



ОСНОВНО УЧИЛИЩЕ „ЙОРДАН ЙОВКОВ” – град Варна
ул. „Екатерина Симитчиева” № 8, тел: 64-00-86
e-mail: yovkov_school_varna@abv.bg



КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

на

ОУ “ЙОРДАН ЙОВКОВ”

гр. Варна

от 09.12.2016 г.- 09.12.2018г.

Варна, 2016г.

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,

Днес, 09.12.2016г., в град Варна, се сключи настоящият **Колективен трудов договор** между:

1. Петранка Атанасова Захос

в качеството ѝ на Директор на ОУ“ЙОРДАН ЙОВКОВ”,

наричан за краткост в договора **РАБОТОДАТЕЛ**

и

2. Златинка Илиева Христова

в качеството ѝ на Председател на Синдикална организация на КТ”Подкрепа” при ОУ “ЙОРДАН ЙОВКОВ”;

3. Цветанка Стефанова Ненова

в качеството ѝ на Председател на Синдикалната организация на СБУ към КНСБ при ОУ “ЙОРДАН ЙОВКОВ” ;

наричани за краткост в договора **СИНДИКАТИ.**

Настоящият КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР (КТД)

се сключва на основание и в съответствие с разпоредбите на Глава Четвърта (чл.50 – чл.60) от Кодекса на труда, като

СТРАНИТЕ СЕ СПОРАЗУМЯХА ЗА СЛЕДНОТО :

ГЛАВА ПЪРВА ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Предмет на КТД

Чл.1

(1) Страните по този договор, на основание разпоредбите на КТ, изразяват съгласие на равноправна основа да уреждат трудовите и осигурителните отношения на работници и служители, като насочват своите усилия към съгласуване на интересите си, добронамерено уреждане на възникналите спорове и предотвратяване на спорове и конфликти.

(2) Предмет на настоящия договор са въпросите на трудовите, осигурителните и свързаните с тях отношения, доколкото същите не са регламентирани с повелителни нормативни разпоредби.

(3) Настоящите договорености са минимални и имат задължителен характер за работниците и служителите, членове на синдикалните организации и за работодателя като страни по договора.

(4) С този КТД на училищно равнище по-ниско от отрасловото, могат да се договарят само по-благоприятни условия за работниците и служителите.

(5) Разпоредбите на този КТД не могат да предвиждат клаузи, които са по-неблагоприятни за работниците и служителите от:

1. предвидените в нормативен акт;

2. предвидените в Колективен трудов договор, който обвързва страните на браншово, отраслово или общинско равнище.

(6) В случаите, когато поради изменение на нормативната уредба или сключването на Колективни трудови договори на браншово или общинско равнище, се предвиждат клаузи по-благоприятни за работниците и служителите от предвидените в този КТД, приложение намира по-благоприятното за работниците и служителите.

(7) Приетите или договорени по-благоприятни клаузи влизат в сила автоматично, без да е необходимо тяхното изрично вписване в настоящият КТД.

(8) Работниците и служителите, които не членуват в синдикатите - страни по договора, могат да се присъединят към сключения Колективен трудов договор в учебното звено при условия и ред, определени от страните, съгласно чл.57, ал.2 от Кодекса на труда.

ГЛАВА ВТОРА ТРУДОВА ЗАЕТОСТ

Основни задължения на страните относно трудовата заетост

Чл.2

(1) Страните по настоящият КТД полагат съвместно усилия за повишаване качеството на учебния процес, с цел повишаване обществения рейтинг на учебното заведение, гарантиране на трудовата заетост на работниците и служителите и кариерното им развитие.

(2) Работодателят се задължава да осигури на работниците и служителите максимално благоприятни условия за осъществяване на функциите по трудовото правоотношение, като гарантира:

1. работни места и условия на труд, съответстващи на характера на работа и позволяващи максимална реализация на знанията и уменията на персонала на учебното

заведение;

2. изпълнение на пълна норма на задължителна преподавателска работа на членовете на синдикалните организации страна по договора при възможност;

3. че при фактическа невъзможност за изпълнение на т.2, ще осигури необходимата информация и ще съдейства за допълване на годишната пълна норма от задължителна преподавателска работа, включително в други учебни заведения;

4. че учебните часове над нормата за задължителна преподавателска работа ще се възлагат като лекторски на външни лица, само след като са предложени на съответния педагогически персонал в учебното заведение и при надхвърляне на нормативно определените за това нормативи.

5. разкрива нови работни места за учители, само когато са изчерпани възможностите за допълване на нормата за задължителна преподавателска работа на съответния педагогически персонал и са изчерпани възможностите за възлагане на часовете като лекторски над нормата за задължителна преподавателска работа;

6. разработването на актуална длъжностна характеристика на всеки работник и служител, екземпляр от която му се връчва. При разработването на длъжностните характеристики се консултира с представителите на синдикалните организации;

7. че ще пази достойнството на работника и служителя по време на изпълнение на работата му по трудовото правоотношение;

своевременно предоставяне на актуална информация на синдикалните организации по проблеми, касаещи заетостта на работниците и служителите.

(3) РАБОТОДАТЕЛЯТ може да разкрива нови работни места за учители, само след като осигури задължителната норма преподавателска работа на правоспособни учители с договори за неопределено време, в съответствие с индивидуалните им трудови договори, техните специалности и действащата правна уредба.

(4) При сключване на трудов договор **РАБОТОДАТЕЛЯТ** задължително връчва на работника или служителя екземпляр на трудовия договор, заедно с уведомление от ТД на НАП.

(5) **РАБОТОДАТЕЛЯТ** 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.

(6) 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.

(7) **РАБОТОДАТЕЛЯТ** поема задължението при заемане на свободно работно място с постоянен характер трудовите договори да се сключват за неопределено време при спазване на реда по ал.5.

(8) **РАБОТОДАТЕЛЯТ** запазва работните места на правоспособни учители с безсрочни трудови договори, ако те са изразили желание за това, когато:

1. след спечелен конкурс са назначени за директори със срочни трудови договори – за срока на тези договори;

2. са назначени за временно изпълняващи длъжността “директор” на учебно звено - за срока на договора.

(9) **РАБОТОДАТЕЛЯТ** се задължава да осигури и гарантира стриктното спазване на правилата и реда за работа с личните данни на работниците и служителите.

(10) При възникване на трудово правоотношение, **РАБОТОДАТЕЛЯТ** не може да изисква

информация, подписване на декларации от синдикален характер, и други документи, предоставящи сведения, уронващи достойнството и личните свободи на работника или служителя.

(11) По смисъла на предходната алинея, не се считат за нарушение на правото на труд, случаите, в които РАБОТОДАТЕЛЯТ изисква информация за извършване от работниците и служителите на търговска или стопанска дейност, сходна на предмета на дейност на учебното звено, както и информация свързана с установяването на конфликт на интереси при осъществяването на трудовото правоотношение.

(12) В съответствие с чл.127 от Кодекса на труда, РАБОТОДАТЕЛЯТ е длъжен да осигури на работника или служителя нормални условия за изпълнение на работата по трудовото правоотношение, за която се е уговорил, като му осигури:

1. работата, която е определена при възникване на трудовото правоотношение;
2. работно място и условия в съответствие с характера на работата;
3. здравословни и безопасни условия за труд;
4. длъжностна характеристика, екземпляр от която се връчва на работника или служителя при сключване на трудовия договор срещу подпис и се отбелязва датата на връчването;

5. указания за реда и начина на изпълнение на трудовите задължения и упражняване на трудовите права, включително запознаване с правилата за вътрешния трудов ред, правилата за здравословни и безопасни условия на труд, вътрешните правила за организация на работната заплата и всички други вътрешни актове, отнасящи се до трудовото правоотношение на работника или служителя.

(13) Синдикалните организации страна по Колективния трудов договор се задължават да посредничат между работодателя и своите членове по всички въпроси, касаещи трудовата заетост в учебното заведение като:

1. предоставят на своите членове пълна и достоверна информация за икономическото и финансовото състояние на учебното заведение, 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 трудовата заетост и посредничат за тяхното решаване;

4. съдействат на работодателя за разясняването и осъществяването на дейности, насочени към гарантиране на трудовата заетост на работниците и служителите.

5. гарантират добросъвестно изпълнение на служебните задължения на работниците и служителите с грижата на добри професионалисти;

6. съблюдават за стриктно спазване и подобряване на трудовата дисциплина;

7. съблюдават за спазване на правилата за безопасност и здраве при работа;

8. съдействат активно за подобряване на условията на работа и културата на работното място;

9. съдействат за заздравяване на микроклимата в колектива;

10. прокламират за спазване на принципите на лоялност към РАБОТОДАТЕЛЯ, за повишаване на престижа на училището и запазване на доброто му име.

(14) В изпълнение на ал.13., СИНДИКАТИТЕ приемат да изпълняват следните

задължения:

1. Да уведомяват РАБОТОДАТЕЛЯ за всеки случай, когато установят предпоставки за възникване на условия за възпрепятстване на точното и качествено изпълнение на трудовата дейност;
2. Да участват активно в комитетите/групите по условия на труд, като разясняват на своите членове начините и мерките за избягване на трудовите злоупотреки и съдействат за повишаване на грамотността на работниците и служителите в тази връзка;
3. Да участват активно във всички органи за социално сътрудничество и взаимодействие;

Условия при прекратяване на трудовите правоотношения

Чл.3

(1) Прекратяването на трудовото правоотношение с работник или служител на учебното заведение се осъществява само при наличие на съответните нормативни основания.

(2) При прекратяване на трудовите правоотношения на основание чл.328 ал.1 т.2 и т.3 от Кодекса на труда, РАБОТОДАТЕЛЯТ:

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;
 - 1.4. възможностите за пренасочване на освободения персонал на ниво учебно звено/община;
2. Не прекратява трудовите правоотношения с работници и служители, които се ползват от клаузите на този КТД и които не са придобили право на пенсия, ако по същите специалности има работни места, които се заемат от работници и служители – пенсионери или придобили право на пенсия по правилата на чл.68 от Кодекса за социално осигуряване;
3. Не прекратява трудовите правоотношения на лица от педагогическия персонал 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 и в случаите на разформироване на паралелки.
4. Не сключва нови трудови договори с външни лица, освен за длъжности, изискванията за заемането на които са специфични; Назначения в тези случаи се правят по изключение, само ако незаемането на длъжността води до нарушаване на учебния процес или е свързано със спазването на нормативно установени изисквания.
5. Не сключват граждански договори за изпълнение на работа, равностойна на съкращаваното работно място.
6. Работодателите не сключват трудови договори с външни лица за специалности, за които има учители с непълна норма преподавателска работа.
7. След обсъждане със СИНДИКАТИТЕ прилага всички възможности за избягване или ограничаване на прекратяването на трудовите правоотношения – намален работен ден, други форми на гъвкава заетост, възможности за пренасочване и преквалификация

Процедура по информиране и консултиране при предстоящи изменения в дейността, икономическото състояние и организацията на труда

Чл.4

(1) Извън случаите на масови уволнения, работодателят е длъжен да осъществи процедура по информиране и консултиране с представителите на синдикалните организации и във всички случаи на предстоящо изменение на дейността, икономическото състояние и организацията на труда в учебното заведение, когато очакваното изменение ще се отрази на заетостта на работниците и служителите.

(2) В случаите на ал.1, РАБОТОДАТЕЛЯТ е длъжен да предостави на синдикалните организации информацията относно:

1. последните и предстоящи изменения в дейността и икономическото състояние на учебното заведение;
2. положението, структурата и очакваното развитие на заетостта в учебното заведение, както и относно планирани подготвителни мерки, особено в случаите на заплахата за заетостта;
3. възможните съществени промени в организацията на труда.

(3) След предоставяне на информацията по предходната алинея, работодателят се задължава да проведе консултации с представителите на синдикалните организации с цел постигане на споразумение по въпросите, касаещи заетостта.

(4) Синдикатите предоставят на своите членове информацията, предоставена от работодателя по този член и вземат тяхното становище по предоставената информация.

(5) Прекратяват трудовите правоотношения по чл. 328, ал. 1, т. 2 и 3 от Кодекса на труда с работници и служители, членове на синдикатите - страна по договора, **само след писмено съгласие на съответния синдикален орган за всеки отделен случай в учебното звено.**

(6) Мотивирано писмено искане по предходната алинея се отправя до синдикалния орган, определен с решение на Централното ръководство на съответната синдикална организация за членовете на синдикалните ръководства в учебното звено.

(7) СИНДИКАТИТЕ се задължават в срок до 7 /седем/ работни дни да изразят мнение по ал.5 и ал.6.

(8) При прекратяване на трудовите правоотношения на основание чл.328, ал.1, т.т.1-3 от Кодекса на труда с членове на организациите страна по настоящия договор, срокът на предизвестие е 2 (два) месеца при договори за неопределено време.

(9) Процедурата по този член се прилага задължително преди всяко прекратяване на трудово правоотношение по чл.328 ал.1 т.2 и т.3 от Кодекса на труда. В тези случаи консултациите следва да започнат не по-късно от 30 дни преди връчването на предизвестие на работника или служителя.

Процедура по консултиране при „масово уволнение”

Чл.5

В случаите на предприемане на „масови уволнения” по смисъла на §1 т.9 от Допълнителните разпоредби на Кодекса на труда, работодателят се задължава да започне консултации с представителите на синдикалните организации – страна по този договор и да положи усилия за постигане на споразумение с тях съгласно процедурата по чл.130а от Кодекса на труда.

Процедурни правила при съкращения в щата и/или намаляване обема на работа

Чл.6

(1) При планирано прекратяване на трудовите правоотношения поради съкращаване в щата

или намаляване обема на работа, РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава:

1. Да съкрати незаетите до момента щатни длъжности на преподавателския състав;
 2. Да съкрати незаетите до момента щатни длъжности на педагогическия състав;
 3. Да прекрати договорите с работещите по втори трудов договор с учебното заведение;
 4. Да прекрати договорите с работници и служители – пенсионери или придобили право на пенсия за професионален стаж и възраст.
5. Предвид тенденциите на МС за стимулиране на работещите пенсионери, да се дава възможност на желаещите да продължат трудовата си дейност.

6. След обсъждане със СИНДИКАТИТЕ да приложи всички възможности за избягване или ограничаване на уволненията – намален работен ден, други форми на гъвкава заетост, възможности за пренасочване и преквалификация.

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

Процедура по подбор

Чл.7

(1) РАБОТОДАТЕЛЯТ и СИНДИКАТИТЕ – страна по този договор, установяват критерии за осъществяване на подбор при закриване на работни места с отчитане тежестта на критериите в следната последователност:

1. Степен на образование.
2. Степен на квалификация.
3. Качество на извършваната работа – награди, наказания.
4. Трудов стаж в учебното заведение.
5. Общ трудов стаж.
6. Здравословно състояние на работника или служителя.
7. Социално положение на работника или служителя.

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

(3) Прекратяване на трудовите договори по чл.328 ал.1 т.2 и т.3 от КТ се извършват в съответствие с горепосочените критерии, като се сравняват работещите на еднакви (аналогични) длъжности, а работа се възлага на тези, които имат по-висока квалификация и работят по-добре.

(4) За осъществяване на процедурата по подбор, със Заповед на работодателя се назначава Комисия, в която на паритетен принцип участват представители на РАБОТОДАТЕЛЯ и СИНДИКАТИТЕ.

(5) Процедурата по подбор не се прилага спрямо лицата по чл.8 ал.1 от този договор.

Предварителна закрила при уволнение

Чл.8

(1) РАБОТОДАТЕЛЯТ приема да не прекратява трудовите правоотношения поради съкращаване в щата или намаляване обема на работа с работници или служители, на които остават по-малко от три години до придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, имат не по-малко от 10 години стаж в учебното заведение и са членове на Синдикална организация, страна по този договор.

(2) РАБОТОДАТЕЛЯТ прекратява трудовото правоотношение поради съкращаване в щата или намаляване обема на работа с работник или служител, член на синдикална организация – страна по този договор, само след предварителното писмено съгласие на съответния синдикален орган в учебното заведение.

(3) В случаите по ал.3, съответното синдикално ръководство отговаря писмено (със съгласие или отказ) в 7-дневен срок.

Предизвестие за прекратяване на трудовото правоотношение

Чл.9

За работниците и служителите в системата на народната просвета, членове на синдикалните и работодателските организации, страни по договора, срокът на предизвестие при прекратяване на трудовите правоотношения по чл. 328, ал.1, т1-3 и 10 от КТ е два месеца /60 дни/. При срочен трудов договор по чл.326 ал.2 е 3месеца /90 дни /, но не повече от остатъка от срока по договора.

Нови работни места

Чл.10

При обявяване на свободни работни места и избор на кандидати, с предимство при назначаване да се ползват служителите работили в учебното заведение, ако отговарят на условия за заемане на длъжността. От това право не могат да се ползват работещи с наложени дисциплинарни наказания.

Срочност на трудовите договори

Чл.11

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.

Информация за нормативни промени

Чл.12

РАБОТОДАТЕЛЯТ своевременно информира СИНДИКАТИТЕ за всички предстоящи или влезли в сила промени на нормативни актове, които касаят:

1. нормативите за определяне броя на учениците и децата в паралелките и групите на учебните институции;
2. нормите за задължителна преподавателска работа на педагогическите кадри;
3. нормативите за численост на персонала.

ГЛАВА ТРЕТА

КВАЛИФИКАЦИЯ И ПРЕКВАЛИФИКАЦИЯ

Общи условия

Чл.13

(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 учебното заведение.

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

(3) 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.

(4) Разходите на средствата по предходните алинеи се утвърждават от РАБОТОДАТЕЛЯ след предварително съгласуване със СИНДИКАТИТЕ.

(5) РАБОТОДАТЕЛЯТ предоставят на СИНДИКАТИТЕ информация за разходваните средства за квалификация при поискване.

(6) РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава да информира своевременно СИНДИКАЛНИТЕ членове за обявени проекти и програми във връзка с квалификациите и преквалификациите.

Размер на средствата за квалификация и преквалификация

Чл.14

Годишните средства за квалификация на педагогическите кадри се определят в размер не по-малък от **1 на сто** от годишните средства за работна заплата на педагогическия персонал и се предоставят за включването на педагогическите кадри в квалификационни курсове, предварително съгласувани със социалните партньори, обсъждани на педагогически съвет и утвърдени от директора.

Програма за кариерно развитие

Чл.15

(1) РАБОТОДАТЕЛЯТ и СИНДИКАТИТЕ съвместно разработват Програма за кариерно развитие на работниците и служителите.

(2) Програмата по ал.1 има за цел да осигури:

1. изпреварваща професионална квалификация на учителите, които ще осъществяват ново учебно съдържание;

2. съвременна материално-техническа и дидактическа база, съответстваща на нуждите на учебно-възпитателния процес;

3. допълнителна квалификация в областта на чуждоезиковото обучение и обучението по информационни технологии;

4. допълнителна квалификация за натрупване на знания и изграждане на умения по разработване и управление на проекти и програми.

(3) Програмата по ал.1 включва:

1. първоначална подготовка;

2. кратковременно обучение без откъсване от работните места;

3. дългосрочно обучение с откъсване от работа;

4. преподготовка – при необходимост от пренасочване на работници и служители на нови работни места;

5. проверка и оценка на знанията и уменията.

Задължения по Програмата за кариерно развитие

Чл.16

(1) РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява необходимите материали, организационни, технически и

финансови средства за осъществяване на приетата Програма за квалификация и преквалификация.

(2) В изпълнение на Програмата, РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява условия за подготовка и професионална квалификация на новопостъпили и пренасочени работници и служители, както и в случаите на разкриване или закриване на отделни работни места и дейности и на временно преустановяване на работа с цел запазване на професионалния потенциал на учебното заведение и квалификационното равнище на заетите.

(3) В рамките на разработената и утвърдена Програма за кариерно развитие, СИНДИКАТИТЕ – страна по този договор, могат да инициират и организират провеждането на курсове и други форми на обучение, свързани с трудовото и осигурителното законодателство, безопасните и здравословни условия на труд и други права на членовете им.

(4) Курсовете по предходната алинея се финансират частично или изцяло от РАБОТОДАТЕЛЯ при наличие на финансови възможности и след Допълнително споразумение между страните.

Други условия за кариерно развитие

Чл.17

(1) При наличие на финансови възможности, РАБОТОДАТЕЛЯТ по предложение на СИНДИКАТИТЕ, ежегодно осигурява допълнителни средства от собствени приходи за научна литература, абонамент за периодични издания, софтуер, научни разработки и други условия за повишаване на квалификационното равнище на работниците и служителите.

(2) СИНДИКАТИТЕ текущо проучват и анализират потребностите за осигуряване на условията по предходната алинея и представят Становище на РАБОТОДАТЕЛЯ.

(3) Всички работници и служители от учебните звена могат да участват в семинари, обучения, курсове и научни конференции организирани от МОН, Община Варна, съответния работодател, работодателски, синдикални организации и други.

(4) РАБОТОДАТЕЛЯТ може да разреши командировка или платен служебен отпуск по смисъла на чл.161 от Кодекса на труда за повишаване на квалификация, придобиване на нова или допълнителна квалификация на педагогическите кадри. Отпускът се разрешава при условие, че квалификационната форма е свързана с повишаване качеството на учебно-възпитателната дейност и съответства на стратегията за развитие на учебното звено.

ГЛАВА ЧЕТВЪРТА

РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ, ОТПУСКИ

Общи правила за работното време, почивките и отпуските

Чл.18.

(1) Разпределението на работното време, графиците за работа на смени, финансовите условия и реда за полагане на ношен и извънреден труд и отчитането на работното време се регламентират с Правилника за вътрешния трудов ред в учебното заведение.

(2) Правилникът по предходната алинея се разработва и утвърждава съвместно със СИНДИКАТИТЕ – страна по настоящия договор в съответствие с разпоредбите на чл.37 и чл.181, ал.1 от Кодекса на труда.

(3) РАБОТОДАТЕЛЯТ и СИНДИКАТИТЕ разработват физиологични режими на труд и

почивка по време на работа.

(4) С Правилника за вътрешния трудов ред страните осигуряват:

1. за непедagogическия персонал

-30 мин. почивка - 12.00-12.30 часа за Гл.счетоводител, ЗАС, домакин;

-30 мин. почивка – плаваща за Пазач – портиер, Огняр, Чистачки, Мед. сестра

2. за педагогическия персонал се осигуряват почивки в рамките на работното време при гарантиране на живота и здравето на учащите.

(5) Тези почивки не се включват в работно време.

Платен годишен отпуск

Чл.19.

На основание чл.156а от Кодекса на труда, за членовете на синдикатите и на организациите на работодателите, страни по договора, се определят по-големи размери на отпуски по чл. 155 и 156 от Кодекса на труда, както следва:

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

2. работници и служители от **непедагогическия** персонал със загубена работоспособност 50 и над 50 на сто имат право на основен платен годишен отпуск в размер на не по-малко от 36 работни дни;

3. размерът 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 за педагогическите кадри се определя общо на 56 работни дни;

4. за непедagogическия персонал допълнителен платен годишен отпуск по чл. 156, т. 2 от Кодекса на труда - не по-малко от 8 работни дни. Списъкът на длъжностите, за които се установява ненормиран работен ден, се определя от работодателя след консултации със СИНДИКАТИТЕ в съответствие с чл.139а от КТ.

Служебен и творчески отпуск

Чл.20.

(1)

За платен служебен отпуск по чл.161 ал.1 от КТ се считат дните обявени за неучебни от МОН, от Кмета на Община Варна или от други компетентни органи, по независими от страните по настоящия договор причини, като природни бедствия, епидемии, енергийни кризи и други случаи на неопределими събития за педагогическите специалисти, членове на синдикалните организации. Непедagogическият персонал е в отпуск по преценка на Директора.

(2) Дните за участие в семинари, курсове, научни конференции и други, организирани от Министерство на образованието и науката, РУО – Варна, Община Варна и учебното заведение, се считат за платен служебен отпуск по реда на чл.161 от КТ.

Чл.21.

Дните **25 май** и **1 ноември** се считат за допълнителен платен отпуск за **всички членове на синдикатите**.

Чл.22.

Когато по силата на нормативен акт на МС, на ОКТД или на 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 КТ, към възнаграждението за отпуска се доплаща добавка, изчислена с процента на увеличение на новото и предишно брутно трудово възнаграждение, определени по трудовото правоотношение.

Платен отпуск за две и повече живи деца

Чл.23.

(1) Работнички и служители, членове на Синдикалните организации – страна по този договор имат право на платен годишен отпуск по чл.168 от КТ за всяка календарна година, както следва:

1. за 2 живи деца до 18 години – 2 работни дни;
2. за 3 или повече живи деца до 18 години – 5 работни дни;

(2) Отпускът по предходната алинея се ползва и за календарната година, в която някое или всички деца навършат 18 годишна възраст.

(3) Ползването на този отпуск може да се отлага по реда на чл.176 от КТ.

(4) Отпускът по предходните алинеи, може да се ползва и от работник или служител, който вместо майката се грижи за отглеждането на децата.

Ползване на платен годишен отпуск

Чл.24.

(1) Майката (осиновителката) имат право да ползват платен отпуск по чл.155, непосредствено след изтичането на отпуска за отглеждане на дете до две годишна възраст.

(2) Майки с деца до 7-годишна възраст ползват отпуска си през лятото, а по тяхно желание и през друго време на годината (чл.174 от КТ).

(3) Работници и служители, които са членове на едно семейство ползват платения си годишен отпуск едновременно, ако изразят желание за това преди изготвянето на графика за ползване на отпуските.

Чл.25.

Видовете отпуски и конкретните им размери, регламентирани в този КТД се прилагат, доколкото в **Колективен трудов договор на отраслово или общинско равнище не са уговорени по-благоприятни условия за работниците и служителите членове на съответните синдикални организации.**

Чл.26.

Разпределението на работното време, графици 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 на всяко учебно звено, който се обсъжда и приема съгласно чл. 37 и чл. 181 от Кодекса на труда.

Чл.27.

Работното време на педагогическите специалисти по време на учебните занятия включва: изпълнението на възложената преподавателска норма, участие в педагогически съвети, в работата на методически обединения, консултации на ученици и родители, родителски срещи и изпълнение на други задължения, свързани с образователно-възпитателни функции в учебното звено. След изпълнението на посочените задължения, педагогическите специалисти се самоподготвят в предпочитана от тях среда.

Чл. 28.

Целодневният режим на обучение и възпитание в начален етап на учениците се осъществява от двама учители или от учител и възпитател в рамките на минималната задължителна норма преподавателска работа.

Чл. 29.

При ползване на отпуск по чл. 157, ал. 1, т. 1, 2 и 3 Кодекса на труда на работниците и служителите, членове на синдикалните и работодателските организации, страни по договора, се изплаща възнаграждение от работодателя по реда на чл. 177 от Кодекса на труда.

Чл. 30.

Работник или служител, член на СИНДИКАТИТЕ, страна по договора, който учи със съгласието на своя работодател в средно или висше училище без откъсване от работа по специалност, приложима в учебното звено, ползва платен отпуск за обучение съгласно чл. 169 и чл. 170 от Кодекса на труда.

Чл.31.

При необходимост работникът или служителят 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. 32.

РАБОТОДАТЕЛЯТ може да разреши платен служебен отпуск по смисъла на чл. 161 от Кодекса на труда за повишаване на квалификацията, придобиване на нова и/или допълнителна квалификация на педагогическите кадри. Отпускът се разрешава при условие, че квалификационната форма е свързана с повишаване качеството на учебно-възпитателната дейност, стратегията за развитието на учебното звено и „Национална стратегия за развитие на педагогическите кадри“.

ГЛАВА ПЕТА

ТРУДОВО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ.

ДОПЪЛНИТЕЛНИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ. ОБЕЗЩЕТЕНИЯ.

Задължение за договаряне

Чл.33 Страните по този КТД се задължават да договарят размерите на трудовите и допълнителни възнаграждения, като отчитат всички възможности за актуализиране на възнагражденията и растеж на доходите на работниците и служителите при наличие на финансови средства.

Чл.34

(1) Страните по този КТД се задължават да договарят размерите на трудовите и допълнителни възнаграждения 2 пъти годишно:

1. след приключване на приема в учебното заведение преди началото на учебната година;

2. при изготвянето на бюджета за календарната година;

(2) Преговорите по предходната алинея стартират не по-късно от 14 дни след отправяне на Покана за започване на преговори по ал.1. Поканата може да бъде отправена от всяка от страните.

Чл.35

(1) Не по-късно от 7 дни преди началото на преговорите, Работодателят предоставя следната информация на Синдикатите:

1. Брой на паралелките и учениците в учебното заведение и прогнозируема промяна на тези показатели.
2. Информация за изпълнението на действащия бюджет на учебното заведение, с подробна информация по пера;
3. Прогнозируеми приходи: от финансиращия орган; собствени приходи;
4. Прогнозируеми разходи;
5. Прогнозируеми остатъци по бюджета за календарната година;
6. Друга информация поискана от Синдикатите във връзка с договарянето.

(2) Информацията по предходната алинея се анализира и обсъжда от страните при договарянето и служи за основа на сключените споразумения по този раздел на КТД.

Изготвяне на годишен бюджет

Чл.36

(1) Работодателят се задължава съвместно със Синдикатите в условията на делегирани бюджети, да изработи годишния бюджет като се отчитат специфичните особености на учебното заведение.

(2) Директорът на ОУ "Йордан Йовков" –гр.Варна предоставя на всяко тримесечие пред Общото събрание на колектива и на Училищното настоятелство информация за изпълнението на бюджета по параграфи., подпараграфи и конкретни дейности.

(3) Данните за изпълнението на бюджета в училището 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.

(4) Информацията трябва да бъде съпоставима с утвърдения бюджет на училището. 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 училището при наличие на такива и възможностите за финансовото им осигуряване, чрез оптимизиране на разходите за годината.

(5) Копие от информацията по ал.2 се предоставя предварително на председателите на синдикалните организации, страни по КТД.

Общи правила за определяне на трудовото и допълнителните възнаграждения.

Чл.37

(1) Размерът на трудовото и допълнителните възнаграждения, както и редът за тяхното формиране и изплащане, се определят с **Вътрешните правила за работната заплата (ВПРЗ).**

(2) Вътрешните правила за организация на работната заплата **се изработват съвместно от Работодателя и Синдикатите** при отчитане на договореностите в настоящия КТД и други Споразумения между страните.

(3) Във вътрешните правила за работната заплата задължително се включват:

- 1.общи положения за организацията на работната заплата в учебното заведение;
- 2.определяне и разпределение на средствата за работна заплата;
- 3.определяне на минимални стойности или на диапазони на основните заплати по

длъжностни нива;

4.редът и начинът за определяне и изменение на допълнителните трудови възнаграждения.

(4) Във вътрешните правила за работната заплата могат да се включват и:

1.системи и методи за оценка на работните места и на длъжностите;

2.групиране на длъжностите по длъжностни нива и квалификационно-образователни изисквания;

3.правила и процедури за определяне и изменение на основните работни заплати;

4.правила и процедури за оценяване на трудовото изпълнение;

5.системи на заплащане на труда;

6.правила и процедури за определяне на индивидуалните работни заплати;

7.редът за събиране, обработване, съхраняване и използване на информация и документи, необходими за изчисляване на полагащите се брутни и нетни трудови възнаграждения;

8.редът и начинът за изплащане на работната заплата.

(5) В изпълнение на чл.5 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, при изработването на ВПРЗ, в тях се отразяват всички постигнати договорености между Синдикати и Работодател в рамките на този КТД или отделни Споразумения.

(6) При колективно договаряне на отделни клаузи относно трудовите и допълнителни споразумения под формата на Анекси към този КТД или отделни Споразумения, новите договорености се отразяват във ВПРЗ.

Основна заплата

Чл.38

(1) Основната заплата на работниците и служителите в учебното заведение се определя чрез колективно договаряне по предходния член, след което се отразява във ВПРЗ.

(2) Основната заплата не може да бъде по-малка от нормативно установената за съответната длъжност.

(3) Работниците и служителите от системата на народната просвета, членове на страните по договора, получават допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит в размер на не по-малко от I на сто от основното месечно трудово възнаграждение.

(4) Увеличението на работните заплати на заетите в учебните звена се извършва в срок и размер, определени при условията и по реда на постановление на Министерския съвет, Наредба на Министерството на образованието и науката, Колективния трудов договор и вътрешни правила за работната заплата.

(5) РАБОТОДАТЕЛЯТ, при определяне продължителността на трудовия стаж и професионалния опит, за които се заплаща допълнително трудово възнаграждение, зачитат изцяло за придобит 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.

(6) РАБОТОДАТЕЛЯТ зачита трудовия стаж, придобит след 01 юли 2007 година в друго предприятие на сходна или със същия характер работа или професия, съгласно чл. 12, ал. 4 от Наредба за структура и организация на работната заплата както следва:

1. за педагогическия персонал - в съответствие с чл. 19, ал. 1 - 4 от Наредба за пенсиите и осигурителния стаж, както и в други отрасли и дейности по специалността от висшето

образование с придобита образователно-квалификационна степен „магистър" или „бакалавър", която ползва като учител;

2. за непедagogическия персонал - съгласно Националната класификация на професиите и длъжностите в Република България.

(7) Когато по силата на нормативен акт на Министерския съвет, Колективен трудов договор или на вътрешен акт на работодателя от определена дата са увеличени работните заплати, но 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 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.

(8) Страните договарят минимален размер на началните основни месечни заплати по категории персонал, както следва:

1. Педагогически специалисти с ръководни функции:

-директор на училище - 750 лв.;

-заместник -директор - 700 лв.

2. Педагогически специалисти:

-учител, ръководител на направление ИКТ, логопед, психолог, педагогически съветник, корепетитор, хореограф, педагог, ресурсен учител, - 600 лв.

-старши учител - 625 лв.

-главен учител - 660 лв.

(9) За работниците и служителите от **непедagogическия** персонал, **членове на СИНДИКАТИТЕ**, при нормална **продължителност** на работното време (чл. 136 КТ) се **определят** следните минимални основни месечни работни заплати:

1. За **длъжности, неизискващи образователна** степен и професионална квалификация - не **по-малко от 105%** от минималната работна заплата;

2. За длъжностите с квалификация „огняр", „охранител" и подобни на тях длъжности- не по-малко от 110 % от минималната работна заплата;

3. За длъжностите „домакин", „касиер", „технически секретар", „ЗАС" и подобни на тях длъжности не -по-малко от 115% от минималната работна заплата.

4. За длъжностите "счетоводител" и „главен счетоводител", членове на синдикатите- не по-малко от 125% от минималната работна заплата;

(10) Договореностите по т. 2, 3 и 4 по предходната алинея се прилагат за служители със съответната професионална квалификация.

(11) РАБОТОДАТЕЛТ определя индивидуалните работни заплати, прилагайки договореностите в колективните трудови договори, приети на национално, общинско и на ниво учебно звено, както и съобразно правилата на ВПРЗ.

(12) При индивидуалното договаряне на работната заплата се вземат предвид:

-заеманата учителска длъжност;

-квалификацията;

-сложността и отговорността на изпълняваната работа;

-професионалния опит, придобит на учителска, възпитателска или приравнена към тях длъжност.

(13) Размерът на индивидуалните основни месечни работни заплати при пълно работно време не може да бъде по-нисък от началната основна работна заплата за длъжността.

Допълнителни възнаграждения

Чл.39

- (1) Работодателят съвместно със Синдикатите регламентира чрез ВПРЗ видовете допълнителни възнаграждения и техните размери.
- (2) Регламентацията по предходната алинея задължително отразява определените с нормативни актове допълнителни възнаграждения и техните размери, както и договореното с този КТД и други Споразумения между страните.

Видове допълнителни възнаграждения и техните размери според този КТД

Чл.40

- (1) Работниците и служителите имат право на допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит в размер не по-малко от 1 % върху основното трудово възнаграждение за всяка година придобит стаж и професионален опит.
- (2) Работодателят се задължава при определяне на продължителността на трудовия стаж и професионален опит, за които се изплаща допълнително трудово възнаграждение да зачита изцяло за придобит трудов стаж и професионален опит по смисъла на Наредбата за структурата и организацията на работната заплата и придобития до 01.07.2007 г. по трудово правоотношение или държавна служба.
- (3) РАБОТОДАТЕЛИТЕ зачитат трудовия стаж придобит след 01.07.2007 г. в друго предприятие на сходна или със същия характер работа или професия, съгласно чл.12, ал.4 от НСОПЗ, както следва:

1. За педагогическия персонал – в съответствие с чл.19, ал.1-4 от Наредбата за пенсиите и осигурителния стаж, както и в други отрасли или дейности по специалността от висшето образование с придобитата образователно-квалификационна степен „магистър”, „бакалавър” или „професионален бакалавър по...”, която ползва като учител, подклас 23 от Националната класификация на професиите и длъжностите.

2. За непедagogическия персонал – съгласно Националната класификация на професиите и длъжностите в Република България.

ДЛЪЖНОСТ	Клас, подклас, група
Главен счетоводител	група 241; 331; клас 4;
ЗАС	Клас 4;
домакин	Клас 4;
огняр	Клас 8;
Пазач-портиер	Подклас 54;
хигиенист	Клас 9;
Помощник на учителя	Подклас 53;54;23;26;

(4) На работници и служители, положили труд в почивни и празнични дни, се заплаща трудово възнаграждение за извънреден труд в размери определени в чл. 262, ал. 1, т.1-3 от Кодекса на труда.

(5) На работник или служител, който освен своята работа или дейност работи по вътрешно заместване се изплаща допълнително възнаграждение в размер не по-малко от 70 на сто от основната работна заплата на заместващия работник или служител, на заместващия или я разпределя между заместващите, членове на синдикатите, който/които/ освен своята работа или дейност работи /работят по вътрешно заместване при условия и ред на чл.259 от КТ.

(6) На педагогическите кадри, извършващи допълнителна работа извън преките задължения, се заплаща допълнително възнаграждение като лекторски часове, регламентирано с вътрешните правила за работната заплата на учебното звено, както следва:

1. За изпитване на един ученик във формите на задочно, дистанционно, индивидуално или самостоятелно обучение:

- а) за председател на изпитна комисия - 0,5 от лекторския час.;
- б) за член на комисията - 0,4 от лекторския час

2. За проверка на изпитни материали от външно оценяване, олимпиади и други сходни мероприятия:

- а) при затворен тип въпроси - 0,3 от лекторския час за един тест;
- б) при отворен тип въпроси или свободна работа - 0,5 от лекторския час за един тест.

3. За организация и контрол по провеждане на национално външно оценяване IV и VII клас:

- а) Директор -0,3 от лекторския час за всички писменни работи в училището;
- б) Председател на комисия – 0,15 от лекторския час за всички писменни работи в училището;
- в) Член на комисия – 0,1 от лекторския час за всички писменни работи в училището
- г) Въвеждане на резултатите от външно оценяване - 0,1 от лекторския час за всички писменни работи в училището

4. За работа по проект „Твоят Час“:

- а) За ръководители на извънкласни дейности, с включени осигурителните и здравноосигурителните вноски за сметка на осигуряваното лице – 12лв. за астрономически час.
- б) За ръководители на извънкласни дейности с професионален опит до 3 години, с включени осигурителните и здравноосигурителните вноски за сметка на осигуряваното лице – 8лв. за астрономически час.
- в) За срока на проекта на директора на училището се изплаща допълнително възнаграждение, с включени осигурителните и здравноосигурителните вноски за сметка на осигуряваното лице в размер на 8лв. за астрономически час и максимален брой часове за съответната позиция , определени от инструкцията за изпълнение на проект „Твоят час“.
- г) За срока на проекта на главния счетоводител на училището се изплаща допълнително възнаграждение, с включени осигурителните и здравноосигурителните вноски за сметка на осигуряваното лице в размер на блв. за астрономически час и максимален брой часове за съответната позиция , определени от инструкцията за изпълнение на проект „Твоят час“.
- д) Астрономическия час включва продължителността на занятиято и времето свързано с неговата подготовка и организация.
- е) Изплащането на възнагражденията се извършва периодично/тримесечно, въз основа на одобрен отчет за отработените часове за периода.

(7) За официални празници и за началото на учебната година - до три пъти годишно, при прилагане на следните условия и ред:

1. Допълнително трудово възнаграждение може да се получи – за Деня на българската просвета, култура и на славянската писменост – 24 май, за Началото на учебната година – 15 септември и Коледа – 24 декември.

2. Възнаграждението е в съотношение 40:40:20 в рамките на основната заплата по индивидуални трудови правоотношения. Не повече от определеното по Национална програма „Оптимизация на училищната мрежа”.

3. Възнагражденията се изплащат само при наличие на бюджет и липса на задължения на учебното заведение със заповед на Директора за разпределението им.

4. Допълнителното трудово възнаграждение се получава в пълен размер при отработени минимум месеци, както следва:

4.1 За деня на българската просвета и култура и славянска писменост – четири месеца;

4.2 За началото на учебната година - осем месеца;

4.3 За Коледа - единадесет месеца.

5. Допълнителното възнаграждение се определя пропорционално на отработените дни, когато отработеното време е по-малко от предвидените месеци за посочените по-горе периоди. Отработеното време не може да бъде по-малко от един месец.

6. При определяне на отработеното време се включват всички ползвани законно установени платени отпуски, с изключение на отпуски за отглеждане на малко дете, който се ползва на основание чл.164 от КТ, неплатеният отпуск и отпуски по болест. Когато лицето работи едновременно по основно и по допълнително трудово правоотношение /при условията на чл.110 и 111 КТ/, това допълнително възнаграждение се получава само по основното трудово правоотношение.

7. Лицата, които работят при непълно работно време с продължителност 4 /четири/ часа, получават 50 на сто от допълнителното трудово възнаграждение, полагащо се за съответната длъжност.

8. Допълнителното трудово възнаграждение се получава в рамките на месеца: май, септември и декември.

9. Допълнително трудово възнаграждение се полага на лицата, работещи по трудов договор към 1 май, 1 септември и 1 декември на текущата година.

(8) Допълнително материално стимулиране, целеви награди и премии се предоставят съобразно реализираните икономии от годишния размер на планираните средства за работни заплати, след обсъждане със Синдикатите за педагогически и непедагогически персонал. Еднократните допълнителни трудови възнаграждения се изплащат в края на календарната година.

1. За определяне размера на ДМС на всеки служител се прилага **принципа**, заложен в Раздел IV Условия и ред за определяне на допълнителното трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда на Наредба №1/2010г.,. Общо събрание на колектива определя комисия /брой членове и състав / за разпределяне на средствата по критерии и показатели от предварителна оценка/атестация/ за труда и качествата на

служителя. Резултатите от дейността на комисията се протоколират и представят на директора за изготвяне на заповеди.

2. Право на допълнително материално стимулиране има всяко лице от персонал, което има най-малко отработени 6 месеца на календарната година, за която се отнася възнаграждението и е в трудово правни отношения с учебното заведение към същата дата. ЗАС изготвя списък на състав на учебното заведение, който отговаря на изискванията за оценяване на труда, до три дни преди определената дата за извършване на оценка от комисията.

(9) ДТВ за ПКС се изплаща след представяне на документ, в следните размери, считано от 01.01.2017г.:

- за V-та ПКС – 30,00 лв.;
- за IV-та ПКС - 35,00 лв.;
- за III-та ПКС - 45,00 лв.;
- за II-ра ПКС - 70,00 лв.;
- за I-ва ПКС - 90,00 лв.

(10) За работа с деца със СОП, на директори, учители и педагогически специалисти, членове на организациите, страни по настоящия КТД- не по-малко от 20 лв. за действително отработено време през периода на учебните занятия. Във ВПРЗ може да се диференцира допълнителното възнаграждение за работа с ученици със СОП, но не по-малко от 20 лв.

(11) Считано от 01.10.2016г., за наставничество на учители се заплаща не по-малко от 50 лв. месечно на наставниците за срок от 1 година.

(12) Учебен час над минималната норма задължителна преподавателска работа (лекторски час) за членовете на организациите, страни по договора, от педагогическия персонал, се заплаща, както следва:

1. за учител с висше образование и образователно-квалификационна степен „магистър" или „бакалавър" - не по-малко от 6 лв, считано от 01.01.2017г.;
2. за учител, притежаващ професионална квалификация „учител“, но не отговарящ на изискването за заемане на конкретна длъжност - не по-малко от 4 лв;
3. за учител със средно образование - не по-малко от 3,50лв;
4. директорът на учебното звено създава организация за изплащане на лекторските часове до края на месеца, следващ този, пред който са изработени.

(13) На класен ръководител - за консултиране на родители, деца и ученици и водене на училищната документация на съответната паралелка – в размер на 30лв. / на учителите ПГ – не по-малко от 20 лв. месечно /

1. възнаграждението се изплаща на класните ръководители за съответните дейности, извършвани 45 минути извън седмичното разписание на учебните занятия по график, утвърден от директора.

2. възнаграждението се изплаща само през времето на учебните занятия, въз основа на декларация по образец, изготвена от класния ръководител, по реда на възнагражденията за лекторски часове.

3. При изчисляване на дължимото възнаграждение се прилага следния принцип:

$$\text{30лв} / \text{брой часове за месеца по график} = \text{стойност на един час}$$
$$\text{стойност на един час} \times \text{брой деклариран часове за месеца}$$

4. За непълна учебна седмица поради ваканци и официални празници, или при отсъствие на класен ръководител /учител ПГ/ до 2 работни дни на основание чл.155, чл.157, чл.159, чл.161, чл.162, чл.168, чл.170, когато са изпълнени задълженията му за консултиране на родители, деца и ученици и водене на училищната документация на съответната паралелка, извън графика, утвърден от директора, и е заявена друга дата за извършване на дейността в рамките на същата седмица, да се зачита като отработен час за изплащане на възнаграждението. Класният ръководител попълва СВЕДЕНИЕ за извършване на дейността в друго време /реално отработения час/ към месечната ДЕКЛАРАЦИЯ ЗА ЛЕКТОРСКИТЕ ЧАСОВЕ по образец.

Обезщетение при командировка

Чл.41

- (1) РАБОТОДАТЕЛЯТ може да издава заповеди за командировка извън населеното място в страната или чужбина при провеждане на мероприятия, включени в годишния план на МОН, ОБЩИНА ВАРНА, РУО–ВАРНА, РАБОТОДАТЕЛИ, СИНДИКАТИ и учебни звена.
- (2) В случаите по предходната алинея, приложение намират разпоредбите на Наредбата за командировките в страната, респ. Наредбата за служебните командировки и специализации в чужбина.

Обезщетение при криза и участие в спасителни работи

Чл.42

В хипотезите на чл.218 от КТ, Работодателят дължи обезщетение в размер на пълното брутно трудово възнаграждение.

Обезщетения при прекратяване на трудовите правоотношения

Чл.43

- (1) При прекратяване на трудовото правоотношение на основание чл.328 ал.1 т.1, 2,3 и 4 от КТ, работникът или служителят има право на обезщетение за времето, през което е останал без работа, но за не повече от 2 месеца. Ако в този срок работникът или служителят е постъпил на работа с по-ниско трудово възнаграждение, той има право на разликата за същия срок.
- (2) При прекратяване на трудовото правоотношение поради болест на основание чл.325 т.9 и чл.327 т.1 от КТ, работникът или служителят има право на обезщетение в размер на brutното му трудово възнаграждение за 3 месеца, ако има най-малко 5 години трудов стаж и през последните пет години не е получил обезщетение на същото основание.
- (3) При прекратяване на трудовото правоотношение на основание чл.222, ал.1 от Кодекса на труда, работници и служители, членове на СИНДИКАТИТЕ, имат право на обезщетение в размер на brutното трудово възнаграждение за срок от 2 месеца.
- (4) На основание чл. 222, ал. 3 от КТ - **на педагогическите специалисти**, когато през последните десет години от трудовия им стаж преди придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст са работили в организации и звена на бюджетна издръжка в сферата на образованието:
- а) 10 brutни работни заплати;
 - б) 10,5 brutни работни заплати от 01.01.2017г.
- (5) На основание чл. 222, ал. 3 от КТ - **на непедагогическите специалисти**, когато през последните десет години от трудовия им стаж преди придобиване право на пенсия за

осигурителен стаж и възраст са работили при един и същ работодател в сферата на образованието:

- а) 8 брутни работни заплати
- б) 8,5 брутни работни заплати от 01.01.2017г.

(6) При пенсиониране на работник, служител или работодател, ползващи се от клаузите на този КТД, както и при раждане и/или осиновяване на дете, ОБЩИНА ВАРНА осигурява допълнително трудово възнаграждение в размер на една минимална работна заплата при представяне на удостоверение от съответната/ите синдикална/и и/или работодателска/и организация/и, страни по договора, с което доказва членствени правоотношения през последните 2 години.

Обезщетение по чл. 331 от КТ

Чл.44

В случаите на прекратяване на трудови договори на работниците и служителите с не по-малко от 5 години трудов стаж по инициатива на Работодателя съгласно чл.331, ал.2 от КТ, страните по КТД договарят размера на обезщетение да бъде не по-малко от 4 брутни работни заплати за всяко лице при спазване едномесечен срок на издължаване.

Приложимост на разпоредбите по този раздел

Чл.45

(1) При обективни промени във финансовото състояние на учебното заведение, водещи до невъзможност за изпълнение на договореностите по правилата на този раздел, всяка от страните може да поиска сключване на Споразумение, с което временно да се преустанови изцяло или частично действието на договореното между страните.

(2) Споразумение по предходната алинея се постига само след предоставяне на конкретна и изчерпателна информация, която да аргументира отправеното искане.

(3) Сключването на Споразумение по този член не отменя задълженията на работодателя спрямо членовете на синдикалните организации, регламентирани в Колективен трудов договор на Браншово и/или Общинско равнище.

Съвместна програма за финансов растеж

Чл.46

(1) Работодателят и Синдикатите съвместно разработват ежегодна Програма за финансов растеж, в която се планират мерки за оптимизация на приходите и намаляване на разходите на учебното заведение.

(2) Изпълнението на мерките по Програмата за финансов растеж се обезпечава от Работодателя, а контролът по изпълнението се осъществява съвместно със Синдикатите.

ГЛАВА ШЕСТА

ЗДРАВΟΣЛОВНИ И БЕЗОПАСНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД

Общи задължения на страните

Чл.47

(1) Страните по настоящия КТД се задължават съвместно да си съдействат за осигуряването на здравословни, безопасни и хигиенни условия на труд съобразно Закона за здравословни

и безопасни условия на труд и нормативните актове по неговото прилагане, като разходите за това се поемат от работодателя.

(2) Работодателят с участието на Синдикатите разработва 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 и ЗЗБУТ.

(3) Работодателят ежегодно анализира съвместно със Синдикатите и службата по трудова медицина изпълнението на мерките за намаляване на производствения травматизъм и на професионалните заболявания и определя приоритетните работни места, в които ще се подобряват условията на труд за ограничаване или изключване на вредните и опасни въздействия върху работещите.

(4) Синдикатите участват в разработването на всички програми, решения и действия за подобряване на безопасността и условията на труд, като дават писмено становище съобразно събраната и анализирана по реда на предходната алинея информация относно условията на труд и необходимите мерки за подобряването им.

Задължения на работодателя по осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд

Чл.48

(1) По договаряне със Синдикатите, Работодателят поема задължения за осигуряване на средства за:

1. Извършването на необходимите измервания, свързани с безопасността и здравословните условия на работа;

2. Извършването на необходимите ремонти и преустройства за подобряване условията на труда;

3. Привеждането на материално-техническата и дидактическата база в съответствие с изискванията за нормално провеждане на учебно-възпитателния процес;

4. Медицинско обслужване. Провеждане на задължителни профилактични годишни медицински прегледи;

5. Застраховане на работниците и служителите;

6. Осигуряване с работно облекло, специално облекло и предпазни средства;

7. Осигуряване на противоотрови и други средства, неутрализиращи вредното въздействие на работната среда на правоимащите;

8. Осигуряване на работни места за трудоустроени;

9. Осигуряване на медикаменти и превързочни материали от първа необходимост;

10. Онагледяване на всяко работно място с правилата за безопасност на труда и инструктиране на всеки новопостъпил или променящ функциите си служител по тези правила;

11. Разработване и изпълнение на план за евакуация при природни бедствия, стихии и злонамерени действия на трети лица.

(2) РАБОТОДАТЕЛЯТ задължително разследва, протоколира и регистрира всяка трудова злополука и случаите на професионални заболявания по реда и начина, определени със съответните нормативни актове.

(3) РАБОТОДАТЕЛЯТ е длъжен да взема мерки за предотвратяване и намаляване на трудови злополуки и професионални заболявания.

(4) РАБОТОДАТЕЛЯТ ежегодно организира обучение по охрана и хигиена на труда.

(5) РАБОТОДАТЕЛЯТ предоставя 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.

(6) В съответствие с чл. 17 от Наредба №3 от 19.04.2001г. 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.49 ал.2 от Отрасловия КТД за системата на народната просвета.

Медицинско обслужване

Чл.49

(1) РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава да сключи договор със здравно заведение за провеждане на периодични медицински прегледи на работниците и служителите, съгласно Наредба № 3 на Министерство на здравеопазването за задължителни предварителни и периодични прегледи.

(2) РАБОТОДАТЕЛЯТ в договора по ал.1 осигурява и допълнителни медицински услуги за работниците и служителите извън предварителните и профилактични прегледи. Тези услуги се договарят със Синдикатите.

(3) СИНДИКАТИТЕ имат право да предложат и изберат здравното заведение, с което да бъде сключен договора по ал.1 в рамките на средствата определени от работодателя за тази цел. Изборът на синдикатите се подкрепя с Протокол от Общо синдикално събрание.

(4) СИНДИКАТИТЕ се задължават да провеждат кампании по разясняване и агитация във връзка с необходимостта от провеждането на профилактика и ранна диагностика на рискови заболявания.

(5) СИНДИКАТИТЕ организират или подкрепят провеждането на кампании за безплатни профилактични прегледи.

(6) СИНДИКАТИТЕ подготвят план за провеждане на допълнителни медицински прегледи, извън случаите по ал.1. Този план се финансира от работодателя при наличие на достатъчно средства от собствени приходи и/или остатъчни средства при приключване на бюджетната година.

Здравен кабинет и ученическо медицинско обслужване

Чл.50

(1) СИНДИКАТИТЕ и РАБОТОДАТЕЛЯТ полагат съвместно усилия и отстояват пред съответните институции организационното и финансово осигуряване на добро ученическо медицинско обслужване чрез функционирането на здравен кабинет в учебното заведение.

(2) РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява наличието на медикаменти, консумативи и превързочни материали за качественото функциониране на здравния кабинет.

Други задължения по осигуряване на здравното обслужване

Чл.51

(1) РАБОТОДАТЕЛЯТ и СИНДИКАТИТЕ чрез Групата по условия на труд провеждат обучение на работниците и служителите на оказване на първа помощ и действия при бедствия, аварии и злонамерени действия на трети лица.

(2) РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява доставката и наличието в учебното заведение на медикаменти и превързочни материали за оказване на първа помощ.

(3) При случаи на заболяване на работник или служител, вследствие на трудова злополука или установено от ТЕЛК или НЕЛК професионално заболяване при добросъвестно изпълнение на служебните задължения, Работодателят се задължава да осигури за сметка на учебното заведение средства за лекарства и консумативи, от които се нуждае потърпевшия в размер съгласуван със СИНДИКАТИТЕ за всеки конкретен случай. Тази разпоредба не се прилага, ако трудова злополука е по доказана вина на работника или служителя.

Застраховане

Чл.52

(1) РАБОТОДАТЕЛЯТ застрахова всички работници и служители със застраховка „Злополука”.

(2) При наличие на финансови възможности след обсъждане със СИНДИКАТИТЕ, работодателят може да сключва и застрахова работниците и служителите и за други застрахователни рискове.

(3) При провеждане на спортни мероприятия извън територията на училището и олимпиади, състезания, конкурси и т.н, извън населеното място, работодателят застрахова за периода на мероприятиято учениците и ангажираните работници и служители.

Специално работно облекло и лични предпазни средства

Чл.53

(1) В съответствие с чл.17 от Наредба №3 от 19.04.2001г. 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.46/15.05.2001г.), РАБОТОДАТЕЛЯТ съвместно със СИНДИКАТИТЕ изготвя списък на работещите в учебното заведение, които имат право на специално работно облекло и лични предпазни средства.

(2) Средствата за специално работно облекло и лични предпазни средства се осигуряват от работодателя отделно от средствата по чл.57 от настоящия КТД.

Група по условия на труд

Чл.54

(1) РАБОТОДАТЕЛЯТ утвърждава със заповед състав на Групата по условия на труд, на основание решение на Общото събрание .

(2) Групата заседава минимум веднъж на тримесечие, а решенията се приемат с обикновено мнозинство.

(3) Групата се задължава да изисква периодични измервания съгласно приета Инструкция и при установяване на нарушени условия на труд да уведомява РАБОТОДАТЕЛЯ.

(4) Групата осигурява условия и контролира изпълнението и спазването на ЗЗБУТ за реда, начина и периодичността за извършване на оценка на риска при работа, редовен, текущ, профилактичен контрол за работещите, както и за минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд на работните места и при ползване на работното оборудване.

(5) Групата изготвя годишен план за безопасни и здравословни условия на труд.

(6) Ежегодно се изготвя отчет по ал.5, който се предоставя за информация на работниците и служителите.

ГЛАВА СЕДМА

ОСИГУРЯВАНЕ НА СОЦИАЛНИ ДЕЙНОСТИ

Чл.55

(1) РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява ежемесечно средства за фонд „Социално-битово и културно обслужване” в размер на 3% от средствата за основна заплата.

(2) Редът за разпределение за ползване на средствата за фонд „Социално-битово и културно обслужване” се определя от Общо събрание на работниците и служителите в училище, съгласно Вътрешните правила за СБКО.

Чл.56

Транспортни разходи

(1) РАБОТОДАТЕЛЯТ изплаща транспортните разноски на пътуващите учители в размер на 100% от стойността на абонаментните карти или билетите, в съответствие с действащата нормативна уредба за учебния период.

(2) Транспортните разноски се изплащат за времето, когато работещите са били на работното място.

Работно и представително облекло

Чл.57

(1) РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява средства за представително облекло на педагогическите специалисти, ЗДАСД, Главен счетоводител, членове на синдикалните и работодателските организации, страни по договора, в съответствие с действащата нормативна уредба в размер на не по-малко от 430.00 лева, а на директорите – в размер на 680.00 лева, считано от 01.01.2017г.

(2) РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява безплатно работно облекло на работници и служители, членове на синдикатите, в съответствие с Наредбата за безплатното работно и униформено облекло на стойност не по-малко от:

1. на административен персонал – не по-малко от 380.00 лева;
2. на помощен персонал – не по-малко от 330.00 лева.,
3. договореното влиза в сила от 01.01.2017г.

(3) Получилите представително облекло по ал.1 нямат право на облекло по ал.2

(4) При постъпване на работа РАБОТОДАТЕЛЯТ предоставя на педагогическите специалисти средства за представително облекло, пропорционално на оставащите до края на календарната година месеци.

ГЛАВА ОСМА

СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ И СОЦИАЛНО СЪТРУДНИЧЕСТВО

Чл.58

РАБОТОДАТЕЛЯТ признава на СИНДИКАТИТЕ - страна по този договор правото да

представяват работниците и служителите, които са техни членове и правото на колективно трудово договаряне.

Чл.59

(1) РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява условия на СИНДИКАТИТЕ свободно да осъществяват дейност на територията на учебното заведение.

(2) В изпълнение на ал.1 Работодателят се задължава:

1. Да предоставя при поискване на СИНДИКАТИТЕ информация, свързана с:

- а) изпълнението на бюджета по параграфи, с обяснителни бележки;
- б) прилагането на Наредбата за работните заплати на персонала в звената от системата на народната просвета;
- в) социалните плащания;
- г) длъжностните щатни разписания, без лични данни.

2. да не се намесва в работата на СИНДИКАТИТЕ, както и да не създава пречки и ограничения за членуването на работещите в тях;

3. да не пречи на членовете на СИНДИКАТИТЕ да упражняват своите права или да ползват договорените в този договор придобивки;

4. да не уволнява или налага дисциплинарни наказания на работници и служители, поради упражняването на синдикалните им права;

5. да осигури на СИНДИКАТИТЕ – страна по този договор на основание чл.46 от Кодекса на труда благоприятни условия за осъществяване на синдикална дейност, включващи подходящо помещение, компютърна конфигурация с интернет достъп, достъп до телефонен пост и ползване на размножителна техника;

6. да осигури събирането на членски внос към синдикалните организации страни по този договор по ведомост за изплащане на трудовите възнаграждения. За тази цел всяка синдикална организация представя списък на членовете си и лични декларации от всеки член, с които се декларира съгласие за удържане на членски внос по ведомост.

7. да осигури възможност и условия за провеждане на синдикални събрания при своевременно уведомяване от страна на СИНДИКАТИТЕ;

(3) РАБОТОДАТЕЛЯТ сключва задължително трудови договори по чл. 111 или 114 от от Кодекса на труда, при назначаване на учители с намалена норма преподавателска заетост, недостатъчна за разкриване на щат.

(4) В случаите, когато членове на СИНДИКАТИТЕ - страна по договора, работят с договор за заместване, след освобождаването на мястото от титуляра, могат да се ползват с предимство при сключването на трудов договор.

Отпуск за синдикална дейност

Чл. 60.

(1) За осъществяване на синдикална дейност в една календарна година се ползва платен отпуск по чл. 159 от Кодекса на труда в размер, както следва:

1. председател и секретар на организацията в учебното звено - по 72 часа;
2. председател и секретар в общинско ръководство- по 104 часа;
3. председател и секретар в регионално ръководство - по 128 часа;
4. нещатни членове на национално ръководство, национални професионални секции и националните контролни органи - 160 часа.

(2) При ползване на отпуск по чл. 159 от Кодекса на труда и по предходните алинеи от

настоящия Колективен трудов договор от работниците и служителите, членове на синдикалните организации и на работодателите, страни по настоящия договор, на заместващите ги, може да се изплаща възнаграждение по мярка „Без свободен час“ от Националната програма „На училище без отсъствия“.

(3) За осъществяване на задачи с обществено значение по чл. 161, ал. 1 от Кодекса на труда - участие в мероприятия на СИНДИКАТИТЕ и националните им ръководства, обучения, митинги и протестни действия и др., синдикалните членове ползват платен служебен отпуск в размер на 40 часа за една календарна година.

Чл. 61.

(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.

(2) Удостоверенията по ал. 1 се представят съгласно решенията на ръководните органи на синдикатите и в случай на промяна на субекта, представящ синдикалния орган.

Чл. 62.

При възникване на конфликти или при констатирани нарушения на нормативната уредба социалните партньори предоставят информация един на друг и си съдействат за разрешаването им.

Социално партньорство

Чл.63

(1) РАБОТОДАТЕЛИТЕ отправят покана до СИНДИКАТИТЕ за становище при разработване и актуализация на следните документи:

- правилник за вътрешния трудов ред;
- вътрешни правила за работната заплата;
- правилник за дейността на училището;
- график за ползване на платения годишен отпуск от работниците и служителите;
- 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 педагогическите специалисти;
- критерии за заемане длъжността „главен учител“, съгласно ДОС за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти.

(2) За осъществяването на правото на СИНДИКАТИТЕ по предходната алинея, РАБОТОДАТЕЛЯТ отправя покана до ръководствата на СИНДИКАТИТЕ за всеки конкретен случай на подготовка на вътрешен акт, който касае трудовите правоотношения на работниците и служителите.

(3) След получаване на поканата по ал.2, СИНДИКАТИТЕ изпращат на РАБОТОДАТЕЛЯ отговор, в който посочват имената на техните представители, които ще участват в подготовката на проекта.

(4) Всеки работник и служител има право да се запознае с вътрешните актове по ал.1. За осъществяване на тази възможност, копие на актовете се оставя на разположение в учителската стая.

Чл.64.

(1) Страните по този договор се задължават да поддържат постоянна връзка и координация за ефективно осъществяване и прилагане на договореностите от взаимен интерес, както и да отговарят на конкретни запитвания или писмени предложения, касаещи трудови и осигурителни отношения по инициатива от една от страните в социалното партньорство.

(2) Взаимоотношенията между страните при социалното партньорство ще се основават на взаимно доверие, откровеност, принципност, професионална етика и в отсъствие на конфронтация.

(3) Всички проблемни и текущи въпроси, засягащи предмета на колективното трудово договаряне ще се решават чрез писмено искане на една от страните, като социалните партньори са задължени да започнат обсъждане и преговори в срок не по-дълъг от 14 дни.

(4) СИНДИКАТИТЕ самостоятелно изясняват възникнали трудови, социални, икономически, правни и други конфликти и съдействат за тяхното разрешаване в интерес на своите членове и на учебното заведение.

(5) Проверки по жалби от персонала за установяване на нарушения на трудово - осигурителните отношения в системата на средното образование се извършват съвместно с представители на страните по договора.

ГЛАВА ДЕВЕТА

ИЗПЪЛНЕНИЕ НА КОЛЕКТИВНИЯ ТРУДОВ ДОГОВОР

Комисия по изпълнението на КТД

Чл. 65.

Страните по настоящия договор се задължават:

1. да изпълняват добросъвестно и да тълкуват точно клаузите му;
2. да не допускат договаряне на клаузи, по-неблагоприятни за работещите, от договорените в този КТД.

Неизпълнение

Чл.66.

(1) Неизпълнението на клаузи от настоящия трудов договор е нарушение на трудовото законодателство на Република България.

(2) Неизпълнението на задължения по този КТД е основание за предявяване на иск по чл.59 от КТ.

ГЛАВА ДЕСЕТА

ДОПЪЛНИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Действие на Колективния трудов договор в пространството

§1

(1) Настоящият Колективен трудов договор има действие за ОУ “ЙОРДАН ЙОВКОВ” (име на учебното заведение).

(2) В учебното заведение може да действа само един Колективен трудов договор на това ниво.

Действие на Колективния трудов договор във времето

§2

- (1) Колективният трудов договор влиза в сила от датата на неговото сключване.
- (2) Срокът на действие на настоящият КТД е **две години**.
- (3) В срокът по ал.2, договорът може да бъде изменян по всяко време по взаимно съгласие между страните и при спазване на процедурите за неговото сключване.
- (4) Най-малко три месеца преди изтичането на срока по ал.2 страните са длъжни да започнат преговори за сключване на нов Колективен трудов договор.

Действие на Колективния трудов договор спрямо лицата

§3

- (1) Този колективен трудов договор поражда действие само спрямо работниците и служителите на учебното заведение, които членуват в представителна синдикална организация, страна по договора.
- (2) Действието на договора се разпростира и върху присъединилите се работници и служители при спазване на реда и условията за присъединяване, регламентирани в този договор.

Присъединяване към действието на Колективния трудов договор

§4

- (1) Работниците и служителите, нечленуващи в синдикални организации – страна по настоящия договор могат да се присъединят към неговото действие.
- (2) Присъединяването става чрез подаване на писмено заявление до работодателя и синдикалните организации – страна по договора. Заявлението се подава по образец – Приложение № 1 към договора.
- (3) Присъединяването поражда действие за срок от една календарна година, но не повече от срока на действие на Колективния трудов договор.

Присъединителни вноски

§5

- (1) За да се породят правните последици на присъединяването по предходния член, присъединяващите са длъжни да заплатят присъединителна вноска в размер на 1.5 % от брутно си трудово възнаграждение за една календарна година, но не повече от 1.5 % от среднодневното си брутно трудово възнаграждение за срок на действие на колективния трудов договор.
- (2) Присъединителните вноски по ал.1 се разпределят между синдикалните организации – страни по договора в съотношение, съответстващо на броя на техните членове.
- (3) Средствата по ал.2 т.2 могат да се използват само за социално подпомагане на членове на съответната синдикална организация по ред и условия определени от нейното ръководство.

Комисия по присъединяването.

§6

- (1) Страните по Колективния трудов договор са длъжни в двуседмичен срок от подаването

на Заявление за присъединяване да свикат Комисия по присъединяването.

(2) В Комисията по ал.1 участват:

1. работодателят или упълномощен от него представител;
2. по един представител на всяка синдикална организация – страна по договора.

(3) Свикването на Комисията може да се инициира от всяка от страните по договора.

(4) Комисията не може да откаже присъединяването на работник или служител на учебното заведение, ако заявлението съответства на приложения към договора образец и е внесена присъединителната вноска по предходния член.

(5) При наличието на предпоставките по предходната алинея, Комисията по присъединяването съставя Протокол за присъединяване (Приложение № 2 към КТД). В Протокола се вписват:

1. трите имена и ЕГН на присъединилия се;
2. длъжност в учебното заведение;
3. датата, от която влиза в действие договора спрямо присъединилия се, като за такава се посочва датата на подписване на Протокола;
4. Срок на действие на присъединяването;
5. Размера на присъединителната вноска;

(6) Протоколът се съставя в толкова екземпляри, колкото са членовете на комисията. Всеки член на Комисията получава екземпляр за съответната страна по договора.

(7) Протоколът се подписва от всички членове на Комисията по присъединяване.

Предоставяне на информация за колективното договаряне

§7

(1) РАБОТОДАТЕЛЯТ и СИНДИКАТИТЕ – страна по този договор се задължават да запознаят всички работници и служители в учебното заведение с договореностите, постигнати с настоящия КТД в срок до 15 дни от неговото подписване.

(2) РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава да осигури на всички работници и служители в учебното заведение възможност при поискване да се запознаят с текста на този КТД и всички приложения и анекси към него.

(3) РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава да осигури възможност на всички работници и служители в учебното заведение възможност да се запознаят с всички Колективни трудови договори на национално, браншово и регионално равнище, с които работодателят е обвързан.

Изменение и допълнение на КТД

§8

(1) Изменения и допълнения на този КТД се допускат само след преговори, които започват в 14 дневен срок след отправяне на писмено искане от една от страните.

(2) Всички изменения в трудовото и социалното законодателство своевременно се отразяват в КТД. Резултатите от Споразумения, постигнати на национално и отраслово /браншово/ ниво, намират отражение само, ако съдържат по-благоприятни условия за работещите в учебното заведение от тези в КТД и ако обвързват РАБОТОДАТЕЛЯ.

Промяна на представляващите страни

§9

Действието на КТД продължава, независимо от промяната на лицата, които са го подписали

в качеството им на представители на РАБОТОДАТЕЛЯ или на СИНДИКАЛНИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ.

§10

Настоящият КТД се сключва в писмена форма в **5 екземпляра** и се регистрира в Дирекция „Областна инспекция на труда” – Варна.

Златинка Христова
ЗЛАТИНКА ХРИСТОВА:.....
ПРЕДСЕДАТЕЛ
НА СО КЪМ КТ „ПОДКРЕПА”
В ОУ „ЙОРДАН ЙОВКОВ”
ГР. ВАРНА

Цветанка Ненова
ЦВЕТАНКА НЕНОВА:.....
ПРЕДСЕДАТЕЛ
НА СО ПРИ СБУ КЪМ КНСБ
В ОУ „ЙОРДАН ЙОВКОВ”
ГР. ВАРНА

Петранка Захос
ПЕТРАНКА ЗАХОС:.....
ДИРЕКТОР
НА ОУ „ЙОРДАН ЙОВКОВ”
ГР. ВАРНА

