

КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

РАЗДЕЛ I УВОД

Днес, 21.07.2009 г. в гр. Варна на основание чл.51 от КТ бе сключен настоящият Колективен трудов договор между :

1.Ръководството на Регионална библиотека "Пенчо Славейков" - гр. Варна, представлявана от Емилия Милкова - директор, наричана по-долу за краткост РАБОТОДАТЕЛ

и

2. Синдикалната секция при Регионална библиотека "Пенчо Славейков" - гр. Варна към Синдикален Регионален Съюз на КТ "ПОДКРЕПА" гр. Варна, представлявана от Наталия Ангелова - председател на Синдикалната секция, наричан по-долу за краткост СИНДИКАТИ.

РАЗДЕЛ II ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл.1. Този Колективен трудов договор има за цел да осигури свободата и закрилата на труда, както и справедливи и достойни условия на труд, добронамерено уреждане на възникнали колективни трудови спорове и предотвратяване на конфликти. Той се базира на действащото законодателство в Република България.

Чл.2. РАБОТОДАТЕЛЯТ И СИНДИКАТИТЕ взаимно признават правото си на страни по този КТД и се задължават да спазват принципите на равнопоставеност и взаимно уважение.

Чл.3./1/ Взаимоотношенията между страните при изпълнението на този КТД се основават на взаимно доверие, лоялност и избягване на конфликти.

/2/ Страните се стремят да създават необходимите предпоставки и правни гаранции за коректни и законни взаимоотношения между РАБОТОДАТЕЛ, работници и служители.

Чл.4./1/ Настоящият КТД се прилага за всички работници и служители, членове на синдикалната организация - страна по договора, работещи в Регионална библиотека "Пенчо Славейков".

/2/ За работниците и служителите, необхванати от настоящият КТД се прилагат основните положения на КТ и подзаконовите нормативни актове.

РАЗДЕЛ III ТРУДОВА ЗАЕТОСТ, КВАЛИФИКАЦИЯ И ПРЕКВАЛИФИКАЦИЯ

Чл.5./1/ РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава да осигури пълна заетост на работещите в Регионална библиотека "Пенчо Славейков", т.е. всички условия, при които през законно установеното работно време, работниците и служителите могат да заработят 100% от уговорената в индивидуалния трудов договор основна заплата.

Чл. 6. По трудовото правоотношение работникът или служителят е длъжен да изпълнява работата, за която се е уговорил, и да спазва установената трудова дисциплина. Работникът или служителят трябва да изпълнява трудовите си задължения точно и добросъвестно, съобразно чл. 126. от КТ визиращ задълженията при изпълнение на възложената работа.

Чл.7. При сключване на индивидуалните трудови договори, РАБОТОДАТЕЛЯТ задължително включва в тях и изяснява точно:

- 1.Работното място, професионалната квалификация и характера на работа;
- 2.Основната заплата и допълнителните възнаграждения;
- 3.Продължителността на работното време и начинът на нормиране;

Чл.8. При необходимост от съкращения РАБОТОДАТЕЛЯТ, след предварително обсъждане с **Дирекционният съвет**, който е професионален съвещателен орган, подпомагащ го в неговите административно-организационни функции, обявява намерението си в 7/седем/ дневно писмено известие до СИНДИКАТИТЕ. СИНДИКАТИТЕ се задължават писмено да изложат своето становище пред РАБОТОДАТЕЛЯ.

Чл.9. При съкращение в щата или спиране на работа за повече от 15 дни първо се освобождават навършилите пенсионна възраст и работещите пенсионери.

Чл.10. При съкращения РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава да спазва следните приоритети и принципи:

1. Предприема мерки за пренасочване и устройване на освободените и незаети работни места;

Чл.11. Основните критерии, при които РАБОТОДАТЕЛЯТ извършва подбор при горепосочените основания, са чл.329 и чл 333 от КТ, като се вземе предвид и:

- квалификация и трудов стаж по специалността;
- личен принос в просперитета на Регионална библиотека "Пенчо Славейков".
- преценката и виждането на СИНДИКАТИТЕ

Чл.12. Срокът за предизвестие при прекратяване на безсрочен трудов договор е 30 дни, а за срочният - 3 месеца, но не повече от остатъка от срока по договора.

Чл.13. РАБОТОДАТЕЛЯТ може да изпраща на обучение за срок от три месеца работници или служители без тяхно съгласие, ако обучението се провежда в населеното място, определено в индивидуалният трудов договор като месторабота. За по-голям срок или в друго населено място е необходимо писменото съгласие на съответния работник или служител.

РАЗДЕЛ IV РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ И ОТПУСКИ

Чл.14./1/ Работното време в Регионална библиотека "Пенчо Славейков", режимът на труд и почивки се определя с Правилника за вътрешния трудов ред, разработен с участието на СИНДИКАТИТЕ и приет от тях. Той е неразделна част от КТД.

/2/ При разработването и приемането на Правилника по ал.1, РАБОТОДАТЕЛЯТ И СИНДИКАТИТЕ трябва да вземат предвид:

- 1.Продължителността на работното време е 8 часа дневно и 40 часа седмично;
- 2.Максималната продължителност на работната седмица е 5 дни;

3. Дневната продължителност на труда се разпределя на два периода между които има прекъсване за почивка. Почивката се определя с Правилника за вътрешния трудов ред.

4. Предвид характера на работа и за осъществяване непрекъснатост за една част от персонала се въвежда сумирано работно време с шестмесечно разчитане. Работните места по този график следва да бъдат указани в специална заповед на РАБОТОДАТЕЛЯ.

5. За работа през дните на официални празници се заплаща трудово възнаграждение съобразно разпоредбите на чл. 264 от КТ.

6. Извънреден труд положен от работниците и служителите на Регионална библиотека "Пенчо Славейков" може да се полага само при наличие на някое от основанията, визирани в чл. 144 от КТ.

Чл. 15. Страните се съгласяват, че РАБОТОДАТЕЛЯТ може с писмена заповед да удължават работното време през едни работни дни и да го компенсират чрез съответното му намаляване през други, единствено след предварителна консултация и съгласуване със СИНДИКАТА и неговите поделения.

Чл. 16. Платеният годишен отпуск за всички обхванати от този КТД библиотекари, служители в отдел "Информационни технологии", счетоводство и касиер се определя на **24 дни**. За всички останали служители - **20 дни**.

- Библиотекарите-техници имат право на допълнителен платен годишен отпуск в размер на 1 ден.

- Главните библиотекари и Зав.отдел "Информационни технологии" имат право на допълнителен платен годишен отпуск в размер на 2 дни.

- Майки с две и повече деца, ненавършили 18 години имат право на допълнителен платен годишен отпуск в размер на 2 дни.

- За работници и служители с вероизповедание, различни от източноправославното; за религиозни празници на вероизповеданията, различни от източноправославното, ползват платен или неплатен годишен отпуск при условията на чл. 173, ал. 2 от Кодекса на труда.

Чл. 17. РАБОТОДАТЕЛЯТ изработва с участието на Главните библиотекари и Зав.отдел "Информационни технологии" план-график за ползване на платения годишен отпуск.

Чл. 18./1/ На работници и служители членове на синдиката се полага допълнителен платен отпуск за изпълнение на граждански и обществени задължения, съобразно чл. 157 от КТ, 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 други роднини по права линия - 2 работни дни;

4. Когато е призован в съд или от други органи като страна, обществен обвинител, обществен защитник, свидетел или вещо лице;

5. За участие в заседания като член на представителен държавен орган или съдебен заседател;

6. Когато е отправено предизвестие от работодателя за прекратяване на трудовото правоотношение - по 1 час дневно за дните на предизвестията. От това право не може да се ползува работник или служител, който работи 7 или по-малко часове.

Чл. 19./1/ Работник или служител, който учи във висше училище без откъсване от производството със съгласието на РАБОТОДАТЕЛЯ - чл. 169 от КТ, има право на платен отпуск в размер на 25 работни дни за всяка учебна година.

/2/ Отпускът по ал.1 се ползва независимо от всички останали видове отпуски. Той може да се ползва наведнъж или на части и не се предоставя на работник или служител, който повтаря учебната година по неуважителни причини.

Чл.20. За работа с дисплеи, Наредба N 8 от 26.03.1996 г., РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява периодични прекъсвания с продължителност 15 минути след всеки 45 минути работа, които се ползват от операторите за производствена гимнастика и почивка. Право на такава почивка имат служителите, работещи 80% от работното време с компютър в отделите:

- Комплектуване, служителят занимаващ се с инвентарирането на книгите;
- Обработка и каталози, всички служители;
- Периодика, всички служители;
- Информационни технологии, всички служители;
- Справочен, всички служители;
- Краезнание, всички служители;
- Регистратури, регистратора.

Главните библиотекари и зав. отделите носят солидарна отговорност със служителите в по-горепосочените звена, при констатиране на нарушения и се наказват с предвидените в Кодекса на труда дисциплинарни наказания.

РАЗДЕЛ V

РАБОТНА ЗАПЛАТА, ДОПЪЛНИТЕЛНИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ, КОМАНДИРОВКИ И ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

Чл.21./1/ Работната заплата за работещите в Регионална библиотека "Пенчо Славейков", се определя на база законовите и подзаконовите нормативни актове и договореностите между страните.

/2/ На база договореността в предходната алинея, страните се задължават да разработят и приемат Вътрешни правила за организацията на работната заплата в Регионална библиотека "Пенчо Славейков".

/3/ Ако в Регионална библиотека "Пенчо Славейков" съществуват вече създадени Вътрешни правила за организация на работната заплата, то те следва да се представят и предоговорят със Синдикатите.

/4/ Вътрешните правила за организацията на работната заплата се утвърждават в съответствие с клаузите на този КТД и нормативната база на МС.

/5/ Вътрешните правила са неразделна част от КТД.

Чл.22./1/ Работната заплата се изплаща минимум два пъти в месеца:

1. аванс;
2. остатък.

Чл.23./1/ РАБОТОДАТЕЛЯТ да актуализира основните работни заплати съобразно: Постановлението на МС за работната заплата в бюджетните организации и дейности (прил.средни месечни брутни работни заплати на едно лице в отраслите и дейностите здравеопазване, образование, култура и социално подпомагане, финансирани от общинските бюджети), и решенията на Общинския съвет

Чл.24. За всяка пълна година трудов стаж, работниците и служителите получават завишение на трудово възнаграждение (клас прослужени години) по 0,6%.

Чл.25. При уволнение поради съкращаване в щата, намаляване обема на работа или спиране на работа за повече от 30 работни дни, работниците и служителите получават обезщетение в размер на 1 брутна работна заплата.

Чл.26. При прекратяване на трудовото правоотношение поради болест, работникът или служителят има право на обезщетение в размер на 2 брутни месечни заплати, ако има над пет години трудов стаж и през последните пет години не е получавал обезщетение на същото основание.

Чл.27. /1/ При прекратяване на трудовото правоотношение след като работник или служител, член на синдиката - страна по договора е придобил право на пенсия за отслужено време и старост, независимо от основанията за прекратяване, работникът или служителят има право на 2 брутни трудови възнаграждения.

/2/ Ако работникът или служителят, член на синдиката, е работил при същия РАБОТОДАТЕЛ през последните десет години преди пенсиониране без прекъсване, той има право на обезщетение в размер на 6 брутни месечни заплати.

Чл.28. /1/ РАБОТОДАТЕЛЯТ може да предложи по своя инициатива на работника или служителя прекратяване на трудовия договор срещу обезщетение. Ако работникът или служителят не се произнесе писмено по предложението в 7-дневен срок, се смята, че то не е прието.

/2/ Ако работникът или служителят приеме предложението по ал.1, РАБОТОДАТЕЛЯТ в 3/три/ дневен срок след прекратяване на трудовото правоотношение, по-реда на предходната алинея, изплаща обезщетение в размер на не по-малко от четирикратния размер на последното получено месечно брутно трудово възнаграждение.

/3/ Ако обезщетението по ал. 2 не бъде платено в предвидения срок, основанията за неговото прекратяване се смята за отпаднало.

РАЗДЕЛ VI УСЛОВИЯ, ХИГИЕНА И БЕЗОПАСНОСТ НА ТРУДА

Чл.29. /1/ РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава да осигури екологично чисти санитарно хигиенни и безопасни условия на труд съгласно законовите и подзаконовите нормативни актове.

/2/ РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава в срок от 10 дни след подписване на настоящия КТД, да учреди (ако липсва такъв) комитет/група по условия на труд съгласно ЗЗБУТ.

/3/ Представителите в комитетите и групите по условия на труд се обучават задължително по програми, ред и изисквания, определени с наредба на министъра на труда и социалната политика и министъра на здравеопазването.

/4/ Представителите на работниците и служителите в комитетите и групите по условия на труд имат право:

1. На достъп до наличната информация относно условията на труд, анализите на трудовия травматизъм и професионалната заболяемост, констатациите и предписанията на контролните органи;

2. Да изискват от РАБОТОДАТЕЛЯ да предприема необходимите мерки и да правят предложения за отстраняване на опасностите или за временно ограничаване на риска за здравето и безопасността;

3. Да се обръщат към контролните органи, ако преценят, че взетите от РАБОТОДАТЕЛЯ мерки не са достатъчни да гарантират здравето и безопасността на работещите;

4. Да участват в проверките, извършвани от контролните органи.

/5/ РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява на представителите на работниците и на служителите необходимите условия за изпълнение на техните права и функции, както и съответното обучение и квалификация, което се провежда в рамките на работното време, без това да се отразява на размера на трудовото им възнаграждение;

/6/ Представителите на работниците и служителите в комитетите и групите по условия на труд не могат да бъдат поставяни в неблагоприятно положение за действията им за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд.

Чл.30. РАБОТОДАТЕЛЯТ, периодично съгласувано със СИНДИКАТИТЕ извършва замервания, удостоверяващи условията на труд.

Чл.31. СИНДИКАТИТЕ се задължават да участват ефективно в разработване на всички програми и приемане на действени мерки за подобряване условията на труда и осъществяване на непрекъснат контакт с работниците и служителите.

Чл.32. Работниците носят отговорност за спазване на всички изисквания и установени правила по охрана на труда.

Чл.33. Синдикалните организации - страни по този договор, могат да спират работа по работни места, където пряко се застрашава здравето и живота на работещите, като уведомяват за това писмено РАБОТОДАТЕЛЯ и дават писмено разрешение за започване на работа след отстраняване на опасността. Престоят на работниците и служителите по тези причини се заплаща 100% от брутната им работна заплата.

РАЗДЕЛ VII СОЦИАЛНА ПОЛИТИКА

Чл.34./1/ Средствата за социална дейност са в размер не по-малък от 3% от годишно начислените средства за работна заплата. В посочената в предходното изречение сума не се съдържат/включват дължимите по закон данъци и осигуровки.

/2/ РАБОТОДАТЕЛЯТ съдейства за осигуряване на възможност за изразходването на средствата от фонда по програма предварително приета от общото събрание /събрание на пълномощниците/

Чл.35. РАБОТОДАТЕЛЯТ признава на СИНДИКАТИТЕ правото на контрол върху приходите и разходите за социална дейност.

РАЗДЕЛ VIII УЧАСТИЕ НА РАБОТНИЦИТЕ И СЛУЖИТЕЛИТЕ В УПРАВЛЕНИЕТО

Чл.36. РАБОТОДАТЕЛЯТ да използва правото си да приема всички предложения на СИНДИКАТИТЕ, които са конструктивни, адекватни, обективни и са насочени към развитието и просперитета на Регионална библиотека "Пенчо Славейков

Чл.37. Вътрешно нормативните актове, касаещи трудовите и осигурителни отношения в Регионална библиотека "Пенчо Славейков", задължително се разработват на основата на широк диалог със СИНДИКАТИТЕ.

РАЗДЕЛ IX СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ

Чл.38. РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява на СИНДИКАТИТЕ безвъзмездно условия за осъществяване на тяхната дейност съгласно чл.46 от КТ. Условията се определят съобразно исканията на СИНДИКАТА.

Чл.39. РАБОТОДАТЕЛЯТ не може да се противопоставя по какъвто и да е начин на работниците и служителите по въпроси, свързани с упражняването на техните права или ползването на социалните придобивки по този КТД.

Чл.40. РАБОТОДАТЕЛЯТ не може да уволни или да наложи дисциплинарно наказание на работник или служител заради упражняване на синдикалните му права, разгръщане на синдикална дейност и други лоялни прояви.

Чл.41./1/ За осъществяване на синдикална дейност, нещатните синдикални ръководители имат право на платен допълнителен отпуск както следва:

-не по-малко от 150 часа за председател и не по-малко от 80 часа за секретар на Синдикална секция в общинска дейност, структура, предприятие или поделение.

Правото на ползване се определя от списък-удостоверение изготвен от СИНДИКАТА.

/2/ За осъществяване на синдикална дейност, редовите синдикални членове ползват платен допълнителен отпуск в размер не по-малък от 40 часа, след представяне на съответен документ.

Чл.42. СИНДИКАТЪТ се задължава да участва активно в изясняването на възникнали социални, икономически, трудовоправни индивидуални и групови конфликти в дружеството.

РАЗДЕЛ X КОНТРОЛ И ОТЧИТАНЕ НА ИЗПЪЛНЕНИЕТО

Чл.43. За неизпълнение на поети задължения по този договор страните носят отговорност, съобразно действащите норми на трудовото законодателство.

Чл.44. В случай на непостигане на споразумение споровете се решават по установения в закона ред.

РАЗДЕЛ XI ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Чл.45./1/ Настоящият договор се заверява в Районната инспекция по труда.

/2/На същата заверка подлежат всички анекси, както и предвидените за съвместно приемане актове според клаузите на този КТД.

Чл.46. Настоящият Колективен трудов договор влиза в сила от датата на подписването му и важи 2/две/ години.

Чл.47. До подписването на нов КТД настоящият е задължителен за страните по него.

Чл.48. Настоящият КТД остава в сила при промяна/смяна на субектите на представителство и във всички останали случаи, разгледани в чл.123 от КТ.

Чл.49. При необходимост от отменяне, изменение и допълнение на текстовете от настоящия договор, страните приемат анекси по процедура, установена между тях.

Настоящият колективен трудов договор е съставен в три екземпляра, по един за всяка от страните и един за регистрация пред Районната инспекция по труда.

ПОДПИСАЛИ:

РАБОТОДАТЕЛ:



Емилия Милкова



СИНДИКАТ:



Наталия Ангелова