

КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

Днес, 13.10.2008 година, в съответствие с чл.51а от Кодекса на труда се сключи настоящия колективен трудов договор между:

1.Професионална гимназия по туризъм „Проф.д-р Асен Златаров” –гр.Варна, представлявана от Иван Златанов Стоев в качеството му на Директор, наричан за краткост в договора РАБОТОДАТЕЛ, от една страна

И

2.Синдикалната организация на СБУ към КНСБ при Професионална гимназия по туризъм „Проф.д-р Асен Златаров” – гр.Варна, представлявана от нейния председател Иван Костов Вълков;

Синдикалната секция на КТ „Подкрепа” при професионална гимназия по туризъм „Проф.д-р Асен Златаров” –гр.Варна, представлявана от нейния председател Жени Маркова Сиракова
Наричани за краткост в договора СИНДИКАТИ, от друга страна.

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.

СТРАНИТЕ СЕ ДОГОВОРИХА ЗА СЛЕДНОТО:

I.ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл.1(1) Работодателят и Синдикатите взаимно признават правото си на страни по Колективния трудов договор и приемат да се ръководят в действията и отношенията си от принципите на равнопоставеност.

(2) Страните по договора се задължават в хода на социалното партньорство и преговорите да проявяват взаимно уважение, зачитане и съгласуване на интересите на всяка от страните, добронамерено уреждане на въпросите от взаимен интерес и предотвратяване на спорове и конфликти.

II.ПРЕДМЕТ И ДЕЙСТВИЕ НА КТД

СИНДИКАЛЕН РЕГИОНАЛЕН СЪЮЗ
КТ”ПОДКРЕПА” – ВАРНА
www.podkrepa-varna.org



Чл.2 Предмет на настоящия КТД е уреждане на трудовите, осигурителните и социалните отношения на работниците и служителите, които не са уредени с повелителни разпоредби на Кодекса на труда, подзаконовите нормативни актове и Отрасловия КТД.

Чл.3 Настоящият КТД има действие за работниците и служителите, членове на СО към СБУ и СС към КТ „Подкрепа” при ПГТ- страна по договора и членовете на Съюза на работодателите в системата на народната просвета в България.(РСРНПБ).

Чл.4(1) Работниците и служителите, които не членуват в синдикалните организации-страна по договора, могат да се присъединят към сключения КТ, съгласно чл.57, ал.2 от КТ, при следните условия и ред:

1.подаване на писмено заявление по образец до страните по договора;

2.вносяне на присъединителна вноска в размер на 1% от годишното им брутно възнаграждение-на една или две вноски, до 30.06.2008 г. за второто шестмесечие на 2008 г. и до 23.12.2008 г. за 2009 г.

3.средствата по т.2, се събират в специален фонд и се разходват по решение на Общото събрание на ПГТ за социално-битовите, културните потребности и за дейности по сътрудничеството и колективното договаряне.

(2) Общото събрание на ПГТ избира комисия, която осъществява контрол по изпълнение на условията на присъединяването към КТД.В срок до 07.07.2009 г., Комисията отчита резултатите по присъединяването на съответната година пред Общото събрание.

Чл.5(1) КТД влиза в сила от 13.10.2008 г. и действа до 30.06.2010 год.

(2) Преговорите за сключване на нов КТД започват не по-късно от три месеца преди изтичането на срока на действащия КТД, съгласно чл.54, ал.3 от КТ.

III.ТРУДОВА ЗАЕТОСТ, ПРОФЕСИОНАЛНО РАЗВИТИЕ И КВАЛИФИКАЦИЯ

Чл.6 Страните по настоящия КТД полагат съвместни усилия за подобряване качеството на учебния процес с цел повишаване рейтинга на гимназията, гарантиране на трудовата заетост на работниците и служителите и кариерното им развитие.

Чл.7(1) По трудовото правоотношение работникът или служителят е длъжен да изпълнява работата, която му се възлага в съответствие с длъжностната му характеристика, и да спазва установената трудова дисциплина, съгласно чл.124 от КТ.

(2) Работодателят е длъжен, съгласно чл.127 от КТ, да осигури на работника или служителя нормални условия за изпълнение на работата по трудовото правоотношение, за която се е уговорил, като гарантира:

1.работни места, условия на труд, позволяващи максимална реализация на възможностите на персонала на гимназията, както и работно място в съответствие с характера на работата;

2.изпълнение на пълна норма на задължителна преподавателска работа на членовете на синдикалните организации – страна по договора, като при невъзможност за изпълнение на това, съдейства за възлагане на часове като външен лектор в друго училище;



3.учебните часове над нормата за задължителна преподавателска работа ще се възлагат на външни лица, само след като са предложени на съответните преподаватели в гимназията;

4.разкриване на нови работни места за учители, само когато са изчерпани възможностите на преподавателите на гимназията за допълване на нормата, както и възлагане на часовете над нормата за задължителна преподавателска работа;

5.своеременно предоставяне на актуална информация на синдикалните организации по проблеми, касаещи заетостта на работниците и служителите;

6.здравословни и безопасни условия на труд;

7.запознаване с правилата за вътрешния трудов ред и с правилата за здравословни и безопасни условия на труд.

(3) Работодателят е длъжен да пази достойнството на работника или служителя по време на изпълнение на работата по трудовото правоотношение.

(4) Работникът или служителят има право да изисква от работодателя обективна и справедлива характеристика за професионалните си качества и резултатите от трудовата си дейност.

(5) Работодателят е длъжен да представя на работника или служителя необходимата писмена информация при всяко изменение на трудовото правоотношение.

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

1.изискват от Работодателя с цел предоставяне на своите членове пълна и достоверна информация за икономическото и финансовото състояние на гимназията, 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 Кодекса на труда, законите, предмета на настоящия КТД, 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.8(1) При възникване или изменение на трудовите правоотношения, Работодателят не може да поставя изисквания за информация от работник или служител, която няма връзка с длъжностната му характеристика, като условие за наемане на робата или продължаване на трудовия договор.

(2) За времето на действие на трудовите договори, Работодателят не изисква подписване на декларации, информация и други сведения, уронващи достойнството и личните свободи на работниците и служителите.

Чл.9 Работодателят приема отговорността:

1.да не поставя правото на членство в синдикатите като условие за наемане на работа или промяна на трудовото правоотношение с работниците или служителите;

2.да не оказва натиск върху работниците и служителите за неблагоприятни изменения на трудовото правоотношение;

3.да не изисква от работниците и служителите работа, несъвместима с техните професионални способности и квалификация;



4. да не уволнява и да не налага дисциплинарни наказания на работници и служители заради упражняване на синдикални права.

Чл.10(1) Синдикатите имат право, съгласно чл.37 от КТ, да участват в подготовката на:

1. правилата за вътрешния трудов ред;
2. правилата за здравословни и безопасни условия на труд и учене;
3. вътрешните правила за работна заплата;
4. правилник за дейността на гимназията;
5. щатното разписание;
6. длъжностните характеристики;
7. план за квалификационната дейност;
8. етичен кодекс

и други документи по организацията на труда в училището, за което работодателят задължително ги поканва.

(2) Работодателят запознава колектива на гимназията с документите по ал.1.

Чл.11(1) Работодателят не може да извършва съкращения на работни места след утвърждаване на Списък – Образец №1 и №2 за учебната година, с изключение на случаите предвидени в §1, ал.2 на Допълнителните разпоредби на Наредба №7 за определяне броя на учениците и децата в паралелките и в групите на училищата, детските градини и обслужващите звена.

(2) В случаите по ал.1 Работодателят се задължава да представи писмена информация на Синдикатите:

1. причините за съкращаване на щата;
2. броят на предлаганите съкращения по категории персонал и специалности;
3. критериите, по които се предлага да се извършат съкращенията.

Чл.12(1) При прекратяване на трудовите правоотношения по чл.328, ал.1, т.2 и т.3 от Кодекса на труда, в рамките на утвърдената численост на персонала, Работодателят спазва следните условия и процедури:

1. Информира Синдикатите за:

- последните и предстоящи изменения в дейността и икономическото състояние на гимназията;
- причините и необходимостта от намаляване числеността на персонала;
- броя и имената на подлежащите за съкращение по категории персонал, професии и специалности;
- критериите за подбор, договорени в този КТД;
- срока, в който трябва да се извърши съкращението;
- възможностите за пренасочване на освободения персонал;

2. След предоставяне на информацията по предходната алинея, Работодателят се задължава да проведе консултации със Синдикатите с цел постигане на споразумение по въпросите, касаещи заетостта. Консултациите следва да започнат не по-късно от 15 дни преди връчването на предизвестия на работниците и служителите.

3. Синдикатите запознават своите членове с информацията, предоставена от Работодателя и се съобразяват с тяхното становище по представената информация;

4. 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;

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

6. Прекратява трудовите правоотношения по чл.328, ал.1, т.2 и т.3 от Кодекса на труда с работници и служители, членове на Синдикатите – страна по договора, след предварително писмено съгласие на Синдикатите за всеки отделен случай.

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

(2) Синдикатите се задължават в срок до 7 (седем) дни да изразят мнение по промените по ал.1, т.1 като предложат алтернативи и становище по ал.1 т.6.

Чл.13 (1) При планирано прекратяване на трудовите правоотношения поради съкращаване на щата или намаляване обема на работа, Работодателя се задължава:

1. Да съкрати незаемите до момента щатни длъжности на непедагогическия персонал;

2. Да прекрати договорите с работещите по втори трудов договор в гимназията;

3. Да прекрати договорите с работници и служители –пенсионери или придобили право на пенсия за професионален стаж и възраст.

(2) След изчерпване на хипотезите по предходната алинея, Работодателят пристъпва към процедура по осъществяване на подбор на критериите, посочени в този КТД.

Чл.14 (1) Страните по договора се договарят приоритетно да се спазват следните критерии за осъществяване на подбор при закриване на работни места:

1. степен на образование;;

2. качество на извършваната работа;

3. степен на квалификация;

4. трудов стаж в гимназията;

5. трудов стаж по специалността;

6. здравословно състояние на работника или служителя;

7. социално положение на работника или служителя.

(2) С допълнително споразумение Работодателя и Синдикатите могат да добавят и други критерии за осъществяване на подбора, без да се променя последователността, посочена в предходната алинея.

Чл.15 Работодателят се задължава да не извършва прекратяване на трудовите договори по чл.328, ал.1, т.10 от КТ до приключване на учебните занятия.

Чл.16 Работодателят запазва работните места на правоспособни учители с безсрочни трудови договори (по тяхно желание), които:

1. след спечелен конкурс са назначени 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 срок на договора, при спазване на КТ.

3. след спечелен конкурс са назначени експерти в МОН и РИО –Варна със срочни трудови договори –за срока на тези договори, при спазване на КТ.

4. водят дела, до излизане решението на съда при спазване на КТ, освен ако няма съкращаване на щата.



Чл.17 Работодателят е длъжен в тридневен срок от постъпване на работа на работника или служителя да подпише с него трудов договор и му връчи екземпляр от същия, както и длъжностна характеристика.

Чл.18(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 Кодекса на труда.

(2) В случаите, когато членовете на Синдикатите – страна 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.

Чл.19(1) Работодателят се задължава при поискване да предоставя на Синдикатите – страна по този КТД, информация за броя на служителите, назначени на срочен трудов договор и длъжностите, които заемат.

(2) Работодателят поставя на подходящо място в гимназията своевременно писмена информация за работниците и служителите, назначени по срочни трудови договори, за свободните работни места и длъжности, които могат да се заемат по трудов договор за неопределено време, с цел да им се осигурят възможности за постоянна работа. Тази информация текущо се предоставя и на Синдикатите – страна по договора.

Чл.20 Страните се договарят, за членовете на Синдикатите – страна по договора, и членовете на Съюза на работодателите да има два месеца срок за предизвестие при прекратяване на трудовите правоотношения по чл.328, ал.1, т.1, т.2 и т.3 от КТ.

Чл.21(1) Работодателят и Синдикатите в началото на всяка учебна година анализират потребностите от мерки за повишаване на квалификацията и преквалификация на работниците и служителите в гимназията.

(2) Работодателят осигурява необходимите материали, организационни, технически и финансови средства за осъществяване на приетата Програма за квалификация и преквалификация.

(3) Средствата за осъществяването на мерките по ал.1 се договарят в началото на всяка календарна година, съобразно бюджетните разчети на гимназията, и прогнозируемите приходи от финансиращия орган, собствени приходи и бюджетните остатъци.

Чл.22(1) Работодателят и Синдикатите съвместно разработват Програма за кариерно развитие 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.

IV. ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ И ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

Чл.23 Структурните елементи на брутната работна заплата се индексират съобразно политиката по доходите, договореностите на отраслово равнище и на ниво училище в рамките на годишния бюджет на училището.



Чл.24 Работниците и служителите от гимназията получават допълнително трудово възнаграждение за целият придобит трудов стаж и професионален опит в размер на 1 на сто от основното месечно трудово възнаграждение.

Чл.25(1) Работодателят извършва увеличаване на работните заплати на персонала в гимназията в срок и размер, определени при условията и по реда на постановление на Министерския съвет, Колективен трудов договор и/или вътрешни правила за работна заплата.

(2) При наличие на финансови възможности, Работодателят се задължава да договаря със страните по договора по-високи размери на основните работни заплати и други плащания.

Чл.26 При финансова възможност, при пенсиониране на работниците или служителите, членове на Синдикатите – страна по договора и членове на Съюза на работодателите, Работодателят осигурява допълнително обезщетение в рамките на една минимална работна заплата.

Чл.27 Работникът или служителят не е длъжен да връща сумите за трудовото възнаграждение и обезщетения по трудовото правоотношение, които е получил добросъвестно.

Чл.28 Когато по силата на нормативен акт на Министерския съвет, Колективен трудов договор или 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 Кодекса на труда, към възнаграждението за отпуск се доплаща добавка, изчислена с процента на увеличение на новото и предишното брутно трудово възнаграждение, определени по трудовото правоотношение.

Чл.29 Работодателят, при определяне на индивидуалната основна заплата, задължително отчита образователната – квалификационна степен, квалификацията и професионалния опит.

Чл.30 Работодателят в рамките на годишния си бюджет предвижда за работещите в гимназията допълнително трудово възнаграждение, разделено на 3 плащания.

Чл.31 Страните по този договор се споразумяват при финансови възможности допълнителните трудови възнаграждения да се увеличат минимум със средно 10% от договорените в Отрасловия колективен трудов договор.

Чл.32 На класните ръководители за консултиране на родители и ученици, за водене на документацията на съответната паралелка се заплаща 1 лева месечно.

Чл.33 На педагогическият персонал, извършващ допълнителна работа извън преките задължения, се заплаща допълнително като лекторски часове, както следва:



- за проверка на една писмена работа от конкурсен изпит, олимпиада и др.подобни -0,5 лекторски час;
- за изпитване на един ученик във формите на задочно, кореспондентско, индивидуално и самостоятелно обучение:
 - а) председател на комисия – 0,3 часа;
 - б) член на комисия -0,2 часа;
- за провеждане на консултации с ученици на самостоятелна форма на обучение – 1 час.

Чл.34 (1) Работодателят се задължава да спазва правата на работник или служител, дадени му съгласно чл.259,ал.1 от КТ, когато той изпълнява длъжност или работа на отсъстващ работник или служител.

(2) Служител или работник, който освен своята работа или длъжност работи по вътрешно заместване, в това число сливане на групи има право на допълнително трудово възнаграждение, съгласно чл.259, ал.1 от КТ, в размер на 50 на сто от заплащането на един лекторски час за педагогически персонал и 65 на сто от началната работна заплата на замествания за непедagogически персонал.

(3) Служител или работник, който освен своята работа изпълнява и дейност, която не е в противоречие с квалификацията му, получава допълнително възнаграждение по договаряне с работодателя съгласно вътрешните правила.

Чл.35 (1) Работодателят се задължава да издава заповед за командировки извън населеното място при провеждане на мероприятия, включени в годишния план на гимназията, Община Варна, РИО- Варна и МОН.

(2) При командировка съгласно ал.1, командированият получава дневни, пътни и квартирни, съгласно Наредбата за командировките.

Чл.36 (1) На работници и служители, положили труд в почивни и празнични дни се заплаща трудово възнаграждение за извънреден труд в размерите на чл.262, ал.1 т.2 и т.3 от КТ.

(2) При финансови възможности Работодателят може да договаря по-високи размери по ал.1.

V.РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ И ОТПУСКИ

Чл.37(1) Разпределението на работното време, графиците за работа на смени, условията и реда за полагане и за заплащане на нощен и извънреден труд и отчитането на работното време се уреждат с Кодекса на труда и Правилника за вътрешния трудов ред, който се обсъжда и приема съгласно чл.37 от КТ.

(2) Синдикатите имат право на информация по разпределението и отчетността на работното време на работниците и служителите.

(3) Работодателят изработва физиологични режими на труд и почивка по време на работа със съдействието на Синдикатите съгласно Наредба №15 за условията и реда и изискванията за разработване и въвеждане на физиологични режими на труд и почивка по време на работа.

Чл.38 На основание чл.156 буква „а” от КТ страните по договора се споразумява за членовете на Синдикатите, на Съюза на работодателите и на присъединилите се да се определят по-големи размери на отпуски по чл.155 и чл.156 от КТ, както следва:



1.размерът на основния платен годишен отпуск по чл.155, ал.5 от КТ се определя на 28 работни дни;

2.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 56 работни дни;

3.допълнителен платен годишен отпуск по чл.156, т.2 от Кодекса на труда- не по-малко от 8 работни дни по преценка на Работодателя, съгласувано със Синдикатите.

Чл.39 При ползване на отпуск по чл.157, ал.1, т.1,т.2 и т.3 от КТ на работника или служителя се изплаща възнаграждение от Работодателя по реда на чл.177 от КТ.

Чл.40 (1) Работнички или служителки, членове на Синдикалните организации,на Съюза на работодателите и присъединилите се по реда на чл.57, ал.2 от КТ, с две живи деца до 18 годишна възраст, имат право на 2 работни дни, а с 3 и повече живи деца до 18 годишна възраст –на 4 работни дни платен отпуск за всяка календарна година съгласно чл.168 от КТ.

(2) При условията на ал.1, право на този отпуск има работник или служител, който вместо майката се грижи за отглеждането на детето.

Чл.41 При необходимост и след уведомяване на Работодателя, работникът или служителят има право да ползва до 4 дни от платения си годишен отпуск за профилактични прегледи и медицински изследвания през учебно време.

Чл.42 Работодателят дава съгласие, при условие, че не се нарушава учебния процес в училището, работник или служител, член на синдикат, на работодателската организация, както и присъединилият се да ползва платен служебен, творчески, както и отпуск за обучение съгласно чл.161, чл.169 и чл.170, след писмено уведомяване на Работодателя най-малко 7 дни предварително.

Чл.43 (1)Дните, допълнително обявени от Министъра на МОН за неучебни, се считат за платен служебен отпуск по смисъла на чл.161, ал.1 от КТ.

(2) Работодателят осигурява ползване на платен служебен отпуск в размер до 10 работни дни по смисъла на чл.161, ал.1 от КТ за участие в мероприятия, организирани от МОН, Инспектор по образование, Община Варна и гимназията.

Чл.44 Работодателят има право да предостави платения годишен отпуск на работника или служителя по чл.173, ал.4 и чл.267 от КТ по време на принудителен престой повече от 5 работни дни.Синдикатите запазват правото си да водят преговори за намаляване на този срок.

Чл.45 Работодателят съвместно със Синдикатите изготвя план-графика за ползването на платените годишни отпуски на работниците и служителите.

VI.ОСИГУРЯВАНЕ НА СОЦИАЛНИ ДЕЙНОСТИ

Чл.46 (1) Работодателят осигурява ежемесечно средства за фонд СБКО в размер на 3% от средствата за работна заплата.



(2) Редът за разпределение за ползване на средствата за фонд СБКО се определя от общото събрание на работниците и служителите в гимназията.

Чл.47 Работодателят и Община Варна да съдействат пред транспортните фирми за абонаментно обслужване с преференции за синдикални членове и работодатели – страни по договора, в рамките на града през учебно време.

Чл.48 Работодателят и финансиращият орган осигуряват средства за работно облекло на всички работници и служители в размер от 180 до 350 лв. диференцирани по длъжности към датата на изплащане, в съответствие с Наредбата за безплатно работно и униформено облекло, както следва:

-Директор -350 лв.

-Пом.директор и учител /и всички приравнени към длъжността учител/-
260 лв.

-Непедагогически специалисти:

Гл.счетоводител, гл.специалист, библиотекар, ЗАТС, касиер, касиер – счетоводител, касиер – домакин, домакин, техн.изпълнител, техн.секретар, техн.сътрудник, компютърни специалисти -220 лв.

-Помощен персонал -180 лв.

Чл.49 При прекратяване на трудовото правоотношение поради съкращаване на щата, частична ликвидация или намаляване на обема на работа, Работодателят се задължава да изплати на работника или служителя обезщетение в размер на brutното му трудово възнаграждение за времето останал без работа, но за не повече от 2 месеца, освен ако в индивидуалния му трудов договор не е уговорено повече.

Чл.50 При прекратяване на трудовото правоотношение по чл.331 от КТ с работник или служител, член на Синдикална организация, страна по договора или член на Съюза на Работодателите, Работодателят се задължава да изплати обезщетение не по-малко от петкратния размер на последното месечно брутно възнаграждение.

Чл.51 Работодателят се задължава да осигури средства за транспортни разходи по време на служебна заетост на лицата, определени с негова заповед.

VII.УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ

Чл.52 В съответствие с чл.46 от КТ за осъществяване на синдикална дейност Работодателят осигурява безвъзмездно необходимите материални условия на Синдикалните организации – помещения, ползване на размножителна техника, компютри, интернет, материали и др.

Чл.53 (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 гимназията;

-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.



(2) За осъществяване на задачи с обществено значение по чл.161, ал.1 от КТ – участие в синдикални мероприятия на общинско, регионално и национално равнище (конференции, конгреси, семинари, обучение, митинги, протестни действия и др.) редовите синдикални членове ползват платен служебен отпуск в размер на 40 часа, след уведомяване на Работодателя и представяне на документ за участие в съответното мероприятие.

Чл.54 (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 и актуален списък на членския състав.

(2) Удостоверенията от предходната алинея се представят еднократно в началото на всяка учебна година и в случай на промяна на субекта, представящ синдикалния орган.

(3) При промяна на членския състав на синдикалните организации при ПГТ, Председателите на СО и СС писмено уведомяват Работодателя за настъпилите промени.

Чл.55 (1) Синдикатите свободно осъществяват своята дейност на територията на училището, като се съобразяват с Правилника за вътрешен трудов ред.

(2) Работодателят няма право да се намесва в работата на Синдикатите, както и да създава пречки и ограничения за членуването на работниците и служителите в тях.

(3) Синдикатите се задължават да не се намесват в работата на Работодателя при осъществяване на правомощията, дадени му от нормативните актове и този КТД.

VIII.УСЛОВИЯ НА ТРУД

Чл.56 (1) Страните по настоящия КТД се задължават съвместно да съдействат за осигуряването на здравословни, безопасни и хигиенни условия на труд, като разходите за това се поемат от Работодателя, съобразно Закона за здравословни и безопасни условия на труд и приетите подзаконовни актове по прилагането му.

(2) При поискване от страна на Синдикатите, Работодателят се задължава, на основание чл.275, ал.1, и чл.289, ал.1 от КТ и ал.1 да предоставя информация за състоянието на отоплителната техника в училището и при необходимост за взетите мерки, по отстраняване на повредите в нея.

Чл.57 Работодателят, със съдействие на Синдикатите, разработва Правила и инструкции за безопасна работа в съответствие с изискванията на нормативните документи, които се обявяват по подходящ начин и извършват съвместна оценка за риска която документират съгласно ЗЗБУТ.

Чл.58 Работодателят, съвместно със Синдикатите, изготвя примерен списък, който уточнява длъжностите на работещите в училището, които имат право на специално работно облекло и лични предпазни средства, вида им и срока на износване съгласно чл.284 от КТ.

Чл.59 (1) Работодателят се задължава за сключи договор със здравно заведение за провеждане на периодични медицински прегледи на работниците



и служителите съгласно Наредба №3 на Министерството на здравеопазването на задължителни предварителни и периодични прегледи.

(2) Синдикатите имат право да участват при избор на здравно заведение, с което да бъде сключен договора по ал.1 в рамките на средствата определени за тази цел.

(3) При наличие на достатъчни средства от собствени приходи и/или остатъчни средства при приключване на бюджетната година, Работодателят осигурява и допълнителни медицински услуги, които се консултират със Синдикатите.

IX.ДОПЪЛНИТЕЛНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Чл.60 (1) Настоящия КТД влиза в сила от деня на подписването му и е валиден до уговорения срок.

(2) КТД може по всяко време да бъде изменен по взаимно съгласие на страните по реда на неговото сключване.

Чл.61 Действието на този Колективен трудов договор продължава независимо от промяна на субекта, изпълняващ функциите на работодателя.

Чл.62 Работодателят прилага КТ, като не договаря по-голям размер на платен годишен отпуск, при сключване на индивидуални трудови договори с работници и служители, които не са членове на синдикалните организации – страна по договора, или на Съюза на работодателите.

Чл.63 Синдикатите запознават своите членове със съдържанието на настоящия КТД, не по-късно от 15 дни след неговото подписване.

Чл.64 Синдикатите поемат задължение да не предприемат ефективни стачни действия по изпълнените договорености от настоящия договор.

Чл.65 Настоящия КТД е сключен в писмена форма в четири еднакви екземпляра-по един за всяка от страните и един за Областна инспекция по труда, и е подписан от представителите на страните.Вписването на КТД в специален регистър на Дирекция „Областна инспекция по труда” – гр.Варна е задължение на Работодателя.