

# *КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР*

**ПЪРВА ЕЗИКОВА ГИМНАЗИЯ**

Варна, 2017г.

---

Днес 30.05. 2017г. в град Варна се сключи настоящият колективен трудов договор между:

1. Веселин Иванов Василев  
в качеството му на Директор на Първа езикова гимназия,  
наричан за краткост в договора **РАБОТОДАТЕЛ**  
и

2. Катя Сивенова Алипиева.  
в качеството ѝ на Председател на Синдикалната секция към КТ "Подкрепа"  
при Първа езикова гимназия

наричани за краткост в договора **СИНДИКАТИ**

## СТРАНИТЕ СЕ ДОГОВОРИХА ЗА СЛЕДНОТО

### РАЗДЕЛ I ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

**Чл. 1 (1)** Настоящият Колективен трудов договор (КТД) се сключва с цел страните по договора да се ръководят в действията и отношенията си от принципите на равнопоставеност.

**(2)** Страните по договора се задължават в хода на социалното партньорство и преговорите да проявяват взаимно уважение, зачитане и съгласуване на интересите на всяка от страните

#### Предмет

**Чл. 2 (1)** Предмет на настоящия Колективен трудов договор са въпросите на трудовите, осигурителните отношения, които не са регламентирани с повелителни разпоредби на КТ и действащите подзаконови нормативни актове, свързани с него.

**(2)** Колективният трудов договор урежда въпросите на трудовите и осигурителните отношения на работниците и служителите в Първа езикова гимназия. в това число:

1. трудова заетост;
2. квалификация и преквалификация;
3. работно време, почивки и отпуски;
4. трудово възнаграждение, допълнителни възнаграждения и обезщетения;
5. безопасни и здравословни условия на труд;
6. социално битово и културно обслужване;

7. социално партньорство и социален диалог;
8. синдикална дейност и социално сътрудничество;
9. други въпроси, свързани с трудовите и осигурителните отношения и жизнения стандарт на работниците и служителите, както и с действието и изпълнението на този КТД.

(3) Разпоредбите на този КТД не могат да противоречат на повелителни правни норми.

(4) Разпоредбите на този КТД не могат да предвиждат клаузи, които са по-неблагоприятни за работниците и служителите от:

1. предвидените в нормативен акт;
2. предвидените в Колективен трудов договор, който обвързва страните на браншово, отраслово или общинско равнище.

(5) В случаите, когато поради изменение на нормативната уредба или сключването на Колективни трудови договори на браншово или общинско равнище, се предвиждат клаузи по-благоприятни за работниците и служителите от предвидените в този КТД, приложение намира по-благоприятното за работниците и служителите. Тези клаузи влизат в сила без да е необходимо тяхното изрично вписване в настоящият КТД.

### **Присъединяване към действието на Колективния трудов договор**

**Чл.3 (1)** Работниците и служителите, нечленуващи в синдикалната организация – страна по настоящия договор могат да се присъединяват към неговото действие.

(2) Присъединяването става чрез подаване на писмено заявление до работодателя и синдикалната организация страна по договора

(3) Присъединяването е за срока на действие на КТД, освен ако заявителят не е упоменал по-кратък срок в заявлението си.

### **Присъединителни вноски**

**Чл.4 (1)** За да се породят правните последици на присъединяването по предходния член, присъединяващите са длъжни да заплащат чрез удържане по ведомост 1% от нетното трудово възнаграждение и на всеки 3 месеца да дават отчет на Работодателя и председателя на Синдиката за събраните и изразходени средства.

(2) Присъединителните вноски по ал. 1 се разпределят по взаимно съгласие между договарящите страни, за социално подпомагане на членове на колектива.

### **Комисия по присъединяването.**

**Чл.5 (1)** Страните по КТД са длъжни в двуседмичен срок от подаването на Заявление за присъединяване да свикат комисия по присъединяването.

(2) В комисията по ал. 1 участват :

1. Работодателят или упълномощен от него представител
2. представител от синдикалната организация

(3) Кандидатът за присъединяване може да бъде представляван и от упълномощено лице, което да представлява група от желаещи за присъединяване.

(4) Свикването на комисията може да се инициира по всяка от страните по договора .

(5) Комисията не може да откаже присъединяването на работник или служител на учебното заведение, ако заявлението отговаря на всички изисквания.

(6) При наличието на предпоставките по предходната алинея, комисията по присъединяването съставя протокол за присъединяване:

В протокола се вписват :

1. трите имена на присъединилия се

2. длъжност в учебното заведение

3. датата , от която влиза в действие договора спрямо присъединилия се , като за такава се посочва датата на подписване на протокола

4. срок на действие на присъединяването

(7) Протоколът се съставя в толкова екземпляри, колкото са членовете на Комисията. Всеки член на комисията и всеки от присъединилите се получава екземпляр.

(8)Протоколът се подписва от всички членове на комисията и от присъединилият се към КТД.

#### Действие на Колективния трудов договор спрямо лицата

**Чл. 6 (1)** Този КТД поражда действие само спрямо работниците и служителите на Първа езикова гимназия, членуващи в синдикалната организация, както и върху присъединилите се към него при спазване на реда и условията за присъединяване, регламентирани в този договор.

## РАЗДЕЛ II

### ТРУДОВА ЗАЕТОСТ

#### **Основни задължения на страните относно трудовата заетост**

**Чл.7 (1)** Страните по настоящият КТД полагат съвместно усилия за повишаване качеството на учебния процес с цел повишаване обществения рейтинг на учебното заведение, гарантиране на трудовата заетост на работниците и служителите и кариерното им развитие.

(2) Работодателят се задължава да осигури на работниците и служителите максимално благоприятни условия за осъществяване на функциите по трудовото правоотношение, като гарантира:

1. работни места и условия на труд съответстващи на характера на работа и позволяващи максимална реализация на знанията и уменията на персонала на учебното заведение;

2. изпълнение на пълна норма на задължителна преподавателска работа на членовете на синдикалните организации страна по договора;

3. че при фактическа невъзможност за изпълнение на т.2, ще осигури необходимата информация и ще съдейства за допълване на годишната пълна норма от задължителна преподавателска работа, включително в други учебни заведения;

4. че учебните часове над нормата за задължителна преподавателска работа ще се възлагат като лекторски на външни лица, само след като са предложени на съответния педагогически персонал в учебното заведение и при надхвърляне на нормативно определените за това нормативи.

5. че ще разкрива нови работни места за учители, само когато са изчерпани възможностите за допълване на нормата за задължителна преподавателска работа на съответния педагогически персонал и са изчерпани възможностите за възлагане на часовете като лекторски над нормата за задължителна преподавателска работа;

6. че ще осъществява разработването на актуална длъжностна характеристика на всеки работник и служител, екземпляр от която му се връчва, както и уведомление от ТД на НАП. При разработването на длъжностните характеристики се консултира с представителите на синдикалните организации;

7. че ще пази достойнството на работника и служителя по време на изпълнение на работата му по трудовото правоотношение;

8. че своевременно ще предоставя актуална информация на синдикалните организации по проблеми касаещи заетостта на работниците и служителите.

(3) Синдикалните организации страна по Колективния трудов договор се задължават да посредничат между Работодателя и своите членове по всички въпроси, касаещи трудовата заетост в учебното заведение като:

1. предоставят на своите членове пълна и достоверна информация за икономическото и финансовото състояние на учебното заведение, която има отношение към гарантирането на трудовата заетост;

2. информират работодателя за всички предложения и мнения на своите членове относно проблемите на трудовата заетост и изразяват писмено становището си по повдигнатите въпроси;

3. информират работодателя и провеждат консултации с него във връзка с възникнали конфликти и спорове по проблеми касаещи трудовата заетост и посредничат за тяхното решаване;

4. съдействат на работодателя за разясняването и осъществяването на дейности, насочени към гарантиране на трудовата заетост на работниците и служителите.

(4) Работодателят запазва работните места на правоспособни учители с безсрочни трудови договори, ако те са изразили желание за това, когато:

1. след спечелен конкурс са назначени за директори със срочни трудови договори –за срока на тези договори

2. са назначени за временно изпълняващи длъжността „директор“ на образователна институция- за срока на договора

### **Условия при прекратяване на трудовите правоотношения**

**Чл.8 (1)** Прекратяването на трудовото правоотношение с работник или служител на учебното заведение се осъществява само при наличие на съответните нормативни основания.

(2) При прекратяване на трудовите правоотношения на основание чл.328 ал.1 т.2 и т.3 от Кодекса на труда, Работодателят:

1. не прекратява трудовите правоотношения с работници и служители, които се ползват от клаузите на този КТД и които не са придобили право на пенсия, ако по същите специалности има работни места, които се заемат от работници и служители – пенсионери или придобили право на пенсия по правилата на чл.68 от Кодекса за социално осигуряване;
2. не прекратява трудовите правоотношения на лица от педагогическия персонал след утвърждаване на Списък – Образец №1 и №2 за учебната година, с изключение на случаите, предвидени в § 1, ал.2 на Допълнителната разпоредба на Наредба № 7 за определяне броя на учениците и децата в паралелките и в групите на училищата, детските градини и обслужващите звена.
3. не сключва нови трудови договори с външни лица, освен за длъжности, изискванията за заемането на които са специфични;
4. не сключват граждански договори за изпълнение на работа, равностойна на съкращаваното работно място.

### **Процедура по информирание и консултиране при предстоящи изменения в дейността, икономическото състояние и организацията на труда**

**Чл.9 (1)** Извън случаите на масови уволнения, работодателят е длъжен да осъществи процедура по информирание и консултиране с представителите на синдикалните организации и във всички случаи на предстоящо изменение на дейността, икономическото състояние и организацията на труда в учебното заведение, когато очакваното изменение ще се отрази на заетостта на работниците и служителите.

**(2)** В случаите на ал.1, Работодаателят е длъжен да предостави на синдикалните организации информацията относно:

1. последните и предстоящи изменения в дейността и икономическото състояние на учебното заведение;
2. положението, структурата и очакваното развитие на заетостта в учебното заведение, както и относно планирани подготвителни мерки, особено в случаите на заплахата за заетостта;
3. възможните съществени промени в организацията на труда.

**(3)** След предоставяне на информацията по предходната алинея, Работодаателят се задължава да проведе консултации с представителите на синдикалните организации с цел постигане на споразумение по въпросите, касаещи заетостта.

**(4)** Синдикатите предоставят на своите членове информацията предоставена от Работодаателя по този член и вземат тяхното становище по предоставената информация.

**(5)** Процедурата по този член се прилага задължително преди всяко прекратяване на трудово правоотношение по чл.328 ал.1 т.2 и т.3 от Кодекса на труда. В тези случаи консултациите следва да започнат не по-късно от 30 дни преди връчването на предизвестията на работника или служителя.

### **Процедурни правила при съкращения в щата и/или намаляване обема на работа**

**Чл.10 (1)** При планирано прекратяване на трудовите правоотношения поради съкращаване в щата или намаляване обема на работа, Работодателят се задължава:

1. Да съкрати незаетите до момента щатни длъжности на непреподавателския състав;
  2. Да съкрати незаетите до момента щатни длъжности на педагогическия състав;
  3. Да прекрати договорите с работещите по втори трудов договор с учебното заведение;
  4. Да прекрати договорите с работници и служители – пенсионери или придобили право на пенсия за професионален стаж и възраст.
  5. След обсъждане със Синдикатите да приложи всички възможности за избягване или ограничаване на уволненията – намален работен ден, други форми на гъвкава заетост, възможности за пренасочване и преквалификация.
- (2)** След изчерпване на хипотезите по предходната алинея, Работодателят пристъпва към процедура по осъществяване на подбор по критериите, посочени в този КТД.

### **Процедура по подбор**

**Чл.11 (1)** Работодателят и Синдикатите – страна по този договор, установяват критерии за осъществяване на подбор при закриване на работни места с отчитане тежестта на критериите в следната последователност:

1. Степен на образование.
2. Степен на квалификация.
3. Качество на извършваната работа.
4. Трудов стаж в учебното заведение.
5. Здравословно състояние на работника или служителя
6. Социално положение на работника или служителя
7. Общ трудов стаж.

**(2)** С допълнително споразумение Работодателят и Синдикатите могат да добавят и други критерии за осъществяване на подбора, като се съобразяват с критериите от ал.1

**(3)** Прекратяване на трудовите договори по чл.328 ал.1 т.2 и т.3 от КТ се извършват в съответствие с горепосочените критерии, като се сравняват работещите на еднакви (аналогични) длъжности, а работа се възлага на тези, които имат по-висока квалификация и работят по-добре.

**(4)** За осъществяване на процедурата по подбор, със заповед на Работодателя се назначава Комисия, в която на паритетен принцип участват представители и от двете страни

### **Предварителна закрила при уволнение**

**Чл.12 (1)** Работодателят приема да не прекратява трудовите правоотношения поради съкращаване в щата или намаляване обема на работа с работници или служители, на които остават по-малко от три години до придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, имат не по-малко от 10 години стаж в учебното заведение и са членове на Синдикална организация, страна по този договор.

(2) Работодателят не може да извършва прекратяване на трудовото правоотношение с работник или служител на основание чл.328 ал.1 т.10 до приключване на учебния срок.

(3) Работодателят прекратява трудовите правоотношения на основание чл. 328, ал.1т.2 и т.3 от Кодекса на труда с работници и служители, членове на Синдикатите – страни по договора , само след писмено съгласие на съответния синдикален орган за всеки отделен случай.

### **Предизвестие за прекратяване на трудовото правоотношение**

**Чл.13** Предизвестие за прекратяване на трудовото правоотношение по чл.326 във връзка с чл.328 от КТ се определя в размер на 2 месеца при договори за неопределено време и 3 месеца при срочен трудов договор, но не повече от остатъка от срока по договора или съгласно чл.325 ,ал.1.

### **Нови работни места**

**Чл.14 (1)** Педагогическите кадри се назначават с конкурс, ако е щатна бройката. Конкурсът може да е по документи, а комисията която го провежда включва работодателя представители от синдикалната организация и главните учителите.Тази Комисия предлага своя избор , като окончателното решение е право и задължение на работодателя.

(2) При назначаване на свободни щатни места, които не се заемат въз основа на конкурс или избор, с предимство се ползват съкратени работещи, ако отговарят на условия за заемане на длъжността. От това право не могат да се ползват работещи с наложени дисциплинарни наказания.

## **РАЗДЕЛ III КВАЛИФИКАЦИЯ И ПРЕКВАЛИФИКАЦИЯ**

### **Общи условия**

**Чл.15 (1)** Работодателят и Синдикатите в началото на всяка учебна година анализират потребностите от мерки за повишаване на квалификацията и преквалификация на работниците и служителите в учебното заведение.

(2) Годишните средства за квалификация на педагогическия персонал и служителите се определят на не по-малко от 1%, спрямо годишния размер на средствата за работни заплати

(3) Разходите на средствата по предходните алинеи се утвърждават от Работодателя след предварително съгласуване със Синдикатите.

(4) Работодателят предоставя на Синдикатите, при поискване, информация за разходваните средства за квалификация



## **РАЗДЕЛ IV**

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

#### **Общи правила за работното време, почивките и отпуските**

**Чл.17(1)** Разпределението на работното време, графиците за работа на смени, условията и реда за полагане на нощен и извънреден труд и отчитането на работното време се уреждат с Кодекса на труда и Правилника за вътрешния трудов ред в учебното заведение.

**(2)** Правилникът по предходната алинея се разработва и утвърждава съвместно със Синдикатите – страна по настоящия договор.

**(3)** Работното време на педагогическите специалисти по време на учебните занятия включва: изпълнение на минималната задължителна преподавателска норма, участие в педагогически съвети, в работата на методическите обединения, консултация на ученици и родители, участие в родителски срещи и други задължения, свързани с образователно-възпитателните функции в учебното звено. След изпълнението на посочените задължения, педагогическите специалисти се самоподготвят в предпочитана от тях среда.

#### **Платен годишен отпуск**

**Чл.18 (1)** Страните се договарят за работниците и служителите ползващи клаузите на настоящия колективен трудов договор да се определят по-големи размери на платен годишен отпуск, както следва:

**(1)** Конкретният размер на основния платен годишен отпуск по чл.155 ал.4 от КТ е 34 работни дни

**(2)** Конкретният размер на удължения платен годишен отпуск по чл.155 ал.5 от Кодекса на труда във връзка с чл.24 ал.1 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските на педагогическите кадри се определя на 56 работни дни.

**(3)** При необходимост работникът или служителят има право да ползва до 3 /три/ дни от платения си годишен отпуск за профилактични прегледи и медицински изследвания през учебно време при информиране на Работодателя 3 дни\_предварително.

**(4)** Работниците и служителите от непедagogическия персонал със загубена работоспособност 50 и над 50 на сто имат право на основен платен годишен отпуск в размер на не по-малко от 36 работни дни.

#### **Служебен и творчески отпуск**

**Чл.19 (1)** Дните, обявени от Министъра на МОН за неучебни, се считат за платен служебен отпуск по смисъла на чл.161 ал.1 от КТ.

**(2)** За платен служебен отпуск по чл.161 ал.1 от КТ се считат и дните обявени за неучебни от Кмета на Община Варна.

**(3)** Дните 25 май, 15 август и 1 ноември да се считат за допълнителен годишен отпуск за всички членове на Синдиката и присъединилите се.

**(4)** Дните обявени от съответните компетентни органи за неучебни по независещи от страните причини като природни бедствия, епидемии, енергийни кризи, избори, референдуми и др. случаи на непреодолими

събития се считат за служебен платен годишен отпуск по чл.161 ал 1 от КТ за педагогически и непедагогически / административно-помощен/ персонал.

(5) Работодателят може да разреши командировка или платен служебен отпуск по смисъла на чл. 161 от Кодекса на труда за повишаване на квалификация, придобиване на нова или допълнителна квалификация на педагогическите специалисти. Отпускът се разрешава при условие, че квалификационната форма е свързана с повишаване качеството на образователно-възпитателния процес и съответства на стратегията за развитие на образователната институция

(6) Работодателят осигурява ползване на служебен или творчески отпуск в размер до 10/десет/ работни дни за участие по проекти, семинари, курсове, научни конференции и други, организирани от МОН, РУО – Варна и учебните звена при условия и ред установени в Правилника за вътрешния ред.

#### **Платен отпуск за две и повече живи деца**

**Чл.20 (1)** Работнички и служители, членове на Синдикалните организации – страна по този договор имат право на платен годишен отпуск по чл.168 от КТ за всяка календарна година, както следва:

1. за 2 живи деца до 18 години – 2 работни дни;

2. за 3 или повече живи деца до 18 години – 5 работни дни;

(2) Отпускът по предходната алинея се ползва и за календарната година, в която някое или всички деца навършат 18 годишна възраст.

(3) Ползването на този отпуск може да се отлага по реда на чл.176 от КТ.

(4) Отпускът по предходните алинеи, може да се ползва и от работник или служител, който вместо майката се грижи за отглеждането на децата.

#### **Ползване на платен годишен отпуск**

**Чл.21 (1)** Ползването на платения годишен отпуск се осъществява въз основа на План-график на отпуските, изготвен не по-късно от 31.01.

(2) Работниците и служителите могат да поискат отлагане по лични причини на целия или част от платения си годишен отпуск, за което отправят заявление до работодателя. Копие на същото се прилага в трудовото досие.

(3) Работодателят е длъжен да осигури ползването на отложения или неизползван отпуск през първите 6 месеца на календарната година.

(4) Работници и служители, които са членове на едно семейство ползват платения си годишен отпуск едновременно, ако изразят желание за това преди изготвянето на графика за ползване на отпуските

## **РАЗДЕЛ V**

### **ТРУДОВО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ. ДОПЪЛНИТЕЛНИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ. ОБЕЗЩЕТЕНИЯ.**

**Общи правила за определяне на трудовото и допълнителните възнаграждения.**

**Чл.22 (1)** При наличие на нормативни възможности Работодателят се задължава да договаря със страните по договора по благоприятни размери на работните заплати и други плащания съобразно финансовите възможности на Общината и учебното звено като размерът и редът на тяхното формиране и изплащане се определят с ВПОРЗ

**(2)** Вътрешните правила за организация на работната заплата се изработват съвместно от Работодателя и Синдикатите по правилата на чл.37 от Кодекса на труда при отчитане на нормативните изисквания, договореностите, действащите колективни трудови договори и др. споразумения между страните.

**(3)** Във вътрешните правила за работната заплата задължително да се включват:

**1.** Минималните месечни размери на допълнителни трудови възнаграждения да са както следва:

1. За придобита ПКС- I ПКС- 90 лв  
II ПКС- 70 лв  
III ПКС- 40 лв  
IV ПКС- 30 лв  
V ПКС- 20 лв

2. За преподаване на учебни предмети на чужд език, без учебния предмет „чужд език“ - не по- малко от 50 лв., според процента на часовете от годишен хорариум за преподаване на чужд език по предмет, при ред и условия определени в Правилник за вътрешния ред.

3. За работа с деца със СОП се изплаща допълнително месечно възнаграждение в размер на не по-малко от 20 лв.

4. За водене на задължителна документация, за консултиране на родители, деца и ученици се изплаща допълнително трудово възнаграждение - не по-малко от 30лв месечно.

### **Основна заплата**

**Чл.23 (1)** Основната заплата на работниците и служителите в учебното заведение се определя чрез колективно договаряне по предходния член, след което се отразява във ВПОРЗ.

**(2)** Основната заплата не може да бъде по-малка от нормативно установената за съответната длъжност

### **Видове допълнителни възнаграждения и техните размери според този КТД**

**Чл.24 (1)** Размерът на допълнителното месечно трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит след 1 /една/ година начален трудов стаж е 1 % върху основното трудово възнаграждение на работника или служителя за всяка година придобит стаж и професионален опит.

**(2)** При наличие на финансова възможност на работниците и служителите се осигурява допълнително трудово възнаграждение в размер до една основна работна заплата в края на календарната година, съгласно решение на комисия назначена със заповед на Директора за конкретния случай и с участието на Синдиката.

(3) В края на календарната година след договаряне със Синдикатите по правилата на този раздел, Работодателят изплаща на работниците и служителите допълнително трудово възнаграждение.

### **Обезщетение**

**Чл.25 (1)** Работодателят може да издава заповеди за командировка извън населеното място в страната или чужбина при провеждане на мероприятия, включени в годишния план на МОН, Община Варна, РУО-Варна, Работодатели, Синдикати и учебни звена

(2) В случаите по предходната алинея, приложение намират разпоредбите на Наредбата за командировките в страната, респ. Наредбата за служебните командировки и специализации в чужбина.

### **Обезщетения при прекратяване на трудовите правоотношения**

**Чл.26(1)** При прекратяване на трудовото правоотношение на основание чл.328 ал.1 т.1, 2, 3 и 4 от КТ, работникът или служителят има право на обезщетение за времето, през което е останал без работа, но за не повече от 2 месеца.

(2) При прекратяване на трудовото правоотношение поради болест на основание чл.325 т.9 и чл.327 т.1 от КТ, работникът или служителят има право на обезщетение в размер на brutното му трудово възнаграждение за 3 месеца, ако има най-малко 5 години трудов стаж и през последните пет години не е получил обезщетение на същото основание.

(3) При прекратяване на трудовото правоотношение след като работникът или служителят е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, независимо от основанието за прекратяването му, той има право на обезщетение на основание чл.222, ал.3 от Кодекса на труда в размер на brutното трудово възнаграждение за срок от 2 месеца.

(4) Ако работникът или служителят от непедагогически персонал е работил през последните 10 години при един и същ работодател, обезщетението е в размер на brutното трудово възнаграждение за срок от 8,5 месеца.

(5) За педагогическите специалисти, които през последните 10 години от трудовия си стаж са заемали длъжност на педагогически специалист в държавна или общинска институция на бюджетна издръжка от системата на средното образование обезщетението е в размер на brutното трудово възнаграждение за 10,5 месеца.

(6) При пенсиониране на работник, служител или работодател, ползващи се от клаузите на този КТД, както и при раждане и /или осиновяване на дете, Община Варна осигурява допълнително трудово възнаграждение в размер на една минимална работна заплата за страната при представяне на удостоверение от съответната синдикална или работодателска организация, страни по договора, с което доказва членствени правоотношения през последните 2 години.

### **Обезщетение при незаконно уволнение**

**Чл.27** При незаконно уволнение, работникът или служителят има право на обезщетение в размер на brutното му трудово възнаграждение за времето през което е останал без работа.

### **Обезщетение по чл.331 от КТ**

**Чл.28** В случаите на прекратяване на трудови договори на работниците и служителите с не по-малко от 5 години трудов стаж по инициатива на Работодателя съгласно чл.331 от КТ, страните по КТД договарят размера на обезщетение да бъде от 5 брутни месечни заплати за всяко лице при спазване едномесечен срок на издължаване.

### **Приложимост на разпоредбите по този раздел**

**Чл.29 (1)** При обективни промени във финансовото състояние на учебното заведение, водещи до невъзможност за изпълнение на договореностите по правилата на този раздел, всяка от страните може да поиска сключване на Споразумение, с което временно да се преустанови изцяло или частично действието на договореното между страните.

**(2)** Споразумение по предходната алинея се постига само след предоставяне на конкретна и изчерпателна информация, която да аргументира отправеното искане.

**(3)** Сключването на Споразумение по този член не отменя задълженията на работодателя спрямо членовете на синдикалните организации, регламентирани в Колективен трудов договор на Браншово и/или Общинско равнище.

## **РАЗДЕЛ VI**

### **ЗДРАВΟΣЛОВНИ И БЕЗОПАСНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД**

#### **Общи задължения на страните**

**Чл.30 (1)** Страните по настоящия КТД се задължават съвместно да си съдействат за осигуряването на здравословни, безопасни и хигиенни условия на труд съобразно Закона за здравословни и безопасни условия на труд и нормативните актове по неговото прилагане, като разходите за това се поемат от работодателя.

**(2)** Работодателят с участието на Синдикатите разработва Правила и Инструкции за безопасна работа, в съответствие с изискванията на нормативните документи, които се обявяват за работните места, при условията на чл.37 от КТ и ЗЗБУТ.

**(3)** Работодателят ежегодно анализира съвместно със Синдикатите и службата по трудова медицина изпълнението на мерките за намаляване на производствения травматизъм и на професионалните заболявания и определя приоритетните работни места, в които ще се подобряват условията на труд за ограничаване или изключване на вредните и опасни въздействия върху работещите.

**(4)** Синдикатите участват в разработването на всички програми, решения и действия за подобряване на безопасността и условията на труд, като дават писмено становище съобразно събраната и анализирана по реда на

предходната алинея информацията относно условията на труд и необходимите мерки за подобряването им.

### **Задължения на работодателя по осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд**

**Чл.31** По договаряне със Синдикатите, Работодателят поема задължения за осигуряване на средства за:

- (1) Медицинско обслужване. Провеждане на задължителни профилактични годишни медицински прегледи.
- (2) Осигуряване на медикаменти и превързочни материали от първа необходимост;
- (3) Онагледяване на всяко работно място с правилата за безопасност на труда и инструктиране на всеки новопостъпил или променящ функциите си служител по тези правила;
- (4) В съответствие с чл.17 от Наредба № 3 от 19.04.2001г. на Министъра на труда и социална политика и Министъра на здравеопазването за минималните изисквания за безопасност и опазване здравето на работещите при използване на лични предпазни средства на работното място, работодателят изготвя списък на работещите в учебното заведение, които имат право на специално работно облекло и лични предпазни средства и ги осигурява извън средствата по чл.49 ал.2от Отрасловия КТД за системата на народната просвета
- (5) На основание чл.315,ал.2 от Кодекса на труда, и във връзка с Наредба №РД-07-1 от 02.02.2012г. (ДВ,бр.13/14.02.2012г.) работодателят ежегодно определя работни места, подходящи за трудоустрояване на лица с намалена трудоспособност

### **Комитет по условия на труд**

**Чл. 32 (1)** Работодателят определя със Заповед състав на Комитет по условия на труд и в него влизат представители на Синдикатите , посочени от тях самите.

- (2) Комитетът заседава минимум веднъж на тримесечие , а решенията се приемат с обикновено мнозинство.
- (3)Документацията за работа на Комитета се съхранява при секретаря му и се предоставя на заинтересованите
- (4) Комитетът се задължава да изисква периодични измервания и при установяване на нарушени условия на труд да уведомява Работодателя.
- (5) Комитетът осигурява условия и контролира изпълнението и спазването на ЗЗБУТ по реда , начина и периодичността на извършване на оценка на риска при работа , редовен , текущ, профилактичен контрол за работещите , както и за минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд на работните места и при ползване на работното оборудване.
- (6) Комитетът изготвя годишна програма за безопасни и здравословни условия на руд
- (7) Ежегодно се изготвя отчет, който се предоставя за информация на работниците и служителите.

### **Компетентност на Комитета по условия на труд**

**Чл.33 (1)** Членовете на Комитета по условия на труд:

1.обсъждат всяко тримесечие цялостната дейност по опазване на здравето и осигуряване на безопасността и на работниците и предлагат мерки за подобряването им.

2.обсъждат резултатите по оценката на професионалния риск и анализите на здравното състояние на работещите, докладите на специализираните служби по трудова медицина и други въпроси по осигуряване и опазване на здравето и безопасността на работниците.

3 обсъждат планираните промени в организацията на труда и по отношение на последствията от избора на оборудването , условията на труд и работната среда и предлагат решения за опазване на здравето и осигуряване на безопасността на работещите.

4. извършват проверки по опазване на изискванията за здравословни и безопасни условия на труд

5. участват в разработването на програми за информиране и обучение на работещите по проблемите на здравословните и безопасни условия на труд

## **РАЗДЕЛ VII** **СОЦИАЛНО-БИТОВО И КУЛТУРНО ОБСЛУЖВАНЕ**

**Чл.34 (1)** Социално-битовите проблеми на работещите в учебното заведение и разпределянето на социалните придобивки се разглеждат и решават от Комисия по социално-битовите въпроси, състояща се от представители на Работодателя и Синдикатите, страна по този договор.

**(2)** Средствата за фонд СБКО в размер на 3% от работна заплата да се изразходват под формата на ваучери, съгласно отработените дни за всеки член от колектива.

Осигуряване на средства за облекло

**Чл.35(1)** Работодателят осигурява средства за представително облекло на педагогическите специалисти, заместник-директорите без норма преподавателска работа и главния счетоводител в съответствие с Наредба №14 от 16.11.2016г., в размер на не по-малко от 400 лв , които се предоставят в края на календарната година за следващата година

**(2)** Работодателят осигурява безплатно работно облекло на работници и служители в съответствие с Наредбата за безплатно работно облекло и униформено облекло на стойност:

1. на административен персонал- не по- малко от 350 лв.

2. на помощен персонал- не по- малко от 250 лв.

**(3)**Начина и реда за изразходването на средствата за облекло да бъде опоменат в Правилник за вътрешния ред.

## РАЗДЕЛ VIII СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ И СОЦИАЛНО СЪТРУДНИЧЕСТВО

**Чл.36** Работодателят признава на Синдикатите - страна по този договор правото да представляват работниците и служителите, които са техни членове и правото на колективно трудово договаряне

**Чл.37 (1)** Работодателят осигурява условия на Синдикатите свободно да осъществяват дейност на територията на учебното заведение.

**(2)** В изпълнение на ал.1 Работодателят се задължава:

1. да не се намесва в работата на Синдикатите, както и да не създава пречки и ограничения за членуването на работещите в тях;
2. да не пречи на членовете на Синдикатите да упражняват своите права или да ползват договорените в този договор придобивки;
3. да не уволнява или налага дисциплинарни наказания на работници и служители, поради упражняването на синдикалните им права;
4. да осигури на Синдикатите – страна по този договор на основание чл.46 от Кодекса на труда благоприятни условия за осъществяване на синдикална дейност, включващи подходящо помещение, компютърна конфигурация с интернет достъп, достъп до телефонен пост и ползване на размножителна техника
5. да осигури възможност и условия за провеждане на синдикални събрания при своевременно уведомяване от страна на Синдикатите;

### Отпуск за синдикална дейност

**Чл.38 (1)** Членове на синдикалните организации, страна по настоящия КТД, които участват в работата на провеждани синдикални конгреси, конференции, съвещания, заседания, обучения и общонационални синдикални акции, се считат в платен служебен отпуск.

**(2)** Отпускът по ал.1 се признава след представяне на съответен документ удостоверяващ участието на работника или служителя в съответното мероприятие.

**(3)** На основание чл.159 от КТ за осъществяване на синдикална дейност се ползва платен годишен отпуск в рамките на една календарна година, както следва:

1. 72 часа за председател на организацията в учебното заведение;
2. 104 часа за председател и секретар в общинското ръководство;
3. 112 часа за председател и секретар в регионалното ръководство;
4. 136 часа за нещатни членове на национално ръководство.

**(4)** Времето на ползуване на отпуска по ал.3 се определя от съответния синдикален деец, за което той своевременно уведомява работодателя. Времето и продължителността на използвания отпуск се отчитат в специална книга при работодателя



## РАЗДЕЛ ІХ ИЗПЪЛНЕНИЕ НА КОЛЕКТИВНИЯ ТРУДОВ ДОГОВОР

### Комисия по изпълнението на КТД

**Чл. 39 (1)** Работодателят и Синдикатите – страна по този договор, създават на паритетни начала Комисия по изпълнението на този КТД.

**(2)** Всички работници и служители, ползващи се от клаузите на този КТД могат да отправят запитвания до Комисията по ал.1 във връзка с изпълнението на този КТД.

**(3)** Комисията по изпълнението на КТД заседава най-малко веднъж на 3 месеца и обсъжда изпълнението и точното прилагане на всички разпоредби на настоящия КТД.

**(4)** Комисията изготвя годишен доклад за изпълнението на Колективния трудов договор, с който запознава всички работници и служители на учебното заведение.

### Неизпълнение

**Чл.40(1)** Неизпълнението на клаузи от настоящия трудов договор е нарушение на трудовото законодателство на Република България.

**(2)** Неизпълнението на задължения по този КТД е основание за предявяване на иск по чл.59 от КТ.

## РАЗДЕЛ Х ДОПЪЛНИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

### Действие на Колективния трудов договор в пространството

**&1 (1)** Настоящият Колективен трудов договор има действие за Първа езикова гимназия

**(2)** В учебното заведение може да действа само един КТД на това ниво.

Действие на Колективния трудов договор във времето

**&2 (1)** Колективният трудов договор влиза в сила от датата на неговото сключване.

**(2)** Срокът на действие на настоящият КТД е **две години**.

**(3)** В срокът по ал. 2, договорът може да бъде изменян по всяко време по взаимно съгласие между страните и при спазване на процедурите за неговото сключване.

**(4)** Най-малко три месеца преди изтичането на срока по ал. 2 страните са длъжни да започнат преговори за сключване на нов КТД.

### Изменение и допълнение на КТД

**§4 (1)** Изменения и допълнения на този КТД се допускат само след преговори, които започват в 14 дневен срок след отправяне на писмено искане от една от страните.

(2) Всички изменения в трудовото и социалното законодателство своевременно се отразяват в КТД. Резултатите от Споразумения, постигнати на национално и отраслово /браншово/ ниво, намират отражение само, ако съдържат по-благоприятни условия за работещите и учебното заведение от тези в КТД и ако обвързват Работодателя.

#### **Промяна на представляващите страни**

§5 Действието на КТД продължава, независимо от промяната на лицата, които са го подписали в качеството им на представители на Работодателя или на Синдикалните организации.

§6 Настоящият КТД се сключва в писмена форма в 4 екземпляра и се регистрира в Дирекция „Областна инспекция на труда“ - гр. Варна

ПОДПИСАЛИ:

ДИРЕКТОР НА ПЪРВА ЕЗИКОВА ГИМНАЗИЯ

ВЕСЕЛИН ВАСИЛЕВ.....

ПРЕДСЕДАТЕЛ НА СС КЪМ КТ „ПОДКРЕПА“

КАТЯ АЛИПИЕВА.....

ПОДПИСАЛИ:

ДИРЕКТОР НА ПЪРВА ЕЗИКОВА ГИМНАЗИЯ

ВЕСЕЛИН ВАСИЛЕВ.....



ПРЕДСЕДАТЕЛ НА СС КЪМ КТ „ПОДКРЕПА“

КАТЯ АЛИПИЕВА.....