

**КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР
ПРИ ОУ “СВ. СВ. КИРИЛ И МЕТОДИЙ”
С. СТАРО ОРЯХОВО**

Старо Оряхово, 2013г.

Днес, 27.03.2013 г. в село Старо Оряхово се сключи настоящият колективен трудов договор между:

1. Юлияна Йорданова Янакиева в качеството ѝ на Директор на ОУ “Св. Св. Кирил и методий”, с. Старо Оряхово, наричан за краткост в договора **РАБОТОДАТЕЛ**

и

2. Атанас Стоянов Митев в качеството му на Председател на Синдикалната секция на КТ”Подкрепа” при ОУ “Св. Св. Кирил и Методий”;

наричани за краткост в договора **СИНДИКАТИ**

Водени от съвременните принципи на ефективното социално партньорство, Приемайки нуждата от непрекъснато повишаване на жизнения стандарт на работниците и служителите и подобряване на условията на труд като механизъм за подобряване качеството на учебния процес и повишаване авторитета на учебното заведение

СЕ СКЛЮЧИ НАСТОЯЩИЯТ ДОГОВОР ЗА СЛЕДНОТО:

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ.

Чл. 1. Страните по Колективния трудов договор (КТД) се задължават в хода на социалното партньорство да проявяват взаимно уважение, зачитане и съгласуване на интересите си за осигуряване на необходимите условия за функциониране на дейностите в учебното заведение.

Чл. 2. В този договор ОУ „Св. Св. Кирил и Методий” се нарича за краткост „учебно заведение”, а работещите в него – „работници и служители“.

II. ПРЕДМЕТ И ДЕЙСТВИЕ.

Чл. 3. Предмет на настоящия КТД са въпросите на трудовите, осигурителните и социалните отношения и на жизненото равнище, които не са уредени с повелителни разпоредби на КТ и подзаконовите нормативни актове.

Чл. 4. Настоящите договорености имат задължителен характер за работниците и служителите, членове на синдикалните организации и за работодателя, член на организацията на работодателите - страни по договора, както и за присъединилите се работници и служители по реда на чл. 57, ал. 2 от КТ.

Чл. 5 Работниците и служителите, които не членуват в синдикатите - страни по договора, могат да се присъединят само към сключения от работодателя КТД в учебното заведение, при следните условия и ред:

5.1. Подаване на писмено заявление до работодателя и синдикалните организации –

страна по договора.

5.2. Присъединяването поражда действие за срок от една календарна година, но не повече от срока на действие на Колективния трудов договор.

5.3. За да се породят правните последици на присъединяването, присъединяващите са длъжни да заплатят присъединителна вноска в размер на 1% от брутното си трудово възнаграждение за една календарна година.

5.4. Средствата могат да се използват само за социално подпомагане на членове на съответна синдикална организация по ред и условия определени от нейното ръководство.

III. ТРУДОВА ЗАЕТОСТ, ПРОФЕСИОНАЛНО РАЗВИТИЕ И КВАЛИФИКАЦИЯ.

Чл. 6. (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. 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.

3. 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;

4. разработването на актуална длъжностна характеристика на всеки работник и служител, екземпляр от която му се връчва. При разработването на длъжностните характеристики се консултира с представителите на синдикалните организации;

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

6. своевременно предоставяне на 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.

Чл. 7. При прекратяване на трудовите правоотношения по чл. 328, ал. 1, т. 2 и т. 3 от КТ, в рамките на утвърдената численост на персонала, РАБОТОДАТЕЛЯТ спазва

следните условия:

1. Разработва критериите за подбор, извършван на основание чл. 329 от КТ, за което информират социалните партньори;

2. Информира СИНДИКАТИТЕ за:

причините и необходимостта от намаляване числеността на персонала;

броя и имената на подлежащите за съкращение по категории персонал, професии и специалности;

възможностите за пренасочване на освободения персонал;

3. Не прекратява трудовите правоотношения на работници и служители в трудоспособна възраст, ако по същите специалности има работни места, които се заемат от пенсионери или такива, които са придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст по чл. 68, ал. 1 – 3 от Кодекса за социалното осигуряване; (при равни други условия);

4. Не сключва нови трудови договори с външни лица, освен за длъжности, за които има специфични изисквания за заемането им;

5. Прекратява трудовите правоотношения по чл. 328, ал. 1, т. 2, 3 и 5 от КТ с работници и служители, членове на синдикатите - страна по договора, след предварително становище на съответната синдикалната организация в учебното заведение.

6. Не може да извършва съкращения на работни места на учители след утвърждаване на Списък- образец № 1 за учебната година с изключение на случаите предвидени в & 1, ал. 2 на допълнителната разпоредба на Наредба № 7 за определяне броя на учениците и на децата в паралелките и в групите на училищата, детските градини и обслужващите звена.

7. В случаите по т. 6 РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава да предостави писмена информация на СИНДИКАТИТЕ:

- причините за съкращаване на щата;

- броя на предлаганите съкращения по категории персонал и специалности;

- критериите по които се предлага да се извършат съкращенията на работещите в училището;

- възможности за пренасочване и преквалификация на съкратените;

Чл. 8. СИНДИКАТИТЕ се задължават в срок до седем дни да изразят становище по чл. 7, т. 5.

Чл. 9. РАБОТОДАТЕЛЯТ при прекратяване на трудовите правоотношения по чл. 328, ал.1, т.2 и т. 3 от КТ в рамките на утвърдената численост на персонала, спазва следните условия и процедура:

1. Информира синдикатите за:

причините и необходимостта от намаляване числеността на персонала;

броя и имената на подлежащите за съкращение по категории персонал и професии;

възможностите за пренасочване на освободения персонал в учебното звено;

2. Не прекратява трудовите правоотношения на работници и служители в трудоспособна възраст, ако по същищите специалности има работни места, които се заемат от пенсионери или такива, които са придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст.

3. Уволнява по чл. 328, ал1, т.2 и т. 3 от КТ работници и служители, членове на синдикатите- страна по договора, след поискано писмено становище на съответния синдикален орган, за случай определили с решение, съобразено с устройствените документи на синдикалната организация.

4. Не сключва граждански договор за изпълнение на работа равностойна на съкратеното работно място.

Чл. 10. РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава да не извършва прекратяване на трудовите договори по чл. 328, ал. 1, т. 10 от КТ до приключване на учебен срок и при наличие на финансов ресурс.

Чл. 11. РАБОТОДАТЕЛЯТ може да разкрива нови работни места само след като осигури задължителната норма преподавателска работа на правоспособни учители с безсрочни трудови договори, в съответствие с индивидуалните им трудови договори, техните специалности и действащата правна уредба.

Чл. 12. РАБОТОДАТЕЛЯТ запазва работните места на правоспособни учители с безсрочни трудови договори / по тяхно желание/ които:

1. след спечелен конкурс са назначени за директори със срочни трудови договори за срока на тези договори, при спазване на КТ;
2. са назначени за временно изпълняващи длъжността „Директор” на учебно звено, за срока на договора при спазване на КТ;

Чл. 13. (1) РАБОТОДАТЕЛЯТ сключва срочни трудови договори с работниците и служителите при стриктно спазване на разпоредбите на чл. 68 от КТ и § 1, т. 8 от допълнителните разпоредби на КТ;

(2) В случаите, когато членовете- страни по договора, работят с договор за заместване, след освобождаването на мястото на титуляра, могат да се ползват с предимство при сключването на новия трудов договор;

(3) Работодателят поема задължение при заемането на свободно работно място с постоянен характер, трудовите договори да бъдат безсрочни по спазване на реда по ал. 1;

Чл. 14. Страните по договора се договарят, за членовете на организацията, да има два месеца срок за предизвестие при прекратяване трудовите правоотношения по чл. 328, ал. 1, т. 1, 2 и 3 от КТ;

Чл. 15. РАБОТОДАТЕЛЯТ:

1. Не възпрепятства включването на персонала във формите на индивидуална квалификация, свързана с функциите на заеманата длъжност;
2. Съгласува със СИНДИКАТИТЕ ежегоден отчет за усвоените средства за квалификация съгласно нормативната база.

Чл. 16. (1) РАБОТОДАТЕЛЯТ задължително отправя покана до СИНДИКАТИТЕ при разработване на следните документи:

- правилник за вътрешния трудов ред;
- вътрешни правила за работната заплата;
- правилник за дейността на училището;
- график за ползване на платения годишен отпуск от работниците и служителите;
- правилник за безопасни условия на труд и учене;
- план за квалификационната дейност;
- етичен кодекс;
- критерии по Раздел IV от Наредба № 1 04.01.2010 г. за работните заплати на персонала в звената от системата на народната просвета – за постигнати резултати от труда на педагогическия персонал;
- критерии за заемане длъжността „главен учител”.

(2) СИНДИКАТИТЕ разработват проект на КТД, два месеца преди изтичане на стария, а ако няма такъв – до един месец след началото на учебната година.

Чл. 17. РАБОТОДАТЕЛЯТ задължително запознава колектива с настъпили изменения в нормативните документи за системата на народната просвета, съгласно чл. 130в от КТ и чл. 228а от КТ.

Чл. 18. РАБОТОДАТЕЛЯТ предоставя на СИНДИКАТИТЕ информация, свързана с:

- изпълнението на бюджета по параграфи;
- прилагането на Наредбата за работните заплати на персонала в звената от системата на народната просвета;
- социалните плащания;
- длъжностните щатни разписания, без лични данни.

IV. ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ И ОБЕЗЩЕТЕНИЯ.

Чл. 19. (1) Размерът на трудовото и допълнителните възнаграждения, както и редът за тяхното формиране и изплащане се определят с Вътрешните правила за организация на работната заплата (ВПОРЗ).

(2) Вътрешните правила за организация на работната заплата се изработват съвместно от Работодателя и Синдикатите при отчитане на договореностите в настоящия КТД и други Споразумения между страните на основание чл. 37 от КТ.

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

1. общи положения за организацията на работната заплата в учебното заведение;
2. определяне и разпределение на средствата за работна заплата;
3. определяне на минимални стойности или на диапазони на основните заплати по длъжностни нива;
4. редът и начинът за определяне и изменение на допълнителните трудови възнаграждения.

(4) Във вътрешните правила за работната заплата могат да се включват и:

1. системи и методи за оценка на работните места и на длъжностите;
2. групиране на длъжностите по длъжностни нива и квалификационно-образователни изисквания;
3. правила и процедури за определяне и изменение на основните работни заплати;
4. правила и процедури за оценяване на трудовото изпълнение;
5. системи на заплащане на труда;
6. правила и процедури за определяне на индивидуалните работни заплати;
7. редът за събиране, обработване, съхраняване и използване на информация и документи, необходими за изчисляване на полагащите се брутни и нетни трудови възнаграждения;
8. редът и начинът за изплащане на работната заплата.

(5) В изпълнение на чл.5 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, при изработването на ВПОРЗ, в тях се отразяват всички постигнати договорености между Синдикати и Работодател в рамките на този КТД или отделни Споразумения.

(6) При колективно договаряне на отделни клаузи относно трудовите и допълнителни споразумения под формата на Анекси към този КТД или отделни Споразумения, новите договорености се отразяват във ВПОРЗ.

Чл. 20. Структурните елементи на brutната работна заплата се индексират съобразно политиката по доходите, договореностите на отраслово равнище и на ниво учебно заведение в рамките на годишния бюджет на училището.

Чл. 21. Работниците и служителите от учебното заведение получават допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит в размер на едно на сто от основното месечно трудово възнаграждение.

Чл. 22. РАБОТОДАТЕЛЯТ извършва увеличаване на работните заплати на заетите в учебното заведение в срок и размер, определени при условията и по реда на постановление на Министерския съвет, КТД и вътрешни правила за работната заплата.

Чл. 23. (1) РАБОТОДАТЕЛЯТ при определяне продължителността на трудовия стаж и професионалния опит, за които се заплаща допълнително трудово възнаграждение зачита изцяло за придобит трудов стаж и професионален опит по смисъла на Наредбата за структурата и организацията на работната заплата придобития трудов стаж до 01 юли 2007 година по трудово или служебно правоотношение.

(2) РАБОТОДАТЕЛЯТ зачита трудовия стаж, придобит след 01 юли 2007 година в друго предприятие на сходна или със същия характер работа или професия съгласно чл. 12, ал. 4 от Наредба за структура и организация на работната заплата както следва:

- за педагогическия персонал – в съответствие с чл. 19, ал. 1 – 4 от Наредба за пенсиите и

осигурителния стаж (ДВ, бр.19, 2003 г.), както и в други отрасли и дейности по специалността от висшето образование с придобита образователно-квалификационна степен „магистър” или „бакалавър” и „професионален бакалавър по...”, която ползва като учител;

- за непедagogическия персонал – съгласно Национална класификация на професиите и длъжностите в Република България.

Чл. 24. Когато по силата на нормативен акт на Министерския съвет, КТД или на вътрешен акт на работодателя от определена дата са увеличени работните заплати, но работникът или служителят към тази дата или след нея е бил в платен отпуск, поради което увеличението не се е отразило в базата, от която се изчислява възнаграждението за платен отпуск по реда на чл. 177 от КТ, към възнаграждението за отпуск се доплаща добавка, изчислена с процента на увеличение на новото и предишното брутно трудово възнаграждение, определени по трудовото правоотношение.

Чл. 25. (1) За системата на народната просвета се определя минимална основна работна заплата, както следва:

1. Педагогически специалисти с ръководни функции:

- помощник-директори – 770 лв.;

2. Педагогически специалисти:

- младши учител, младши възпитател – 600 лв.;

- учител, възпитател и приравнените към длъжността „учител” – 600 лв.;

- старши учител и старши възпитател – 640 лв.;

- главен учител и главен възпитател – 675 лв.

3. Непедagogически персонал: индивидуалните основни месечни работни заплати при нормална продължителност на работното време се договарят в размери не по-ниски от минималната работна заплата за страната с вътрешни правила за работната заплата и с КТД.

- За длъжности не изискващи професионална квалификация- не по- малко от минималната работна заплата;

- За длъжности изискващи квалификация и образователен ценз- не по- малко от 110% от минималната работна заплата;

Чл. 26. РАБОТОДАТЕЛЯТ, при определяне на индивидуалната основна заплата, задължително отчита образователно-квалификационната степен, квалификацията, професионалният опит и учителската длъжност.

Чл. 27. РАБОТОДАТЕЛЯТ в рамките на годишния им бюджет при възможност предвиждат за работещите в сферата на средното образование допълнително трудово възнаграждение, разделено на три плащания, или на друг принцип, уреден с вътрешни правила за работната заплата или с КТД на ниво училище.

Чл. 28. Годишните средства за квалификация на педагогическите специалисти се определят в размер на 0,8 на сто от годишните средства за работна заплата и се предоставят за включването на педагогическите специалисти в квалификационни курсове, предварително обсъждани на педагогически съвет и със социалните партньори и утвърдени от директора.

Чл. 29. Страните по този договор се споразумяват минималните размери на допълнителните трудови възнаграждения да бъдат, както следва:

1. За по-висока лична квалификация:

1.1. за професионална квалификационна степен:

а/ за V ПКС – 20.00 лв.;

б/ за IV ПКС – 27.00 лв.;

в/ за III ПКС – 37.00 лв.;

г/ за II ПКС – 51.00 лв.;

д/ за I ПКС – 65.00 лв.

2. Учебен час над минималната норма задължителна преподавателска работа

/лекторски час/ на педагогическия персонал се заплаща, както следва:

2.1. за учител с висше образование и образователно-квалификационна степен „магистър“ или „бакалавър“ – не по-малко от 5.00 лв.;

2.2. за учител с висше образование и образователно-квалификационна степен „професионален бакалавър по ...“ – не по-малко от 4.00 лв.;

2.3. за учител със средно образование – не по-малко от 3.50 лв.

Директорът на учебното заведение създава организация за изплащане на лекторските часове до края на месеца, следващ този, през който са изработени.

3. На класните ръководители за консултиране на родители и ученици за водената документацията на съответната паралелка се заплаща по 25.00 лева месечно.

4. На педагогическите специалисти, извършващи допълнителна работа извън преките задължения се заплаща допълнително трудово възнаграждение, договорено във ВПОРЗ.

Чл. 30. При пенсиониране на работник, служител, страни по договора, учебното заведение осигурява допълнително трудово възнаграждение по КТ.

Чл. 31. На работници и служители положили труд в почивни и празнични дни се заплаща трудово възнаграждение за извънреден труд в размери, определени в чл. 262, ал.1 т.2 и т.3 от КТ.

Чл. 32. При прекратяване на трудовото правоотношение поради съкращение в щата, частична ликвидация или намаляване обема на работа, РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава да изплати на работника или служителя обезщетение в размер на брутното му трудово възнаграждение за времето останал без работа, но за не повече от два месеца, освен, ако в индивидуалния му трудов договор не е уговорено повече.

Чл. 33. (1) За работниците и служителите, членове на синдикалните организации, страни по договора, както и за присъединилите се работници и служители по реда на чл. 57, ал. 2 от КТ, обезщетението на основание чл. 331, ал. 2 от КТ е не по-малко от четирикратния размер на последното получено трудово възнаграждение. Неделегираните дейности се съгласуват по (1) с финансиращият орган.

Чл. 34. РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава да осигури средства съгласно нормативните документи, регламентиращи командировките в страната и чужбина по време на служебна заетост на лицата, определени с негова заповед.

Чл. 35. Директорът предоставя тримесечно на общо събрание на работниците и служителите и училищното настоятелство информация за изпълнението на бюджета по параграфи, подпараграфи и конкретни дейности, съпоставима с утвърдения годишен бюджет. Копие от информацията се предоставя предварително на председателя на синдикалната организация.

V. РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ И ОТПУСКИ.

Чл. 36. Разпределението на работното време, графиците за работа на смени, условията и реда за полагане и за заплащане на ношен и извънреден труд и отчитането на работното време се уреждат с КТ и Правилника за вътрешния трудов ред на учебното заведение, който се обсъжда и приема съгласно чл. 37 и чл. 181 от КТ.

Чл. 37. Работното време на педагогическите специалисти по време на учебните занятия включва: задължителната преподавателска норма, участие в педагогически съвети, в работата на методическите обединения, консултации на ученици и родители, родителски срещи и други задължения по длъжностна характеристика, както и самоподготовката, която може да се осъществява и извън учебните звена.

Чл. 38. Целодневният режим на обучение и възпитание на учениците се осъществява от двама учители или от учител и възпитател в рамките на минималната задължителна норма преподавателска работа.

Чл.39. (1) На основание чл. 156а от КТ, за членовете на синдикатите и на

организациите на работодателите, по реда на чл. 57, ал. 2 от КТ се определят по-големи размери на отпуски по чл. 155 и 156 от КТ, както следва:

1. Размерът на основния платен годишен отпуск по чл. 155, ал. 4 от Кодекса на труда се определя на 29 работни дни за непедagogическия персонал;

2. Работници и служители 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 34 работни дни;

3. Размерът на удължения платен годишен отпуск по чл. 155, ал. 5 от КТ и чл. 24, ал. 1 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските за педагогическите кадри се определя общо на 57 работни дни.

4. Допълнителен платен годишен отпуск по чл. 156, т. 2 от КТ – не по-малко от 8 работни дни. Списъкът на длъжностите, за които се установява ненормиран работен ден, се определя от РАБОТОДАТЕЛЯ и СИНДИКАТИТЕ в съответствие с чл. 139а от КТ.

Чл. 40. При ползване на отпуск по чл. 157, ал. 1, т. 1, 2 и 3 КТ на работника или служителя, членове на синдикалните организации и работодателските организации, страни по договора, както и за присъединилите се работници и служители по реда на чл. 57, ал. 2 от КТ се изплаща възнаграждение от работодателя по реда на чл. 177 от КТ.

Чл. 41. (1) Дните обявени от съответните компетентни органи или работодателите за неучебни по независещи от страните по настоящия договор причини като природни бедствия, епидемии, енергийни кризи и други случаи на непреодолими събития, се считат за служебен отпуск по чл. 161, ал.1 от КТ за целия персонал, с изключение на служителите от чието присъствие зависи нормалното функциониране на учебното заведение, за което ще бъдат компенсирани по ред уговорен между работодателя и синдиката.

(2) Дните 25 май и 1 ноември да се считат за допълнителен платен годишен отпуск за всички членове на синдиката и присъединилите се работници и служители по смисъла на чл. 156а от КТ.

Чл. 42. (1) На основание чл. 168 от Кодекса на труда, на работници и служители, членове на синдикалните организации, страни по договора, и на работодателите, страни по договора, както и за присъединилите се работници и служители по реда на чл. 57, ал. 2 от КТ се предоставя допълнителен платен отпуск както следва: с две деца до 18-годишна възраст – 2 работни дни, а с 3 и повече деца до 18-годишна възраст – 4 работни дни платен отпуск за всяка календарна година.

(2) При условията на чл. 41, право на този отпуск има работник или служител, който вместо майката се грижи за отглеждането на детето.

(3) При необходимост работникът или служителят има право да ползва до 3 дни от платения си годишен отпуск за профилактични прегледи и медицински изследвания през учебно време при информирание на работодателя три дни предварително.

Чл.43. Работник или служител, член на СИНДИКАТИТЕ, както и за присъединилите се работници и служители по реда на чл. 57, ал. 2 от КТ, който учи след съгласието на своя работодател в средно или висше училище без откъсване от производството по специалност, приложима в учебното заведение, ползва платен отпуск за обучение съгласно чл. 169 и чл. 170 от КТ.

Чл.44. РАБОТОДАТЕЛЯТ може да разрешава платен служебен отпуск по смисъла на чл. 161 от КТ за повишаване на квалификацията на педагогическите специалисти. Отпускът се разрешава при условие, че квалификационната форма е свързана с изпълняваната длъжност.

Чл.45. (1) РАБОТОДАТЕЛИТЕ и СИНДИКАТИТЕ на основание чл.173, ал. 1 от КТ съвместно изготвят план-графика за ползването на платените годишни отпуски за календарната година на работниците и служителите на учебното заведение.

(2) При необходимост от промени в графика за ползване на платения годишен отпуск, същите се извършват по реда на ал.1.

VI. ОСИГУРЯВАНЕ НА СОЦИАЛНИ ДЕЙНОСТИ.

Чл. 46. РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява ежемесечно средства за фонд „Социално-битово и културно обслужване“ в размер на 3 на сто от средствата за работна заплата.

Чл. 47. Редът за разпределение за ползване на средствата за фонд „Социално-битово и културно обслужване“ се определя от общото събрание на работниците и служителите в учебното заведение.

Чл. 48. (1) РАБОТОДАТЕЛЯТ изплаща транспортните разноски на пътуващите учители в размер на 85 на сто от стойността на абонаментните карти или билетите в съответствие с Постановлението за изпълнението на държавния бюджет на Република България.

(2) Транспортните разходи по ал. 1 се изплащат на педагогическите специалисти – членове на синдикати, както и за присъединилите се работници и служители по реда на чл. 57, ал. 2 от КТ, които вече са в трудови правоотношения и тогава, когато на трудовата борса се появи работник от същата специалност от населеното място.

(3) Транспортните разноски се изплащат за времето, когато работещите са били на работното място.

Чл. 49. (1) РАБОТОДАТЕЛЯ осигурява средства за представително облекло на работници и служители педагогически специалисти, членове на синдиката, страни по договора в съответствие с Наредба № 1 от 09.04.2012г. за представителното облекло на лицата от педагогическия персонал в училището, в размер **не по-малък от 320**.

(2) РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява безплатно работно облекло на работници и служители, в съответствие с Наредбата за безплатното работно и униформено облекло и в размер **не по-малък от 240 лева**.

VII. УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ И ЗА РАБОТА НА СЪВЕТИТЕ ЗА ТРИСТРАННО СЪТРУДНИЧЕСТВО.

Чл.50. В съответствие с чл. 46 от КТ за осъществяване на синдикална дейност РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява безвъзмездно необходимите материални условия на СИНДИКАТИТЕ – помещения, ползване на размножителна техника, компютри, интернет, материали и други, необходими за осъществяване на техните функции.

Чл. 51. (1) За осъществяване на синдикална дейност в една календарна година се ползва платен отпуск по чл. 159 от КТ в размер, както следва:

64 часа за председател и секретар на организацията в учебното заведение;

96 часа за председател и секретар в общинско ръководство;

104 часа за председател и секретар в регионално ръководство;

128 часа за нещатни членове на национално ръководство и национални професионални секции.

Чл. 52. (1) РАБОТОДАТЕЛЯТ изпълнява задълженията си спрямо синдикалните организации за осигуряване условия за синдикална дейност след представяне на удостоверение за легитимност, издадено от упълномощените органи на СИНДИКАТИТЕ – страна по договора.

(2) Удостоверенията по предходния член се представят еднократно, съгласно решенията на ръководните органи на синдикатите и в случай на промяна на субекта, представящ синдикалния орган.

(3) При промяна на членския състав синдиката писмено уведомява работодателя за настъпилите промени.

Чл. 53. За осъществяване на задачи с обществено значение по чл. 161, ал. 1 от КТ – участие в мероприятия на СИНДИКАТИТЕ и националните им ръководства, обучения, митинги и протестни действия и др., синдикалните членове ползват платен служебен отпуск в размер на 40 часа за една календарна година, за която дейност представят съответен документ.

VIII. УСЛОВИЯ НА ТРУД.

Чл. 54. Страните по настоящия договор се задължават съвместно да съдействат за осигуряването на здравословни, безопасни и хигиенни условия на труд.

Чл. 55. РАБОТОДАТЕЛЯТ и СИНДИКАТИТЕ обединяват усилията си за осигуряване на допълнителни средства за подобряване на материално-техническата и дидактическата база, необходима за учебно-възпитателния процес.

Чл. 56. В съответствие с чл. 17 от Наредба № 3 от 19 април 2001 г. на министъра на труда и социалната 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 осигуряват извън средствата по чл. 46 от настоящия КТД и запознава синдикалната организация.

Чл. 57. РАБОТОДАТЕЛЯТ на основание чл. 19 от Закона за безопасни и здравословни условия на труд предоставя ежегодно информация на СИНДИКАТИТЕ, страни по договора, за извършените мероприятия от службите по трудова медицина относно: оценка на риска, извършените профилактични прегледи и измерване вредните фактори на средата.

Чл. 58. РАБОТОДАТЕЛЯТ заплаща допълнително възнаграждение в размер не по-малко от 60 на сто от основната работна заплата на замествания работник или служител, който освен своята работа или дейност работи по вътрешно заместване при условията на чл. 259 от КТ.

IX. ДОПЪЛНИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ.

Действие на Колективния трудов договор в пространството

Чл. 59 (1) Настоящият Колективен трудов договор има действие за ОУ "Св. Св. Кирил и Методий", с. Старо Оряхово.

(2) В учебното заведение може да действа само един Колективен трудов договор на това ниво.

Действие на Колективния трудов договор във времето

Чл. 60 (1) Колективният трудов договор влиза в сила от датата на неговото сключване.

(2) Срокът на действие на настоящият КТД е три 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 Колективен трудов договор.

Действие на Колективния трудов договор спрямо лицата

Чл. 61 (1) Този колективен трудов договор поражда действие спрямо работниците и служителите на учебното заведение, които членуват в представителна синдикална организация, страна по договора и върху присъединилите се работници и служители при спазване на реда и условията за присъединяване, регламентирани в този договор.

(2) За присъединилите се работници и служители към сключения КТД по реда на чл. 57, ал.2 от КТ се считат, тези които са подали заявление и заплатили сума равна на средния членски внос на член от синдикалната организация към училището за една година.

(3) Сумата по ал.2 се внася в бюджета на училището към фонд СБКО

Предоставяне на информация за колективното договаряне

Чл. 62 (1) Работодателят и Синдикатите – страна по този договор се задължават да запознаят всички работници и служители в учебното заведение с договореностите, постигнати с настоящия КТД в срок до 15 дни от неговото подписване.

(2) Работодателят се задължава да осигури на всички работници и служители в учебното заведение възможност при поискване да се запознаят с текста на този КТД и всички приложения и анекси към него.

(3) Работодателят се задължава да осигури възможност на всички работници и служители в учебното заведение да се запознаят с всички Колективни трудови договори на национално, браншово и регионално равнище, с които работодателят е обвързан.

Изменение и допълнение на КТД

Чл. 63 (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 в учебното заведение от тези в КТД и ако обвързват работодателя.

Промяна на представляващите страни

Чл. 64 Действието на КТД продължава, независимо от промяната на лицата, които са го подписали в качеството им на представители на Работодателя или на Синдикалните организации.

Чл. 65 Настоящият КТД се сключва в писмена форма в 4 екземпляра и се регистрира в Дирекция „Областна инспекция по труда” – Варна.

Страни по договора:

СС В ОУ “СВ. СВ. КИРИЛ И МЕТОДИЙ”
КЪМ КТ “ПОДКРЕПА”
ПРЕДСЕДАТЕЛ:.....

Атанас Митев

ЗА ОУ “СВ. СВ. КИРИЛ И МЕТОДИЙ”
ДИРЕКТОР:.....

Юлиана Дорданова

