

КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

Днес 11.02.....2013 г., в съответствие с чл. 51 „в“ от Кодекса на труда между Евелина Петрова Янчева, директор на Спортно училище „Георги Бенковски“-Варна, наричани за краткост РАБОТОДАТЕЛ от една страна и СО на СБУ в СУ“Г.Бенковски“-Варна, представлявана от Румяна Атанасова – председател, СО към РС "Образование" към КТ "Подкрепа" в СУ „Г.Бенковски“-Варна, представлявана от Валентина Янакиева - председател, наричани за краткост СИНДИКАТИ, от друга страна, се сключи настоящият Колективен трудов договор / КТД/:

ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. (1) Страните по Колективния трудов договор приемат да се ръководят в действията си и в отношенията си от принципа 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 да уреждат проблемите от взаимен интерес и да предотвратяват спорове и конфликти.

II. ПРЕДМЕТ И ДЕЙСТВИЕ НА КТД

Чл. 2. (1) Предмет на настоящия КТД са въпросите на трудовите и осигурителните отношения, които не са регламентирани с повелителни разпоредби на Кодекса на труда и действащите подзаконовни нормативни актове, свързани с него.

(2) Обслужващи звена, за които се прилага настоящият КТД, са звената по смисъла на чл.33а от Закона за народната просвета и чл.76 от Правилника за прилагане на закона за народната просвета.

Чл. 3. (1) Настоящият КТД има действие за работниците и служителите, членове на синдикалните организации, страни по договора в Спортно училище „Г.Бенковски“- Варна.

(2) Работниците и служителите, които не членуват в синдикатите, страна по договора, могат да се присъединят само към сключения от техния работодател Колективен трудов договор в учебното звено при условия и по ред, определени от страните по договора, съгласно чл.57. ал.2 от Кодекса на труда. За целта страните по договора в учебните звена определят:

1. присъединяване със заявление до работодателя и до ръководствата на синдикалните организации - страни по договора;
2. срок, в който става присъединяването – 28.02.2013г.;
3. присъединителни вноски, насочвани за социални потребности и за дейности по сътрудничеството и колективното договаряне в размер на годишния членски внос.

III. ТРУДОВА ЗАЕТОСТ. ПРОФЕСИОНАЛНО РАЗВИТИЕ И КВАЛИФИКАЦИЯ.

Чл. 4. (1) Работодателят се задължава да обсъжда предварително съвместно със синдикатите всички въпроси, свързани със структурни промени в общинската система на средното образование:

1. промени със значими социални последици (закриване, преобразуване и откриване на учебното заведение, съкращаване на щата);
2. промени в собствеността и произтичащи от това изменения в ползването на сградния фонд на учебните звена;
3. всеки работодател при покана преговаря за сключване на КТД за конкретното учебно заведение при наличие на синдикална организация.

Чл. 5. (1) Работодателят не може да извършва съкращения на работни места на учители след утвърждаване на Списък – Образец №1 за учебната година, с изключение на случаите, предвидени в §1, ал.2 на Допълнителната разпоредба на Наредба №7 за определяне броя на учениците и на децата в паралелките и в групите на училищата, детските градини и обслужващите звена и в случаите на разформироване на паралелки.

(2) В случаите по ал.1 работодателят се задължава да предостави писмена информация на синдикатите, относно:

1. причините за съкращаване на щата;
2. броя на предлаганите съкращения по категории персонал и специалности;
3. критериите, по които се предлага да се извършат съкращенията на работещите в системата на средното образование;
4. възможностите за пренасочване и прекавалификация на съкратените..

Чл. 6. (1) При налагаша се промяна - сливане, вливане, разпределение на дейността и други форми на преобразуване, работодателят се задължава да предостави на синдикатите и предварителна информация относно:

1. промяната и датата на нейното извършване;
2. причините за извършването преобразуване;
3. възможните правни, икономически и социални последици;
4. отражението върху заетостта;
5. предвижданите мерки за смекчаване на неблагоприятните последици;
6. приложението на чл. 123 от Кодекса на труда.

(2) Информацията по предходната алинея се предоставя преди планираното преобразуване.

Чл. 7. (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 процедура:

1. информира синдикатите за:
 - 1.1. причините и необходимостта от намаляване числеността на персонала;
 - 1.2. критериите за подбор;
 - 1.3. броя и имената на подлежащите за съкращение по категории персонал и професии;
2. възможностите за пренасочване на освободения персонал;
3. не прекратява трудовите правоотношения на работници и служители в трудоспособна възраст, ако по същите специалности има работни места, които се заемат от пенсионери или такива, които са придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст;
4. прекратява трудовите правоотношения по чл.328. ал.1. т.2 и т.3 от Кодекса на труда с работници и служители, членове на синдикатите - страни по договора, след поискано и дадено в 7- дневен срок писмено становище на съответния синдикален орган, за случай, определени с решение на Централното ръководство на съответната синдикална организация.
5. не сключва граждански договори за изпълнение на работа, равностойна на съкратеното работно място.

Чл. 8. Работодаелят може да разкрива нови работни места само след като осигури задължителната норма преподавателска работа на правоспособни учители с безсрочни трудови договори, в съответствие с индивидуалните им трудови договори, техните специалности и действащата правна уредба.

Чл. 9. Работодаелят запазва работните места на правоспособни учители с безсрочни трудови договори (по тяхно желание), когато:

1. след спечелен конкурс са назначени за директори със срочни трудови договори - за срока на тези договори, при спазване на Кодекса на труда;
2. са назначени за временно изпълняващи длъжността "директор" на учебно звено - за срока на договора, при спазване на Кодекса на труда.

Чл. 10. (1) Работодаелят сключва срочни трудови договори с работниците и служителите при стриктно спазване на разпоредбите на чл.68 от Кодекса на труда и §1. т.8 от допълнителните разпоредби на Кодекса на труда.

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

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

Чл. 11. Страните по договора се договарят за членовете на организациите, страни по договора, да има два месеца срок за предизвестие при прекратяване на трудовите правоотношения по чл.328, ал. 1, т. 1. 2 и 3 от Кодекса на труда.

Чл. 12. За работниците и служителите, членове на синдикални и работодателски организации, страни по договора, обезщетението по чл.222, ал.1 от КТ се изплаща за времето на оставане без работа, но за не повече от три месеца.

Чл. 13. Работодателят:

1. не възпрепятства включването на персонала във формите на индивидуална квалификация, свързана с функциите на заеманата длъжност;
2. съгласува със Синдикатите ежегоден отчет за усвоените средства за квалификация, съгласно нормативната база. Годишните средства за квалификация се определят в размер не по-малко от 0.8 на сто от годишните средства за работните заплати на педагогическия персонал за период от 1 година;
3. отправя покана до синдикатите за участие при разработването на следните документи:
 - правилник за вътрешния трудов ред;
 - вътрешни правила за работната заплата;
 - график за ползване на платения годишен отпуск от работниците и служителите;
 - правилник за дейността на училището;
 - правилник за безопасни условия на труд и учене;
 - план за квалификационната дейност;
 - етичен кодекс;
 - критерии по раздел IV от Наредба №1 от 04.01.2010 г. за работните заплати на персонала в звената от системата на народната просвета - за постигнати резултати от труда на педагогическия персонал;
 - критерии за заемане на длъжност
4. задължително запознава синдикалните ръководства с настъпилите изменения в нормативните документи за системата на народната просвета, съгласно чл.130 в и чл.228а от КТ.
5. включва при необходимост синдикалните ръководства в комисии по назначения

IV. УСЛОВИЯ НА ТРУД

Чл. 14. Работодателите предоставят ежегодно и при поискване на синдикатите, страни по договора, информация за извършените дейности от службите по трудова медицина, договора за обслужване от Службите по трудова медицина относно оценка на риска, извършените профилактични прегледи, измерване вредните фактори на средата и други;

Чл. 15. В съответствие с чл. 17 от Наредба №3 от 19.04.2001 г. на Министъра на труда и социалната политика и Министъра на здравеопазването за минималните изисквания за безопасност и опазване здравето на работещите при използване на лични предпазни средства на работното място, работодателят изготвя списък на работещите в учебното заведение, които имат право на специално работно облекло и лични предпазни средства и ги осигурява извън средствата по чл.48 от Отрасловия КТД за системата на народната просвета.

Чл. 16. Работодателят финансира при възможност разходите за медицинските изследвания и ежегодното подновяване на здравните книжки на работниците и служителите, за които се изисква издаването и воденето на здравни книжки.

V. ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ И ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

Чл. 17. (1) При наличие на нормативни възможности РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава да договаря със страните по договора по-благоприятни размери на работните заплати и други плащания съобразно финансовите възможности на учебното звено.

(2) Минималната основна работна заплата за педагогическия персонал се определя, както следва:

1. Педагогически специалисти с ръководни функции:
 - директори - 830 лв.;
 - помощник-директори - 610 лв.;
2. Педагогически специалисти:
 - младши учител, младши възпитател - 500 лв.;
 - учител, възпитател и приравнените към длъжността „учител“ - 500 лв.;
 - старши учител и старши възпитател - 535 лв.;
 - главен учител и главен възпитател - 570 лв.

(3) Минималната основна работна заплата за непедагогическия персонал се определя както следва:

- за длъжности, неизискващи професионална квалификация - не по-малко от минималната работна заплата, умножена с коефициент $K=1.05$;
- за длъжности, изискващи квалификация и образователен ценз - минималната работна заплата, умножена с коефициент $K=1.15$.

Чл. 18. Страните по този договор се споразумяват минималните месечни размери на допълнителните трудови възнаграждения да са както следва:

1. за професионална квалификационна степен:
 - 1.1. V ПКС - 15.00 лева;
 - 1.2. IV ПКС - 20.00 лева;
 - 1.3. III ПКС - 30.00 лева;
 - 1.3. II ПКС - 53.00 лева;
 - 1.5. I ПКС - 67.00 лева

Чл. 19. (1) Учебен час над минималната норма за задължителна преподавателска работа на педагогическия персонал се заплаща, както следва:

1. за учител с висше образование и образователно-квалификационна степен „магистър“ или „бакалавър“ - не по-малко от 5.00 лева;
2. за учител с висше образование „професионален бакалавър по...“ - не по-малко от 4.00 лева;
3. за учител със средно образование - не по-малко от 3.50 лева.

(2) Работодателите създават организация за изплащането на лекторските часове до края на месеца, следващ този, през който са изработени.

Чл. 20. На педагогическите специалисти, извършващи допълнителна работа извън преките задължения, се заплаща допълнително възнаграждение под формата на лекторски часове, както следва:

1. за проверка на една писмена работа от конкурсен изпит, олимпиада и др. подобни - не по-малко от 0.5 лекторски час, като средствата се осигуряват от организатора;
2. изпитване на един ученик във формите на задочно, кореспондентско, индивидуално и самостоятелно обучение:
 - 2.1.1. председател на комисия - 0.5 лекторски час;
 - 2.1.2. член на комисия - 0.3 лекторски час.

Чл. 21. (1) Работодателят осигурява допълнително възнаграждение на класните ръководители за консултиране на родители и ученици, за водене документация на съответната паралелка в размер не по-малко от 30 лв. месечно.

Чл. 22. (1) При определяне продължителността на трудовия стаж и професионалния опит, за които се заплаща допълнително трудово възнаграждение работодателите, зачитат изцяло придобития трудов стаж и професионален опит по смисъла на Наредбата за структурата и организацията на работната заплата придобития трудов стаж до 01 юли 2007 година по трудово или служебно правоотношение.

Чл. 23. Работникът или служителят не е длъжен да връща сумите за трудово възнаграждение и обезщетенията по трудово правоотношение, които е получил добросъвестно.

Чл. 24. На основание чл. 128 от Кодекса на труда във връзка с чл. 228, ал. 2 от Кодекса на труда, когато при криза или бедствие, обявени със заповед на оторизиран за целта орган, работникът или служителят е възпрепятстван да се яви на работа, заплаща се обезщетение в размер на 100 % от брутно трудово възнаграждение за времето, през което е бил възпрепятстван да работи.

Чл. 25. (1) Когато работник или служител изпълнява длъжност или работа на отсъстващ работник или служител, той ползва правата за тази длъжност или работа, включително и трудовото възнаграждение, което е по-благоприятно за него.

(2) Ако той изпълнява през това време и своята работа или длъжност, има право на допълнително трудово възнаграждение в размер не по-малко от 70 % от началната работна заплата на замествания.

Чл. 26. На работници и служители с ненормиран работен ден, положили труд в почивни дни, се заплаща трудово възнаграждение за извършен труд в размери, определени в чл. 262 ал. 1 т. 2 и 3 от КТ.

Чл. 27. Работодателят може да издава заповед за командировки извън населеното място при провеждане на мероприятия, включени в годишния план на учебното звено, Община Варна. Регионален инспекторат по образование - Варна. Синдикати. Работодателски организации, Министерство на образованието, младежта и науката, МФВС.

Чл. 28. (1) Всяко тримесечие работодателите предоставят на общото събрание на работниците и служителите и на училищното настоятелство информация за изпълнението на бюджета на учебното звено по параграфи, подпараграфи и конкретни дейности.

(2) Данните за изпълнението на бюджета на учебното звено следва да бъдат пълни, ясни и разбираеми, като включват изразходваните средства за работни заплати и осигуровки, за социални плащания и издръжка, придружени с обяснителни записки.

(3) Информацията трябва да бъде съпоставима с утвърдения бюджет на учебното звено. Същата следва да съдържа данни за извършените промени по бюджета през периода, в т.ч. и за вътрешно компенсирани промени, както и информация за неразплатени разходи на учебното звено.

(4) Информацията по ал.1 се предоставя в писмен вид на председателите на синдикалните организации, страни по договора при поискване.

VI. РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ И ОТПУСКИ

Чл. 29. (1) Разпределението на работното време, графика за работа на смени, условията и реда за полагане на извънреден труд и отчитането на работното време се уреждат с Кодекса на труда и Правилника за вътрешния трудов ред на всяко учебно заведение

(2) Работодателят разработва физиологичен режим на труд и почивка по време на работа със съдействието на представителите на работниците и служителите, 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. 30. (1) На основание чл.156а от Кодекса на труда за членовете на синдикатите и на работодателските организации, на работодателите да се определят по-големи размери на отпуски по чл. 155 от Кодекса на труда:

1. конкретният размер на основния платен годишен отпуск по чл.155. ал. 4 от Кодекса на труда се определя на 28 работни дни;

2. конкретният размер на удължения платен годишен отпуск по чл.155 ал.5 от Кодекса на труда и чл.24 ал.1 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските на педагогическите кадри се определя на 56 работни дни;

3. допълнителният платен годишен отпуск по чл.156 от Кодекса на труда е не по-малко от 8 работни дни. Списъкът на длъжностите, за които се установява ненормиран работен ден, се определя от работодателите и синдикатите в съответствие с чл.139а от КТ;

4. работниците и служителите от непедagogическия персонал със загубена работоспособност 50 и над 50 на сто имат право на основен платен годишен отпуск в размер не по-малко от 36 работни дни.

Чл. 31. Работното време на педагогическите специалисти по време на учебните занятия включва минималната задължителна преподавателска норма, участието в педагогически съвети, в работата на методическите обединения, консултациите на ученици и родители, участието в родителски срещи и други задължения по длъжностната характеристика, както и самоподготовка, която може да се осъществява и извън учебните звена.

Чл. 32. Целодневната организация на учебния процес се осъществява задължително от двама учители или от учител и възпитател в рамките на минималната задължителна норма преподавателска работа.

Чл. 33. (1) Дните, обявени от съответните компетентни органи или работодателите за неучебни, по независещи от страните по настоящия договор причини, като природни бедствия, епидемии, енергийни кризи и други случаи на непреодолими събития, се считат за служебен отпуск по чл. 161, ал.1 от Кодекса на труда за педагогическия персонал.

(2) Страните по КТД препоръчват на работодателите след оценка със Синдикатите на конкретната ситуация по ал.1 да вземат решение първите два дни да бъдат платен служебен отпуск.

(3) Дните 25 май и 1 ноември да се считат за допълнителен платен годишен отпуск за всички членове на синдикатите, страни по договора, и в детските градини, по смисъла на чл. 156 а от Кодекса на труда.

(4) Работодателят може да осигури ползване на служебен отпуск в размер до 10 работни дни за участие в семинари, курсове, научни конференции, организирани от МФВС, Министерството на образованието, младежта и науката. Регионален инспекторат по образование - Варна. Община Варна Синдикатите. Работодателските организации и учебните звена.

Чл. 34. (Т) При ползване на отпуск по чл.157. ал.1, т.-1. 2 и 3 от Кодекса на труда на работника и служителя се изплаща възнаграждение от работодателя, определено по реда на чл.177 от Кодекса на труда.

(2) Когато по силата на нормативен акт на МС, на КТД или на вътрешен акт на работодателя от определена дата са увеличени работните заплати, и ако работникът или служителът към тази дата или след нея е бил в платен отпуск, поради което увеличението не се е отразило в базата от която се изчислява възнаграждението за платен отпуск по реда на чл.177 от КТ. към възнаграждението за отпуска се доплаща добавка, изчислена с процента на увеличение на новото и предишно брутно трудово възнаграждение, определени по трудовото правоотношение.

Чл. 35. (1) Работниците или служителите, членове на организация - страна по договора, с 2 деца до 18-годишна възраст имат право на 2 работни дни, а с три и повече деца до 18-годишна възраст - имат право на 5 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.

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

Чл. 36. Работодателят договаря ползване на платен отпуск за обучение, съгласно чл. 169 и чл.170 от Кодекса на труда с работника или служителя, член на синдикат или на работодателска организация, страна по договора, който учи в средно или висше училище, без откъсване от производството за придобиване на специалност, приложима в учебното заведение, както и за повишаване на квалификацията си.

Чл. 37. Работодателят, съвместно със синдикатите - страна по договора, изготвят план-графика за ползването на платените годишни отпуски на работниците и служителите, за следващата календарна година, съгласно вътрешно споразумение, не по-късно от 31 декември на предходната година.

Чл. 38. При прекратяване на трудовото правоотношение поради съкращение в щата, частична ликвидация или намаляване обема на работа, работодателят се задължава да изплати на работника или служителя обезщетение в размер на brutното му трудово възнаграждение за времето, когато е останал без работа, но за не повече от 2 месеца освен ако в индивидуалния му трудов договор не е уговорено повече.

Чл. 39. При прекратяване на трудовото правоотношение по чл.33 1 от Кодекса на труда работодателят се задължава да изплати обезщетение не по- малко от петкратния размер на последното месечно брутно възнаграждение.

Чл. 40. Работодателят се задължава да осигури средства, съгласно нормативните документи, регламентиращи командировките в страната и чужбина по време на слу-жебна заетост на лицата, определени с негова заповед.

VII ОСИГУРЯВАНЕ НА СОЦИАЛНИ ДЕЙНОСТИ

Чл. 41. (1) Работодателят и финансиращият орган осигуряват средства за социално- битово и културно обслужване в максимален размер, определен от Закона за държавния бюджет, но не по-малко от 3% на база средствата за работна заплата за всеки месец.

(2) Редът за разпределение и ползване на средствата за СБКО се определя от общото събрание на работниците и служителите във всяко учебно звено.

Чл. 42. При възможност работодателите осигуряват допълнителни възнаграждения в размер на една средна брутна заплата по повод на официалните празници и/или началото на учебната година.

Чл. 43. (1) Работодателите и финансиращият орган осигуряват средства за представително облекло на педагогическите специалисти, членове на синдикатите и работодателите, страни по договора, в съответствие с Наредба №1 от 09.04.2012 г. за представителното облекло на лицата от педагогическия персонал в детските градини, училищата и обслужващите звена в размер, както следва:

- за директор- 500.00 лева;
- за педагогически специалисти - 350.00 лева;
- (2) Работодателите осигуряват безплатно работно облекло на работници и служители в съответствие с Наредбата за безплатното работно и униформено облекло на стойност, както следва:
 - за помощник-директор А.Д. главен счетоводител - 350.00 лева;
 - за административен непедagogически персонал - 310.00 лева;
 - за друг непедagogически персонал- 260.00 лева.

VIII УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ И ЗА РАБОТА НА СЪВЕТИТЕ ЗА ТРИСТРАННО СЪТРУДНИЧЕСТВО

Чл. 44. За осъществяване на дейността на синдикалните организации - страни по договора, в рамките на една календарна година се ползва платен отпуск по чл.159 от Кодекса на труда в размер на 72 часа за председател на организацията в учебното звено;

Чл. 45. (1) Работодателите изпълняват 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. Работодателските организации представят същите удостоверения за легитимност.

(2) Удостоверенията по предходната алинея се представят според уставите на страните по договора и в случай на промяна на субекта, представящ синдикалната организация.

(3) При промяна на членския състав на съответната организация страната писмено уведомява работодателя за настъпилите промени.

Чл. 46. (1) За осъществяване на задачи с обществено значение по чл. 161, ал.1 от Кодекса на труда - участие в мероприятия, обучения и др. редовите членове на организациите, страни по договора, могат да ползват платен служебен отпуск в размер на 40 часа, за която дейност представят съответен документ.

IX. ДОПЪЛНИТЕЛНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Чл. 47. (1) Настоящият КТД влиза в сила от 21.03.2013 година и е валиден за срок от две години.

(2) Изменения и допълнения на КТД се извършват по реда на неговото сключване с подписване на анекс, който е неразделна част от КТД.

(3) Всяка от страните по КТД може да поиска неговото изменение и допълнение. За целта съответната страна представя писмена покана придружена от проектите на текстове на предлаганите промени. До 15 дни след подаването на тази покана трябва да започнат преговори между страните.

(4) При промяна на законодателството страните поемат задължения да извършат съответните промени в настоящия КТД, съгласно чл.56 от Кодекса на труда, след обсъждането им от страните по него.

Чл. 48. Страните по настоящия КТД се споразумяват съобразно чл.53, ал.3 и 4 от Кодекса на труда в седемдневен срок след неговото подписване да заявят вписването му пред Изпълнителната агенция - дирекция „Областна инспекция по труда“ - Варна.

Чл. 49. Страните по този КТД се задължават да създават необходимата организация и механизми за изпълнение на постигнатите договорености.

Чл. 50. Страните по този КТД се задължават при възникване на колективен трудов спор, който не е уреден помежду им, да търсят съдействие за неговото решаване от Националния институт за помирение и арбитраж.

Чл. 51. Синдикатите - страна по договора поемат задължение да не предприемат ефективни стачни действия по изпълнените договорености от КТД.

Чл.52. Действието на този КТД продължава независимо от промяната на субектите,изпълняващи функциите на работодател.

Чл. 53. Работодателят се задължава да запознае работниците и служителите в учебните звена с настоящия КТД и анексите към него, като им предостави екземпляри от тях.

Чл. 54. Страните по договора се споразумяват на всеки шест месеца да провеждат заседания, на които да отчитат прилагането и изпълнението на настоящия КТД.

Чл. 55. Настоящият КТД се сключи в 5 /пет/ еднакви екземпляра - по един за всяка от страните, за Изпълнителната агенция - Дирекция „Областна инспекция по труда“ - Варна и за Националния институт за помирение и арбитраж.

РАБОТОДАТЕЛ:
ЕВЕЛИНА ПЕТРОВА ЯНЧЕВА
ДИРЕКТОР НА СУ"Т.БЕНКОВСКИ"-ВАРНА



СО на СБУ към СУ"Т.Бенковски"-Варна

ПРЕДСЕДАТЕЛ:
РУМЯНА БОГДАНОВА АТАНАСОВА

СО на КТ "ПОДКРЕПА към СУ"Т.Бенковски"-Варна

ПРЕДСЕДАТЕЛ:
ВАЛЕНТИНА ЯНАКИЕВА АНДОНОВА