

**ДНЕВЕН ЦЕНТЪР ЗА ДЕЦА И МЛАДЕЖИ С УМСТВЕНА
ИЗОСТАНАЛОСТ
„СВ. ЙОАН ЗЛАТОУСТ”
ВАРНА**

КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

ВАРНА, 2010г.

Сключен на 17.02.2010 г., регистриран в Дирекция „ОИТ” – Варна под № Г.

В сила от 17.02. 2010 г.

Днес, 17.02. 2010 г., в съответствие с чл.51в от Кодекса на труда между:

МАРИЯНА ВЕЛИКОВА ХРИСТОВА, ДИРЕКТОР на ДЦДМУИ „ЙОАН ЗЛАТОУСТ”, Варна

наричана за краткост РАБОТОДАТЕЛ, от една страна

и

НЕЛИ ВЕНЕЛИНОВА ГЕОРГИЕВА РАДЕВА, ПРЕДСЕДАТЕЛ на Синдикална секция на КТ „ПОДКРЕПА” при ДЦДМУИ „ЙОАН ЗЛАТОУСТ”, Варна,

наричана за краткост СИНДИКАТИ, от друга страна

се сключи настоящият Колективен трудов договор /КТД/

СТРАНИТЕ СЕ ДОГОВОРИХА ЗА СЛЕДНОТО:

РАЗДЕЛ I ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Предмет

Чл.1 (1) Настоящият Колективен трудов договор (КТД) се сключва на основание и в съответствие с разпоредбите на Глава Четвърта (чл.50 – чл.60) от Кодекса на труда и **чл.13 ал.1** от глава III на **Общински колективен трудов договор** .

(2) Колективният трудов договор урежда въпросите на трудовите и осигурителните отношения на работниците и служителите в ..Дневен център за деца и младежи с умствена изостаналост “Св.Йоан Златоуст”, 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;
6. социално партньорство и социален диалог;
7. синдикална дейност и социално сътрудничество;

8. 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.

РАЗДЕЛ II **ТРУДОВА ЗАЕТОСТ**

Основни задължения на страните относно трудовата заетост

Чл.2 (1) Страните по настоящият КТД полагат съвместно усилия за повишаване качеството на труд, 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;

2. 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;

3. 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 като:

1. предоставят на своите членове пълна и достоверна информация, 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.

Условия при прекратяване на трудовите правоотношения

Чл.3 (1) Прекратяването на трудовото правоотношение с работник или служител 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 сключва нови трудови договори с външни лица, освен за длъжности, изискванията за заемането на които са специфични .

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

Чл.4 (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, когато очакваното изменение ще се отрази на заетостта на работниците и служителите.

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

1. последните и предстоящи изменения в дейността и икономическото състояние;

2. положението, структурата и очакваното развитие на заетостта, 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, работодателят 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 работодателя 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 предизвестие на работника или служителя.

Процедура по подбор

Чл.5 (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 по специалността *за специалисти*.

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, без да се променя последователността уредена в предходната алинея.

(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 участва и представител Синдикатите.

Предварителна закрила при уволнение

Чл.6 (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 по специалността за специалисти.

(2) На основание чл.333, ал.4 от Кодекса на труда, работодателят прекратява трудовото правоотношение поради съкращаване в щата или намаляване обема на работа с работник или служител, член на синдикална организация – страна по този договор, само след предварителното писмено съгласие на съответния синдикален орган в социалното заведение .

(3) В случаите по ал.2, синдикалното ръководство отговаря писмено (със съгласие или отказ) в пет дневен срок.

РАЗДЕЛ III КВАЛИФИКАЦИЯ И ПРЕКВАЛИФИКАЦИЯ

Общи условия

Чл.8 (1) Работодателят и Синдикатите в началото на всяка календарна година анализират потребностите от мерки за повишаване на квалификацията и преквалификация на работниците и служителите.

(2) Страните по този КТД полагат съвместни усилия за осигуряване на допълнителни средства, включително по проекти и програми, с които да се финансира приетата по правилата на този КТД Програма за кариерно развитие на работниците и служителите.

РАЗДЕЛ IV РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ, ОТПУСКИ

Общи правила за работното време, почивките и отпуските

Чл.9 (1) Разпределението на работното време, графиците за работа на смени и отчитането на работното време се регламентират с Правилника за вътрешния трудов ред.

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

(3) Работодателят и Синдикатите разработват физиологични режими на труд и почивка по време на работа.

Платен годишен отпуск

Чл.10 (1) Размерът на основния платен годишен отпуск се определя както следва:

1. Специализиран персонал – не по-малко от 38 работни дни;
2. За останалия персонал – не по-малко от 24 работни дни.

Допълнителен платен годишен отпуск

Чл.11 (1) Допълнителният платен годишен отпуск на основание чл.2 от Наредба за определяне на видовете работи, за които се установява допълнителен платен годишен отпуск се определя на 7 работни дни за специалисти и 6 дни за неквалифициран персонал.

(2) Работниците и служителите, които имат право на допълнителния платен годишен отпуск по ал.1, се определят с писмена заповед на работодателя след предварителни консултации с представителите на синдикалните организации и с представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 от Кодекса на труда, със службата по трудова медицина и с комитета/групата по условия на труд и в съответствие с оценката на риска.

Служебен и творчески отпуск

Чл.12 (1) Дните, обявени от съответните компетентни органи за неприсъствени 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 Кодекса на труда.

(2) Дните за участие в семинари, курсове, научни конференции и други, организирани от компетентни органи, работодателя или синдикалната организация, се считат за платен служебен отпуск по реда на чл.161 от КТ.

Възнаграждение при ползване на отпуск по чл.157 ал.1 т.1-3 КТ

Чл.13 При ползване на отпуск по чл.157 ал.1 т.1-3 от КТ на работника или служителя се изплаща възнаграждение по правилата на чл.177 от КТ.

Платен отпуск за две и повече живи деца

Чл.14 (1) Работнички и служителки, 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 – 4 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.

Други видове отпуски

Чл.15 Работодателят е длъжен да освобождава от работа работещия, както следва:

1. При встъпване в брак – 2 работни дни;
2. При кръводаряване – за деня на прегледа и кръводаряването, както и 1 ден след него;
3. При смърт на родител, дете, съпруг, брат, сестра и родител на другия съпруг или роднина по права линия – 2 работни дни;
4. Когато е призван в съд или други органи като страна, свидетел или вещо лице – 1 работен ден;
5. Когато е отправено предизвестие от работодателя за прекратяване на трудовото правоотношение – 1 час дневно за дните на предизвестieto. С изключение на ползващите нам.работно време съгласно ал.7 чл.157 кт

Ползване на платен годишен отпуск

Чл.16 (1) Ползването на платения годишен отпуск се осъществява въз основа на План-график на отпуските.

(2) План-графикът на отпуските се изработва съвместно от Работодателя и Синдикатите и се предоставя за сведение и информация на работниците и служителите.

(3) При необходимост и след уведомяване на Работодателя, работникът или служителят има право да ползва до 5 дни от платения си годишен отпуск за профилактични прегледи и медицински изследвания.

Приложимост на разпоредбите на този раздел

Чл.17 Видовете отпуски и конкретните им размери, регламентирани в този КТД се прилагат, доколкото в Колективен трудов договор на отраслово или общинско равнище не са уговорени по-благоприятни условия за работниците и служителите членове на съответните синдикални организации.

Намалено работно време

Чл.18 (1) Работното време за специалисти първа смяна се установява на 6 часа

(2) Работниците и служителите, които имат право на намалено работно време по наредбата, се определят с писмена заповед на работодателя след предварителни консултации с представителите на синдикалните организации и с представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 от Кодекса на труда, със службата по трудова медицина и с комитета/групата по условия на труд и в съответствие с оценката на риска.

(3) При въвеждане на намалено работно време по този член, на работниците и служителите се запазва определеното им месечно трудово възнаграждение и другите права по трудовото и осигурителното законодателство.

РАЗДЕЛ V

ТРУДОВО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ. ДОПЪЛНИТЕЛНИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ. ОБЕЗЩЕТЕНИЯ.

Общи правила за определяне на трудовото и допълнителните възнаграждения.

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.

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

1. общи положения за организацията на работната заплата;
2. определяне и разпределение на средствата за работна заплата **в рамките на определените от Кмета на община Варна .**
3. определяне на минимални стойности на основните заплати по длъжностни нива съгласно длъжн.разписание одобрено от Кмета на община Варна.
4. редът и начинът за определяне и изменение на допълнителните трудови възнаграждения.

(4) Във вътрешните правила за работната заплата 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 в т.ч. атестационна оценка, оценка на изпълнението , техн.фишове и др.
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.

Допълнителни възнаграждения

Чл.20 (1) Работодателят съвместно със Синдикатите регламентира чрез ВПОРЗ видовете допълнителни възнаграждения и техните размери.

(2) Регламентацията по предходната алинея задължително отразява определените с нормативни актове допълнителни възнаграждения и техните размери, както и договореността с този КТД и други Споразумения между страните.

Видове допълнителни възнаграждения и техните размери според този КТД

Чл.21 (1) Работниците и служителите имат право на допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит в размер на **1%** от основното трудово възнаграждение.

(2) На работници и служители с ненормиран работен ден, 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 3 от Кодекса на труда.

(3) В края на календарната година при наличие на финансови средства съгласно финансовата политика на Община Варна, и разпоредби на Министерство на финансите и след съгласуване и договаряне със Синдикатите по правилата на този раздел, работодателят изплаща на работниците и служителите допълнително трудово възнаграждение.

(4) Икономии от фонд "Работна заплата" се разпределят в края на финансовата година, по изработени съвместно между синдикати и работодателя вътрешни правила, като се отчита приноса на всеки за реализираните икономии.

Обезщетение при командировка

Чл.22 (1) При командироване, работникът или служителят получава освен brutното си трудово възнаграждение и пътни, дневни и квартирни пари при условията на наредбата за командировките в страната.

(2) Лагер-практикуми и придружаване на потребители с нощувка извън града се провежда само в работни дни.

(3) Дните на лагери и други извънградски мероприятия се компенсират с толкова в рамките на работната седмица до края на същата година.

Обезщетения при прекратяване на трудовите правоотношения

Чл.23 (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. Ако в този срок работникът или служителят е постъпил на работа с по-ниско трудово възнаграждение, той има право на разликата за същия срок.

(2) При прекратяване на трудовото правоотношение след като работникът или служителят е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, независимо от основанията за прекратяването, той има право на допълнително обезщетение в размер на една минимална работна заплата.

Обещетение по чл.331 от КТ

Чл.24. 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 обезщетението да бъде от 5 работни заплати

РАЗДЕЛ VI **ЗДРАВΟΣЛОВНИ И БЕЗОПАСНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД**

Общи задължения на страните

Чл.25 (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 информация относно условията на труд и необходимите мерки за подобряването им.

Чл.26 Работодателите осигуряват задължителни медицински прегледи за всички работници и служители. Честотата и редът на тези прегледи са съобразени с нормативите на МЗ и със съответните Комитети и Групи по условия на труд изградени към съответните социални заведения.

Чл.27 Работодателите съвместно със Синдикатите изграждат Комитет или групи по условия на труд и осигуряват тяхното обучение съгласно Наредба № 4 за обучение на комитетите и групите по условия на труд.

Специално работно облекло и лични предпазни средства

Чл.28 (1) В съответствие с чл.17 от Наредба №3 от 19.04.2001г. 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 (обн. ДВ бр.46/15.05.2001г.), Работодателят съвместно със Синдикатите изготвя списък на работещите в социалното заведение, които имат право на специално работно облекло и лични предпазни средства.

(2) Средствата за специално работно облекло и лични предпазни средства се осигуряват от работодателя отделно от средствата по чл.30 от настоящия КТД.

РАЗДЕЛ VII СОЦИАЛНО-БИТОВО И КУЛТУРНО ОБСЛУЖВАНЕ

Чл.30 (1) Социално-битовите проблеми на работещите 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 не могат да бъдат по-малко от 3 % от средствата за работна заплата, като размерът се договаря ежегодно между Работодателя и Синдикатите в съответствие с Община Варна.

(3) Редът за разпределение за ползване на средствата за СБКО и периодичността на тяхното отчитане се определя от Общото събрание на работниците и служителите.

(4) Синдикатите осъществяват контрол върху изразходването на фонд СБКО. За нуждите на контрола, Работодателят предоставя на Синдикатите ежемесечна актуална и точна информация за направените разходи.

Работно и униформено облекло

Чл.31 (1) Работодателят съвместно с финансиращия орган осигурява средства за работно облекло на всички работници и служители при възможност на стойност една минимална заплата.

(2) Синдикатите участват при определянето на вида, материята, цвета и срока на износване на работното облекло, както и при определяне на начина на доставка на облеклото.

Други социални разходи

Чл.32 (1) По предложение на Синдикатите и при наличие на финансови възможности, работодателят отпуска средства при следните случаи:

1. Трайни заболявания;
2. Тежки операции;
3. Раждане;

(2) Средствата по ал.1 подлежат на договаряне в началото на всяка календарна година .

РАЗДЕЛ VIII

СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ И СОЦИАЛНО СЪТРУДНИЧЕСТВО

Чл.33 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.34 (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 използването на компютърна конфигурация с интернет достъп, достъп до телефонен пост и ползване на размножителна техника при възможност т.е. наличие на подходяща техника, средства и др.

5. да осигури събирането на членски внос към синдикатите - страна по този договор по ведомост за изплащане на трудовите възнаграждения. За тази цел всяка синдикална организация представя списък на членовете си и лични декларации от всеки член, с които се декларира съгласие за удържане на членски внос по ведомост.

6. да осигури възможност и условия за провеждане на синдикални събрания при своевременно уведомяване от страна на Синдикатите;

Отпуск за синдикална дейност

Чл.35 (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;

2. 68 часа за секретар на организацията.

(4) Времето на ползване 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.

Социално партньорство

Чл.36 (1) Страните по този договор се задължават да поддържат постоянна връзка и координация за ефективно осъществяване и прилагане на договореностите от взаимен интерес, както и да отговарят на конкретни запитвания или писмени предложения, касаещи трудови и осигурителни отношения по инициатива от една от страните в социалното партньорство.

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

(3) Всички проблемни и текущи въпроси, засягащи предмета на колективното трудово договаряне ще се решават чрез писмено искане на една от страните, като социалните партньори са задължени да започнат обсъждане и преговори в срок не по-дълъг от 14 дни.

(4) Синдикатите съвместно с работодателя изясняват възникнали трудови, социални, икономически, правни и други конфликти и съдействат за тяхното разрешаване в интерес на своите членове. *

(5) Синдикатите задължително участват в обсъждането на всички проекти и разработки за вътрешни нормативни актове на учебното заведение, които се отнасят до трудовите и осигурителните взаимоотношения

РАЗДЕЛ ІХ **ИЗПЪЛНЕНИЕ НА КОЛЕКТИВНИЯ ТРУДОВ ДОГОВОР**

Комисия по изпълнението на КТД

Чл.37 (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.

Неизпълнение

Чл.38 (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 Настоящият Колективен трудов договор има действие за Дневен център за деца и младежи с умствена изостаналост „Св. Йоан Златоуст”(име на ведомството, предприятието).

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 Колективен трудов договор.

Действие на Колективния трудов договор спрямо лицата

§3 (1) Този колективен трудов договор поражда действие само спрямо работниците и служителите, които членуват в представителна синдикална организация, страна по договора.

(2) Действието на договора се разпростира и върху присъединилите се работници и служители при спазване на реда и условията за присъединяване, регламентирани в този договор.

Присъединяване към действието на Колективния трудов договор

§4 (1) Работниците и служителите, нечленуващи в синдикални организации – страна по настоящия договор могат да се присъединят към неговото действие.

(2) Присъединяването става чрез подаване на писмено заявление до работодателя и синдикалните организации – страна по договора. Заявлението се подава по образец – Приложение № 1 към договора.

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

Присъединителни вноски

§5 (1) За да се породят правните последици на присъединяването по предходния член, присъединяващите са длъжни да заплатят присъединителна вноска в размер на 1.5 % от брутно си трудово възнаграждение за една календарна година, но не повече от 1.5 % от среднодневното си брутно трудово възнаграждение за срок на действие на колективния трудов договор.

(2) Присъединителните вноски по ал.1 се разпределят за социални дейности от синдикатите – страна по договора.

(3) Средствата по ал.2 т.2 могат да се използват само за социално подпомагане на членове на съответната синдикална организация по ред и условия определени от нейното ръководство.

Комисия по присъединяването.

§6 (1) Страните по Колективния трудов договор 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 на синдикалната организация – страна по договора.

(3) Свикването на Комисията може да се инициира от всяка от страните по договора.

(4) Комисията не може да откаже присъединяването на работник или служител, ако заявлението съответства на приложения към договора образец и е внесена присъединителната вноска по предходния член.

(5) При наличието на предпоставките по предходната алинея, Комисията по присъединяването съставя Протокол за присъединяване (Приложение № 2 към КТД). В Протокола се вписват:

1. трите имена и ЕГН на присъединилия се;
2. длъжност;
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;
5. Размера на присъединителната вноска;

(6) Протоколът се съставя в толкова екземпляри, колкото са членовете на комисията. Всеки член на Комисията получава екземпляр за съответната страна по договора.

(7) Протоколът се подписва от всички членове на Комисията по присъединяване.

Предоставяне на информация за колективното договаряне

§7 (1) Работодателят и Синдикатите – страна по този договор се задължават да запознаят всички работници и служители 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 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 възможност да се запознаят с всички Колективни трудови договори на национално, браншово и регионално равнище, с които работодателят е обвързан.

Изменение и допълнение на КТД

§8 (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

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

§10 Настоящият КТД се сключва в писмена форма в 3 екземпляра и се регистрира в Дирекция „Инспекция по труда” – Варна.

РАБОТОДАТЕЛ:

СИНДИКАТИ:

