя на Института.

(3) Условията, редът за осъществяване и отчитане на извършената работа от разстояние, както и правата и задълженията на страните по трудовото правоотношение се уреждат по раздел VIII на глава V на КТ.

Чл. 12. (1) При обявено извънредно положение, РАБОТОДАТЕЛЯТ може да възлага на работника или служителя, без негово съгласие, да извършва временно надомна работа и/или работа от разстояние. В този случай се изменя само мястото на работа, без да се променят другите условия по трудовия договор

(2) Промяната по ал. 1 се извършва със заповед на РАБОТОДАТЕЛЯ, в която се определят условията по чл. 107в, ал. 2 КТ и/или чл. 107и, ал. 2 КТ.

ДОБРУДЖАНСКИ ЗЕМЕДЕЛСКИ ИНСТИТУТ – ГР. ГЕН. ТОШЕВО

(3) При възможност от заеманата длъжност, след преболедуване на работници и служители от COVID, същите могат да преминат на дистанционна работа в период от една или две седмици за възстановяване и предпазване на другите работещи.

Чл. 13. (1) РАБОТОДАТЕЛЯТ поставя, на подходящо място (информационни табла, електронната страница на Добруджански земеделски институт и др.), писмена информация за свободните работни места - бройки и длъжности, квалификация и образование за заемането им, както и в Бюрото по труда по регистрация, в т.ч. и конкурсите и условията за тяхното провеждане (чл. 68, ал. 7 и ал. 8 на КТ).

(2) На вакантните места, **РАБОТОДАТЕЛЯТ** приема външни лица, само ако няма подходящи кандидати от Добруджански земеделски институт, отговарящи на условията за заеманата длъжност.

(3) При увеличаване обема на селскостопанските работи, **РАБОТОДАТЕЛЯТ** наема работници и/или служители, за сезонна или временна работа. С предимство при наемането се ползват работници вече работили в Добруджански земеделски институт, при условие, че отговарят на изискванията за съответната длъжност.

Чл. 14. (1) РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява условия за повишаване на професионалната квалификация и преквалификация на всички категории персонал, работещ в Института. Различните форми на квалификация и преквалификация се извършват в съответствие с разпоредбите на чл. 234 – 236 от КТ, както и въз основа на Вътрешни правила, разработени от **РАБОТОДАТЕЛЯ**, с участието на **СИНДИКАТА**, съгласно чл. 37 от КТ.

(2) При продължително отсъствие на работника или служителя от работа, **РАБОТОДАТЕЛЯТ** е длъжен след завръщането му, незабавно да го включи в организирани курсове и школи за запознаване с настъпилите новости в работата, с оглед неговата адаптация и достигане на необходимото квалификационно равнище за ефективно изпълнение на трудовите му задължения, съгласно чл. 228а, ал. 2 от КТ.

Чл. 14. Страните по този договор се споразумяват, че ще ползват възможностите, които се предоставят по линия на оперативните програми на ЕСФ и на други финансиращи инструменти на Европейските секторни политики, с цел повишаване знанията и квалификацията на работниците и служителите.

V. РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ, ОТПУСКИ

V. I. РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ

Чл. 15. Нормалната продължителност на работното време на работниците и служителите от Добруджански земеделски институт – гр. Ген Тошево, през деня е 8 часа, а през седмицата - 40 часа, при 5-дневна работна седмица с осигурена обедна почивка, която не се включва в работното време (чл. 136 от КТ).

Чл. 16. (1) Дневната продължителност на работния ден се разделя на две части с обедна почивка от 45 минути.

(2) Работниците и служителите имат право да ползват технологична почивка от 15 минути, в средата на двата периода, определени по-горе в чл. 16: от 10:00 ч. до 10:15 ч. и от 15:00 ч. до 15:15 ч.

Чл. 17. (1) РАБОТОДАТЕЛЯТ има право със заповед да въвежда едностранно сумирано отчитане на работното време за период до 4 месеца.

ДОБРУДЖАНСКИ ЗЕМЕДЕЛСКИ ИНСТИТУТ – ГР. ГЕН. ТОШЕВО

(2) За целта РАБОТОДАТЕЛЯТ има задължение да утвърждава поименни графици, разпределение на работното време, в които следва да гарантира задължителните междудневни и седмични почивки. В тези случаи максималната продължителност на работната смяна може да бъде до 12 часа като продължителността на работната седмица не може да надвишава 56 часа, а за работниците и служителите с намалено работно време - до 1 час над намаленото им работно време.

(3) РАБОТОДАТЕЛЯТ е длъжен да запознае работниците и служителите с утвърдените графици преди започване на работа по тях.

Чл. 18. Режимите и распоредбите на работното време, както и дисциплинарните наказания се определят с Правилника за вътрешния трудов ред, който РАБОТОДАТЕЛЯТ изготвя задължително с участието на СИНДИКАТА, съгласно чл. 37 от КТ.

Чл. 19. (1) Извънреден труд се разрешава по изключение само в предвидените от закона случаи, изрично изброени в чл. 144, т. 7 от КТ, при стриктно спазване распоредбите на чл. 146, ал. 2 и чл. 150 от КТ;

(2) Продължителността на този труд, за един работник или служител не може да надвишава:

- 300 часа през една календарна година за един работник или служител в ПЕБ;

- 150 часа през една календарна година за един работник или служител в останалите структурни звена ;

- 30 часа дневен или 20 часа нощен труд през 1 календарен месец;

- 6 часа дневен или 4 часа нощен труд през 1 календарна седмица;

- 3 часа дневен или 2 часа нощен труд през 2 последователни работни дни.

(3) В случаите, когато извънредният труд предхожда редовния работен ден на работника или служителя, му се осигурява 12 часова почивка.

Чл. 20. (1) Страните се споразумяха, че по производствени причини, определени за всеки конкретен случай, РАБОТОДАТЕЛЯТ може да въвежда удължено работно време и да го компенсира през друго, само след предварителни консултации със СИНДИКАТА, съгласно чл. 136а от КТ.

(2) Заповедта на РАБОТОДАТЕЛЯ за удължено работно време се издава и става достояние на работниците и служителите в срок не по-късно от 3 работни дни преди деня на въвеждането.

(3) Продължителността на удължения работен ден при условията по ал. 1 не може да надвишава 10 часа, а за работниците и служителите с намалено работно време - до 1 час над намаленото им работно време. В тези случаи продължителността на работната седмица не може да надвишава 48 часа, а за работниците и служителите с намалено работно време - 40 часа.

(4) Удължаването се допуска за срок за срок до 60 работни дни през една календарна година, но за не повече от 20 работни дни последователно.

(5) РАБОТОДАТЕЛЯТ е длъжен да компенсира удължаването на работното време чрез съответното му намаляване в срок до 4 месеца за всеки удължен работен ден.

(6) РАБОТОДАТЕЛЯТ е длъжен да води специална книга за отчитане удължаването, съответно компенсирането на работното време.

Чл. 21. (1) При намаляване обема на работа, РАБОТОДАТЕЛЯТ може едностранно да установява непълно работно време за дейностите, чиято специфика позволява, съгласно распоредбите на чл. 138а, ал. 2 и ал. 3 от КТ, само след предварително съгласуване със синдикалното ръководство, поискано не по-късно от 7 (седем)

ДОБРУДЖАНСКИ ЗЕМЕДЕЛСКИ ИНСТИТУТ – ГР. ГЕН. ТОШЕВО

календарни дни преди датата на установяването му, както и за случаите, когато се въвежда удължено работно време съгласно чл. 136а от КТ.

(2) След въвеждане на непълно работно време на основание чл. 138а, ал. 1, т. 3 от КТ, дължимите обезщетения на уволнените работници и служители се изчисляват на база, полученото от тях трудово възнаграждение за пълно работно време.

Чл. 22. В дъждовни дни и по време на технологичен престой в производствения отдел, преките ръководители са длъжни да осигурят заетост на работещите, за изпълнение на производствената програма на Института.

V. II. ОТПУСКИ

Чл. 23. (1) Размерът на платения годишен отпуск на работещите в Добруджански земеделски институт, придобили трудов стаж – 4 месеца по едно или няколко трудови правоотношения е, както следва:

1. Научен персонал:

- доценти и професори – **45** работни дни;
- асистенти и главни асистенти – **40** работни дни;

2. За работници и служители с професионален стаж в системата на ССА, повече от **20** години – **28** работни дни;

3. За работници и служители с намалена работоспособност **50%** и над **50 %** – **28** работни дни;

4. За работници и служители в в Добруджански земеделски институт, за които не е приложимо никое от основанията по предходните текстове – **26** работни дни;

(2) При наличие на няколко основания по ал. 1 за съответния работник или служител се прилага само **най-благоприятното от тях**;

(3) Уговореният в ал. 1, ал. 2 платен годишен отпуск се използва, съгласно правилата на чл. 173, ал. 4 и ал. 5, и чл. 176 от КТ;

(4) Платеният годишен отпуск се изчислява и заплаща по реда на чл. 177, ал. 1 от КТ;

(5) В случаите, когато няма месец, през който работника или служителя е обработил най-малко 10 дни при същия работодател, възнаграждението за платения годишен отпуск се определя от уговорените в трудовия договор основно и допълнителни трудови възнаграждения с постоянен характер.

Чл. 24. (1) На работещите в Добруджански земеделски институт, при условията на чл. 156, ал. 1, т. 1 от КТ, се полагат **8** работни дни допълнителен платен годишен отпуск, по реда, определен с НОВРКУДПГО;

(2) За работа при ненормиран работен ден, установен съгласно чл. 139а от КТ се полага допълнителен платен годишен отпуск от **10** работни дни, съгласно **чл. 156, ал. 1, т. 2** от КТ;

(3) Задължение на РАБОТОДАТЕЛЯ е да изготви заповеди, с които да определи длъжностите и размера на допълнителния платен годишен отпуск по ал. 1 и ал. 2 след консултации със СИНДИКАТА.

Чл. 25. За изпълнение на граждански и обществени задължения, съгласно **чл. 157, т.1-3** от КТ се полага платен годишен отпуск, изчислен по реда на чл. 177 от КТ, както следва:

(1) **При встъпване в граждански брак – 2 работни дни** - за деня на събитието и за следващия го работен ден. Когато денят на събитието съвпада със седмичната почивка, отпускът се ползва в първите 2 работни дни след нея. Отпуска се ползва с подаване на

ДОБРУДЖАНСКИ ЗЕМЕДЕЛСКИ ИНСТИТУТ – ГР. ГЕН. ТОШЕВО

писмено искане на работника или служителя до работодателя с приложено копие от акта за сключен брак, който може да представи след завръщането си на работа;

(2) **При кръводаряване** - за деня на прегледа и кръводаряването, както и 4 дни след него – общо **5 работни дни**. Когато денят на прегледа и кръводаряването съвпада със седмичната почивка, отпусъкът се ползва в първите работни дни след нея. Отпуска се отпуска с подаване на писмено искане на работника или служителя до работодателя с приложено копие на документ издаден от здравните органи;

(3) **При смърт** на родител, дете, съпруг, брат, сестра или родител на другия съпруг, както и на други роднини по права линия, а по сребрена линия до втора степен – **3 работни дни** за деня на съответното събитие (денят на смъртта) и за следващите го два работни дни. Когато денят на събитието съвпада със седмичната почивка, отпусъкът се ползва в първите 3 работни дни след нея. Отпусъкът се ползва в работни дни - например, ако лицето в деня на събитието е било на работа, то би могло да ползва следващите го два работни дни. Отпуска се отпуска с подаване на писмено искане на работника или служителя до работодателя с приложено копие на копие от смъртния акт, или издадения от общината документ - служебна бележка, удостоверяваща посоченото обстоятелство.

Чл. 26. При ваксиниране срещу К19 се полага платен годишен отпуск в размер на 2 (два) работни дни - за деня на ваксиниране и един ден след него.

Чл. 27. (1) Работничка или служителка с **едно живо** дете до 18 годишна възраст има право на допълнителен платен отпуск от **2 работни дни**; работничка или служителка с **две живи деца** до 18 годишна възраст има право на **3 работни дни**, а работничка или служителка с **3 и повече живи деца** до 18-годишна възраст - на **4 работни дни** платен годишен отпуск за всяка календарна година;

(2) Със същите права се ползва и самотен родител, който единствен полага грижа за непълнолетни деца;

(3) Отпусъкът по предходната алинея се ползва включително за календарната година, в която едно или всички от децата навършват 18 години. Ползването на отпуските по този член може да се отлага по реда на чл. 176 КТ.

Чл. 28. (1) Съгласно **чл. 173, ал. 5** от КТ страните се договориха, че част от платеният годишен отпуск, но не повече от половината от полагащия се, може да се ползва едновременно от работниците и служителите във време, съобразено със спецификата на дейността на Института.

(2) Прекъсване на ползването на платения годишен отпуск става съгласно чл. 175, ал.1 и ал. 2 от КТ;

(3) Отлагането по реда на чл.176 и погасяване правото на ползването на платения годишен отпуск е възможно по реда на чл.176а, ал. 1 и ал. 2 от КТ;

(4) В случаите по чл. 173, ал. 4 КТ, РАБОТОДАТЕЛЯТ има право да предостави платения годишен отпуск на работника или на служителя и без негово съгласие, когато:

1. е обявил престой повече от 5 работни дни;

2. едновременното ползване на отпуска от всички работници и служители е предвидено в нормативен акт или в правилника за вътрешния трудов ред;

3. писмено е поканил работника или служителя да поиска да ползва отпуска си до края на календарната година, за която се полага, но работникът или служителят не е направил това до края на същата календарна година.

(5) В случаите на ал. 4, т. 3, РАБОТОДАТЕЛЯТ има право да предостави платения годишен отпуск на работника или служителя до изтичане на давностния срок по чл. 176а, ал. 1 КТ.

VI. ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ, ОБЕЗЩЕТЕНИЯ, НАГРАДИ

ДОБРУДЖАНСКИ ЗЕМЕДЕЛСКИ ИНСТИТУТ – ГР. ГЕН. ТОШЕВО

VI. I. ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ – ОСНОВНИ И ДОПЪЛНИТЕЛНИ

VI. I. I. ОСНОВНИ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл. 29. (1) Началните основни месечни заплати по длъжностни наименования се определят от страните по КТД с *Приложение № 3*, което е неразделна част от настоящия договор и се актуализира и въвежда след преговори със синдикатите страна по БКТД;

(2) Страните се споразумява **основната месечна работна заплата** на работещите в Добруджански земеделски институт да нараства с не по-малко от процентния размер на параствапето на **минималната работна заплата** за страната, като отделните трудови възнаграждения бъдат диференцирани според длъжността, квалификацията и професионалния опит;

(3) Месечните трудови възнаграждения се изплащат в края на календарния месец;

(4) При недостиг на финансови средства в системата на Селскостопанска академия и при добросъвестно изпълнение на задълженията от страна на работниците и служителите в Института, се гарантира изплащането на трудовото възнаграждение в размер **на 60 на сто от brutното им трудово възнаграждение, но не по-малко от МРЗ за страната**, съгласно чл. 245 от КТ. Разликата до пълния размер на трудовото възнаграждение (ТВ) остава изискуема и се изплаща в рамките на календарната година, съгласно законите разпоредби.

Чл. 30. Съгласно чл.29 от БКТД 2024-2026, всяка промяна на трудовите възнаграждения на работниците и служителите се извършва с участието на СИИДИКАТА, след подписване на протоколите и предоставянето им в ССА

Чл. 31. Когато работник или служител изпълнява длъжност или работа на отсъстващ работник или служител, той получава правата за тази длъжност или работа, включително и трудовото възнаграждение, ако това е по-благоприятно за него. Ако изпълнява през това време и своята работа или длъжност, той получава основното трудово възнаграждение за основната длъжност, така също и пропорционална част от възнаграждението за другата съвместявана длъжност, съгл. чл. 259, ал. 1 от КТ.

VI. I. II. ДОПЪЛНИТЕЛНИ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл. 32. Положеният **нощен труд** се заплаща с увеличение, за всеки отработен нощен час или за част от него от 22:00 ч. до 06:00 ч. – 1,60 (един и 0,60) лева за час.

Чл. 33. (1) Положеният **извънреден труд** се заплаща с увеличение върху часовото трудово възнаграждение на работника или служителя, определено с трудовия договор, съгласно разпоредбите на чл. 262 на КТ:

1. 50 на сто - за работа през работните дни;
2. 75 на сто - за работа през почивните 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) Когато извънредният труд се полага между 22:00 ч. до 06:00 ч. върху възнаграждението за извънреден труд се изчислява и увеличението за нощен труд, определено по реда на чл. 32 от настоящия КТД;

(3) За извънреден труд, положен в работни дни от работници и служители с ненормиран работен ден, не се заплаща трудово възнаграждение. За извънреден труд, положен от работници и служители с ненормиран работен ден през дните на седмичната почивка и през дните на официалните празници, се заплаща трудово възнаграждение в размерите по чл. 33, ал. 1, т. 2 и т. 3 от настоящия КТД (чл. 262, ал. 1, т. 2 и т. 3 от КТ).

ДОБРУДЖАНСКИ ЗЕМЕДЕЛСКИ ИНСТИТУТ – ГР. ГЕН. ТОШЕВО

Чл. 34. За по-висока лична квалификация на лица с научна степен, свързана с изпълняваната работа, се заплаща допълнително месечно трудово възнаграждение, в размер:

а/ за научна степен „доктор на науките” – не по-малко от **620,00 (шестстотин и двадесет) лева за месец;**

б/ за научна степен „доктор” - не по-малко от **420,00 (четиристотин и двадесет) лева за месец.**

Чл. 35. (1) Допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит се договаря на не по-малко от 1,2 % върху основната месечна работна заплата (чл. 12, ал. 7 и ал. 9 на Наредба за структурата и организацията на работната заплата НСОРЗ, приета с ПМС № 4 от 17.01.2007 г.).

(2) Страните се договориха, че придобитият трудов стаж в друго предприятие се зачита изцяло за трудов стаж и професионален опит, ако е придобит по трудово правоотношение или държавна служба и се определя на не по-малко от 1,2 % върху основната месечна работна заплата чл.12 от НСОРЗ.

(3) Назначените на работа в Института пенсионери, получават допълнително трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит, в размер на 0,6 на сто за всяка година придобит трудов стаж и професионален опит.

Чл. 36. Съгласно чл. 269, ал. 2 от КТ - Допълнителни трудови възнаграждения или част от тях, могат да се изплащат в натура.

Чл. 37. Участието на работниците и служителите в общи мероприятия, полските работи по време на кампаиите и др., при възможност се стимулират с допълнително трудово възнаграждение, по преценка на РЪКОВОДИТЕЛЯ и с негова изрична заповед, съгласувано със СИНДИКАТА.

Чл. 38. Страните се договориха, че 1 (една) година преди работниците и служителите в Института (членове на синдиката или присъединили се към действащото КТД) да придобият право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, с молба до Директора и представяне на документ от НОИ, да им се увеличи трудовото възнаграждение с 10 %. При пропуснати ползи от страна на работниците и служителите от забавена молба за увеличаване на работната заплата не по-голяма вина или свързано с промяна в КСО – изискуема възраст или стаж, РАБОТОДАТЕЛЯТ със заповед ги възстановява с патрупване.

Чл. 39. (1) При наличието на парични средства при годишното приключване от икономии на разходи или при превеждане на средства от Републиканския бюджет за тази цел, предприятието изплаща на всеки работник или служител една заплата по трудов договор или процент от нея. Размерът на това допълнително материално възнаграждение (ДМВ) се договаря между РАБОТОДАТЕЛЯ и СИНДИКАТА и е в рамките на плановите средства, съгласно действащите разпоредби за определяне на работните заплати в бюджетните организации и дейности.

(2) Ако с Постановление на Министерския съвет или с друг нормативен акт се постановят други изисквания за получаването на допълнителното материално възнаграждение, същите имат предимство в сравнение с приетите с КТД;

(3) Право на допълнително материално възнаграждение по ал. 1 имат:

1. работници и служители, които са работили не по-малко от 8 месеца през годината, пропорционално на отработеното време;

2. работници и служители пенсионирали се или прекратили трудовото си правоотношение по взаимно съгласие или съкращение в щата през текущата година, пропорционално на отработеното време;

ДОБРУДЖАНСКИ ЗЕМЕДЕЛСКИ ИНСТИТУТ – ГР. ГЕН. ТОШЕВО

3. заместващите по чл. 68 от КТ, работнички или служителки в отпуск по майчинство, при завръщане на титуляря на длъжността на работа през текущата година, получават допълнително материално възнаграждение, пропорционално на отработеното време. Останалата част се получава от завърналия се на работа титуляр;

(4) Дисциплинарно наказаните със „Забележка” работници и служители, през срока на наказанието получават 50 % от полагащото се допълнително възнаграждение, а с наказание „Предупреждение за уволнение” и „Дисциплинарно уволнение” губят правото на това допълнително възнаграждение по ал. 1, съгласно чл. 188 т.2 и 3 от КТ;

(5) Допълнително материално възнаграждение не се начислява за дните на ползван неплатен отпуск.

Чл. 40. На основание чл. 34 от БКТД 2024-2026, страните се споразумяха съвместно да определят в края на всяка календарна година размера на допълнителните възнаграждения от икономии от разходи за РЗ в рамките на годишния размер на ФРЗ за Института, съгласно действащите разпоредби за бюджетните организации и дейности, положителни финансови резултати и липса на задължения към ССА и външни доставчици

Чл. 41. Целеви награди и премии се дават по ред и начин определен във Вътрешните правила за работната заплата (ВПРЗ) или Правилника за вътрешния трудов ред (ПВТР) в Института.

VI. II. ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

Чл. 42. (1) РАБОТОДАТЕЛЯТ дължи обезщетение на работниците и служителите в размер на brutното им трудово възнаграждение при уволнение по чл. 328, ал. 1, т. 1, 2, 3, 4, 7 и 8 от КТ, за времето, през което е останал без работа, но не по-малко от **2 (два)** месеца, съгласно чл. 222, ал. 1 от КТ;

(2) На основание чл. 228, ал. 2 от КТ, страните се договориха обезщетението по чл. 222, ал. 2 от КТ да е в размер на brutното трудово възнаграждение, за срок от **3 (три)** месеца, а обезщетението по чл. 225, ал. 1 от КТ, за времето през което незаконно уволнения работник или служител е останал без работа - за не повече от **7 (седем)** месеца.

Чл. 43. (1) Във връзка с чл. 222, ал.3 от КТ, при прекратяване на трудовото правоотношение, след като работникът или служителят е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, РАБОТОДАТЕЛЯТ изплаща обезщетение в размер на brutното трудово възнаграждение за срок от **3 (три)** месеца, а ако е придобил при същия работодател или същата група предприятия 10 години трудов стаж през последните 20 години – обезщетение в размер на brutното трудово възнаграждение за срок от **7 (седем)** месеца;

(2) Обезщетенията в ал. 1 се прилагат и когато при прекратяване на трудовото правоотношение, работникът или служителят отговаря на условията за отпускане на пенсия и възраст в намален размер по чл. 68а от Кодекса за социално осигуряване - КСО;

(3) Обезщетенията по ал. 1 и ал. 2, в този размер се полагат само на синдикалните членове, членуващи в синдикалната организация на Добруджански земеделски институт и /или присъединили се към СО и плащащи редовно членски внос в продължение на не по-малко от 5 (пет) години от последните 7 (седем) и при липса на неизползвани отпуски след 2009 г., отложени по смисъла на чл.176 от КТ.

Чл. 44. За работа при един и същи работодател се счита трудовия стаж, придобит в една и съща по отношение на изпълняваните основни функции и задачи, организация или предприятие, независимо от осъществените преобразувания, сливане, закриване, откриване или разделяне на организациите и звената в системата на ССА и при

ДОБРУДЖАНСКИ ЗЕМЕДЕЛСКИ ИНСТИТУТ – ГР. ГЕН. ТОШЕВО

преминаване по инициатива на работника или служителя от едно в друго структурно звено на ССА

ВИ. БЕЗОПАСНИ И ЗДРАВΟΣЛОВНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД

Чл. 45. (1) Осигуряването на безопасни и здравословни условия на труд в предприятията е задължение на РАБОТОДАТЕЛЯ, а работниците и служителите носят отговорност за стриктното спазване на установените правила.

(2) СИНДИКАТЪТ - страна по КТД следи за изпълнението на постите от РАБОТОДАТЕЛЯ задължения, съгласно ЗЗБУТ и подзаконовите актове за приложението му за:

1. Санитарно-битово обслужване;
2. Снабдяване и осигуряване с обикновено и специално работно облекло и лични предпазни средства;
3. Предоставяне на безплатна храна и противотровни;
4. Провеждане на периодични медицински прегледи;
5. Засилена защита на непълнолетни;
6. Защита на бременни жени и майки;
7. Защита на лица с намалена работоспособност.

Чл. 46. (1) РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява задължителни профилактични медицински прегледи на персонала, съгласно предписанията на службата по трудова медицина или договореното в КТД по места, но не по-малко от веднъж годишно.

(2) СИНДИКАТЪТ съдейства на РАБОТОДАТЕЛЯ за присъствието на работниците на профилактичните прегледи.

Чл. 47. РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява разработването и реализирането на конкретни програми, осигуряващи безопасни и здравословни условия на труд, съвместно със СИНДИКАТА и участниците в комитетите /групите/ по условия на труд. Тези програми се финансират от РАБОТОДАТЕЛЯ.

Чл. 48. След предварителни консултации с представителите на СИНДИКАТА и с комитета/групата по условия на труд, РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява безплатно специално работно облекло и лични предпазни средства на работници и служители по утвърден списък и според длъжностната им характеристика, съгласно Наредба № 3 от 19 04 2001 г за минималните изисквания за безопасност и опазване на здравето на работниците при използване на лични предпазни средства на работното място и Наредба за безплатно работно облекло, ДВ, бр. 9/28. 20.01.2011 г.

Чл. 49. (1) РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява периодичен контрол и измервания на параметрите на работната среда, както и наблюдение на трудовия травматизъм;

(2) РАБОТОДАТЕЛЯТ анализира периодично причините за трудовия травматизъм и професионална заболяемост и предприема мерки за отстраняването им в съответствие със закона.

Чл. 50. (1) РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава да осигури провеждане на курсове и задължително обучение на работниците и служителите по безопасни и здравословни условия на труд;

(2) СИНДИКАТЪТ съдейства на РАБОТОДАТЕЛЯ в тази му дейност.

Чл. 51. За защита на правата на работниците и тяхното здраве, както и за намаляване на риска от разпространение на COVID-19 на работното място и в общността, РАБОТОДАТЕЛЯТ съгласува със СИНДИКАТА всички временни промени в правилата, работното време и процедурите за изпълнение на служебните задължения.

ДОБРУДЖАНСКИ ЗЕМЕДЕЛСКИ ИНСТИТУТ – ГР. ГЕН. ТОШЕВО

РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява и отговаря за организацията за социално дистанциране, осигуряването на лични предпазни средства, санитарни помещения, почистване, вентилация, наличие на дезинфектанти за ръце и други мерки за осигуряване на хигиената, осигуряващи защита, безопасност за здравето на работещите. Това важи с особена тежест за уязвимите работници, които са в повишен риск от заразяване.

Чл. 52. При тестване за настояща инфекция или предишно излагане на риск от заразяване, както и при проследяване на контакти и други мерки, РАБОТОДАТЕЛЯТ гарантира, че защитава личното пространство на работниците, изцяло защита поверителността и не упражнява дискриминация към работещите

Чл. 53. СИНДИКАТЪТ в сътрудничество с РАБОТОДАТЕЛЯ се ангажира да предоставя информационна помощ, съвети, консултации или друг вид подкрепа на работниците, изпитващи/претърпели стрес поради пандемията или са били подложени на домашно насилие, което драстично нарасна по време на извънредната обстановка.

Чл. 54. Работниците и служителите в съответствие със своята длъжност, квалификация и дадените им инструкции са длъжни:

- 1/ да използват работното оборудване по предназначение;
- 2/ да спазват правилата за безопасна работа и изискванията на предоставените им инструкции;
- 3/ да използват правилно средствата за колективна защита, да не ги отстраняват и не ги изменят самоволно;
- 4/ да информират незабавноския си ръководител или съответното длъжностно лице отговарящо за безопасната работа на оборудването и за всяка възникнала непосредствена опасност за тяхното здраве и за всички неизправности в средствата за колективна защита.
- 5/ при възникване на трудова злополука пострадалият, непосредственият му ръководител или свидетелите на злополуката незабавно да уведомят длъжностното лице отговарящо за безопасните условия на труд, съгласно Наредба за установяване, разследване, регистриране и отчитане на трудовите злополуки приета с ПМС № 263 от 30.12.1999 г.

Чл. 55. Работниците и служителите са длъжни да съдействат активно за създаване на безопасни условия за работа, здраве и хигиена като спазват строго инструкциите и правилниците в предприятието и могат да правят предложения пред работодателя по въпроси отнасящи се до повишаване безопасността при работа.

Чл. 56. Работодателят е длъжен да премести трудоустроен работник или служител на подходяща работа съгласно предписанието за трудоустрояване на здравните органи, след влязло в сила решение на ТЕЛК и при наличие на свободно място в списъкът на длъжностите за трудоустроени в 7-дневен срок от получаването му - чл. 317, ал.3 на КТ, до решаване на въпроса дължи обезщетение по чл. 217 от КТ, а при невъзможност за изпълнение на решението на ТЕЛК – чл. 325, ал. 1, т. 9 от КТ.

Чл. 57. (1) СИНДИКАТЪТ осъществява контрол по изпълнение на приетите програми по безопасност и здраве на труда в Института.

(2) Сигналите за установени нарушения се представят в писмен вид до комитета /групата/ по условия на труд в Института.

VIII. СОЦИАЛНА ДЕЙНОСТ

ДОБРУДЖАНСКИ ЗЕМЕДЕЛСКИ ИНСТИТУТ – ГР. ГЕН. ТОШЕВО

Чл. 58. (1) Средствата за социални потребности на работниците и служителите се формират в размер на 3 % от начислените средства за основна работна заплата,

(2) Разпределението и разходването на средствата за социални потребности се утвърждава в Института, по предложение на РАБОТОДАТЕЛЯ и СИНДИКАТА, след одобрение от ОС на трудовия колектив в зависимост от размера им и възникналите потребности на работниците и служителите, в т.ч. ваучери за храна, на които работниците и служителите имат право и са различни от случаите по чл.285 от КТ.

(3) Страните се договориха за следното:

Средствата от фонд СБКО да бъдат ползвани от работниците и служителите на Института, които са в трудово правоотношение с работодателя, независимо дали е срочно или безсрочно, или с изпитателен срок. Предназначението им е за поевтиняване на храната за времето, през което получават основна заплата, както и обезщетение за платен отпуск или обезщетение за отпуск по болест, в размера и дните изплащани от работодателя. Средствата да бъдат разпределяни по равно (независимо от индивидуалния размер на основното трудово възнаграждение – ОТВ на работника / служителя и определени на база общ брой работни дни на всички работници и служители през предходния месец. Фонд СБКО за предходен месец ще бъде определян съгласно действащата нормативна уредба като проценти върху сбора от ОТВ на всички работници и служители през предходния месец. Полаганият се размер на фонд СБКО за един отработен ден на работника/служителя ще бъде определян като съотношение от общия фонд СБКО за предходния месец към общия брой работни дни на всички работници и служители през същия месец. Индивидуалният размер на средствата за поевтиняване на храната за всеки един работник/служител ще бъде произведение от броя на работните дни / дни платен отпуск / дни за отпуск по болест (дните изплащани от работодателя) и размера на фонд СБКО за един отработен ден / един ден платен отпуск / един ден отпуск по болест (изплащан от работодателя). Средствата ще бъдат изплащани под формата на ваучери за храна, сумирани за тримесечен период и предоставяни на работниците/служителите до края на месеца, следващ тримесечието за което се отнасят.

Чл. 59. СИНДИКАТЪТ съдейства за ползването на почивните бази на МЗХ от работещите в Института и членовете на техните семейства

Чл. 60. Работещите в Института могат да бъдат настанявани във ведомствени жилища на Института, след сключване на договор за наем. Разходите за битови нужди са за сметка на наемателя.

Чл. 61. Когато в резултат на трудова злополука е настъпила временна неработоспособност, продължила повече от 30 календарни дни, РАБОТОДАТЕЛЯТ подпомага пострадалият/те.

Чл. 62. РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява честване на Деня на Аграрната наука – 25 октомври като професионален празник на работниците и служителите в Добруджански земеделски институт, респ. в ССА, отбелязван като неприсъствен ден и повод за връчване на награди и стимули за професионален принос на работещите.

IX. ОСИГУРИТЕЛНИ ОТНОШЕНИЯ

Чл. 63. Работодателят застрахова работниците и служителите със застраховка „Трудова злополука“.

ДОБРУДЖАНСКИ ЗЕМЕДЕЛСКИ ИНСТИТУТ – ГР. ГЕН. ТОШЕВО

Х. УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ И ВЗАИМООТНОШЕНИЯ МЕЖДУ СТРАНИТЕ

Чл. 64. (1) На представителите на СИНДИКАТА се осигурява право на достъп до всички работни места в Института, съгласувано с РАБОТОДАТЕЛЯ;

(2) На представителите на СИНДИКАТА в Института се осигурява достъп до информацията, предмет на договореностите в настоящия КТД, съгл. чл.46, ал.2 от КТ.

(3) Синдикалната поща, документи и комуникация е неприкосновена.

(4) РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава да предоставя своевременно цялата синдикална информация (писма, електронна поща, бюлетени и др.), изпратена му по служебен път за СИНДИКАТА.

(5) РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава да обезпечи, за всеки новопостъпващ работник или служител, среща с председателя на действащата синдикална организация страна по този Договор

Чл. 65 РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава да осигури на СИНДИКАТА подходящи помещения, телефон, интернет и др. условия за синдикална дейност, съгласно чл.46 от КТ.

Чл. 66. Работниците и служителите в Института могат да провеждат събрания и срещи по тяхна, или по инициатива на синдикалните ръководства, до 3 (три) часа месечно, в работно време.

Чл. 67. (1) РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава, съгласно чл. 159, ал. 1 от КТ за осъществяване на синдикална дейност, да осигури на представляващото СО лице, платен служебен отпуск, в размер **не по-малко от 40 часа**, за една календарна година.

(2) Времето на синдикална дейност по горната алинея се заплаща от РАБОТОДАТЕЛЯ, по реда на чл.177 от КТ. Не се допуска неговото отлагане за ползване в следващ период, както и паричното му компенсиране.

(3) За участие в конференции, заседания, семинари и други синдикални мероприятия, РАБОТОДАТЕЛЯТ командирова работниците и служителите – синдикални членове и осигурява необходимите средства за дните на съответното мероприятие, в рамките на календарната година.

Чл. 68. РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява събирането на членския внос (членска марка) по ведомост срещу писмено съгласие от синдикалния член и превеждането на синдикалния членски внос по банковите сметки на СИНДИКАТА. В СИНДИКАТА е приет размерът на месечен членски внос - 0,9 на сто от ОТВ на всеки синдикален член.

Чл. 69. РАБОТОДАТЕЛЯТ **не може** с действията или бездействието си да ограничава синдикалното сдружаване, синдикалната дейност или да оказва натиск върху синдикалните членове в реализацията на техните права.

ХІ. ДОПЪЛНИТЕЛНИ, ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

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

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

ДОБРУДЖАНСКИ ЗЕМЕДЕЛСКИ ИНСТИТУТ – ГР. ГЕН. ТОШЕВО

§ 3. Всички изменения в трудовото и социалното законодателство се отразяват в настоящия КТД в **едномесечен срок** от публикацията им в ДВ и се прилагат от РАБОТОДАТЕЛЯ.

§ 4. При неизпълнение на чл. 3 и чл. 4 ал.3 от настоящия Договор, респ. чл. 3, чл. 5, и § 9 от ДПЗР от БКТД, РАБОТОДАТЕЛЯТ дължи обезщетение за причинените вреди и писмени обяснения пред Съвета за социално сътрудничество и УС на ССА, за нарушените договорености в КТД, респ. в БКТД.

§ 5. СИНДИКАТЪТ се задължава в полза на аграрната наука:

1. Да следи и поддържа ефективен социален диалог с РАБОТОДАТЕЛЯ.
2. Да участва активно и коректно в изясняването и решаването на възникнали колективни и индивидуални трудови спорове.
3. Да съдейства за навременната актуализация на месечните средства за работна заплата в съответствие с промяната на нормативната уредба.
4. Да съдейства активно при изпълнението на научните и производствените задачи и за изпълнението на собствените приходи.
5. Да разяснява и следи за изпълнението на разпоредбите на КТД пред синдикалните членове и присъединилите се работници и служители.

§ 6. Страните се споразумяха настоящия КТД да влезе в сила от датата на подписването му.

§ 7. РАБОТОДАТЕЛЯТ е задължен да прилага постигнатите договорености само по отношение на работниците и служителите, които са членове на синдикалната организация, страна по КТД и са се присъединили при условията и по реда, установени в същия.

§ 8. Срокът на действие на настоящия КТД е две години и продължава действието си до подписването на нов КТД (чл. 54 от КТ) или докато една от страните не предяви желание за неговото актуализиране или прекратяване.

§ 9. Регистрацията на договора се извършва в Изпълнителна агенция - Районна инспекция по труда гр. Добрич, в 7 (седем) дневен срок от неговото подписване. Регистрацията е задължение на РАБОТОДАТЕЛЯ.

§10. Настоящият КТД е подписан в три еднообразни екземпляра с еднаква сила на действие - един за РАБОТОДАТЕЛЯ, втори за СИНДИКАТА и трети - за Районна инспекция по труда - гр. Добрич, както и електронен образец на документа за ИТ (съгласно чл. 53, ал. 4 и ал. 5 от КТ).

За СИНДИКАТА:

1. 
Диана Чернева

Председател на СО



За РАБОТОДАТЕЛЯ:

1. 
Доц.д-р инж. Илия Илиев

Директор на Добруджански
земеделски институт

