

ОБЩИНСКИ КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

ЗА ОТРАСЪЛ „СРЕДНО ОБРАЗОВАНИЕ“ ОБЩИНА ДЕВНЯ

Днес, 01.03.2008 г. в съответствие с чл.51 от КТ между:

1. Ръководството на Община Девня- град Девня, представлявана от Атанас Кузев- КМЕТ,
наричан по-долу за краткост ОБЩИНА;

2. Представителните организации на работодателите:
-Индустриалната стопанска асоциация-Варна, представлявана от инж.Огнян Спасов,
наричан за краткост РАБОТОДАТЕЛ, от една страна

и

3. Представителните организации на работниците и служителите:
- Общински Синдикален Съюз на КТ „Подкрепа” – гр.Девня, представлявана от Председателя Стойко Атанасов;
- Общински синдикален съвет на КНСБ –Девня, представлявана от Координатора Росен Корелов;
- ОБКС на СБУ- Девня, представлявана от Председателя Валя Константинова Маринова,
наричани за краткост „СИНДИКАТИ”, от друга страна

На основание чл.53 от КТ се сключи настоящият Общински колективен трудов договор /ОбКТД/

I.ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл.1/1/ ОБЩИНАТА, СИНДИКАТИТЕ И РАБОТАДАТЕЛИТЕ взаимно признават правото си на страни по този ОбКТД и се задължават да спазват принципите на равнопоставеност и взаимно уважение.

/2/ Общинският 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 трудови спорове и предотвратяване на конфликти.ОбКТД се базира на действащото законодателство в Република България.

/3/ Постигане на по-високо ниво, по-благоприятни и непротиворечащи на настоящия ОбКТД споразумения /отраслови КТД, браншови КТД и др./, които се отнасят за страните по настоящият ОбКТД, се прилагат автоматично без прякото им включване в този ОбКТД.

/4/ Договорености, които са по-неблагоприятни или противоречат на този ОбКТД нямат действие по отношение на страните по настоящия договор.

II.ПРЕДМЕТ И ДЕЙСТВИЕ НА ОБКТД

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



Чл.2./1/Предмет на настоящият Общински колективен трудов договор са въпросите на трудовите, осигурителните отношения, които не са регламентирани с повелителни разпоредби на Кодекса на труда и действащите подзаконовни нормативни актове, свързани с него.

/2/ В детските градини, училищата и обслужващите звена, в които има синдикална/и организация/и-страни по ОБКТД, настоящите договорености са минимални по размер и имат задължителен за изпълнение от страните по договора характер.

/3/ С колективни трудови договори на равнище по-ниско от общинско, могат да се договорят по-благоприятни условия за работниците и служителите от установените в този договор.

Чл.3/1/ В този договор детските градини, училищата и обслужващите звена се наричат кратко „УЧЕБНИ ЗВЕНА”, а работещите в тях „РАБОТНИЦИ И СЛУЖИТЕЛИ”.

/2/ Обслужващите звена, за които се прилага настоящия ОБКТД са звената по смисъла на чл.33а от ЗНП и чл.76 от ППЗНП са: работник в кухня на училищата и медицински работник в училищата и детските градини.

Чл.4/1/ Настоящият ОБКТД има действие за работниците и служителите, членове на синдикалните организации и организациите на работодателите-страни по договора, в общинските училища, детските градини и обслужващите звена по смисъла на чл.3 от този договор.

/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 заведения определят:

1.Условия и ред за взаимно информиране при присъединяване със заявление до работодателя и до ръководствата на синдикалните организации- страни по договора;

2.Процедурата и сроковете, в които става присъединяването;

3.Присъединителни или солидарни вноски, насочвани за социални потребности и за дейности по сътрудничеството и колективното договаряне.

III. ТРУДОВА ЗАЕТОСТ, ПРОФЕСИОНАЛНО РАЗВИТИЕ И КВАЛИФИКАЦИЯ

Чл.5 /1/ Общината-предоставя на СИНДИКАТИТЕ и РАБОТОДАТЕЛСКИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ в 15 /петнадесет/ дневен срок от поискването, информация на хартиен носител за:

1.Отчетът за изпълнение на бюджета на Община Девня-функции „Образование”;

2.Размерът на средната месечна брутна работна заплата, определена с решение на Общински съвет Девня;

3.Новоприетите указания, писма, наредби, нормативни документи, отнасящи се до трудовите и осигурителните отношения в системата на средното образование;

4.Промените в мрежата на учебните звена;

5.Социалните плащания;

6.Щатните разписания и заетостта в учебните звена.



/2/ СИНДИКАТИТЕ могат да предоставят на другите страни по договора копия от КТД и документи, подписани на по-високо равнище.

Чл.6 ОБЩИНАТА и РАБОТОДАТЕЛСКИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ се задължават да обсъждат не по-късно от 35 /тридесет и пет/ календарни дни предварително и съвместно със СИНДИКАТИТЕ всички въпроси, свързани със структурни промени в общинската система на средното образование със:

1.Значими социални последици (закриване, преобразуване и откриване на учебни и обслужващи звена, съкращаване на щата и мотивировка за необходимостта и ефекта им);

2.Промени в собствеността и произтичащи от това изменения в ползването на сградния фонд на учебните звена;

3.Формирането на бюджета на общинските учебни звена;

4.Финансовото състояние, трудовото възнаграждение и заетостта на звеното, дейността или учебното заведение, което ще се реструктурира, предварителни разчети за броя на оставащите без работа учители.

Чл.7/1/ 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 Допълнителната разпоредба на Наредба №7 от 29 декември 2000 година за определяне броя на учениците и на децата в паралелките и в групите на училищата, детските градини и обслужващите звена.

/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.Възможности за пренасочване и преквалификация на съкратените на ниво Община.

Чл.8 При прекратяване на трудовите правоотношения по чл.328, ал.1, т.2 и т.3 от КТ 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.Броят и имената на подлежащите на съкращение по категории персонал и професии;

1.3.Възможностите за пренасочване на освободения персонал на ниво община /учебно звено/.

2.В случаите по чл.328, ал.1, точки 2 и 3 от КТ работодателят може да уволни работник или служител, който е член на синдикално ръководство в СИНДИКАТИТЕ -страна по договора, през времето, докато заема съответната синдикална длъжност и до 6 месеца след освобождаването му, само с предварително съгласие на съответния синдикален орган за случаи, определени с решение на централното ръководство на съответната синдикална организация, с изключение на работодатели в системата на народната просвета.

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



Чл.9 РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава да не прекратява трудовите договори по чл.328, ал.1, т.10 от КТ до приключване на учебния срок.

Чл.10 Проверки по жалби за установяване на нарушения на трудово осигурителните отношения в системата на средното образование се извършват съвместно с представители на страните по договора.

Чл.11 РАБОТОДАТЕЛЯТ 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.12 РАБОТОДАТЕЛЯТ запазва работните места на правоспособните учители с безсрочни трудови договори (по тяхно желание), които:

1. След спечелен конкурс са назначени за 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 срока на договора, при спазване на КТ.

Чл.13 /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 КТ;

/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/ РАБОТОДАТЕЛЯТ поема задължение при заемането на свободно работно място с постоянен характер, трудовите договори да бъдат безсрочни при спазване на реда по ал.1;

/4/ РАБОТОДАТЕЛЯТ е длъжен да предостави на работника или служителя преди постъпването му на работа или преди изменението на индивидуалния трудов договор екземпляр от сключения индивидуален трудов договор или допълнително споразумение, подписани от двете страни заедно с копие от уведомлението до териториалната дирекция на НАП за сключването или изменението;

/5/ При сключването на индивидуалните трудови договори, задължително в тях се уточнява: работното място, професионалната квалификация и характера на работа; основната заплата и допълнителните възнаграждения; продължителността на работното време, начинът на нормиране, сменност и физиологичните почивки; категорията труд; системата за полагане на безопасен и здравословен труд, съобразно действащото законодателство в тази област;

/6/ РАБОТОДАТЕЛЯТ няма право да допуска до работа работник или служител, на които не са предоставени документите по ал.4;

/7/ Страните се договориха, че е възможно разкриването на нови работни места само след като бъде осигурена пълна (100%) задължителна норма преподавателска работа на правоспособните учители на безсрочни трудови договори, в съответствие с индивидуалните им трудови договори и действащата правна уредба;



/8/ Страните се договориха да разработят, обсъдят и утвърдят: система за квалификация и преквалификация на педагогическите кадри; система за повишаване степента на образование на педагогическите кадри по притежаваните от тях специалности, както и създаване на условия за придобиване на втора и трета специалност.

Чл.14 /1/ Страните по договора се договарят срокът за предизвестие при прекратяване на трудовите правоотношения с членовете на организацияте-страни по договора, по чл.328, ал.1, т.2 и т.3 от КТ да е два месеца, след изричното писмено съгласие на общинското и/или регионалното поделение на СИНДИКАТИТЕ;

/2/Страните определят четири работни места за трудоустроени служители в системата на образованието;

/3/При обективна необходимост от съкращения на работните места или персонала в рамките на една календарна година, се прилага следната процедура:15 (петнадесет) дни преди извършване на съкращението се представят на СИНДИКАТИТЕ писмени обосновки за целесъобразността и законосъобразността от закриване на работни места;брой на предлаганите за съкращения работни места; принципите, по които да се извърши съкращението като спазят алинеите 7 и 8 от настоящия член и законовите разпоредби;

/4/ Страните се договориха, че съкращаването на работни места се приема като крайна мярка, след изчерпване на всички други възможности;

/5/ В 7 (седем) дневен срок от получаване на информацията по ал.3 СИНДИКАТИТЕ се задължават писмено да изложат своето становище;

/6/ При частична ликвидация, съкращения в щата, намаляване обема на работа или спиране на работа за повече от 30 (тридесет) дни първо се освобождават навършилите пенсионна възраст и пенсионерите;

/7/ При съкращения РАБОТОДАТЕЛИТЕ да спазват следните приоритети и принципи:преустановяват приемането на нови служители на работа, присъща на освободеното работно място;предприемат мерки за пренасочване и устройване на освободените и незаети работни места; при равни условия, освободените поради съкращения членове на СИНДИКАТИТЕ се ползват с предимство пред приемане на нови служители за работа на нови работни места и при сключване на граждански договор, присъща на съкратеното работно място;

/8/ Основните критерии , при които се извършва подбор при горепосочените основания са: образование, квалификация и трудов стаж по специалността, звание-личен принос в просперитета; трудов стаж; трудов стаж на дадена длъжност; материално и семейно положение; запазване на местни кадри при равни други условия; здравословно състояние; други, съобразени със спецификата на конкретното учебно заведение.Тежестта на всеки един от критериите ще се определя от съвместна комисия между директора и представители на синдикалната организация в съответното учебно заведение.

IV.УСЛОВИЯ НА ТРУД

Чл.15 Страните по настоящия ОбКТД се задължават да съдействат за осигуряването на здравословни, безопасни и хигиенни условия на труд, като разходите за това се поемат от работодателите в учебните звена, съобразно



Закона за здравословни и безопасни условия на труд и приетите подзаконовни нормативни актове по прилагането му.

Чл.16 РАБОТАДАТЕЛИТЕ с участието на **СИНДИКАТИТЕ** разработват Правила и инструкции за безопасна работа, в съответствие с изискванията на нормативните документи, които се обявяват за работните места, при условията на чл.37 от КТ на ЗЗБУТ.

Чл.17 Общината с участието на останалите страни по договора предлага и отстоява пред Общинския съвет и/или Министерството на финансите и МОН да осигуряват средства за привеждане на материално-техническата и дидактическата база в съответствие с изискванията за нормално провеждане на учебно-възпитателния процес.

Чл.18 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 (обн. ДВ бр.46/15.05.2001 г.), работодателят изготвя списък на работещите в учебното звено, които имат право на специално работно облекло и лични предпазни средства.

Чл.19 /1/ Когато на работник или служител се възложи със заповед на работодателя допълнителна работа се договаря допълнително възнаграждение в размер на не по-малко от 65 % (65 на сто) от началната работна заплата на замествания, ако не е в противоречие с КТ;
/2/ 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.

Чл.20 /1/ Работодателят се задължава да издава заповед за командировки извън населено място при провеждане на мероприятия, включени в годишния план на учебното звено, Община Варна, РИО-Варна, МОН;
/2/ При командировка съгласно ал.1, командирования получава дневни, пътни и квартирни, съгласно Наредбата за командировките;
/3/ На работници и служители с ненормиран работен ден, положили труд в почивни и празнични дни се заплаща трудово възнаграждение за извънреден труд в размерите по чл.262, ал.1, т.2 и т.3 от КТ.

Чл.20а Община Девня и второстепенните разпоредители с бюджетни средства при финансова възможност да застраховат работниците и служителите в системата на общинското средно образование със застраховка „Злополука”.

V. РАБОТНА ЗАПЛАТА, ДОПЪЛНИТЕЛНИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ, КОМАНДИРОВКИ И ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

Чл.21/1/ Договореностите на национално и отраслово равнище по работните заплати, допълнителните възнаграждения и други плащания в системата на средното образование се включват и са неразделна част от настоящия ОБКТД;



/2/ Средствата за работна заплата се определят в рамките на бюджета на община Девня за цялата система на средното образование в общината, в съответствие с нормативните документи, касаещи работната заплата и се актуализират за всички служители;

/3/ Страните поемат задължението:

- a) Да търсят съдействие от Общинския съвет Девня и/или Министерство на финансите за редовно ежемесечно изплащане на пълния размер на работните заплати и социалните плащания в средното образование;
- b) Да отстояват пред Общинския съвет Девня и/или Министерството на финансите централизиране и целево осигуряване на средствата за работни заплати, СБКО и работно облекло на учебните звена;
- c) Да отстояват пред Общинския съвет Девня и/или Министерски съвет, педагогическите кадри в социалните учебни заведения на финансово подчинение на МТСГ и други ведомства да получат регламентираните за отрасъл „Средно образование” основни заплати.

Чл.22 /1/ Община Девня осигурява квалификация на учителите 0.2% от годишните си средства за работна заплата над договорените с Министерството на финансите и МОН;

/2/ Работната заплата се изплаща минимум два пъти в месеца:

- a) Аванс – до 25 число на текущия месец;
- b) Остатък – до 10 число на следващия месец.

/3/ Страните се договориха, че участието на служители в мероприятия (олимпиади, състезания и др.) извън основния учебен процес или редовното работно време, ще се заплаща по Наредбата за работната заплата.

Чл.23/1/ При прекратяване на трудовото правоотношение след като служител член на СИНДИКАТИТЕ страна по договора е придобил право на пенсия за отслужено време и старост, независимо от основанията за прекратяване, служителят има право на 2.5 брутни трудови възнаграждения;

Чл.24/1/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ могат да предложат по своя инициатива, на служителя прекратяване на трудовия договор по чл.331 от КТ срещу обезщетение, съгласувано с финансиращия орган. Ако служителят не се произнесе писмено по предложението в 7 (седем) дневен срок, смята се, че то не е прието;

/2/ Ако служителят приеме предложението по ал.1, РАБОТОДАТЕЛЯТ, в деня на прекратяване на трудовото правоотношение изплаща обезщетение в размер:

- a) Не по-малко от 5 (пет) кратния размер на последното получено месечно брутно възнаграждение при положение, че служителят през предходния месец преди прекратяване на трудовото правоотношение е работил на непълно работно време;
- b) Не по-малко от 5 (пет) кратния размер на последното получено месечно брутно трудово възнаграждение при положение, че служителят през предходния месец пред прекратяване на трудовото правоотношение е работил на пълно работно време;

/3/ Ако обезщетението по ал.2 не бъде платено в предвидения срок основанията за прекратяване на индивидуалния трудов договор се смята за отпаднало и фактически не е налице прекратяване на трудовото правоотношение.



Чл.25 Работникът или служителят не е длъжен да връща сумите за трудовото възнаграждение и обезщетения по трудовото правоотношение, които е получил добросъвестно.

Чл.26 РАБОТОДАТЕЛИТЕ се задължават да осигури средства за транспортни разходи по време на служебна заетост на лицата, определени с негова заповед.

Чл.27 За всяка пълна година трудов стаж, служителите получават завишение на трудовото възнаграждение в размер на 1.2%.

Чл.28 /1/ При неявяване на работа поради природни или обществени бедствия, служителят получава 100% от brutното си възнаграждение за времето, през което е бил възпрепятстван;
/2/ Когато служител е взел участие в спасителни работи при природни или обществени бедствия, той получава възнаграждение с 50% увеличение начислено върху brutното възнаграждение;
/3/ Неучебните дни, свързани с провеждането на избори, да се счита за платен служебен отпуск за педагогическия персонал;
/4/ За времето, през което служител е взел участие в мероприятия, организирани на общинско, областно или държавно равнище, имащо пряко отношение към заеманата длъжност, той се счита в платен служебен отпуск.

VII. РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ И ОТПУСКИ

Чл.29 /1/ Разпределението на работното време, графици за работа на смени, условията и реда за полагане на нощен и извънреден труд и отчитането на работното време се уреждат с Кодекса на труда и Правилника за вътрешния трудов ред на всяко учебно звено, който се обсъжда и приема съгласно чл.37 от Кодекса на труда;

/2/ Работодателите на всички учебни звена разработват физиологични режими на труд и почивка по време на работа със съдействието на представителите на работниците и служителите съгласно Наредба №15 от 31 май 1999 г. за условията и реда и изискванията за разработване и въвеждане на физиологични режими на труд и почивка по време на работа;

/3/ Работодателите да изготвят длъжностни характеристики за всички категории персонал, съобразени с действащи нормативни документи и настоящото ОБКТД.

Чл.30 /1/ На основание чл.156, буква „а” от КТ страните по договора се споразумява за членове на синдикатите и на организациите на работодателите да се определят по-големи размери на отпуски по чл.155 от КТ:

1. конкретният размер на основния платен годишен отпуск по чл.155, ал.4 от КТ се определя на 31 работни дни;

2. конкретният размер 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 на педагогическите кадри се определя на 59 работни дни;

/2/ Работодателите на учебните звена могат да договарят в КТД по-големи размери на отпуските по чл.155 от КТ.

Чл.31/1/ Дните, допълнително обявени от Министъра на МОН за неучебни, се счита за платен служебен отпуск по смисъла на чл.161, ал.1 от КТ;



/2/ Дните, 25 май и 1 ноември, допълнително обявени за неучебни от Кмета на Община Девня, да се считат за платен годишен отпуск за всички членове на синдикатите-страни по договора, в детските градини, по смисъла на чл.156 а от КТ;

/3/ Работодателят осигурява ползване на служебен отпуск в размер до 10 работни дни за участие в семинари, курсове, научни конференции и др., организирани от МОН, РИО-Варна, Община Варна и учебните звена;

/4/ Дните, през които Общината не е осигурила отопление в учебните заведения и обявени от Кмета на община Девня за неучебни, да се считат за платен годишен отпуск съгласно чл.161, ал.1 от КТ.

Чл.32 При ползване на отпуск по чл.157, ал.1, т.2 и т.3 от КТ на работника и служителя се изплаща възнаграждение от работодателя по реда на чл.177 от КТ.

Чл.33 /1/ Работничка или служителка, член на организация – страна по договора, с 2 деца до 18 г. възраст има право на 2 работни дни, а с три или повече деца до 18 г. възраст – има право на 5 работни дни платен отпуск за всяка календарна година съгласно чл.168 от КТ. Този отпуск се ползва, когато работничката или служителката пожелае и не може да се компенсира с парично обезщетение, освен при прекратяване на трудовото правоотношение.

/2/ За гореспоменатите страни по договора де полага допълнителен платен отпуск за изпълнение на граждански и обществени задължения, както следва:

1. При встъпване в брак не по-малко от 4 работни дни;

2. При кръводаряване – 1 ден за деня на кръводаряването, както и след него - 3 работни дни;

3. При смърт на родител, дете, съпруг, брат, сестра и родител на другия съпруг или други роднини по права линия – 5 работни дни, а по съребрена линия до втора степен – 1 работен ден;

4. Когато е отправено предизвестие от работодателя за прекратяване на трудовото правоотношение – на 1 час и 30 минути дневно за дните на предизвестията.

/3/ През времето на отпуските по ал.2 на служителя се изплаща възнаграждение по т.1,2,3 – уговореното възнаграждение за действителното отработено време или 100% изпълнение на трудовата норма, съгласно индивидуалния трудов договор.

/4/ При условията ал.1 право на този отпуск има работник или служител, който вместо майката се грижи за отглеждането на детето.

/5/ При необходимост и уведомление на работодателя, работникът или служителят има право да ползва до 3 дни от платения си годишен отпуск за профилактични прегледи и медицински изследвания през учебно време.

Чл.34 Работодателят дава съгласие работник или служител, член на синдикат или на работодателска организация – страни по договора, който учи в средно или висше училище, без откъсване на производството по специалност, приложима в учебното заведение, да ползва платен отпуск за обучение съгласно чл.169 и чл.170 от КТ.



Чл.35 Работодателят, съвместно със синдикатите –страна по договора, изготвят план-графика за ползването на платените годишни отпуски на работниците и служителите, съгласно вътрешно споразумение.

VIII.ОСИГУРЯВАНЕ НА СОЦИАЛНИ ДЕЙНОСТИ

Чл.36 /1/ Работодателят и финансиращият орган осигуряват средства „за социално-битово и културно обслужване” в размер на 3%.Същите се осигуряват тримесечно.

/2/ Редът за разпределение и ползване на средствата за СБКО се определя от общите събрания на работниците и служителите в учебните звена;

/3/ СИНДИКАТИТЕ осъществяват контрол върху приходите и разходите за социална дейности и почивно дело.

Чл.37 Работодателите изплащат транспортните разходи на пътуващите учители в размер не по-малко от 85 на сто от стойността на абонаментните карти или билетите, съгласно Наредба за изплащане на разходите за превоз на работниците и служителите и ежегодните постановления на Министерския съвет за изпълнение на държавния бюджет.Транспортните разноски се изплащат по време на служебната заетост.

Чл.38 /1/ Работодателите и финансиращият орган осигуряват и авансово предоставят средства за работно облекло на всички работници и служители, включително и медицинските работници, и които да подлежат на последващо документално отчитане (фактура с фискален бон), в размери, определени с решение на Общински съвет Девня;

/2/ Право на работно и униформено облекло имат и работещите по ПМС66;

/3/ Срокът за износване на работното и униформено облекло е в рамките на една година;

/4/ Работното и униформено облекло след изтичане на срока за износване не подлежи на връщане;

/5/ При прекратяване на трудовото правоотношение от РАБОТОДАТЕЛЯ, без виновно поведение на служителя, в случай на съкращение, работното и униформено облекло не се връща и не се заплаща за недоизносената част;

/6/ При прекратяване на трудовото правоотношение във всички случаи извън ал.5, служителите заплащат стойността за срока на доизносване на работното и униформено облекло;

/7/ Компенсации в пари за неизползвани или несвоевременно получаване не се допуска.

IX.УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ

Чл.39 В съответствие с чл.46 от КТ за осъществяване на синдикална дейност ОБЩИНАТА и работодателят осигуряват безвъзмездно необходимите материални условия на СИНДИКАТИТЕ и работодателските организации – помещения оборудвани с бюро и столове, ползване на телефон, достъп до факс машина и по електронна поща.



Чл.40 /1/ Не е допустимо противопоставяне по какъвто и да било начин на работниците и служителите по въпроси, свързани с упражняване на техните права или ползването на социалните придобивки по този ОБКТД;

/2/ Не може да бъде извършено уволнение или да се наложи дисциплинарно наказание на работник или служител заради упражняване на синдикалните му права, разгръщане на синдикална дейност и др. лоялни прояви;

/3/ Страните се договориха, че няма да бъде налагана дискриминация на работниците и служителите във връзка със синдикалната им дейност;

/4/ Страните се договориха, че няма да допускат дискриминация в никакъв случай заради: раса, вероизповедание, пол, сексуална ориентация, семейно положение, инвалидизирани работници и служители и др.;

/5/ Критерият, който ще бъде използван при даване или отказване на някоя длъжност, ще бъде определен на база професионална квалификация и пригодност за съответната длъжност и благоприятното положение спрямо СИНДИКАТИТЕ.

Чл.41 За осъществяване на дейността на организациите – страни по договора, в т.ч. синдикалната дейност, в рамките на една календарна година, се ползва платен годишен отпуск п чл.159 от КТ в размер както следва:

- 72 часа за председател и секретар на организацията в учебното заведение;
- 104 часа за председател и секретар в общинското ръководство;
- 112 часа за председател и секретар в регионалното ръководство;
- 136 часа за нещатни членове на националното ръководство и национални професионални секции. Правото на ползване се определя от списък-удостоверение изготвено от общинските и/или регионалните поделения на СИНДИКАТИТЕ.

Чл.42 /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.

/2/ Удостоверенията по предходната алинея се представят еднократно и в случай на промяна на субекта, представляващ синдикалния орган.

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

/4/ Работодателските организации страна по договора представят на ръководствата на синдикалните организации страни по договора на общинско ниво в началото на учебната година, актуализиран списък на членовете си.

Чл.43 /1/ На работник или служител няма да бъде намалена заплатата, възнаграждението, като той бъде използван с негово писмено съгласие на друга длъжност, отговаряща на неговата квалификация, образователен ценз и здравословно състояние;

/2/ Разбираемо е, че няма клауза в договора, която да предполага понижаването на съществуващите до момента условия на труд;

/3/ Страните се договориха, че върху работниците и служителите няма да бъде оказвано никакво въздействие да правят каквото и да е писмено заявление или устен договор, които да са в противоречие с настоящия ОБКТД;



/4/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ не могат да се задължават по никакъв начин работниците и служителите да участват или да стават членове на: фондации, сдружения, партии, юридически лица, кооперации, неперсонифицирани дружества и др.

/5/ СИНДИКАТИТЕ се задължават да участват активно в изясняването на възникнали социални, икономически, трудовоправни индивидуални и/или групови конфликти.

Чл.44 /1/ За осъществяване на задачи с обществено значение по чл.161, ал.1 от КТ – участие в мероприятия, обучения и други, редовите членове на организациите – страни по договора ползват платен служебен отпуск в размер до 40 часа за една календарна година, за която дейност представят съответен документ.

/2/ За изпълнение на задачи, свързани с дейността на организациите на работодателите - страна по договора и за участие в работата на отрасловия и общинските съвети за тристранно сътрудничество, членовете им ползват платен служебен отпуск по чл.161, ал.1 от КТ за една календарна година, в размер както следва:

- До 48 часа за член на организацията на съюза;
- До 72 часа за изборна длъжност в общинското ръководство на съюза;
- До 104 часа за изборна длъжност в областно ръководство на съюза;
- До 136 часа за изборна длъжност в национално ръководство на съюза, за която дейност представят съответния документ.

Х.ДОПЪЛНИТЕЛНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Чл.45/1/ Настоящият ОбКТД влиза в сила от 01.03.2008 г., и е валиден за срок от две години.

/2/Изменения и допълнения на ОбКТД се идвършват по реда на неговото сключване с подписване на анекс, който е неразделна част от ОбКТД.

/3/ Всяка от страните по ОбКТД може да поиска неговото изменение и допълнение. За целта съответната страна представя писмена покана, придружена от проектите на текстовете на предлаганите промени. До 15 дни след подаване на тази покана трябва да започнат преговори между страните.

/4/ При промяна на законодателството страните поемат задължения при необходимост да извършат съответните промени в настоящия ОбКТД съгласно чл.56 от КТ, след обсъждането им от страните по него.

Чл.46 Страните по настоящия ОбКТД се споразумяват съобразно чл.53, ал.3 и ал.4 от КТ в срок до един месец от подписването му да заявят вписването му пред Изпълнителна агенция ОИТ – Варна.

Чл.47 Действието на този ОбКТД, както и действието на колективните трудови договори в учебните звена, продължава независимо от промяната на субектите, изпълняващи функциите на работодатели.

Чл.48 Страните по този ОбКТД се задължават да създадат необходимата организация и механизми за изпълнение на постигнатите договорености.



Чл.49 При сключване на индивидуални трудови договори с работници и служители, които не са членове на организациите – страни по договора, РАБОТОДАТЕЛЯТ прилага КТ.

Чл.50 Страните по този ОБКТД се задължават при възникване на колективен трудов спор да търсят съдействие за неговото решаване на Националният институт за помирение и арбитраж /НИПА/.

Чл.51 Страните се договориха работата по настоящия ОБКТД да се отчита на всеки шест месеца.

Чл.52 Синдикатите – страна по договора, поемат задължение да не предприемат ефективни стачни действия по изпълнените договорености от ОБКТД.

Чл.53 В учебни звена, където има повече от една синдикална организация /секция/, се изработва и предоставя на работодателя общ проект на Общински колективен трудов договор, в съответствие с чл.51 а , ал.2 от КТ.

Чл.54 В учебни звена, където няма синдикални организации – страна по договора, договореностите на ОБКТД нямат приложение и са валидни само разпоредбите на КТ.

Чл.55 Работодателят се задължава да запознае работниците и служителите в учебните звена с настоящия ОБКТД и анексите към него като им предостави екземпляри от тях.

Кмет на Община Девня: Атанас Кузев

Председател на съюза на работодателите:г-жа Бачовска

Индустриална стопанска асоциация Варна:инж.Огнян Спасов

Общински синдикален съюз на КНСБ Девня:инж.Росен Корелов

ОбСС на КТ „Подкрепа” гр.Девня-Стойко Атанасов

ОБКСУ на СБУ Девня:Валя Маринова