



КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

Водени от съвременните принципи на

*ефективното социално
партньорство,*

РЕГИОНАЛЕН ИСТОРИЧЕСКИ МУЗЕЙ
ВАРНА

2013 - 2014



Стремейки се към взаимна ангажираност и отговорност при вземането на разумни и приемливи решения за осигуряване на минималните стандарти, гарантиращи професионалното самочувствие и удовлетвореност от условията на труд за работещите в Регионален исторически музей - Варна



Днес, 16 април 2013 г., в град Варна:

РЕГИОНАЛЕН ИСТОРИЧЕСКИ МУЗЕЙ - ВАРНА,

представяван от **проф. ВАЛЕНТИН ПЛЕТНЬОВ** – Директор,

наричан по-долу за краткост, **РАБОТОДАТЕЛ**, от една страна

и

СИНДИКАЛНА СЕКЦИЯ на КТ „ПОДКРЕПА”,

представявана от г-жа **ЛИЛЯНА ЛИПЧЕВА** – Председател,

наричана по-долу за краткост **СИНДИКАТИ**, от друга страна

*на основание чл.51а от Кодекса на труда сключиха настоящия
КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР,
като се споразумяха за следното:*

Колективният трудов договор включва договорености разпределени в следната СТРУКТУРА /СЪДЪРЖАНИЕ НА КТД/:

Глава I. **ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ**

стр. 3



Глава II.	ТРУДОВА ЗАЕТОСТ. КВАЛИФИКАЦИЯ.	стр. 7
Глава III.	ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ. ОБЕЗЩЕТЕНИЯ	стр. 11
Глава IV.	РАБОТНО ВРЕМЕ. ПОЧИВКИ. ОТПУСКИ.	стр. 13
Глава V.	БЕЗОПАСНИ И ЗДРАВΟΣЛОВНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД	стр. 16
Глава VI.	СОЦИАЛНО ПОДПОМАГАНЕ	стр. 17
Глава VII.	СОЦИАЛНО СЪТРУДНИЧЕСТВО. УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ	стр. 19
ДОПЪЛНИТЕЛНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ		стр. 19

Глава ПЪРВА

ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл.1. Предмет на договора е постигане на съгласие и равнопоставеност на страните относно въпросите на трудовите, осигурителните и социалните отношения в РИМ – Варна, които не са уредени с повелителни разпоредби на Кодекса на труда и подзаконовни нормативни актове.

Чл. 2. Целта на настоящия колективен трудов договор е да се поддържат и развиват отношенията на взаимно зачитане и уважение между договарящите се страни, добронамерено уреждане на проблеми от взаимен интерес и предотвратяване на спорове и конфликти.

Чл.3. Настоящият КТД се сключва на основание грава Четвърта от Кодекса на труда и в съответствие с разпоредбите на Браншово Споразумение, подписано на 28 март 2011 г.

Чл.4. /1/ Страните взаимно признават легитимността си при водене на преговорите и подписването на настоящия КТД.

/2/ РАБОТОДАТЕЛЯТ осъществява и регулира трудовите и осигурителните отношения в рамките на своите пълномощия в сътрудничество и след консултации с легитимните представители на СИНДИКАТИТЕ. Легитимността се доказва чрез документ, издаден по правила и ред установени в устройствените документи на синдикалната организация.

/3/ СИНДИКАТИТЕ представляват и защитават правата и интересите на своите членове пред РАБОТОДАТЕЛЯ и други институции и организации по проблеми свързани с трудовите и осигурителни отношения и жизненото равнище чрез колективното договаряне, участие в различни форми на социално сътрудничество, протестни и други действия, в съответствие със закона.



КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

Чл.5. /1/ Страните приемат за минимално задължителни всички договорености на национално и браншово равнище.

/2/ Разпоредбите на този КТД се прилагат само доколкото съдържат по-благоприятни за работниците и служителите клаузи от регламентираните с нормативни актове или договорените на национално и браншово равнище.

/3/ При противоречие между договореното с индивидуален трудов договор и разпоредбите на този КТД, валидни са клаузите, които са по-благоприятни за работника или служителя.

/4/ В случаите, когато поради изменение на нормативната уредба или сключване на Колективни трудови договори и/или Споразумения на отраслово ниво, се предвиждат клаузи различни от предвидените в този КТД, приложение намира по-благоприятното за работниците и служителите.

/5/ Приетите или договорени по-благоприятни клаузи влизат в сила автоматично, без да е необходимо тяхното изрично вписване в настоящия КТД.

Чл.6. Колективният трудов договор се прилага на територията на всички обекти, в които се полага труд от работници и служители на Регионален исторически музей – Варна.

Чл.7. /1/ Колективният трудов договор има задължителен характер за всички категории служители, членове на синдикалната организация и за работодателя.

/2/ Работници и служители, които не са членове на синдикална организация – страна по договора, могат да се присъединят към неговото действие съгласно чл.57, ал.2 от Кодекса на труда при условия и по ред, установени от страните в настоящия КТД.

Чл.8. /1/ Работници и служители, които не членуват в синдикалната организация – страна по този договор се присъединяват към КТД след спазване на следната процедура:

1. Подаване на писмено еднолично заявление (*Приложение № 1 към този КТД*) адресирано до РАБОТОДАТЕЛЯ и СИНДИКАТИТЕ, страни по договора.

2. Към Заявлението се прилага Декларация (*също в Приложение № 1 към този КТД*), с която присъединилия се декларира съгласие за удържане на ежемесечна присъединителна вноска. Декларацията се депозира в счетоводството и се прикрепва към личното досие на работника или служителя;

3. Въз основа на представената Декларация, от месеца, следващ месеца на подаването ѝ ведно със Заявлението, на присъединилия се работник или служител ежемесечно по ведомост се удържа присъединителна вноска в размер на 1,5 % от трудовото възнаграждение на присъединилия се към действието на КТД



КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

работник или служител, получено като разлика от облагаемото месечно трудово възнаграждение и сумата на отчисления върху него ДОД. Всички други отчисления (вноски по заеми, издръжка, разплащателни сметки и т.н.) до размера на чистата сума за получаване не се приспадат при определянето на величината на присъединителната вноски;

/2/ Присъединяването влиза в сила за присъединилия се от първо число на месеца, за който е удържана първата месечна присъединителна вноски.

/3/ Прекратяване на присъединяването се допуска след писмено Заявление отправено до РАБОТОДАТЕЛЯ и СИНДИКАТИТЕ, копие от което се представя в счетоводството за преустановяване на удържката на ежемесечните присъединителни вноски. Удържането на ежемесечни вноски може да бъде преустановено по посочения начин, само в случай, че присъединилият не се е облагодетелствал от придобивки по този КТД, предоставени на годишна база. В противен случай, удържката на ежемесечната вноски се запазва до края на съответната календарна година.

/4/ Набраните средства от присъединилите се към КТД работници и служители се изразходват за социално и здравно подпомагане на членовете на колектива на РИМ. Същите се изразходват по предложение на СИНДИКАТИТЕ и съгласуване с РАБОТОДАТЕЛЯ.

Чл.9. /1/ Присъединилите се по реда и при условията на чл.8 от КТД работници и служители, ползват всички права произтичащи от този КТД и договорени в полза на членовете на СИНДИКАТИТЕ.

/2/ Неприсъединилите се към действието на КТД работници и служители, които не са членове на синдикалната организация страна по договора ползват правата, произтичащи от техните индивидуални трудови договори.

/3/ Страните се ангажират да не допускат автоматично прилагане на договореностите в настоящото КТД при сключването и изпълнението на индивидуалните трудови договори за работници и служители, спрямо които КТД няма действие.

Чл.10. /1/ РАБОТОДАТЕЛЯТ се съгласява да създава все по-благоприятни условия за работещите, чрез договарянето и изпълнението на конкретни задължения относно запазването на заетостта, кариерното развитие на персонала, безопасността и здравето при работа, нарастването на възнагражденията, подобряване на социалното обслужване и цялостния жизнен стандарт на работниците и служителите.

/2/ СИНДИКАТИТЕ и РАБОТОДАТЕЛЯТ се ангажират с:

1. Подобряване на условията на труд и културата на работното място;
2. Заздравяване на микроклимата в отделните звена и колективи;



КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

3. Гарантиране на използването на предоставеното работно облекло, лични предпазни средства и полагане на труд при спазване на правилата за безопасност и здраве при работа;

/3/ В изпълнение на ал.2, СИНДИКАТИТЕ приемат да изпълняват следните задължения:

1. Да уведомяват РАБОТОДАТЕЛЯ за всеки случай, когато установят предпоставки за възникване на условия за възпрепятстване на точното и качествено изпълнение на дейността на РИМ;
2. Да участват активно в Комитета по условия на труд, като разясняват на своите членове начините и мерките за избягване на трудовите злоупотреки и съдействат за повишаване на осведомеността на работниците и служителите в тази връзка;
3. Да уведомяват своевременно своите членове за всяка информация, предоставена от РАБОТОДАТЕЛЯ във връзка с процедури на информиране и консултиране, като организират своевременното получаване на обратна информация под формата на мнения и предложения от членовете си и след обобщаване я довеждат до знанието на РАБОТОДАТЕЛЯ;
4. Да не разгласяват и да не ползват за своя сметка или за сметка на трети лица информацията, получена от РАБОТОДАТЕЛЯ, когато същата е предоставена с изискване за поверителност, включително след преустановяване на функциите им.

Глава ВТОРА

ТРУДОВА ЗАЕТОСТ. КВАЛИФИКАЦИЯ.

Чл.11. Страните по договора се задължават да обсъждат предварително всички въпроси свързани с промени в организацията на труда и заетостта в системата на РИМ – Варна.

Чл.12. Назначаването на нови работници и служители става съгласно нормативните изисквания и в съответствие със степента на образование, притежаваната от тях квалификация и изискванията за заемане на съответната длъжност.



КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

Чл.13. /1/ При структурни промени свободните работни места се предлагат на засегнатите от тях работници и служители, при условие, че притежават необходимата квалификация.

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

/2/ РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава периодично да обявява наличието на незаети щатни бройки и условията за заемането им. При разкриване на нови работни места и освобождаване на същите в структурата на РИМ-Варна, РАБОТОДАТЕЛЯТ е длъжен да ги обяви със своя заповед. На вакантните места могат да се приемат външни лица само ако няма кандидати с необходимата квалификация от РИМ-Варна. Информацията по тази алинея се предоставя изпреварващо на СИНДИКАТИТЕ – страна по този договор.

Чл.14. При сключване на трудов договор РАБОТОДАТЕЛЯТ, задължително връчва на работника или служителя екземпляр на трудовия договор, заедно с уведомление от ТД на НАП - Варна.

Чл.15. /1/ РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава да осигури и гарантира стриктното спазване на правилата и реда за работа с личните данни на работниците и служителите.

/2/ РАБОТОДАТЕЛЯТ пази достойнството на работника и служителя по време на изпълнение на работата по трудовото правоотношение.

/4/ По смисъла на предходната алинея, не се считат за нарушение на правото на труд, случаите, в които работодателят изисква информация за извършване от работниците и служителите на търговска или стопанска дейност, сходна на предмета на дейност на РИМ - Варна или негови контрагенти, както и информация свързана с установяването на конфликт на интереси при осъществяването на трудовото правоотношение.

Чл.16. /1/ Страните по настоящият КТД полагат съвместно усилия за повишаване качеството на труда с цел повишаване обществения рейтинг на Регионалния исторически музей, 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:



КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

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;
3. че ще пази достойнството на работника и служителя по време на изпълнение на работата му по трудовото правоотношение;
4. своевременно предоставяне на актуална информация на СИНДИКАТИТЕ по проблеми касаещи заетостта на работниците и служителите.

/3/ СИНДИКАТИТЕ - страна по Колективния трудов договор приемат задължението да посредничат между РАБОТОДАТЕЛЯ и своите членове по всички въпроси, касаещи трудовата заетост като:

1. предоставят на своите членове пълна и достоверна информация за икономическото и финансовото състояние на РИМ - Варна, която са получили от РАБОТОДАТЕЛЯ и 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.17. Прекратяването на трудовото правоотношение с работник или служител на РИМ - Варна се осъществява само при наличие на съответните нормативни основания.

Чл.18. /1/ 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. Списък на работниците и служителите - пенсионери се представя в началото на всяка година на ръководствата на СИНДИКАТИТЕ.

/2/. не сключва нови трудови договори с външни лица, освен за длъжности, изискванията за заемането на които са специфични

Чл.19. /1/ РАБОТОДАТЕЛЯТ приема да не прекратява трудовите правоотношения поради съкращаване в щата или намаляване обема на работа с



КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

работници или служители, на които остават по-малко от две години до придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, имат не по-малко от 10 години стаж в РИМ - Варна и са членове на синдикалната организация, страна по този договор.

/2/ Във връзка с 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, т.е. от ръководството на секцията.

/3/ В случаите по ал.2, синдикалното ръководство отговаря писмено (със съгласие или отказ) в 7 /седем/ дневен срок.

Чл.20. /1/ В случаите на съкращаване в щата или намаляване обема на работа, Директорът на РИМ – Варна се задължава след предварително съгласуване със синдикалната организация да предприеме съответните процедури по съкращение, като представи писмено аргументите си за необходимостта от съкращение, принципите, критериите и механизмите за извършване на подбор, възможностите за пренасочване и преквалификация на служителите

/2/ СИНДИКАТИТЕ се задължават в седемдневен срок от представянето на информацията да изразят пред РАБОТОДАТЕЛЯ писменото си становище.

Чл.21. /1/ В случаите, когато се предвижда прекратяване на трудови правоотношения поради съкращаване в щата или намаляване обема на работа, РАБОТОДАТЕЛЯТ приема задължението:

1. Да съкрати незаетите до момента щатни длъжности;
2. Да прекрати договорите с работещите по втори трудов договор;
3. Да прекрати договорите с работници и служители – пенсионери;
4. 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.

Чл.22. /1/ След изчерпване на хипотезите в предходния член, РАБОТОДАТЕЛЯТ пристъпва към прекратяване на трудовите договори на основание чл.328, ал.1, т.2 и т.3. от КТ, след като осъществи процедура по подбор.

/2/ 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 РИМ - Варна;



5. Общ трудов стаж;
6. Здравословно състояние на работника или служителя;
7. Социално положение на работника или служителя.

/3/ С допълнително споразумение РАБОТОДАТЕЛЯТ и СИНДИКАТИТЕ могат да изменят и/или добавят и други критерии за осъществяване на подбора.

/4/ Процедурата по подбор не се прилага и спрямо работници и служители, на които остават по-малко от две години до придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст при условията на чл.20, ал.1 от настоящия КТД.

/5/ За осъществяване на процедурата по подбор, със Заповед на РАБОТОДАТЕЛЯ се назначава Комисия, в която на паритетен принцип участват представители на РАБОТОДАТЕЛЯ и СИНДИКАТИТЕ.

Чл.23. /1/ Ръководството на РИМ – Варна се задължава да осигурява необходимите условия и финансови средства, в рамките на отпуснатия бюджет за повишаване на квалификацията на работниците и служителите.

/2/ РАБОТОДАТЕЛЯТ и СИНДИКАТИТЕ в началото на всяка година анализират потребностите от мерки за повишаване на квалификацията и преквалификация на работниците и служителите.

/3/ Средствата за осъществяването на мерките по ал.1 се договарят в края на всяка година при изработване на проекто-бюджета.

/4/ Страните по този КТД полагат съвместни усилия за осигуряване на допълнителни средства, включително по проекти и програми, с които да се финансират мерките за кариерно развитие на работниците и служителите.

/5/ Ръководството на РИМ – Варна предвижда ежегодно средства в рамките на отпуснатия бюджет и от собствени приходи за повишаване на квалификацията на служителите – защита на докторски дисертации, хабилитации, специализации, компютърни и езикови курсове, карти за библиотеки участия в конференции, семинари, научна литература, абонамент за периодични издания, софтуер, научни разработки и други условия за повишаване на квалификационното равнище на работниците.

Глава ТРЕТА

ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ. ОБЕЗЩЕТЕНИЯ.

Чл.24. Минималното месечно трудово възнаграждение в РИМ – Варна е в размер на минималната работна заплата в страната при продължителност на работния ден 8 /осем/ часа.



Чл.25. /1/ Началните месечни заплати по длъжности и категории персонал не могат да бъдат по-ниски от размера на минималния осигурителен доход по основни икономически дейности и квалификационни групи професии.

/2/ По-високи размери на основните възнаграждения по длъжности се договарят в рамките на утвърдените средства за заплати при съобразяване с образователно-квалификационната степен, професионалната квалификация и професионалния опит на работниците и служителите.

/3/ Основната месечна заплата на новоназначените служители без трудов стаж е равна на началната месечна заплата за длъжността.

Чл.26. Индивидуалните работни заплати се определят от РАБОТОДАТЕЛЯ, съобразно действащите правила и процедури в рамките на утвърдения бюджет.

Чл.27. /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 по правилата на чл. 37 от Кодекса на труда при отчитане на договореностите в настоящия КТД и други Споразумения между страните.

/3/ Страните се договарят да актуализират ВПОРЗ в срок до два месеца от неговото сключване на този договор при отчитане на договореностите в настоящия КТД и по реда на чл. 2, ал. 1 и чл. 22 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата.

/4/ Във ВПОРЗ задължително се включват:

- общи положения за организацията на работната заплата в дружеството;
- определяне и разпределение на средствата за работна заплата;
- определяне на диапазони на основните заплати по длъжностни нива;
- редът и начинът за определяне и изменение на допълнителните трудови възнаграждения.

/5/ Във ВПОРЗ могат да се включват и:

- системи и методи за оценка на работните места и на длъжностите;
- групиране на длъжностите по длъжностни нива и квалификационно-образователни изисквания;
- правила и процедури за определяне и изменение на основните работни заплати;
- правила и процедури за оценяване на трудовото изпълнение;
- системи на изплащане на труда;
- правила за определяне на индивидуалните работни заплати;



КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

- редът и начинът за изплащане на работната заплата.

/6/ 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.

/7/ 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.28. /1/ С вътрешни правила за организация на работната заплата могат да се определят допълнителни критерии и показатели за изплащане на допълнителни възнаграждения на служителите за постигнати конкретни резултати или образцово изпълнение на задълженията в рамките на утвърдения бюджет и в съответствие с нормативните изисквания.

/2/ В съответствие с нормативните актове и в рамките на утвърдените средства за заплати страните се споразумява размерът на допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит да е 1 % за всяка прослужена година, който се изчислява ежегодно.

/3/ Страните се споразумява за извънреден труд да се заплаща трудово възнаграждение не по-малко от 75 % за работа през почивни дни и 100% за работа през дните, обявени за официални празници. Извънредният труд се полага и заплаща в съответствие с КТ и нормативните актове по прилагането му.

/4/ За образователна и научна степен „доктор” или за научна степен „доктор на науките, свързана с изпълняваната работа от служителя, се заплаща допълнително месечно възнаграждение в размер на:

- 100 лв. – „доктор”
- 150 лв. – „доктор на науките”.

/5/ при наличие на повече от едно от основанията по ал.4, работникът или служителят има право на допълнително месечно възнаграждение за образователна и научна степен с по-благоприятен размер.

Чл.29. При съкращение на щата, РАБОТОДАТЕЛЯТ дължи обезщетение на основание чл. 222, ал.1 от Кодекса на труда за времето, през което работникът или служителят е останал без работа, но за не повече от 2 месеца.

Чл.30. При прекратяване на трудовото правоотношение, след като работникът или служителят е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, по реда на чл. 222, ал. 3 от КТ, независимо от основанието за прекратяването, той има право на обезщетение в размер на брутно трудово възнаграждение за срок от 6 месеца, ако е работил последните 10 години в РИМ – Варна.



Чл.31. В случаите на прекратяване на трудови договори на работниците и служителите по инициатива на РАБОТОДАТЕЛЯ съгласно чл.331 от КТ, страните по КТД договарят размера на обезщетение да бъде в размер не по-малко от 4 брутни месечни заплати.

Глава ЧЕТВЪРТА **РАБОТНО ВРЕМЕ. ПОЧИВКИ. ОТПУСКИ.**

Чл.32. Нормалната продължителност на работното време за работещите в РИМ - Варна е 8 /осем/ часа дневно и 40 /четиридесет/ часа седмично, съгласно чл.136 от Кодекса на труда.

Чл.33. /1/ Продължителността и разпределението на работното време, седмичната програма, графика за работа на смени и др. се уреждат с Правилника за вътрешния трудов ред в РИМ - Варна.

/2/ Правилникът за вътрешния трудов ред се изготвя и утвърждава след предварителни консултации със СИНДИКАТИТЕ по правилата на чл.37 и чл.181, ал.2 от Кодекса на труда.

Чл.34. /1/ Работното време се изчислява подневно и помесечно.

/2/ Работещите, заети в непрекъсваем процес полагат труд при сумирано изчисляване на работното време, на смени и по график, съгласуван и одобрен от РАБОТОДАТЕЛЯ.

Чл.35. РАБОТОДАТЕЛЯТ утвърждава списък на длъжностите, реда и начина на полагане и отчитане на труда, положен от персонала при дежурства или разположение съгласно чл.139, ал.5 от КТ. Списъкът се съгласува с ръководствата на СИНДИКАТИТЕ и на тази база се съставя график за полагане на горепосочения труд – дежурство и разположение.

Чл. 36. При извънредни обстоятелства, налагащи промяна на работното време за определен срок се издава заповед на РАБОТОДАТЕЛЯ съгласувано със СИНДИКАТИТЕ.

Чл. 37. /1/ Работното време на работника или служителя се прекъсва с една или няколко почивки.



КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

/2/ Работодателят осигурява на работника или служителя почивка за хранене, която е 45 минути. Тази почивка не се включва в работното време.

/3/ За работещите на смени, РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява на работника или служителя време за хранене в рамките на работното време.

Чл. 38. Всеки служител има право на седмична почивка в размер на два последователни дни, от които единият задължително е неделя. В този случай на служителят се осигурява най-малко 48 часа непрекъсната седмична почивка.

Чл. 39. На основание чл.156а от Кодекса на труда, за работниците и служителите, ползващи се от клаузите на този КТД, се договарят по-големи размери на основния и допълнителните платени отпуски по чл.155 и чл.156 от КТ, както следва:

1. Размерът на основния платен годишен отпуск по чл.155 се определя, както следва:

- 28 работни дни – за членуващи в СИНДИКАТИТЕ работници и служители с 50 и над 50 % намалена работоспособност;
- 25 работни дни – за останалите работници и служители, членове на СИНДИКАТИТЕ.

2. Размерът на допълнителните платени отпуски съгласно чл.156 от Кодекса на труда, се определя на 7 /седем/ работни дни.

Чл. 40. /1/ Платените годишни отпуски се ползват след разрешение на РАБОТОДАТЕЛЯ наведнъж или на части в съответствие с утвърден годишен график.

/2/ Графикът се изготвя до 31 декември на предходната календарна година след предварителни консултации със СИНДИКАТИТЕ и при спазване на останалите изисквания на Наредбата за работното време, почивките и отпуските.

/3/ Работници или служители, ненавършили 18-годишна възраст, и майки с деца до 7-годишна възраст ползват отпуска си през лятото, а по тяхно желание и през друго време на годината (чл.174 от КТ).

/4/ Работници и служители на дружеството, 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.

Чл. 41. /1/ Работничка или служителка с две живи деца до 18 годишна възраст има право на 3 /три/ работни дни допълнителен платен отпуск за всяка календарна година, а работничка или служителка с три или повече живи деца има право на 5 /пет/ работни дни допълнителен платен отпуск.



/2/ При условията на предходната алинея право на този отпуск има работник или служител, който вместо майката се грижи за отглеждане на детето/децата.

Чл. 42. /1/ Отпуските по чл.157 ал.1 от Кодекса на труда се определят в следните размери:

1. 3 работни дни - при встъпване в брак;
2. 4 работни дни - при кръводаряване, като първият се ползва в деня на кръводаряване, а останалите в дните след кръводаряването;
3. 5 работни дни - при смърт на дете, родител и съпруг; при смърт на брат, сестра, родител на другия съпруг или други роднини по права линия.

/2/ През време на отпуските по предходната алинея на работниците и служителите се изплаща възнаграждение от РАБОТОДАТЕЛЯ в размера по чл.177 от Кодекса на труда.

Чл.43. /1/ РАБОТОДАТЕЛЯТ разрешава ползването на платен и неплатен служебен отпуск, по смисъла на чл.161 от КТ, за посещение на национални конгреси, конференции, срещи на браншови организации и други, като платеният не може да бъде повече от 5 работни дни в една календарна година.

/2/ Отпускът по предходната алинея се предоставя въз основа на мотивирано писмено заявление от работника или служителя, представено не по-малко от 3 дни преди съответното събитие.

Глава ПЕТА

ЗДРАВΟΣЛОВНИ И БЕЗОПАСНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД

Чл.44. /1/ В съответствие с Наредбата за безплатното работно и униформено облекло, РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява на работниците и служителите подходящо работно и/или униформено облекло в съответствие със спецификата на извършваната дейност и на работното място.

/2/ След предварителни консултации с представител на Синдикалната секция, представители на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 от КТ и с комитета по условия на труд, Ръководството на РИМ – Варна писмено определя:

- Работните места и видовете работа, за които се осигурява работно и/или униформено облекло;
- Служителите, които имат право на работно и/или униформено облекло;
- Срока за износване на работното и/или униформеното облекло;
- Информацията по ал.2 се свежда до знанието на служителите;



КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

Чл.45. РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява за своя сметка безопасни и здравословни условия на труд, съобразени със спецификата на музея, а служителите носят отговорност за стриктно спазване на установените правила.

Чл.46. РАБОТОДАТЕЛЯТ съвместно със СИНДИКАТИТЕ разработва и утвърждава правила за безопасни и здравословни условия на труд, съгласно разпоредбите на Закона за здравословни и безопасни условия на труд /ЗЗБУТ/ и подзаконовата нормативна уредба.

Чл.47. РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява обслужване от служба по трудова медицина, която следи за условията на труд, осветеност, запрашеност, влажност, температура в музеите и да предлага решения за намаляване на предпоставките на трудов травматизъм и професионална заболяемост.

Чл.48. /1/ По препоръка и след консултация със Служба трудова медицина /СТМ/ Ръководството осигурява профилактични прегледи на работещите.

/2/ Ръководството и длъжностните лица са длъжни да опазват в тайна данните за здравословното състояние на служителите.

/3/ Работодателят осигурява безплатни медикаменти на работните места за оказване на спешна медицинска помощ.

/4/ За медицински и профилактично-възстановителни процедури и лекарствени средства, които са в резултат на трудова злополука и професионално заболяване и не са в обхвата на здравното осигуряване, работодателят изплаща средства в размер на минималната работна заплата за страната на едно лице за една календарна година.

Чл.49. РАБОТОДАТЕЛЯТ в РИМ-Варна, съвместно със СИНДИКАТИТЕ анализират периодично причините за трудовите злополуки и професионални заболявания и предприемат мерки за отстраняването или намаляването им.

Чл.50. /1/ Ръководството на РИМ – Варна осигурява провеждането на обучение и инструктаж на работниците и служителите по въпроси, свързани със здравето и безопасността при работа, съгласно Наредба Рд-07-2 от 16.12.2009 г.

/2/ За избягване на ръчното повдигане, поддържане и пренасяне на тежести при организиране на работата се използват подходящи средства и оборудване или се предприемат организационни мерки, за да се намали риска от злополуки на работещите лица.

/3/ Ръководството на РИМ – Варна осигурява преглед на очите и оценка на зрението на лицата, работещи с видеодисплеи, от специалист по очни болести в съответствие с чл. 9 от Наредба 7 от 15.08.2005 г. за минималните изисквания за



КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при работа с видеодисплеи в следните случаи:

- един път в годината за лицата, навършили 40 години;
- един път на три години за лицата ненавършили 40 години;

/4/ РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява за своя сметка средства за корекция на зрението на работещия за работата му с видеодисплей, ако са предписани от специалиста по очни болести при прегледите по ал.3

Глава ШЕСТА

СОЦИАЛНО ПОДПОМАГАНЕ

Чл.51. /1/ Страните се споразумяха СБКО да е 3% от средствата за работна заплата.

/2/ Редът за разпределение и за ползване на средствата за СБКО и периодичността на тяхното отчитане се определя от Общото събрание на работниците и служителите, респ. Събранието на пълномощниците.

/3/ Решенията на Общото събрание за разпределяне и изразходване на средствата за СБКО са задължителни за работодателя. При възникнала необходимост от допълнително разпределение на средствата по предходната алинея това се извършва от ново решение на общото събрание.

/4/ СИНДИКАТИТЕ осъществяват контрол върху изразходването на фонд СБКО. За нуждите на контрола, РАБОТОДАТЕЛЯТ предоставя на СИНДИКАТИТЕ актуална и точна информация за направените разходи начинът на раздаване и ползване на СБКО се определят от комисията от Общо събрание.

Глава СЕДМА

СОЦИАЛНО СЪТРУДНИЧЕСТВО. УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ.

Чл.52. Ръководството на РИМ – Варна задължително отправят покана до Синдикална секция „Подкрепа” при разработването на следните документи:

- Правилник на вътрешния трудов ред;
- Вътрешни правила за работната заплата;
- Правилник за устройството и дейността на РИМ-Варна
- Правилник за безопасни условия на труд;
- Критерии за определяне на работните заплати на служителите;



КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

Чл.53. РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава да съдейства на синдикалната организация в РИМ-Варна, в съответствие с чл. 46 от КТ за провеждането на нормална синдикална дейност.

Чл.54. Работодателят осигурява на членовете на синдикалното ръководство в РИМ – Варна 3 работни дни за една календарна година. Времето за ползване на отпуска се определя от синдикалния деец, за което той предварително уведомява работодателя. Отпуските се заплащат съгласно чл. 177 от КТ.

Чл.55. За участие в конференции, кръгли маси, семинари и други прояви с обществено значение, работодателят осигурява платен служебен отпуск на членове на синдикалната секция, не по-малко от 2 работни дни за една календарна година.

ДОПЪЛНИТЕЛНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

- §1. Колективният трудов договор се сключва за срок от една календарна година.
- §2. Настоящият КТД влиза в сила от датата на неговото подписване.
- §3. В случай на подписване на ново Браншово споразумение на национално ниво, се подписва анекс към този Колективен трудов договор. В анекса се отбелязват всички промени, договорени в новото Браншово споразумение.
- §4. Нарушенията на настоящия Колективен трудов договор се санкционират съобразно Кодекса на труда и действащото в Република България законодателство.



КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

Директор:

.....
Проф. Валентин ПЛЕТНЬОВ

КТ „ПОДКРЕПА“:

.....
Лиляна ЛИПЧЕВА



ДОПЪЛНИТЕЛНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

- §1. Колективният трудов договор се сключва за срок от една календарна година.
- §2. Настоящият КТД влиза в сила от датата на неговото подписване.
- §3. В случай на подписване на ново Браншово споразумение на национално ниво, се подписва анекс към този Колективен трудов договор. В анекса се отбелязват всички промени, договорени в новото Браншово споразумение.
- §4. Нарушенията на настоящия Колективен трудов договор се санкционират съобразно Кодекса на труда и действащото в Република България законодателство.

Директор:

Проф. Валентин ПЛЕТНЪОВ



КТ „ПОДКРЕПА“:

Лиляна ЛИПЧЕВА