

КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР



Днес, 18.10.2023 година, в град София, между :

Агенция "Пътна инфраструктура" (АПИ), с адрес на управление: гр. София, бул. „Македония“ № 3, представлявана от ЯСЕН ЙОРДАНОВ - Председател на Управителния съвет (УС), наричан по-долу „Работодател“, от една страна и

- Фирмена синдикална организация „Подкрепа“, пълноправен член на Федерация "Строителство, индустрия и водоснабдяване" - "Подкрепа", със седалище и адрес на управление: гр. София, ул. „Ангел Кънчев“ № 2, ет. 4, представлявана от председателя инж. Радослав Мерджанов,

- Синдикат "Пътно дело", основен член на Конфедерация на независимите синдикати в България (КНСБ), със седалище и адрес на управление гр. София, бул. „Цар Борис III“ № 215, ет.6, представляван от председателя Малина Кованджиева,

На основание чл. 50 и чл. 51 от Кодекса на труда и с оглед регламентиране на рамките на взаимоотношенията между страните и гарантиране съблюдаването на социално-икономическите права и интереси на членовете на организациите, страни по него, се сключи настоящия Колективен трудов договор (КТД) за следното:

Чл.1.(1). Работодателят признава правото на синдикатите да представляват интересите на работниците и служителите, членове на един от синдикатите, страна по договора.

(2). Синдикатите признават правото на работодателя да представлява и защитава интересите на собственика (държавата).

Чл.2. Страните признават легитимността и правото на своите членове да сключат споразумения към настоящото КТД в специализираните звена като представителни организации в системата на АПИ.

I. ПРЕДМЕТ НА КТД

Чл.3.(1). С този КТД се уреждат въпросите на трудовите отношения, трудовата заетост, работното време, социалните и осигурителните отношения, социалното партньорство и условията на труд за работещите в системата, членове на синдикатите.

(2). Приетите с нормативен акт по-благоприятни условия от договорените в този КТД, влизат в сила без допълнително договаряне.

Чл.4. С КТД се цели страните взаимно да си съдействат за създаване на възможно по-високо ефективна дейност, като главно условие за по-успешно преодоляване затрудненията при решаване на задачите в системата на АПИ.

II. ОБХВАТ, ДЕЙСТВИЕ И СРОЧНОСТ НА КТД

Чл. 5.(1) Колективният трудов договор се прилага за всички служители, по трудово правоотношение, синдикални членове в Системата на АПИ (Централна Администрация (ЦА) на АПИ, специализираните звена - Институт по пътища и мостове и Национално ТОЛ Управление към АПИ).

(2). Работниците и служителите от ЦА на АПИ и специализираните звена, които не членуват в един от синдикатите - страна по КТД могат индивидуално да се присъединяват към сключения КТД с писмено заявление до една от страните по договора и внесат в касата или по сметка на предприятието еднократна възмездна годишна вноска за „Социално-битово и културно обслужване“ (СБКО) в размер на 220,00 (двеста и двадесет) лева на годишна база.

Чл.6. Действието на този колективен трудов договор, продължава и след промяната на лицата, изпълняващи функциите на работодателя или представители на синдикалните организации, страна по договора.

Чл.7.(1) КТД влиза в сила от датата на подписването му от договарящите се с него страни и е валиден за срок от 2 (две) години.

(2). Преговорите за сключване на нов КТД започват не по - късно от три месеца преди изтичането на срока на действащия договор.

III. ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл.8.(1) Размерът на основното и допълнителните трудови възнаграждения, както и редът за тяхното формиране и изплащане в АПИ се определят от Вътрешните правила за работна заплата(ВПРЗ), които се съгласуват със синдикатите, страна по този КТД.

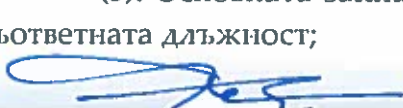
1. В изпълнение на чл.5 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата(НСОРЗ), при изработването на ВПРЗ се отразяват всички постигнати договорености между синдикатите и Работодателя в рамките на колективното трудово договаряне или отделни споразумения.

2. В срок от 1 месец от влизане на настоящия КТД в сила, Работодателят актуализира действащите ВПРЗ или приема нови, като отразява всички постигнати договорености в този КТД.

Чл.9.(1) Работодателят осигурява равно основно възнаграждение за работа на еднакви длъжности и при равни други условия, при спазване на чл.14 от Закона за защита от дискриминация (ЗЗД) и Вътрешните правила за работна заплата (ВПРЗ);

(2). Договореното индивидуално основно трудово възнаграждение е гарантирано при добросъвестно изпълнение на трудовите задължения съгласно длъжностната характеристика от страна на работника и служителя и пълно и в срок изпълнение на зададения вид и обем работа съгласно приетата форма за отчетност на труда при работодателя;

(3). Основната заплата не може да бъде по-малка от нормативно установената за съответната длъжност;



(4). Когато промени в данъчното или осигурително законодателство водят до намаление на нетните месечни работни заплати, поради увеличаване на личните осигурителни вноски и/или дължимите данъци, страните по КТД инициират преговори;

Чл.10. Работодателят е длъжен да осигури изплащането на уговорените и дължими трудови възнаграждения.

Чл.11. По желание на работниците и служителите, заявено писмено пред работодателя, трудовото възнаграждение се изплаща на два пъти месечно - авансово и окончателно в края на отработения месец.

Чл.12.(1). При договаряне на основното трудово възнаграждение, конкретните размери на индивидуалните месечни трудови възнаграждения на работещите по трудово правоотношение се определят с индивидуалните трудови договори в рамките на средствата за работна заплата, установени със съответния акт на Министерския съвет за работната заплата в бюджетната сфера и Вътрешните правила за работна заплата в АПИ, утвърдени от УС на АПИ.

(2). Във връзка с преговорите за работни заплати, Работодателят предоставя на синдикатите икономическа и друга информация, която има връзка и отношение с възможностите за актуализиране на възнагражденията, след становище на БФРП изискваща се на основание чл.52, ал.1, т.2, буква „б“ от КТ и се предоставя в срока по чл.52, ал.3 от КТ.

(3). При непостигане на съгласие в преговорите и за сключването на КТД по работната заплата, споровете се решават по реда на Закона за уреждане на колективните трудови спорове (ЗУКТС).

Чл.13. При възражение на работник или служител относно получената годишна оценка по изпълнението на длъжността, Работодателят приема да разгледа писменото становище на синдиката, чийто член е съответния работник или служител, постъпило в 7-дневен срок за възражение.

Чл.14. При недостиг на средства за работна заплата в резултат на затруднения на бюджета в системата или отделно поделение, индивидуалните работни заплати по трудов договор, могат да бъдат изплащани в размер 60 на сто от брутното възнаграждение, но не по – малко от действащата към момента минималната работна заплата за страната, като разликата остава дължима със заплащането до следващия месец.

Чл.15. Дължимата сума по предходния член, следва да бъде изплатена не по-късно от датата, на която ще се изплати работната заплата за следващия месец. При забавяне изплащането на дължимото трудово възнаграждение с повече от два месеца, върху него се начислява лихва в размер на основния лихвен процент на БНБ +10 пункта.

Чл.16. (1) При всяко изменение на размера на минималната работна заплата в бюджетната сфера, работодателят се задължава да приведе от същия месец договорените трудови възнаграждения в съответствие с нормативните изисквания.

IV. ДОПЪЛНИТЕЛНИ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл.17. (1). Страните се споразумяха за всеки отработен нощен час или част от него независимо от начина за отчитане (изчисляване) на работното време (подневно или сумирано) да се изплаща допълнително трудово възнаграждение в размер не по-малък от 0.25% от минималната работна заплата(МРЗ), но не по-малко от 1,80 (един и осемдесет) лева за всеки отработен нощен час, съгласно чл.8 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата (НСОРЗ).

(2). За времето, през което работникът или служителят е на разположение на работодателя извън територията на предприятието, на уговорено между тях място, се заплаща допълнително трудово възнаграждение за всеки отработен час по 1,00 лв. съгласно чл. 10 от НСОПЗ, а в дни на официални празници – 2,00 лв/час;

(3). На работници и служители, които полагат нощен труд, Работодателят осигурява ободряващи напитки в размер на 1 (един) лев и при финансова възможност безплатна храна в размер до 5 (пет) лева, но задължително не по-малко от 2 (два) лева, както и други облекчаващи условия за ефективното полагане на нощния труд.

Чл.18. За работещите по ПМС № 66/1996г и Наредбата за дейностите и задачите по отбранително-мобилизационна подготовка и условията и реда за тяхното осъществяване се начислява % за всяка година придобит трудов стаж и професионален опит както следва:

1. За служителите, , които са придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, съгласно чл. 68 от КСО и не са упражнили правото си на пенсия по чл. 68, чл. 69, чл. 69а, чл. 69б и чл. 69в от КСО, се начислява 1,2% върху минималната работна заплата за страната.
2. За служителите, които са придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, съгласно чл. 68 от КСО и са упражнили правото си на пенсия по чл. 68, чл. 69, чл. 69а, чл. 69б и чл. 69в от КСО, се начислява 0,8% върху минималната работна заплата за страната.

Чл.19. (1). Положения извънреден труд се заплаща с увеличение, както следва:

1. 55 на сто - за работа през работни дни;
2. 85 на сто - за работа през почивни дни;
3. 110 на сто - за работа през дните на официални празници.

(2). Допълнителното възнаграждение се заплаща за отработено време, изчислено върху индивидуалната основна работна заплата.

Чл.20. (1) При работа през дните на официални празници, работодателят заплащат допълнително трудово възнаграждение на работника или служителя не по-малко от удвоения размер на трудовото му възнаграждение.

Чл.21. (1). Безплатна храна и/или добавката към нея съгласно Наредба №11 от 21.12.2005 г. за определяне на условията и реда за осигуряване на безплатна храна и/или добавки към нея на работниците, свързани с вредни за здравето последици, се осигурява само за дните, в които работят при вредни условия и се изплащат за сметка на работодателя.

(2). На всички работещи, имащи право на безплатна храна и тонизиращи напитки, работещи при специфични условия на труд и/или специфична организация на труда в системата на АПИ, Работодателят осигурява за отработен ден ободряващи напитки в размер на 1 (един) лев и при финансова възможност безплатна храна в размер до 5 (пет) лева, но задължително не по-малко от 2 (два) лева. Сумите за безплатна храна и тонизиращи напитки от Наредба №11 от 21.12.2005 година се изплащат само по едно от основанията.

Чл.22. (1). Работодателят приема, при наличие на **финансова възможност**, да предостави допълнителни възнаграждения извън другите договорени в този КТД, във връзка с отбелязване на празници, както следва:

1. Великденски празници;
2. Коледни и Новогодишни празници;

(2). Финансовите възможности, вида и размерите на възнагражденията по ал.1 задължително се обсъждат и договарят ежегодно със синдикатите;

Чл.23.(1). По предложение на синдикатите в системата и при наличие на финансови възможности, работодателят осигурява финансово подпомагане на работници или служители при следните случаи:

- Трайни заболявания;
- Тежки операции;
- Смърт на дете, съпруг(а) или родител;
- Крайна социална нужда.

(2). При тежко заболяване и / или смърт на работещ, страна по договарянето без семейство частично разходите се поемат от Работодателя и Синдикатите.

Чл.24. Работодателят е длъжен да заплати трудово възнаграждение на работника или служителя, ползващ платен годишен отпуск, в размер определен съгласно чл.177 от КТ.

Чл.25.(1). Награждаването на работниците и служителите по трудово правоотношение е с решение на УС, съгласно чл. 39, ал.1 от Правилника за структурата, дейността и организацията на работа на Агенция „Пътна инфраструктура“.

(2). Ежегодно, на основание Правилника за структурата, дейността и организацията на работа на Агенция „Пътна инфраструктура“ Управителния съвет утвърждава суми за облекло (лятно и зимно) на всички работещи в съответствие с нормативната уредба.

(3). Работодателят се задължава да осигури за своя сметка работно облекло на всички работници и служители в съответствие с Наредбата за безплатно работно и униформено облекло(НБРУО), както и лични предпазни средства /ЛПС/.

(4). Синдикатите и Длъжностните лица назначени по чл. 24 от ЗЗБУТ провеждат консултации и договарят минималните изисквания към вида, броя и срока за износване на облеклото, което се описва в Протокол и се свежда до знанието на работниците и служителите, съгл. чл.6 от същата Наредба(НБРУО), във връзка с чл.7, ал.2 от Кодекса на труда.

(5). На основание чл. 40 от Правилника за структурата, дейността и организацията на работа на Агенция „Пътна инфраструктура“ се предоставят суми за представително работно облекло на всички работещи, както следва:

- Ръководни длъжности - 450.00 лв.
- Експерти, специалисти и технически длъжности - 250.00 лв.

V. ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

Чл.26.(1). При прекратяване на трудовия договор по инициатива на работодателя, на основание чл.331 от КТ, работодателят дължи обезщетение на работниците и служителите, членове на един от синдикатите, страна по този КТД, в размер не по-малко от петкратния размер на последното получено месечно брутно възнаграждение.

2. При прекратяване на трудовото правоотношение поради болест на основание чл.325, ал.1, т.9 или чл.327, ал.1, т.1 от КТ работникът или служителят има право на обезщетение в размер на brutното му трудово възнаграждение за 3 месеца.

3. Обезщетението по чл. 218, ал. 1 от КТ (обезщетение при бедствие) е в размер на пълното брутно трудово възнаграждение;

4. Обезщетението по чл. 222, ал. 1 от КТ се изплаща за времето на оставане без работа, но за не повече от 3 (три) месеца.

5. Обезщетението по чл. 222, ал. 2 (обезщетение при болест) е в размер на brutното трудово възнаграждение за срок от 3 месеца, ако работникът или служителят е със стаж в системата на АПИ повече от 10 години и са налице останалите предпоставки за получаване на обезщетението;



Чл.27. За вреди от трудова злополука или професионална болест, които са причинили временна неработоспособност, намалена работоспособност 50% или над 50% инвалидност или смърт на работещите по трудово правоотношение, работодателят дължи обезщетение съгласно чл. 200, ал.3 от КТ.

Чл.28. Когато работник или служител с намалена работоспособност до 50 %, трудоустроен за определен срок, получава на новата работа по-ниско трудово възнаграждение в сравнение с това, получавано на предишната длъжност, той получава ежемесечно обезщетение равно на тази разлика след изтичане на срока за обезщетение, но за не повече от 2 (два) месеца.

Чл.29. (1) В случай на смърт на работник или служител, превозът на тленните му останки се извършва за сметка на работодателя, с който той е бил в трудово-правни отношения.

VI. РАБОТНО ВРЕМЕ И ПОЧИВКИ

Чл.30.(1). Разпределението на работното време, графици за работа на смени и почивките, условията и реда за полагане на нощен и извънреден труд, както и отчитането и изчисляването на работното време, се урежда със Заповед на Работодателя, или упълномощено от него длъжностно лице.

(2). Със заповед на работодателя, за отделни категории служители или отделни звена, отдели и други, може да се въвежда сумарно изчисляване на работното време, в която продължителността на смените и периода на отчитане не може да бъде по-дълъг от 12 (дванадесет) месеца, на основание чл.142, ал.4 от КТ;

(3). Работодателят утвърждава списък на длъжностите, реда и начина на отчитане на труда на категориите персонал, за които се налага, предвид характера на работата, да дежурят или да бъдат на разположение през определено време на денонощието, в съответствие с КТ.

(4). Със Заповед на Работодателя, или упълномощено от него длъжностно лице се определя списък на професиите и длъжностите по дейности, за които е установено намалено работно време, както и дейностите с временен и сезонен характер.

Чл.31.(1). Работодателят осигурява по време на работа 2 междинни физиологични почивки от по 15 минути всяка, които се включват в работното време;

(2). Почивките по ал. 1 се осигуряват при спазване изискванията на Наредба 15/31.05.1999г. за Условията, реда и изискванията за разработване и въвеждане на физиологични режими на труд и почивка по време на работа (НУРИРВФРТПВР)/Наредба 5 от 1999 за Оценка на риска на работните места по препоръка и след съгласуване със Службата по трудова медицина и информиране на Синдикатите в системата;

(3). Работодателят осигурява на служителите почивка за хранене, която не може да бъде по-малко от 30 минути и която не се включва в работното време;

(4). При удължени 12-часови работни смени се въвеждат минимум две регламентирани почивки по време на работа, по 30 минути всяка, в първата и втората половина на работната смяна;

Чл.32.(1). При явяване на работник или служител на работа в състояние, което не му позволява да изпълнява служебните задължения (след употреба на алкохол или други упойващи вещества), същият не се допуска на работа. Това време се счита за неявяване на работа.

(2). Работник или служител, за който е констатирано неспазване правилата за здравословни и безопасни условия на труд, неизползване на личните предпазни средства, се отстранява от работното място. За времето, докато трае отстраняването, работникът или служителът не получава трудово възнаграждение.

VII. ИЗВЪНРЕДЕН ТРУД

Чл.33.(1). Извънредният труд се полага от работниците служителите въз основа на издадена заповед от Работодателя, или упълномощено от него длъжностно лице, съгласно действащата нормативна уредба.

(2). При сумарно изчисляване на работното време, времето за ефективна работа се отразява в поименен график за целия период на отчитане. Разработените графици се представят на Синдикатите при поискване от тяхна страна за изразяване на мнение и препоръки.

VIII. ОТПУСКИ. ВИДОВЕ ОТПУСКИ, ОСНОВЕН ПЛАТЕН ГОДИШЕН ОТПУСК

Чл.34. (1). Размерът на основния платен годишен отпуск на работниците и служителите, наети с трудови договори, членове на един от синдикатите-страна по този КТД, се определя на 23 (двадесет и три) работни дни.

(2). За работници и служители, отглеждани деца със специални образователни потребности наети с трудови договори, членове на един от синдикатите-страна по този КТД, се определя на 26 (двадесет и шест) работни дни;

(3). За работниците и служителите с намалена работоспособност 50 и над 50 на сто, членове на един от синдикатите - страна по този КТД, размера на основния платен годишен отпуск се определя на 29 (двадесет и девет) работни дни.

(4). Служители с деца до 7(седем)-годишна възраст ползват отпуска си през лятото, а по тяхно желание и през друго време от календарната година.

(5). Работници, които са членове на едно семейство или са във фактическо съжителство, ползват платения си годишен отпуск едновременно, ако изразят желание за това.

IX. ДОПЪЛНИТЕЛЕН ПЛАТЕН ГОДИШЕН ОТПУСК

Чл.35.(1). Страните се споразумяха размерът на допълнителния платен годишен отпуск при условията по чл.156, ал.1, т.1 и 2 от КТ да бъде както следва:

1. Работещите във вредни за здравето условия или за работа при специфични условия, съгласно Наредба за определяне на видовете работи, за които се установява допълнителен платен годишен отпуск или на сумарно отчитане на работното време, получават допълнителен платен годишен отпуск от 9 (девет) работни дни.

2. За работа при условията на ненормиран работен ден се определя допълнителен платен годишен отпуск в размер на не по-малко от 7 (седем) работни дни, съгласно утвърдения от работодателя списък на длъжностите и работите, които ще се изпълняват при условията на ненормиран работен ден – Приложение 2 и Приложение 3.

(2). Длъжностите, които се изпълняват от служителите при ненормиран работен ден са посочени в списък Приложение 2 и списък Приложение 3, които са неразделна част от този КТД и важат за съответната календарна година и дните допълнителен отпуск важат за съответната календарна година.

Чл.36(1) На Родител, член на един от синдикатите, страна по КТД се полага допълнителен платен годишен отпуск, извън определените с чл.168 от КТ както следва:

- С едно или две живи деца под 18 години - 2 (два) дни;
- С три и повече живи деца под 18 години - 4 (четири) дни;

(2) Отпуските по предходната алинея се ползват включително и за календарната година, в която някое или всичките деца навършват 18-годишна възраст.

(3). Ползването на отпуските по този член може да се отлага по реда на чл.176 на КТ;

Чл.37. При предоставяне на издаден от компетентните органи оправдателен документ, работниците и служителите, членове на един от синдикатите, страна по този КТД, имат право на допълнителен платен отпуск в следните случаи:

- при сключване на брак - 3 (три) работни дни;
- при смърт на родител, дете, съпруг, сестра, брат – 3 (три) работни дни;
- при смърт на родител на другия съпруг или други роднини по права линия - 3 (три) работни дни.

- при кръводаряване - 3 (три) работни дни (в деня на кръводаряването и два дни след него).

Чл.38.(1). За нещатни синдикални ръководители, Работодателят и директорите на специализираните звена на АПИ осигурява платен отпуск в размер на не по-малко от 48 (четиридесет и осем) часа годишно за осъществяване на синдикална дейност.

(2). Времето за ползване на този отпуск се определя от съответния синдикален ръководител, за което той задължително и своевременно уведомява Работодателя. Този отпуск не може да бъде отлаган за следващата календарна година и не може да се компенсира с парично обезщетение.

Чл.39.(1). За участие на национално ниво в съвещания, семинари, конференции или конгреси на синдикатите до 4 /четири/ пъти годишно, Работодателят е длъжен да командирова нещатните членове на синдикалните ръководства за времетраенето на мероприятията – до 3 /три/ дни, след предоставяне на писмен документ от съответното централно синдикално ръководство. При доказана нужда може да се командирова и втори член на синдиката.

(2) За участие в заседания на Съвета за социално сътрудничество, преговори, сключване на КТД и Споразумения, подготовка и обсъждане на проекти за вътрешно-ведомствени нормативни актове (свързани с основната дейност на АПИ), на който и да е синдикален член, Работодателят разрешава платен служебен отпуск. Платения служебен отпуск може да се ползва на части в рамките на годината и не може да се отлага за следващата.

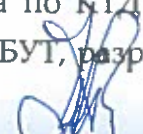
(3). За участие в съвместни с Работодателя комисии, работни групи и други формати, включително при провеждането на преговори за КТД или уреждане на колективни трудови спорове, синдикалните членове се командирова от и за сметка на Работодателя, съгласно Наредбата за командировките в страната;

Чл.40. При командироване, служителът получава освен brutното си трудово възнаграждение и пътни, дневни и квартирни пари при условията на Наредбата за командировките в страната, както и чл.215, ал.1 от Кодекса на труда.

Х. БЕЗОПАСНИ И ЗДРАВΟΣЛОВНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД

Чл.41. (1). Страните по настоящия КТД се задължават съвместно да работят за осигуряване на здравословни, безопасни и хигиенни условия на труд съобразно Закона за здравословните и безопасни условия на труд(ЗЗБУТ) и нормативните актове по неговото прилагане, като разходите за това се поемат от работодателят.

(2). Работодателят с участието на синдикатите, страна по КТД при условията на чл.37 от Кодекса на труда, както и разпоредбите на ЗЗБУТ, разработват Правила и



Наредби за безопасна работа, в съответствие с изискванията на нормативните документи и ги обявяват за всяко работно място;

(3). Синдикатите могат да участват в разработването на програми, решения и действия за подобряване безопасността и условията на труд, като дават писмено становище по анализираната от предходната алинея информация относно условията на труд и мерките за подобряването им;

Чл.42. Работодателят разработва, в съответствие с изискванията на нормативните актове, инструкции за безопасна работа, съгласно чл. 4, ал.3, т.10 Закона за здравословни и безопасни условия на труд, като ги обявява по подходящ начин на работните места.

Чл.43. За организиране на изпълнението на дейности, свързани със защитата и профилактиката на професионалните рискове, работодателят, в зависимост от обема на дейността, естеството на работата и характера на професионалния риск, назначава или възлага на съответно длъжностно лице, с подходящо образование и квалификация (минимално средно техническо и професионален опит от 3 (три) години в областта на ЗБУТ) или изгражда специализирана служба по здраве и безопасност.

Чл.44. При необходимост синдикатите подпомагат експертно работодателя на системата за оценка на производствения риск в системата на АПИ.

Чл.45. Работодателят ежегодно възлага на Служба по трудова медицина (СТМ) изготвяне, анализи за здравословното състояние на работещите и при необходимост допълване на оценката на риска, в зависимост от вредните или специфични условия на работните места (промяна на технологичния процес, въвеждане на ново оборудване, технологии, материали).

Чл.46. Работодателят, въз основа на информацията предоставена му от СТМ, анализира състоянието на производствения травматизъм и професионалните заболявания веднъж в годината.

Чл.47. Работодателят съставя ежегодна програма за предотвратяване, минимизиране или ограничаване на трудовия риск и подобряване на условията на труд.

Чл.48. При възникване на проблеми от здравен характер на работещите при наличната техника или след въвеждане в експлоатация на нови машини и съоръжения, и при работа с химически агресивни реактиви и материали в пътните лаборатории и др., работодателят прави оценка на производствения риск за вредното влияние на факторите на работната среда върху трудовия процес на работниците и служителите.

Чл.49. Анализите на заболяемостта от проведените медицински изследвания се изготвят от СТМ и разглеждат на заседание от КУТ в срок от 30 (тридесет) дни след

приключването им. В зависимост от резултатите от изследванията работодателят приема мерки за:

- подобряване на условията на труд чрез съвременни технически и технологични решения;
- задължителна здравна профилактика на работещите;
- прилагане на мерки за минимизиране вредното влияние на факторите на работната среда.

Чл.50.(1). Работодаателят осигурява със СТМ периодично профилактични прегледи на работещите, съгласно разпоредбите на Наредба № 3 от 25 януари 2008 година за условията и реда за осъществяване дейността на службите по трудова медицина.

(2). При заболяване на работник или служител, вследствие на трудова злополука или професионална болест, работодателят осигурява безвъзмездно медицинските и лекарствени средства, от които се нуждае заболялия за срок от шест месеца след установяване на заболяването по съответната нормативно определена процедура в размер до една минимална работна заплата за страната на месец.

Чл.51.(1). Работодаателят изработва и утвърждава списъци на професиите, длъжностите и работните места, при които се изисква от работниците и служителите да използват по време на трудовия процес работни облекла и лични предпазни средства, по вид, материал и срок на износване след оценка на риска в съответствие с чл.17 от Наредба 3 от 19.04.2001г., и „в зависимост от спецификата на работните места, оценката на риска и след консултации с представители на синдикалните организации, представители на работници и служители по чл.7, ал.2 от КТ, КУТ и службата по трудова медицина;

(2). В случаите на прекратяване на трудовия договор поради съкращение на щата, както и поради придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, работникът и служителят не заплаща и не връща зачисленото му специално и работно облекло.

(3). Работодаателят определя реда и условията за съхранението, изпирането и дезинфекцирането на специалните работни облекла и личните предпазни средства за своя сметка.

Чл.52. Работниците и служителите, неспазващи правилата, определени от работодателя за здравословни и безопасни условия на труд, както и неизползващи дадените им специални работни облекла и личните предпазни средства по предназначение, се наказват съгласно Глава 9, Раздел III от КТ.

Чл.53. При доказана необходимост и предоставено становище от обслужващата служба по трудова медицина, Работодаателят при налична финансова възможност застрахова за своя сметка работниците и служителите, осъществяващи контрол по републиканската пътна мрежа, за риск с групова застраховка „Живот“.

XI. ТРУДОВА ЗАЕТОСТ

Чл.54. При промяна на Правилника за структурата, дейността и организацията на работа на АПИ, водеща до изменение и/или прекратяване на трудовите и/или осигурителни правоотношения на работниците и служителите в агенцията, работодателят се задължава да информира предварително ръководствата на синдикатите, страна по настоящия КТД, съгласно действащото законодателство.

Чл.55. При въвеждане на промени в управленската и организационна структура, водещи до изменение на характеристиките на работните места, работодателят изготвя нови длъжностни характеристики и изисквания за заемането им, като ги предоставя не по-късно от 1 (един) месец на работниците и служителите.

Чл.56. В случаите по чл.328, ал.1, точки 2; 3; 5 и 11 и чл.330, ал.2, т.6 от КТ, работодателят може да уволни работник или служител, който е член на синдикалното ръководство в предприятието, на териториален, отраслов или национален ръководен избран синдикален орган, през времето докато заема съответната синдикална длъжност и до 6 месеца след прекратяване на трудовото му правоотношение само с предварително съгласие на синдикален орган, определен с решение на централното ръководство съответната синдикална организация, съгласно чл.333, ал. 3 от КТ. Синдикалното ръководство няма право да откаже разглеждането на отправеното мотивирано искане, като в срок от 10 (десет) календарни дни се задължава да се произнесе писмено. В случаи, че не постъпи становище в посочения срок, се приема, че синдикалното ръководство е изразило мълчаливо съгласие.

Чл.57. При съкращение в щата или при намаляване обема на работа, Работодателят може да прекратява трудовото правоотношение с работник или служител, член на един от синдикатите, страна по този договор, след предварително писмено съгласие на ръководството на синдикалната организация в предприятието.

Чл.58. При възможност и без да се ограничава правото им по чл. 329 от КТ, работодателят може да предлага друга, съответстваща на квалификацията им работа на членовете на синдикалните ръководства, при налагащи се прекратявания на индивидуалните трудови договори по чл. 328, ал.1, т. 1, т. 2 и т. 3 от КТ.

XII. ПРОФЕСИОНАЛНА КВАЛИФИКАЦИЯ И ПРЕКВАЛИФИКАЦИЯ

Чл.59.(1). Работодателят осигурява необходимите материали, технически и финансови условия, както и средства за професионална квалификация и преквалификация на работниците и служителите.

(2). Работодателят осигурява условия и участие на работниците и служителите в курсове и семинари - обучения свързани с дейността на АПИ, като за тази цел могат да се



използват базите за квалификация и преквалификация стопанисвани от агенцията в неактивен сезон.

XIII. СОЦИАЛНО - БИТОВО И КУЛТУРНО ОБСЛУЖВАНЕ

Чл.60. Работодателят осигурява средства, предназначени за задоволяване на потребностите от социален характер на работещите в системата на АПИ. Размерът на средствата е 3% от начислените средства за работна заплата на работещите по трудово правоотношение.

Чл.61. Базите за квалификация и преквалификация се ползват от целия състав на системата на АПИ по график, съгласно подадени заявки, утвърден от Работодателя.

XIV. УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ И СОЦИАЛНО СЪТРУДНИЧЕСТВО

Чл.62.(1). Синдикатите, страна по този КТД представляват и защитават правата и интересите на своите членове пред Работодателя, държавата и други институции и организации по проблеми, свързани с трудовите и осигурителни отношения и жизнено равнище чрез колективно договаряне, участие в различни форми на социално сътрудничество, протестни и други действия в съответствие със Закона.

(2). Синдикалните членове се ползват от надеждна защита срещу всякаква дискриминация, привилегии или ограничения, основани на политически и религиозни убеждения, обществено и материално положение, народност, инвалидност, произход, раса и т.н.

(3). Работодателят и синдикатите не могат да предприемат действия, водещи до:

1. Подчиняване трудовата заетост на изискването на работещия да членува или престане да членува в Синдикат.

2. Прекратяване на трудовия договор на работника или служителя или причиняването на каквито и да било вреди на същия във връзка със синдикалната му обвързаност с членство или осъществяването на синдикална дейност.

3. Страните се съгласяват, че членството или нечленуването в синдикална организация-страна по настоящия КТД не може да бъде условие за възникване, изменение или причина за прекратяване на трудово или служебно правоотношение;

(4). Взаимоотношенията между страните при социалното партньорство ще се основават на взаимно доверие, откровеност, принципност, професионална етика и в отсъствие на конфронтация.

Чл.63. Работодателят и синдикатите - страни по този договор, създават съвет за социално сътрудничество. Този съвет разглежда възникнали колективни трудови спорове по изпълнението на колективното трудово договаряне и други въпроси, засягащи социалния статус на работещите в системата на АПИ. Съветът за социално сътрудничество осъществява своята дейност съгласно Правилата, приети от страните по настоящия договор.

Чл.64.(1). Работодателят създава благоприятни условия и съдейства на синдикатите, страна по този КТД, за осъществяване на тяхната синдикална дейност на основание чл. 46 от КТ;

(2). Работодателят осигурява възможност и условия за провеждане на синдикални събрания в работно време при своевременно уведомяване от страна на Синдикатите и при спазване на ред и условия, определени от Работодателя;

Чл.65.(1) На синдикалните ръководства се осигурява необходимата информация по въпросите на икономическото състояние, за водене на преговори при изготвяне на КТД, при поискване.

(2). За участие в подготовка и провеждане на преговори по колективно трудово договаряне и/или споразумения, на представителите на Синдикатите, включени в работната им група, се осигуряват командировки съгласно НКС-Наредбата за командировките в страната. Работодателят приема преговорите за КТД да се водят в работно време.

Чл.66.(1). На основание чл.37 от КТ, синдикатите имат право да участват в подготовката на проектите на всички вътрешни правилници, наредби, методика, правила, инструкции и други вътрешни актове, отнасящи се до трудовите и свързаните с тях отношения.

(2). За осъществяване правото на синдикатите по предходната алинея, Работодателят отправя писмена покана до съответното синдикално ръководство за всеки конкретен случай на подготовка на вътрешен нормативен акт, касаещ трудовите правоотношения, здравословните и безопасни условия на труд на работници и служителите в АПИ, в която се посочва какъв е акта, който ще се подготвя, как и кога ще се реализира съвместно със синдикатите, както и кой представител на работодателя ще участва в неговата подготовка.

(3). След получаване на поканата в срок от 7 /седем/ дни по ал.3, синдикатите изпращат на работодателя писмен отговор с имената на представителите си, които ще участват в подготовката на проекта. Съвместната дейност по тази подготовка на проект на вътрешен акт се протоколира.

Чл.67. Работодателя осигурява безвъзмездно събиране на синдикалния членски внос по ведомост при отправено до него писмено заявление от работника или служителя, синдикален член, в съответствие с чл.272 от КТ и на основание решение на общото (събрание на пълномощниците) събрание на съответната синдикална организация или секция, при изразено желание от страна на синдикалните членове. Събрания членски внос ежесечно се предоставя на съответната синдикална организация или секция.

Чл.68. Работодателят се задължава да информира на общо (на пълномощниците) събрание работниците и служителите за състоянието на АПИ по трудовите и осигурителни отношения и условията на труд.

Чл.69. За организиране и провеждане на синдикални събрания в специализираните звена и ЦА, работодателят осигурява необходимото съдействие.

Чл.70. Работодателят не може с действие да ограничава синдикалната дейност или да оказва натиск върху синдикални членове в реализация на техните права.

Чл.71. Синдикатите се задължават да разясняват на своите членове настоящите договорености, както и да предоставят на работодателя ежегодна поименна справка за своите синдикални членове, работници и служители в АПИ, както и ежесечна справка при настъпили промени в членския състав.

Чл.72.(1). Синдикатите поема задължението да не предприемат стачни действия по въпроси, регламентирани в настоящия КТД, при спазване на договореностите от страна на Работодателя в разумен срок.

(2). Работодателят и синдикатите се задължават да водят политика по нулева толерантност спрямо насилието и тормоза на работното място в различните му проявления – физическо, психическо и сексуално, възникнали по време на работа, извършена:

1. на работното място, включително и на обществени места или частни помещения, когато те са място на работа;
2. на места, където служителят получава заплата, ползва почивка за отдых или прием на храна, или използване на санитарни помещения;
3. по време на командировки, обучение, пътувания, събития или социални дейности;
4. в процес на комуникация, свързан с работата;
5. при пътуване до и от работата;

(3). При поява на тормоз или насилие, Работодателят незабавно свиква вътрешно разследване и безпристрастно изслушва страните, води статистика и търси обратна информация в случай на насилие от трета страна. Взема адекватни дисциплинарни мерки по отношение на извършителите в случай, че са работници или служители в рамките на ведомството;

Чл.73.(1). Работодателят се задължава да не допуска пряка или непряка дискриминация на работното място при осъществяване на трудовите права и задължения. След получаване на писмено оплакване от работник или служител, който се смята за подложен на тормоз на работното място, незабавно да извърши проверка и да предприеме мерки за прекратяването на тормоза, като гарантира защитата на неприкосновеността на личния живот и конфиденциалността, доколкото е възможно;

(2). При прекратяване на трудовото правоотношение на щатен синдикален деец, при невъзможност за възстановяването му на предишната длъжност, по негово искане и при възможност, Работодателят го назначава на друга подходяща, съответстваща на професионалната му квалификация длъжност;

Чл.74. Синдикатите няма да се намесват в дейността на работодателя при изпълнение на възложената му от отрасловото министерство програма.

XV. ДОПЪЛНИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1. По смисъла на този договор:

1. "Специализирани звена" са Областните пътни управления (ОПУ), Институт по пътища и мостове (ИПМ) и Национално ТОЛ управление (НТУ).

2. „Член на синдикално ръководство“ е председателят и секретарят на съответната синдикална организация или централното ръководство на синдикалната организация.

XVI. ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 2. За всичко, недоговорено в настоящия КТД, се прилагат разпоредбите на КТ и приетите, въз основа на него, подзаконовни нормативни актове.

§ 3. Страните по договора се задължават:

1. Да не допускат договаряне на клаузи, по-неблагоприятни за работещите, от договорените в този КТД;

2. Да изпълняват добросъвестно и да тълкуват точно клаузите на този Колективен трудов договор;

§ 4. Съвета за социално сътрудничество е орган функциониращ на паритетен принцип, като взема своите решения с консенсус по правилата, които е приел.

§ 5. Всяка от страните по настоящия КТД се задължава да запознае членовете си с договора не по - късно от 14 дни след подписването му.

§ 6. Тълкувания по настоящия КТД се дават съгласувано от работодател и синдикати - страни по този договор, в писмен вид. Изменение и допълнение към настоящия КТД се извършва чрез писмен анекс като всяка от страните по него има право на инициатива за провеждане на преговори.

§ 7. Изхождайки от принципа на равните възможности, при изменение на социално-икономическите условия на национално ниво, съществуващи към момента на сключване на настоящия договор, всяка от страните има право да поиска преговори за изменението и допълнението му.. В този случай ответната страна е задължена в 15 (петнадесет) дневен срок да започне преговори.

§ 8. Разногласия, възникнали между работодателят и Синдикатите по отношение смисъла, съдържанието и прилагането на всяка клауза по този КТД, се урежда от страните, които са го подписали, или по реда на чл.59 от Кодекса на труда.

§ 9. Контрол по спазване на настоящия КТД се извършва от страните по него, съгласно изискванията на КТ.

§ 10. Неразделна част от КТД са:

1. Правила за работа на Съвета за социално сътрудничество – Приложение №1;
2. Списък на длъжностите с право на допълнителен платен годишен отпуск по чл. 139а от КТ – за ЦА на АПИ и за специализираните звена (Приложение №2 и Приложение №3);
3. Заявление за присъединяване към КТД;

§ 11. Настоящият КТД се изготвя в 4 (четири) еднообразни екземпляра - по един за всяка от страните и един за Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" за регистрация.

РАБОТОДАТЕЛ :

инж. Ясен Йорданов:

Председател на Управителния съвет на

Агенция „Пътна инфраструктура“

СИНДИКАТИ :

инж. Радослав Мерджанов:

Председател

ФСО „Подкрепа“ към ФСИВ – „Подкрепа“

Малина Кованджиева

Председател

Синдикат „Пътно дело“ КНСБ



ПРАВИЛА

ЗА РАБОТА НА СЪВЕТА ЗА СОЦИАЛНО СЪТРУДНИЧЕСТВО (ССС) КЪМ АПИ И КОМИСИИТЕ ЗА СОЦИАЛНО ПАРТНЬОРСТВО (КСП) КЪМ ЦА И СПЕЦИАЛИЗИРАНИТЕ ЗВЕНА (СЗ) НА АПИ

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл.1. Настоящите правила са разработени на основание § 3 от Колективния трудов договор и § 4 от Заключителните разпоредби на Колективното споразумение по въпросите на служебните и осигурителните отношения в Агенция „Пътна инфраструктура“, сключени между АПИ и Синдикатите.

Чл.2. Съветът за социално сътрудничество (ССС) към АПИ е постоянно действащ орган, подпомагащ изпълнението на КТД и Колективното споразумението и утвърждаващ социалния диалог като основен принцип на взаимоотношения между Работодателя / Органа по назначението/ и Синдикатите в системата на АПИ.

II. ПРЕДМЕТ НА ДЕЙНОСТ

Чл.3. Предмета на дейност на СССР са въпросите, свързани с:

1. Работната сила и заетостта;
2. Квалификацията и преквалификацията на персонала от системата на АПИ;
3. Работната заплата, доходи, социално и здравно осигуряване;
4. Условието на труд, специално и работно облекло;
5. Работно време, почивки и отпуски;
6. Спазването на Кодекса на труда, Закона за държавния служител и свързаните с тях нормативни актове.

Чл.4 СССР разглежда, изготвя и предлага становища по въпроси и проблеми, съгласно чл.3 от Правилата.

Чл.5 СССР предлага възможни решения на възникнали конфликти.

Чл.6 Предмет на дейност на КСП са въпросите свързани с:

1. Квалификацията и преквалификацията на персонала от системата на АПИ;
2. Работно време, почивки и отпуски;
3. Условието на труд, специално и работно облекло;
4. Повишаване на ефективността на работа на Специализираните звена;
5. Спазването на Кодекса на труда, Закона за държавния служител и свързаните с тях нормативни актове.

Чл.7. КСП предлага възможни решения на възникнали конфликти.

III. УСТРОЙСТВО И СЪСТАВ

Чл.8. (1). СССР се състои от шест члена – по двама представители на АПИ, Синдикат „Пътно дело“ – КНСБ и ФСО към Федерация „Строителство, индустрия и водоснабдяване“-„Подкрепа“.

(2). Членовете на СССР се определят и упълномощават:

1. За АПИ – пот Председателя на Управителния съвет на АПИ;
2. За Синдикатите – от Председателите на Синдикат „Пътно дело“-КНСБ и ФСО към Федерация „Строителство, индустрия и водоснабдяване“-„Подкрепа“.

(3) Председателя на УС на АПИ или членовете на УС на АПИ, Председателите на синдикатите и техните заместници, могат да участват по право в заседанията на СССР.

(4) При необходимост страните в СССР могат да канят за участие и свои експерти.

Чл.9. Броят на участниците в КСП се определя в СЗ по места.

IV. ОРГАНИЗАЦИЯ НА СССР И КСП

Чл.10. (1). СССР провежда своите редовни заседания най-малко един път на три месеца.

(2). При необходимост могат да бъдат провеждани и извънредни заседания след мотивирано искане на една от страните по КТД/Колективно споразумение, като председателят на ССС се задължава да свика ССС в 7-дневен срок от постъпването на искането.

Чл.11. Заседанията на ССС се водят от председател, определен от квотата от Председателя на УС на АПИ.

Чл.12. Председателят:

1. Свиква и ръководи заседанията;
2. Осигурява всички необходими материали и ги предоставя на страните най-малко 5 (пет) работни дни преди заседанието.

Чл.13. (1). Заседанията на ССС се провеждат при участието на всички членове.

(2). За проведените заседания се съставя протокол, който се подписва от пучастниците, представители на страните по него.

Чл.14. КСП провеждат своите заседания при необходимост, след мотивирано искане на една от страните, като се води протокол.

Чл.15. Заседанията КСП се водят от председател, който се определя от квотата на работодателя на СЗ.

Чл.16. Председателят:

1. Свиква и ръководи заседанията;
2. Осигурява всички необходими материали и ги предоставя на страните най-малко 5 (пет) работни дни преди заседанието.

Чл.17. ССС и КСП вземат решенията си с консенсус. Всички снесъгласия се вписват в протоколите на заседанията.

Чл.18. Право на глас имат членовете на ССС и КСП.

Чл.19. Взетите с консенсус решения на ССС и КСП се изпълняват от страните в рамките на техните правомощия.

V. ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1. Изменения и допълнения на правилата за работа на ССС и КСП могат да се правят при постигнато съгласие на страните по КТД/Колективно споразумение, обективно в писмен вид.

РАБОТОДАТЕЛ

инж. Ясен Йорданов:

Председател на Управителния съвет на
Агенция „Пътна инфраструктура“

СИНДИКАТИ :

инж. Радослав Мерджанов:

Председател

ФСО „Подкрепа“ към ФСИВ – „Подкрепа“

Малина Кованджиева

Председател

Синдикат „Пътно дело“ КНСБ



СПИСЪК НА ДЛЪЖНОСТИТЕ В АГЕНЦИЯ „ПЪТНА ИНФРАСТРУКТУРА“-ЦЕНТРАЛНА
АДМИНИСТРАЦИЯ С ПРАВО НА ДОПЪЛНИТЕЛЕН ПЛАТЕН ГОДИШЕН ОТПУСК ЗА
НЕНОРМИРАНО РАБОТНО ВРЕМЕ:

№	ДЛЪЖНОСТ И НАИМЕНОВАНИЕ	ДНИ
1.	Гл. специалист	9
2.	Старши специалист	9
3.	Специалист	8
4.	Технич. сътрудник	7
5.	Технич. изпълнител	7
6.	Изпълнител	7

СПИСЪК НА ДЛЪЖНОСТИТЕ В АГЕНЦИЯ „ПЪТНА ИНФРАСТРУКТУРА“ -
СПЕЦИАЛИЗИРАНИ ЗВЕНА С ПРАВО НА ДОПЪЛНИТЕЛЕН ПЛАТЕН ГОДИШЕН ОТПУСК ЗА
НЕНОРМИРАНО РАБОТНО ВРЕМЕ:

№	ДЛЪЖНОСТ И НАИМЕНОВАНИЕ	ДНИ
1.	Инспектор	10
2.	Гл. специалист	10
3.	Старши специалист	9
4.	Младши специалист	8
5.	Технич. сътрудник	7
6.	Технически изпълнител	7
7.	Изпълнител	7