



# КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР



---

2021 - 2023



Днес, ..... 2021 г., в гр. София, между:

**АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА** със седалище в гр. София, бул. „Княз Александър Дондуков“ № 3, представлявана от **ДРАГОМИР НИКОЛОВ** – изпълнителен директор на АЗ, наричана в договора **РАБОТОДАТЕЛ**, от една страна,

и

1. **ФЕДЕРАЦИЯ НА НЕЗАВИСИМИТЕ СИНДИКАТИ ОТ ДЪРЖАВНОТО УПРАВЛЕНИЕ И ОРГАНИЗАЦИИ /ФНСДУО/**, (юридическо лице с нестопанска цел, регистрирана по ЗЮЛНЦ по ф.д. № 17118/93 г. на СГС ФО), представлявана от **КРЪСТЬО БОЯНОВ** - Председател на ФНСДУО и нейния основен член **СИНДИКАТЪТ НА РАБОТЕЩИТЕ В АГЕНЦИЯТА ПО ЗАЕТОСТТА**, представляван от **ВЛАДИМИР ПЕТКОВ** – Председател,

2. **НАЦИОНАЛЕН СИНДИКАТ НА АДМИНИСТРАТИВНИТЕ СЛУЖИТЕЛИ – „ПОДКРЕПА“**, представляван от **КРЕМЕНА АТАНАСОВА** – Заместник-председател на НСАС „Подкрепа“, и неговия основен член – **ФИРМЕНА СИНДИКАЛНА ОРГАНИЗАЦИЯ (ФСО)** на НСАС „Подкрепа“ в АЗ, представляван от **КРАСИМИРА ДИМИТРОВА** – Председател,

от друга страна, наричани в договора **СИНДИКАТИ**,

на основание чл. 50 и 51 от Кодекса на труда, се

сключи настоящият **КТД** за следното:

#### Раздел I

### ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

**Чл. 1. (1)** Чрез Колективния трудов договор страните се задължават да спазват принципите на равнопоставеност и взаимно уважение при конструктивно партньорство, зачитане и съгласуване на интересите за предотвратяване на конфликти и гарантиране на социалната сигурност.

**(2)** Този КТД цели да осигури свободата и закрилата на труда, справедливи и достойни условия на труд, както и осъществяване на социален диалог между организациите на работниците и служителите с РАБОТОДАТЕЛЯ за уреждане на трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения.

**Чл. 2.** РАБОТОДАТЕЛЯТ признава за представители на синдикалните членове на КНСБ - Федерацията на независимите синдикати в държавното управление и организации, съгласно представеното Удостоверение от КНСБ № 3 от 01.04.2021 г. и нейния основен член **Синдикатът на работещите в Агенцията по заетостта** и на синдикалните членове на КТ „Подкрепа“ в системата на АЗ – Националния синдикат на

административните служители, въз основа на представеното Удостоверение № ..... от ..... г. и неговия основен член – Фирмена синдикална организация на НСАС „Подкрепа“ в Агенция по заетостта.

## Раздел II

### **ПРЕДМЕТ НА КОЛЕКТИВНИЯ ТРУДОВ ДОГОВОР. ПРИСЪЕДИНЯВАНЕ И ПРИЛОЖИМОСТ.**

**Чл. 3.** С КТД се уреждат трудовите, осигурителните и социалните отношения, които не са уредени с повелителни разпоредби на Кодекса на труда /КТ/ и действащите нормативни актове.

**Чл. 4.** Приетите с нормативен акт по-благоприятни условия за членовете на СИНДИКАТИТЕ от договорените в настоящия КТД, автоматично влизат в действие като част от него.

**Чл. 5.** КТД се прилага за всички работници и служители, членове на СИНДИКАТИТЕ, страна по договора.

**Чл. 6. (1)** Към КТД могат да се присъединяват работници и служители от системата на АЗ, нечленуващи в СИНДИКАТИТЕ, като присъединяването е индивидуално, считано от момента, в който страната /РАБОТОДАТЕЛЯТ или синдикалната организация (СО)/, към която е отправено писменото заявление (Приложение № 1), уведоми писмено другата страна по КТД за това и при условие, че предварително бъде заплатена присъединителна вноска в размер на 1 (един) процент от нетното трудово възнаграждение за периода от момента на присъединяването до края на действието на КТД. Присъединеният се работник или служител ползва договореностите по КТД пропорционално от момента на присъединяването.

**(2)** Средствата от присъединителните вноски се набират в СО страна по договора по месторабота (ЦА, ДРСЗ и ДБТ). Когато съществуват повече от една СО средствата се набират в организацията, избрана от присъединения се към КТД.

**(3)** В териториалните поделения /ТП/ на АЗ, в които няма СО, се прилага КТД след присъединяване към него. В тези случаи заявлението и вноските по ал. 1 се внасят по избор в СИНДИКАТИТЕ (страна по договора – ФНСДУО или НСАС „Подкрепа“).

## Раздел III

**УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ**

**Чл. 7.** РАБОТОДАТЕЛЯТ съдейства на синдикалните организации, съгласно чл. 46 от КТ, лично и чрез ръководителите на своите структурни звена, като:

1. осигурява ползването на отпуск по реда на чл. 159 от КТ в размер до 48 часа за членовете на синдикалните ръководства и до 96 часа само за членовете на централните ръководства на СИНДИКАТИТЕ, в рамките на една календарна година. За участие на избраните за делегати на национални конференции, общо събрание и конгреси на СИНДИКАТИТЕ се разрешава ползването на целеви допълнителен платен отпуск за дните на провеждането им;

2. разрешава служебен платен отпуск/ командировка за участие в заседания на Съвета за социално сътрудничество, преговори за сключване на КТД и Споразумения, подготовка и обсъждане на проекти за вътрешни правилници и наредби (свързани с основната дейност на АЗ), на който и да е синдикален член;

3. При наличие на финансов ресурс приема да командирова за собствена сметка, но не повече от веднъж годишно и за не повече от 2 дни, служители на ЦА/ДРСЗ/ДБТ, вземащи участие в конгрес на КНСБ и КТ „ПОДКРЕПА“;

4. осигурява според възможностите безвъзмездно ползване на помещение за осъществяване дейността на СИНДИКАТИТЕ;

5. след предварително съгласуване, предоставя условия за провеждане на синдикални мероприятия;

6. осигурява на синдикалните ръководства безвъзмездно ползване на телефон/факс до 250 таксови единици и на размножителна техника до 150 страници месечно, интернет и e-mail достъп в достатъчен обем, в рамките на утвърдената бюджетна сметка (разходен лимит) като тези договорености се вземат предвид при утвърждаване на разходните лимити на ТП;

7. осигурява ползването на служебна електронната поща на АЗ за синдикални съобщения след 16.00 часа;

8. осигурява по електронен път достъп до електронно печатно издание, по предложение на Синдиката;

9. осигурява възможност за удържане на членски внос по ведомост във всяко териториално звено на Агенцията по искане на съответното синдикално ръководство;

10. осигурява информация за провеждане на групови мероприятия, както и за индивидуални почивки, като се задължава, при получена оферта за ползване на почивна база в страната - на пряко подчинение на МТСП и на други ведомства, да



уведомява служителите и СИНДИКАТИТЕ чрез публикуване на информацията на служебната интернет страница на Агенцията.

**Чл. 8.** СИНДИКАТИТЕ се задължават:

1. своевременно да уведомяват писмено РАБОТОДАТЕЛЯ за ползването на отпуск по чл. 159 от КТ и чл. 7, т. 1 от КТД;
2. след ползване на отпуск за участие в синдикални мероприятия, участвалите да представят документ до 2 работни дни след завръщането си на работа.

**Чл. 9. (1)** СИНДИКАТИТЕ са длъжни да провеждат своите синдикални събрания и мероприятия в извънработно време и да не пречат дейността на АЗ.

**(2)** По изключение, СИНДИКАТИТЕ имат право да провеждат събрание до шест пъти годишно в работно време, съгласно условията на чл. 7 от КТД.

#### Раздел IV

### ВЗАИМООТНОШЕНИЯ МЕЖДУ СТРАНИТЕ

**Чл. 10. (1)** Страните по КТД създават на паритетен принцип Съвет за социално сътрудничество/ССС/, а в ТП на АЗ могат да се създават Комисии за социално партньорство за подпомагане изпълнението на КТД.

**(2)** ССС и КСП осъществяват своята дейност, съгласно Правила, приети от страните по КТД (Приложение № 2).

**Чл. 11. (1)** Съветът за социално сътрудничество към АЗ обсъжда и дава мнение при уреждането на специфичните въпроси относно регулирането на трудовите, осигурителните и социалните отношения за системата на АЗ.

**(2)** Страните се договарят, при изготвяне на вътрешни правилници, наредби и други документи, които се отнасят до трудови и социално-осигурителни отношения, да ги обсъждат съвместно съгласно чл. 42, респ. чл. 37 от КТ.

**Чл. 12.** СИНДИКАТИТЕ се задължават:

**1.** да съдействат на РАБОТОДАТЕЛЯ при провеждане на взаимно съгласувани мерки, насочени към подобряване на организацията и ефективността на работа в системата на АЗ чрез насърчаване на техните членове за активно включване и реализиране на конкретни политики и действия за:

А) добросъвестно и професионално изпълнение на трудовите и служебните задължения за постигане на индивидуалните и общи за Агенцията цели;

Б) стриктно спазване и подобряване на трудовата дисциплина и правилата за безопасност и защита на здравето в работна среда;

В) активно участие във всички мерки и действия за подобряване качеството на

обслужване, модернизация на процесите, повишаване на професионалните и личностни компетентности, опазване и подобряване на работната среда и микроклимат.

Г) прокламиране и спазване на принципите за лоялност, повишаване престижа и доброто име на Агенцията по заетостта.

**2.** да осигуряват широка гласност за условията и изпълнението на КТД в системата на АЗ;

**3.** да упражняват синдикален контрол и съдействие за спазване на трудовото и социалното законодателство, вкл. мерките за защита на здравето и безопасност на работното място от техни членове;

**4.** да участват в изясняването на възникнали трудови и социални спорове или фактори на напрежение, и да съдействат за тяхното разрешаване;

**5.** да информират работниците и служителите за получената информация от работодателя за очакваното въздействие на предвидените от ръководството мерки във връзка с трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения;

**6.** да не разгласяват и да не използват за своя сметка или за сметка на трети лица информацията, предоставена им с изискване за поверителност, вкл. и след преустановяване на функциите им.

**Чл. 13.** РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава:

**1.** да отчита изпълнението на КТД веднъж годишно пред членовете на ССС;

**2.** на основание чл. 37 от КТ, да поканва за участие представители на СИНДИКАТИТЕ при подготовка на проектите на вътрешните правилници и наредби, които се отнасят до трудовите отношения;

**3.** да предоставя на СИНДИКАТИТЕ информация за икономическото състояние (проект и утвърдена бюджетна сметка), която е от значение за сключването и изпълнението на КТД, съгласно чл. 52 от КТ.

## Раздел V

### **ТРУДОВА ЗАЕТОСТ, ПРОФЕСИОНАЛНО РАЗВИТИЕ И КВАЛИФИКАЦИЯ**

#### **Трудова заетост**

**Чл. 14. (1)** Страните се споразумяха, подборът на персонала в системата на АЗ да бъде в съответствие с действащите Вътрешни правила за провеждане на конкурс и подбор за заемане на длъжности в АЗ.

**(2)** При поискване от ръководството на СО в ЦА и/или ТП, при провеждане на подбора и оценката на кандидатите за заемане на длъжност в системата на АЗ, като



наблюдател присъства представител на съответното национално синдикално сдружение или упълномощено от него лице, което не може да бъде член на СО в съответното ТП, провеждащо подбора.

**(3)** за участие в обявените външни или вътрешни подбори за свободни работни места, определени за заемане по трудово правоотношение, РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява възможност за кандидатстване на всички назначени служители, които отговарят на изискванията за заемане на длъжността при спазване на Вътрешните правила за провеждане на конкурс и подбор за заемане на длъжности в АЗ.

**Чл. 15.** При решение за съкращаване в щата, РАБОТОДАТЕЛЯТ не може да приема на работа външни служители до приключване на процеса по съкращение, с изключение на длъжности, за които има специфични изисквания за заемането им.

**Чл. 16. (1)** При промяна на условията, които водят до прекратяване на трудовото правоотношение в случаите на чл. 328, ал. 1, т.т. 2 и 3 от КТ в системата на АЗ, както и в случаите на чл. 130а от КТ, РАБОТОДАТЕЛЯТ предварително съгласува действията си със СИНДИКАТИТЕ, като се спазва следната процедура:

**1.** РАБОТОДАТЕЛЯТ представя на СИНДИКАТИТЕ:

- а/ писмена обосновка за намаляване на числеността на персонала;
- б/ нова численост на персонала по ТП;
- в/ възможности за пренасочване на освободения персонал;

**2.** В 7-дневен срок от получаване на информацията, СИНДИКАТИТЕ представят писмено становище на РАБОТОДАТЕЛЯ.

**(2)** Преговорите могат да продължат до 14 дни, след получаване становището на СИНДИКАТИТЕ. До приключване на преговорите РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава да не пристъпва към процедура за съкращение.

**(3)** При непостигане на споразумение с РАБОТОДАТЕЛЯ, СИНДИКАТИТЕ пристъпват към процедурите, регламентирани в КТ и ЗУКТС.

**(4)** При промяна на числеността на персонала в ТП, РАБОТОДАТЕЛЯТ предлага гъвкави форми за режим на наемане, с оглед съхраняване на специалистите в системата на АЗ.

**Чл. 17.** При пристъпване към прекратяване на трудовите правоотношения в случаите на чл. 328, ал. 1, т.т.2 и 3 от КТ, в рамките на договорената численост по предходния член, РАБОТОДАТЕЛЯТ спазва следните условия:

**1.** преустановява сключването на трудови договори с външни кандидати, освен чрез конкурс или след писмено съгласие на СИНДИКАТИТЕ.

**2.** не се сключват граждански договори за изпълнение на работа, присъща на съкратеното работно място.

**Чл. 18.** При прилагане на чл. 328, ал. 1, т.т. 2 и 3 от КТ, РАБОТОДАТЕЛЯТ задължително извършва подбор на кадрите, съгласно действащите Правила за оценка при съкращаване на щата, предварително съгласувани със СИНДИКАТИТЕ.

**Чл. 19.** Страните договарят срок за предизвестие при прекратяване на безсрочен трудов договор по чл. 328, ал. 1, т.т. 1, 2, 3 и 4 от КТ, при членство в СИНДИКАТА - страна по договора, не по-малко от 12 месеца, както следва:

- до 10 год. стаж в системата на АЗ – предизвестие е в размер на 45 дни;
- над 10 г. стаж в системата на АЗ – предизвестие е в размер на 60 дни.

**Чл. 20. (1)** РАБОТОДАТЕЛЯТ може да уволни работник или служител, поради съкращаване в щата или при намаляване обема на работата, след предварителното съгласие на съответния синдикален орган, за което отправя мотивирано писмено искане.

**(2)** Компетентният синдикален орган отговаря писмено в срок до един месец от получаване на искане по ал. 1.

### **Професионално развитие и квалификация**

**Чл. 21.** РАБОТОДАТЕЛЯТ разработва Система за професионално развитие и квалификация на персонала и годишен план за квалификация, които предоставя на СИНДИКАТИТЕ.

**Чл. 22.** РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява условия и поощрява професионалното развитие на служителите в АЗ.

## Раздел VI

### **РАБОТНО ВРЕМЕ. ПОЧИВКИ. ОТПУСКИ**

#### **Работно време.**

**Чл. 23.** Разпределението на работното време се регламентира в Устройствения правилник на АЗ.

**Чл. 24. (1)** Страните по КТД се споразумяват нормалната продължителност на работното време да бъде съобразно предвиденото в чл. 136 от КТ, а за работа при непълно работно време, тези уговорени от страните по трудовото правоотношение обстоятелства да се вписват изрично в индивидуалния трудов договор.

**(2)** Във връзка с прилагането на чл. 138а и чл. 139а от КТ, РАБОТОДАТЕЛЯТ предварително съгласува със СО, а там където няма такива, по реда на чл. 7 от КТ, като за целта се подписва двустранен протокол.

#### **Почивки.**



**Чл. 25.** РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява ползването на почивка за храна, съгласно чл. 151, ал. 1 от КТ, в размер на не по-малко от 30 минути и на две технологични почивки (прекъсвания) от по 15 минути за служителите, при спазване изискванията на чл. 12 от ЗЗБУТ и Наредба № 15 от 31.05.1999 год. за условията, реда и изискванията за разработване и въвеждане на физиологични режими на труд и почивка по време на работа.

**Чл. 26.** При искане на бременни, майки с деца до 10-годишна възраст или с дете-инвалид, което не е настанено в лечебно, оздравително или климатично заведение, както и на трудоустроени, РАБОТОДАТЕЛЯТ сключва трудов договор, съгласно чл. 138, ал. 1 от КТ.

### **Отпуски**

**Чл. 27. (1)** Страните договарят размера на основния платен годишен отпуск по чл. 155 във връзка с чл. 156а от КТ да бъде, както следва:

1. до 10 г. стаж в системата на АЗ - не по-малко от 22 работни дни;
2. над 10 години стаж в системата на АЗ - не по-малко от 23 работни дни.

**(2)** Страните се договарят размерът на основния платен годишен отпуск по чл. 319 от КТ за работници и служители с трайно намалена работоспособност 50 и над 50 на сто да бъде, както следва:

1. до 10 г. стаж в системата на АЗ - не по-малко от 28 работни дни;
2. над 10 г. стаж в системата на АЗ - не по-малко от 29 работни дни.

**(3)** Платеният годишен отпуск се разрешава на работника/служителя наведнъж или на части.

**(4)** Правото на увеличения размер на основния платен годишен отпуск се удостоверява със списък на синдикалните членове, заверен с подписа на председателя на съответната синдикалната организация/секция.

**(5)** Списъкът се представя на РАБОТОДАТЕЛЯ до края на месец ноември на текущата година. При настъпили промени в Списъка, той се актуализира и се представя на работодателя на всеки 3 месеца.

**Чл. 28. (1)** Страните по КТД договарят минималният и максималният размер на дните за допълнителен платен годишен отпуск по чл. 156, ал. 1, т. 2 от КТ да бъде от 6 до 12 дни за отделните длъжности /работни места/. Списъкът на категориите работници и служители в ТП на АЗ, с установен по реда на чл. 139а от КТ ненормиран работен ден, които имат право на допълнителен платен годишен отпуск, е неразделна част от този КТД (Приложение 3).

**(2)** Индивидуалният размер на допълнителния платен годишен отпуск на всеки работник/служител се определя в границите по ал. 1 със заповед на РАБОТОДАТЕЛЯ до края на текущата година.

**(3)** Определянето на индивидуалния размер на допълнителния платен годишен отпуск на всеки служител става след направено предложение от директора на ТП или дирекция в ЦА, съгласувано със Синдикалните организации, където има такива, в зависимост от натовареността му през годината.

**(4)** Правото на увеличения размер на допълнителния отпуск се удостоверява със списък на синдикалните членове, заверен с подписа на председателя на съответната синдикалната организация/секция.

**(5)** Списъкът се представя на РАБОТОДАТЕЛЯ до края на месец ноември на текущата година. При настъпили промени в Списъка, той се актуализира и се представя на работодателя на всеки 3 месеца.

**Чл. 29. (1)** Размерите на отпуските извън посочените в чл. 27 и чл. 28 се определят по реда за ползването на действащите нормативни актове.

**(2)** За времето на отпуска по чл. 157, ал. 1, т.т. 1-3 от КТ на работника или служителя се изплаща възнаграждение в размер съгласно чл. 107а, ал. 19 и чл. 177 от КТ.

**Чл. 30.** Страните по КТД договарят работничките и служителките с две живи деца до 18-годишна възраст да ползват два работни дни, а тези с 3 или повече живи деца до 18 годишна възраст - 4 работни дни платен отпуск за всяка календарна година.

**Чл. 31.** Ползването на отпуски от работници и служители в системата на АЗ се извършва при условията, определени в КТ, КТД и подзаконовите нормативни актове.

#### Раздел VII.

### ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ И ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

**Чл. 32. (1)** Условията и процедурите за определяне, изменение и изплащане на трудовите възнаграждения се регламентират с Вътрешните правила за заплатите /ВПЗ/ и приложенията към тях.

**(2)** РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава предварително при промяна на условията по формиране, регулиране и разпределяне на средствата за РЗ, да уведоми СИНДИКАТИТЕ, чрез Съвета за социално сътрудничество.

**(3)** ВПЗ се утвърждават от РАБОТОДАТЕЛЯ, след предварително съгласуване със СИНДИКАТИТЕ.

**Чл. 33. (1)** Индивидуалните брутни заплати се състоят от основната заплата и от допълнителните възнаграждения и се определят съгласно Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация (НЗСДА).



(2) Основните месечни заплати се определят по нива и степени, като се отчита нивото на заеманата длъжност, квалификацията и професионалният опит. Индивидуалните основни месечни заплати на служителите на пълно работно време не може да са по-ниски от минималния размер и по-високи от максималния размер на основната месечна заплата за съответното ниво и степен на основната месечна заплата, определени в Приложение № 1 към Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация. СИНДИКАТИТЕ участват в разработването на Вътрешни правила за заплащане в администрацията и следят процеса на определяне и израстване в диапазона между минимума и максимума в четирите степени на всяко ниво на заплати за съответните длъжности.

(3) Индивидуалните основни месечни работни заплати се договарят при спазване на реда и условията на действащата нормативна уредба за заплатите в бюджетните организации и дейности, КТД и ВПЗ на АЗ. СИНДИКАТИТЕ съдействат, наблюдават и следят процеса на оценяване на изпълнението на служителите в АЗ, включително като съдействат за вземане на прозрачни решения, основани на получените оценки, тъй като оценяването е определящо за размера на индивидуалната основна месечна заплата и за допълнителното възнаграждение за постигнати резултати на служителите в държавната администрация.

(4) Страните по Колективния трудов договор се договарят упълномощено лице от СИНДИКАТИТЕ да преглежда формуляра за оценка на служител, който е синдикален член и е подал писмено искане за становище от СИНДИКАТИТЕ, съгласно чл. 21, ал. 3 от Наредбата за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация.

(5) Ръководствата на СИНДИКАТИТЕ дават становище по предходната алинея (ал. 4) в тридневен срок.

### **Допълнителни трудови възнаграждения**

**Чл. 34. (1)** Страните по договора се споразумяват за определяне на следните допълнителни трудови възнаграждения, съгласно Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация и Наредбата за структурата и организацията на работната заплата:

1. за нощен труд;
2. за извънреден труд;
3. за работа през официалните празници;
4. за времето на разположение;
5. за постигнати резултати;



6. за изпълнение и / или управление на проекти или програми по чл. 107 а, ал. 9 от КТ.

**(2)** Допълнителните възнаграждения за извънреден или нощен труд, за времето на разположение или за работа през официалните празници се изчисляват върху индивидуалната основна заплата на служителите.

**(3)** За всеки отработен нощен час или за част от него между 22:00ч. и 6:00ч. се заплаща допълнително възнаграждение за нощен труд в размер на 0,15 % от минималната работна заплата, но не по-малко от 1 лев.

**(4)** За времето на разположение извън местоработата и извън установеното работно време се заплаща допълнително възнаграждение за всеки час или за част от него в размер на 0,20 лв.

**(5)** За придобит трудов стаж и професионален опит в размер на 1 % (един) процент от индивидуалната основна месечна заплата, като РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава при определяне на продължителността на трудовия стаж и професионален опит, за които се изплаща допълнително трудово възнаграждение, да зачита придобития трудов стаж и професионален опит по смисъла на чл. 12 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата по трудово правоотношение на назначените по ПМС № 66/1996 год. и работещите по ОП РЧР.

**(6)** За работа по вътрешно заместване, когато се изпълнява длъжност или работа на отсъстващ работник или служител и през това време работникът или служителят изпълнява и своята работа или длъжност, той има право на допълнително трудово възнаграждение в размер на 50 на сто от минималния размер на основната месечна заплата за съответната длъжност. Допълнителното възнаграждение се изплаща, когато отсъствието е над 30 дни и за не повече от 6 месеца.

### **Допълнително възнаграждение за постигнати резултати**

**Чл. 35. (1)** На работниците и служителите от системата на АЗ се изплаща допълнителното възнаграждение за постигнати резултати, съгласно действащата нормативна уредба и ВПЗ. В съответствие с чл. 24 от Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация (НЗСДА) допълнителното възнаграждение за постигнати резултати се определя за точно и в срок изпълнение на поставените задачи, включително за дейности по управление и изпълнение на проекти и програми. Допълнителното възнаграждение за постигнати резултати може да се изплаща четири пъти годишно - през април, юли и октомври за текущата година и през януари - за предходната година.

**(2)** РАБОТОДАТЕЛЯТ утвърждава критериите по формиране, регулиране и разпределение на средствата за ДВПР, след предварително съгласуване със СИНДИКАТИТЕ.

### **Обезщетения**

**Чл. 36.** При определяне на размера на обезщетенията страните по КТД приемат:

1. индивидуалната основна месечна заплата по последен трудов договор или допълнително споразумение към трудов договор на работника/служителя, като база за определяне размера на обезщетенията по чл. 107а, ал. 19, за назначените служители в основното длъжностно разписание, за длъжностите, за които се прилага Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация (НЗСДА);

2. индивидуалната брутна месечна заплата по последен трудов договор или допълнително споразумение към трудов договор на работника/служителя, като база за определяне размера на обезщетенията по чл. 228 от КТ, за назначените служители по допълнителното длъжностно разписание по ПМС № 66/1996 г. и по програми и проекти, за длъжностите, за които се прилага Наредбата за структурата и организацията на работната заплата (НСОРЗ).

**Чл. 37. (1)** Страните по КТД договарят увеличени размери на обезщетения, както следва:

1. по чл. 218 от КТ - в размер на 60 на сто от индивидуалната основна/брутна месечна заплата (по смисъла на чл. 36 от настоящия КТД) за времето, през което работникът/служителят е бил възпрепятстван да работи, при синдикално членство най-малко 12 месеца;

2. по чл. 222, ал. 1 от КТ - обезщетение в размер на индивидуалната основна/брутна месечна заплата (по смисъла на чл. 36 от настоящия КТД), при синдикално членство най-малко 12 месеца, както следва:

- до 10 г. стаж в системата на АЗ – за срок от 60 дни;

- над 10 години стаж в системата на АЗ – за срок от 75 дни;

3. по чл. 222, ал. 2 от КТ - увеличение с 20 на сто от индивидуалната основна/брутна месечна заплата (по смисъла на чл. 36 от настоящия КТД) за срок от два месеца, при синдикално членство най-малко 12 месеца;

4. по чл. 222, ал. 3 от КТ – обезщетение в размер на индивидуалната основна/брутна месечна заплата (по смисъла на чл. 36 от настоящия КТД) за срок от:

а) девет месеца – при придобит в системата на АЗ най-малко 15 години трудов стаж през последните 20 години и при синдикално членство най-малко 4 години;



б) осем месеца – при придобит в системата на АЗ най-малко 15 години трудов стаж през последните 20 години и при синдикално членство най-малко 2 години;

в) седем месеца - при придобит в системата на АЗ най-малко 10 години трудов стаж през последните 20 години и при синдикално членство най-малко 18 месеца;

г) три месеца - при придобит в системата на АЗ от 3 до 10 години трудов стаж през последните 20 години и при синдикално членство най-малко 18 месеца;

д) 2 месеца, респ. 6 месеца – според предвиденото в КТ, за всички останали случаи.

**5.** по чл. 225 от КТ – увеличена с 10 % индивидуалната основна/брутна месечна заплата (по смисъла на чл. 36 от настоящия КТД) за времето от явяването до фактическото възстановяване по влязло в сила решение на съда на работника/служителя на длъжността, от която е бил незаконно уволнен, при синдикално членство преди уволнението най-малко 2 години.

**(2)** Увеличеният размер на обезщетението се изплаща на служителя, след представяне на официален документ, подписан от председателя на синдикалната организация и заверен с подписа и печата на председателя на ФНСДУО-КНСБ/НСАС-„Подкрепа“, съгласно Приложение № 5.

## Раздел VIII

### ЗАСТРАХОВАНЕ

**Чл. 38. (1)** Страните се договарят за допълнително доброволно пенсионно осигуряване на работниците и служителите за сметка на РАБОТОДАТЕЛЯ в размер най-малко на минимално изискуемия размер, определен от пенсионните дружества, при наличие на финансови средства.

**(2)** Страните се договарят РАБОТОДАТЕЛЯТ да осигури необходимите средства и да извърши служебна застраховка „Злополука“ и групова рискова застраховка „Живот“ на работниците/служителите в АЗ, като СИНДИКАТИТЕ могат да участват с предложения по покритието на застрахователната полица след писмена покана от РАБОТОДАТЕЛЯ. РАБОТОДАТЕЛЯТ писмено уведомява СИНДИКАТИТЕ за условията и параметрите на сключения/те и действащи/те договор/и със застрахователно/и дружество/а.

**(3)** Страните се споразумяват да проучат условията и възможностите за други видове застраховане на работниците и служителите. В случай на постигане на договореност, те се оформят с анекс към КТД.

**(4)** При поискване от страна на служител – синдикален член, РАБОТОДАТЕЛЯТ да осигурява и извършва превеждане на отчисленията от трудовите възнаграждения за погасяване на отпуснати кредити, лични вноски за доброволно пенсионно осигуряване и/или дължими застрахователни премии по сключени застрахователни полици.



## Раздел IX

**СОЦИАЛНО-БИТОВО ОСИГУРЯВАНЕ И ПОДПОМАГАНЕ**

**Чл. 39. (1)** РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава да осигури средства в размер до 3 на сто от утвърдените разходи за основни заплати, но не по-малко от 3 (три) % от начислените средства за основни работни заплати за формиране на фонд „СБКО“.

**(2)** В зависимост от начислените средства за работна заплата, конкретният размер на СБКО се определя за разходване по ТП периодично, поне на два пъти годишно.

**(3)** Редът за разпределение и ползване на средствата от фонд „СБКО“ се определя от общите събрания на работниците и служителите по ТП на АЗ.

**Чл. 40. (1)** РАБОТОДАТЕЛЯТ заплаща за всеки календарен месец транспортните разходи на работниците и служителите в съответствие с нормативната уредба. Размерът на тези средства се актуализира ежегодно в зависимост от утвърдените средства в бюджета на АЗ за този вид разход.

## Раздел X.

**БЕЗОПАСНИ И ЗДРАВΟΣЛОВНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД**

**Чл. 41. (1)** РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява на работника и служителя средства за облекло, разпределени по длъжности съгласно Приложение № 4.

**Чл. 42. (1)** Страните по КТД се задължават съвместно да съдействат за обезпечаването на здравословни, безопасни и хигиенни условия на труд, като разходите за това се поемат от РАБОТОДАТЕЛЯ.

**(2)** РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава за своя сметка да осигури профилактични медицински прегледи на работниците и служителите, съгласно нормативната уредба - ЗЗБУТ и подзаконовите нормативни актове по прилагането му.

**Чл. 43. (1)** РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава да осигури за своя сметка средства за корекция на зрението на работещите с видеодисплеи работници и служители в системата на АЗ, вкл. заетите по трудов договор в изпълнение на проекти и програми, при наличие на утвърдени в съответния проект/програма такъв вид разходи, когато корекцията е предписана от специалист по очни болести при преглед, извършен в изпълнение на Наредба № 7 от 15 август 2005 г.

**(2)** РАБОТОДАТЕЛЯТ приема, предвид условията на работа с рисковия контингент обслужвани безработни лица, да съдейства в организирането на имунизация против грип и хепатит на работниците и служителите в системата на АЗ, вкл. заетите по трудов договор в изпълнение на проекти и програми.

**Чл. 44.** Страните по КТД се задължават най-малко един път годишно да извършват

анализ на състоянието на безопасността и условията на труд в системата на АЗ.

Раздел XI.

**СРОК НА ДЕЙСТВИЕ. УСЛОВИЯ ЗА ИЗМЕНЕНИЕ. КОНТРОЛ ПО  
ИЗПЪЛНЕНИЕТО НА ДОГОВОРА**

**Чл. 45. (1)** Настоящият КТД влиза в сила от 29.09.2021 г. и има действие до 28.09.2023 г.

**(2)** Всяка от страните по КТД може да поиска неговото изменение или допълнение, като другата страна е длъжна да започне преговори до 15 дни след получаване на писмена покана, придружена от материалите за предлаганите промени.

**(3)** Изменения или допълнения на договора се извършват по реда на неговото сключване, с подписване на споразумение (анекс), неразделна част от КТД.

**Чл. 46.** Контролът по изпълнението на КТД се извършва от страните по него. При констатирани нарушения страната, към която са отправени сигналите за тях, се произнася пред другата страна в срок от 7 до 30 календарни дни.

**Чл. 47.** Страните по КТД могат да търсят отговорност съобразно КТ.

**Чл. 48.** Страните по КТД нямат право да предприемат действия в противоречие с постигнатите договорености.

**ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ**

**§ 1.** Условията по този КТД са задължителни и за ТП на АЗ. В ТП, в които СИНДИКАТИТЕ - страна по настоящия договор, нямат организации и/или не са изпълнени условията на чл. 6 от КТД, условията по този договор нямат приложение и са валидни разпоредбите на Кодекса на труда.

**§ 2.** В случай на изменение, допълнение или отмяна на нормативни актове, разпоредбите на този КТД, които ѝ противоречат, не се прилагат.

**§ 3.** Страните по този договор се споразумяват съобразно чл. 53, ал. 3 и 4 от КТ в едномесечен срок след подписването на договора да заявят неговото вписване пред Изпълнителна агенция „Главната инспекция по труда“.

**§ 4.** Договореностите, свързани с работната заплата и другите допълнителни трудови възнаграждения, се актуализират ежегодно.

**§ 5.** Териториални поделения на Агенцията по заетостта по смисъла на този КТД са Дирекции „Регионална служба по заетостта“ и Дирекции „Бюро по труда“ в страната съгласно Устройствения правилник на АЗ.

**§ 6.** Неразделна част от КТД са:

1. Образец на заявление за присъединяване към КТД (Приложение № 1);
  2. Правила за дейността на ССС и КСП (Приложение № 2);
  3. Списък по длъжности (работни места) и размер на допълнителния отпуск за работа при ненормиран работен ден (Приложение № 3);
  4. Списък на длъжностите по трудово правоотношение, които имат право на допълнителни средства за представително облекло (Приложение № 4);
- Образец на Служебна бележка (Приложение № 5).

**§ 7.** Страните се задължават да запознаят работниците и служителите в Териториалните поделения на РАБОТОДАТЕЛЯ с КТД и анексите към него.

**§ 8.** Настоящият договор се сключи в 4 еднакви екземпляра - по един за всяка от страните и един за ИА „Главна инспекция по труда“.

РАБОТОДАТЕЛ:

ЗА АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА:

.....  
**ДРАГОМИР НИКОЛОВ**  
ИЗПЪЛНИТЕЛЕН ДИРЕКТОР



СИНДИКАТИ:

1. ЗА ФНСДУО:

.....  
**КРЪСТЬО БОЯНОВ**

ПРЕДСЕДАТЕЛ

ЗА СРАЗ:

.....  
**ВЛАДИМИР ПЕТКОВ**

ПРЕДСЕДАТЕЛ:

2. ЗА НСАС „ПОДКРЕПА“:

.....  
**КРЕМЕНА АТАНАСОВА**

ЗАМЕСТНИК-ПРЕДСЕДАТЕЛ

ЗА ФСО НА НСАС:

.....  
**КРАСИМИРА ДИМИТРОВА**

ПРЕДСЕДАТЕЛ:

## ПРАВИЛА

### за работа на Съвета за социално сътрудничество към Агенцията по заетостта и Комисиите за социално партньорство към ТП на Агенцията по заетостта

#### I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

**Чл. 1.** Настоящите правила са разработени, на основание чл. 10, ал. 2 от КТД, сключен между Агенцията по заетостта и СИНДИКАТИТЕ.

**Чл. 2.** Съветът за социално сътрудничество (ССС) към Агенцията по заетостта и Комисиите за социално партньорство (КСП) към ТП са постоянно действащи органи, подпомагащи изпълнението на КТД и утвърждаващи социалния диалог, като основен принцип на взаимоотношения между РАБОТОДАТЕЛЯ и СИНДИКАТИТЕ.

#### II. ПРЕДМЕТ НА ДЕЙНОСТ

**Чл. 3.** Предмет на дейността на СССР са въпросите, свързани с:

- работна сила - заетост;
- квалификация и преквалификация;
- работна заплата, доходи, социално осигуряване, колективни трудови спорове;
- състояние и развитие на Агенцията по заетостта, условия на труд, работно време, отпуски, почивки, спазването на трудовото законодателство;
- изпълнение на КТД и повишаване ефективността на работа на системата.

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

**Чл. 5.** СССР предлага механизми за решаване на възникнали трудови и социални конфликти.

**Чл. 6.** Предмет на дейността на КСП са въпросите, свързани с:

- квалификация – преквалификация;
- колективни трудови спорове; условия на труд; работно време; отпуски; почивки;
- спазване на трудовото законодателство, КТД и повишаване ефективността на работа на ТП.

**Чл. 7.** КСП предлагат механизми за решаване на трудови и социални конфликти.

### III. УСТРОЙСТВО И СЪСТАВ

**Чл. 8. (1)** CCC се състои от шест члена – по двама представители на Агенцията по заетостта, НСАС и ФНСДУО.

**(2)** Членовете на CCC се определят и упълномощават:

- за Агенцията по заетостта - от РАБОТОДАТЕЛЯ;
- за СИНДИКАТИТЕ - от Председателите на НСАС и ФНСДУО.

**(3)** РАБОТОДАТЕЛЯТ и председателите на НСАС и ФНСДУО могат да участват по право на заседанията на CCC.

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

### IV. ОРГАНИЗАЦИЯ И ДЕЙНОСТ

**Чл. 10. (1)** CCC провежда своите редовни заседания най-малко четири пъти годишно (на тримесечие). При необходимост могат да бъдат провеждани и извънредни заседания след мотивирано искане на една от страните по КТД.

**(2)** На заседанията се води протокол, който се подписва от страните. Агенцията по заетостта осигурява протоколита и размножаване на протоколите.

**Чл. 11.** Заседанията на CCC се водят от председател, който се определя от квотата на РАБОТОДАТЕЛЯ.

**Чл. 12.** Председателят:

1. Свиква и ръководи заседанията.
2. Осигурява всички необходими материали, включително и писмена информация по обявените точки в дневния ред, и ги предоставя своевременно на страните преди заседанието.

**Чл. 13.** КСП провеждат своите заседания при необходимост след мотивирано искане на една от страните.

**Чл. 14.** Заседанията на КСП се водят от председател, който се определя от квотата и ръководителя на ТП.

**Чл. 15.** Председателят на КСП:

1. свиква и ръководи заседанията;
2. осигурява всички необходими материали, включително и писмена информация по обявените точки в дневния ред, и ги предоставя своевременно на страните преди

заседанието.

**Чл. 16.** ССС и КСП вземат решенията си с консенсус. Всички несъгласия се вписват в протоколите на заседанията.

**Чл. 17.** Право на глас имат редовните членове на Съвета и Комисиите или техните заместници.

**Чл. 18.** Взетите с консенсус решения на ССС и КСП се изпълняват от страните в рамките на техните правомощия.

## **V. ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ**

**Чл. 19.** Изменения и допълнения на Правилата за работа на ССС и КСП могат да се правят при постигнато съгласие на страните по КТД.

**Чл. 20.** За решаване на конкретни проблеми при необходимост страните имат право да привличат външни експерти, както и други служители на АЗ, които имат отношение по казуса, като същите участват в заседанията без право на глас.

**Чл. 21.** При непостигане на консенсус по разглежданите въпроси и проблеми страните оформят протокол за несъгласие, и СИНДИКАТИТЕ могат да предприемат действия по Закона за уреждане на колективните спорове.



**СПИСЪК**

на длъжностите по трудово правоотношение в системата на Агенцията по заетостта, изпълнявани при условията на ненормиран работен ден с право на допълнителен платен годишен отпуск по чл. 156, ал. 1, т. 2 от КТ

	<b>№</b>	<b>Длъжно отно наименование</b>	<b>Минима лен размер</b>	<b>Максимал ен размер</b>
	1	2	3	4
	1	За експертни длъжности с аналитични и/или контролни функции (съгласно Класификатора на длъжностите в администрацията – длъжностно ниво 6, експертно ниво 2; длъжностно ниво 7, експертно ниво 3 и длъжностно ниво 9, експертно ниво 5)	7	12
	2	За експертни длъжности със спомагателни функции в основния щат	7	9
	3	За технически длъжности „изпълнител“ в основния щат	7	12
	4	За длъжностите по реда на ПМС 66/1996 г.	6	8
	5	За длъжности по програми за заетост	6	8
	6	За длъжности по проекти на ОП „РЧР“	6	8



Приложение № 4 към чл. 41 КТД

**Списък**  
**на длъжностите по трудови и приравнени към тях правоотношения в системата**  
**на Агенцията по заетостта, имащи право на средства за облекло**

Длъжностни наименования	Сума по длъжности (лв.) и по териториални дирекции		
	ЦА	ДРСЗ	ДБТ
<b>I. Длъжности по ТПО</b>			
Изпълнителен директор	450		
Зам.-изпълнителен директор	450		
Главен сътрудник по управление на европейски проекти и програми	450		
Старши сътрудник по управление на европейски проекти и програми	250		
Сътрудник по управление на европейски проекти и програми	250		
Главен специалист	250	250	250
Старши специалист	250	250	250
Специалист	250	250	250
Шофьор	250		
Шофьор-снабдител	250		
Домакин	250		
<b>II. Длъжности по трудови и приравнени към тях правоотношения - ПМС № 66/1996 г.</b>	<b>150</b>	<b>150</b>	<b>150</b>



Приложение № 5 по чл. 37, ал. 2 от КТД

Рег. №.....  
от.....202.....г.

**СЛУЖЕБНА БЕЛЕЖКА**

Синдикалната организация/секция на .....,  
в дирекция „.....“ – гр. ....  
удостоверява, че ....., ЕГН:.....  
е редовен синдикален член от ..... година, до настоящия момент.

Служебната бележка се издава, за да послужи пред Агенцията по заетостта, във връзка с чл. .... от Колективния трудов договор.

**Председател на СО/СС: ....., Подпис: .....**  
**Заверено от Председателя на .....**

**Подпис и печат**