

**КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР  
НА ОУ “ЙОРДАН ЙОВКОВ” – гр. ВАРНА  
от 01.07.2008г. до 01.07.2010г.**

**Варна, 2008г.**

---

СИНДИКАЛЕН РЕГИОНАЛЕН СЪЮЗ  
**КТ”ПОДКРЕПА” – ВАРНА**  
[www.podkrepa-varna.org](http://www.podkrepa-varna.org)



Днес, 01.07. 2008г. в град Варна се сключи настоящият колективен трудов договор между:

1. Стефка Петкова Костадинова в качеството ѝ на Директор на ОУ “ЙОРДАН ЙОВКОВ”, наричан за краткост в договора **РАБОТОДАТЕЛ**

и

2. Милка Алексиева Николова в качеството ѝ на Председател на Синдикалната секция 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**

Водени от съвременните принципи на ефективното социално пратнърство,

Приемайки нуждата от непрекъснато повишаване на жизнения стандарт на работниците и служителите и подобряване на условията на труд като механизъм за подобряване качеството на учебния процес и повишаване авторитета на учебното заведение

## **СТРАНИТЕ СЕ ДОГОВОРИХА ЗА СЛЕДНОТО:**

### **РАЗДЕЛ I ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ**

#### **Предмет**

**Чл.1 (1)** 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.

**(2)** Колективният трудов договор урежда въпросите на трудовите и осигурителните отношения на работниците и служителите в ОУ “ЙОРДАН ЙОВКОВ”, в това число:

1. трудова заетост;
2. квалификация и преквалификация;
3. работно време, почивки и отпуски;
4. трудово възнаграждение, допълнителни възнаграждения и обезщетения;
5. безопасни и здравословни условия на труд;
6. социално битово и културно обслужване;



6. социално партньорство и социален диалог;
  7. синдикална дейност и социално сътрудничество;
  8. други въпроси, свързани с трудовите и осигурителните отношения и жизнения стандарт на работниците и служителите, както и с действието и изпълнението на този КТД.
- (3) Разпоредбите на този КТД не могат да противоречат на повелителни правни норми.
- (4) 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.
- (5) 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. Тези клаузи влизат в сила без да е необходимо тяхното изрично вписване в настоящият КТД.

## РАЗДЕЛ II 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;

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

(3) 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.

### **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. 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;

2. не прекратява трудовите правоотношения на лица от педагогическия персонал след след утвърждаване на Списък – Образец №1 и №2 за учебната година, с изключение на случаите предвидени в § 1, ал.2 на Наредба № 7 за определяне броя на учениците и децата в паралелките и в групите на училищата, детските градини и обслужващите звена.

3. не сключва нови трудови договори с външни лица, освен за длъжности, изискванията за заемането на които са специфични;

### **Процедура по информирание 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 информирание 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 информация 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) 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 непреподавателския 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.
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 не може да извършва прекратяване на трудовото правоотношение с работник или служител на основание чл.328 ал.1 т.10 до приключване на учебната година.

**(3)** 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.

**(4)** В случаите по ал.2, съответното синдикално ръководство отговаря писмено (със съгласие или отказ) в пет дневен срок.

### **Предизвестие за прекратяване на трудовото правоотношение**

**Чл.9** Предизвестие за прекратяване на трудовото правоотношение по чл.326 във връзка с чл.328 от КТ се определя в размер на 60 дни при договори за неопределено време и 3 месеца при срочен трудов договор, но не повече от остатъка от срока по договора.

### **Нови работни места**

**Чл.10 (1)** При назначаване на свободни щатни места, които не се заемат въз основа на конкурс или избор, с предимство се ползват съкратени работещи, ако



отговарят на условия за заемане на длъжността. От това право не могат да се ползват работещи с наложени дисциплинарни наказания.

(2) Работодателят се задължава периодично да обявява чрез РИО на МОН наличието на незаети щатни бройки в учебното заведение и условията за заемането им. Тази информация се предоставя изпреварващо на Синдикатите – страна по този договор.

### **Срочност на трудовите договори**

**Чл.11 (1)** Работодателят се задължава при поискване да предоставя на Синдикатите, страна по този КТД, информация за броя на служителите, назначени на срочен трудов договор и длъжностите, които заемат.

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

### **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 .

## **РАЗДЕЛ III 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) 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** В бюджета на учебното заведение ежегодно се предвиждат средства за кариерно развитие на работниците и служителите в размер не по-малко от 1.2 % от средствата за работна заплата, при финансова възможност.





### **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)** Синдикатите и Работодателя договарят съвместно условия и график за осигуряване на интернет достъп в компютърния кабинет на учебното заведение за всички желаещи работници и служители.





## РАЗДЕЛ IV РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ, ОТПУСКИ

### Общи правила за работното време, почивките и отпуските

**Чл.18 (1)** Разпределението на работното време, графици за работа на смени, финансовите условия и реда за полагане на нощен 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.

**(3)** Работодателят и Синдикатите разработват физиологични режими на труд и почивка по време на работа.

### Платен годишен отпуск

**Чл.19 (1)** Страните се договарят за работниците и служителите ползващи клаузите на настоящия колективен трудов договор да се определят по-големи размери на платен годишен отпуск, както следва:

1. Конкретният размер на основния платен годишен отпуск по чл.155 ал.4 от КТ е 24 работни дни;

2. Конкретният размер на удължения платен годишен отпуск по чл.155 ал.5 от Кодекса на труда във връзка с чл.24 ал.1 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските е 51 работни дни.

3. Допълнителният платен годишен отпуск по чл.156 е 8 работни дни.

**(2)** Работниците и служителите, които са членове на синдикалните организации – страна по този КТД ползват отпуските по ал.1 т.1 и т.2 в увеличен размер, съответно 28 и 56 работни дни.

### Служебен и творчески отпуск

**Чл.20 (1)** Дните, обявени от Министъра на МОН за неучебни, се считат за платен служебен отпуск по смисъла на чл.161 ал.1 от КТ.

**(2)** За платен служебен отпуск по чл.161 ал.1 от КТ се считат и дните обявени за неучебни от Кмета на Община Варна.

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

### Възнаграждение при ползване на отпуск по чл.157 ал.1 т.1-3 КТ

**Чл.21** При ползване на отпуск по чл.157 ал.1 т.1-3 от КТ на работника или служителя се изплаща възнаграждение по правилата на чл.177 от КТ.

### Платен отпуск за две и повече живи деца

**Чл.22 (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.23 (1)** Ползването на платения годишен отпуск се осъществява въз основа на План-график на отпуските.

(2) План-графикът на отпуските се изработва съвместно от Работодателя и Синдикатите и се предоставя за сведение и информация на работниците и служителите.

(3) При необходимост и след уведомяване на Работодателя, работникът или служителят има право да ползва до 5 дни от платения си годишен отпуск за профилактични прегледи и медицински изследвания през учебно време.

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

#### **Почивки**

**Чл.24 (1)** С Правилника за вътрешния трудов ред страните осигуряват:

1. за непедагогическия персонал – две технологични почивки от 9.45-10.00 часа и от 14.45-15.00 часа;

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

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

#### **Приложимост на разпоредбите на този раздел**

**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.

## **РАЗДЕЛ V**

### **ТРУДОВО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ. ДОПЪЛНИТЕЛНИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ. ОБЕЗЩЕТЕНИЯ.**

#### **Задължение за договаряне**

**Чл.26 (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.

(3) 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.
- (4) 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.27** Работодателят се задължава съвместно със Синдикатите в условията на делегирани бюджети, да изработи годишния бюджет като се отчитат специфичните особености на учебното заведение.

#### **Общи правила за определяне на трудовото и допълнителните възнаграждения.**

**Чл.28 (1)** Размерът на трудовото и допълнителните възнаграждения, както и редът за тяхното формиране и изплащане се определят с Вътрешните правила за организация на работната заплата (ВПОРЗ).

(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 ВПОРЗ, 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 ВПОРЗ.

#### **Основна заплата**

**Чл.29 (1)** Основната заплата на работниците и служителите в учебното заведение се определя чрез колективно договаряне по предходния член, след което се отразява във ВПОРЗ.

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

#### **Допълнителни възнаграждения**

**Чл.30 (1)** Работодателят съвместно със Синдикатите регламентира чрез ВПОРЗ видовете допълнителни възнаграждения и техните размери, при финансова възможност.

(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.31 (1)** Работниците и служителите имат право на допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит в размер на 1.1 % от основното трудово възнаграждение, при финансова възможност.

(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) На работници и служители с ненормиран работен ден, положили труд в почивни и празнични дни се заплаща трудово възнаграждение за извънреден труд в размери определени в чл. 262, ал. 1, т. 2 и 3 от Кодекса на труда.

(4) 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 началната работна заплата на заместващия работник или служител.

(5) Работодателят се задължава да осигури достойно заплащане на труда при наднормено натоварване, като заплаща всеки учебен час над нормата за задължителна преподавателска работа на педагогическия персонал с 0.15 лева над нормативно установения размер в чл.13 от Наредба №1 от 21.08.2007г.

(6) На преподаватели, участвали в олимпиади, съревнования и други, по предложение на Синдикатите се осигурява допълнително стимулиране в размер до 100 % от brutното трудово възнаграждение, но не по-малко от 10 %.

(7) На работниците и служителите се осигурява допълнително трудово възнаграждение в размер на една средна brutна заплата, изплатена на три равни вноски, съответно:



1. за 24 май;
2. за 15 септември;
3. за Новогодишните и Коледни празници;

(8) В края на календарната година при наличие на финансови средства и след договаряне със Синдикатите по правилата на този раздел, работодателят изплаща на работниците и служителите допълнително трудово възнаграждение под формата на 13 и 14 работни заплати.

(9) Икономите от фонд “Работна заплата” се разпределят в края на финансовата година, по изработени съвместно между синдикати и работодателя вътрешни правила, като се отчита приноса на всеки за реализираните икономии.

#### **Обезщетение при командировка**

**Чл.32 (1)** При командироване, работникът или служителят получава освен brutното си трудово възнаграждение и пътни, дневни и квартирни пари при условията на наредбата за командировките в страната.

(2) Когато някой от дните на командировката е неработен, за този ден, работникът или служителят получава увеличение на средствата за дневни с 50% за съответния ден.

#### **Обезщетение при криза и участие в спасителни работи**

**Чл.33** В хипотезите на чл.218 от КТ, Работодателят дължи обезщетение в размер на пълното брутно трудово възнаграждение.

#### **Обезщетения при прекратяване на трудовите правоотношения**

**Чл.34 (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 след като работникът или служителят е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, независимо от основанията за прекратяването, той има право на обезщетение в размер на brutното трудово възнаграждение за срок от 3 месеца. Ако работникът или служителят е работил през последните 10 години в системата на МОН обезщетението е в размер на brutното трудово възнаграждение за 6 месеца, а ако е работил през последните десет години в същото учебно заведение – в размер на brutното трудово възнаграждение за 7 месеца, при финансова възможност.

#### **Обезщетение при незаконно уволнение**

**Чл.35** При незаконно уволнение, работникът или служителят има право на обезщетение в размер на brutното му трудово възнаграждение за времето през което е останал без работа, но за не повече от 8 месеца.



### **Обезщетение по чл.331 от КТ**

**Чл.36В** 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 от КТ, страните по КТД договарят размера на обезщетение да бъде от 5 брутни месечни заплати за всяко лице при спазване едномесечен срок на издължаване.

### **Приложимост на разпоредбите по този раздел**

**Чл.37 (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.38 (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.

## **РАЗДЕЛ VI**

### **ЗДРАВΟΣЛОВНИ И БЕЗОПАСНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД**

#### **Общи задължения на страните**

**Чл.39 (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.40** 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.

### **Медицинско обслужване**

**Чл.41 (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.42 (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 качествено функциониране на здравния кабинет.

### **Други задължения по осигуряване на здравето обслужване**

**Чл.43 (1)** Работодателят и Синдикатите чрез Комитета 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 ЦТЛК 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 трудовата злополука е по доказана вина на работника или служителя.

### **Застраховане**

**Чл.44 (1)** Работодателят застрахова всички работници и служители със застраховка „Злополука”, при финансова възможност.

(2) Синдикатите избират застрахователното дружество и одобряват условията на застрахователния договор по ал.1 в рамките на средствата определени за това от Работодателя. Изборът на Синдикатите се подкрепя с Протокол от Общо синдикално събрание.

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

(4) При провеждане на мероприятия извън територията на населеното място по месторабота, включително екскурзии, изнесени форми на обучение, участия в олимпиади, състезания, конкурси и т.н., работодателят застрахова за периода на мероприятиято учениците и ангажираните работници и служители.

### **Специално работно облекло и лични предпазни средства**

**Чл.45 (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



Автоматизирана система за съхраняване,  
обработка и анализ на КТД – при СРС КТ „Подкрепа” - Варна

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.58 от настоящия КТД.



### **Осигуряване на безплатна предпазна храна**

**Чл.46** Работодателят осигурява безплатна предпазна храна и/или добавки към нея в случаите и при условията на Наредба № 11 за определяне на условията и реда за осигуряване на безплатна храна и/или добавки към нея, при осигурените за това необходими финансови средства от финансиращия орган.

### **Работни места за лица с намалена работоспособност**

**Чл.47** Работодателят се задължава ежегодно да определя 1 (едно) работно място, подходящо за трудоустрояване на лица с намалена работоспособност.

### **Комитет по условия на труд**

**Чл.48 (1)** Работодателят определя със заповед състав на Комитет по условия на труд и в него влизат на паритетни начала и представители на Синдикатите, посочени от самите тях.

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

(3) Документацията за работата на Комитета се съхранява при секретаря му и се предоставя на заинтересованите.

(4) Комитетът се задължава да изисква периодични измервания и при установяване на нарушени условия на труд да уведомява Работодателя.

(5) Комитетът 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.

(6) Комитетът изготвя годишна програма за безопасни и здравословни условия на труд.

(7) Ежегодно се изготвя отчет на програмата по ал.3, който се предоставя за информация на работниците и служителите.

### **Компетентност на Комитета по условия на труд**

**Чл.49** Членовете на Комитета по условия на труд:

1. обсъждат всяко тримесечие цялостната дейност по опазване на здравето и осигуряване на безопасността и на работещите и предлагат мерки за подобряването ѝ;

2. обсъждат резултатите от оценката на професионалния риск и анализите на здравето състояние на работещите, докладите на специализираните служби по трудова медицина и други въпроси по осигуряване и опазване на здравето и безопасността на работещите;

3. обсъждат планираните промени в организацията на труда и по отношение на последствията от избора на оборудването, условията на труд и работната среда и предлагат решения за опазване на здравето и осигуряване на безопасността на работещите;

4. извършват проверки по спазване на изискванията за здравословни и безопасни условия на труд;

5. следят състоянието на трудовия травматизъм и професионалната заболяемост;

6. участват в разработването на програми за информиране и обучение на работещите по проблемите на здравословните и безопасни условия на труд.



Автоматизирана система за съхраняване,  
обработка и анализ на КТД – при СРС КТ „Подкрепа” - Варна



## РАЗДЕЛ VII СОЦИАЛНО-БИТОВО И КУЛТУРНО ОБСЛУЖВАНЕ

**Чл.50 (1)** Социално-битовите проблеми на работещите в учебното заведение и разпределянето на социалните придобивки се разглеждат и решават от Комисия по социално-битовите въпроси, състояща се от представители на Работодателя и Синдикатите, страна по този договор.

**(2)** Средствата за фонд СБКО не могат да бъдат по-малко от 3 % от средствата за работна заплата, като размерът се договаря ежегодно между Работодателя и Синдикатите. При договарянето се взема предвид предоставената от Работодателя информация относно бюджета на учебното заведение, при отчитане на приходите от финансиращия орган, собствените приходи и бюджетните остатъци от предходната бюджетна година.

**(3)** Средствата за СБКО по ал.2 се увеличават с постъпленията, осъществени по процедурата за присъединяване към действието на този КТД в размерите предвидени в договора.

**(4)** Редът за разпределение за ползване на средствата за СБКО и периодичността на тяхното отчитане се определя от Общото събрание на работниците и служителите.

**(5)** Синдикатите осъществяват контрол върху изразходването на фонд СБКО. За нуждите на контрола, Работодателят предоставя на Синдикатите годишна актуална и точна информация за направените разходи.

### **Работно и униформено облекло**

**Чл.51** Работодателят съвместно с финансиращия орган осигурява средства за работно облекло на всички работници и служители в размер на не по-малко от две минимални работни заплати, в съответствие с Наредбата за безплатното работно и униформено облекло, които се предоставят в началото на учебната година, а за новопостъпващите - в четиринадесет дневен срок от постъпване на работа, (350 лв., 260 лв., 220 лв., 180 лв.), съответно с Общинския КТД.

### **Транспортни разходи**

**Чл.52 (1)** Работодателят, съвместно с Общината съдейства за осигуряване на транспортните разходи на пътуващите учители в размер на не по-малко от 90 на сто от стойността на абонаментните карти или билетите, съгласно Наредба за заплащане на превозните разходи на работниците и служителите и ежегодните постановления на Министерския съвет за изпълнение на държавния бюджет.

**(2)** Работодателят и Синдикатите съвместно отстояват пред финансиращия орган осигуряване на средства за частично или пълно изплащане на разноските за градски транспорт на работниците и служителите, живущи в райони, различни от местонахождението на учебното заведение.

**(3)** Транспортните разходи по ал.1 и ал.2 се изплащат по време на служебната заетост.

### **Ваучери за храна**

**Чл.53** Работодателят съвместно с финансиращия орган осигуряват ежемесечно средства за ваучери за храна в размер договорен със Синдикатите за всяка учебна година, но не по-малко от договореното в Отраслов и/или Общински колективен трудов договор.



#### **Други социални разходи**

**Чл.54 (1)** По предложение на Синдикатите и при наличие на финансови възможности, работодателят отпуска средства при следните случаи:

1. Трайни заболявания;
2. Тежки операции;

**(2)** Средствата по ал.1 подлежат на договаряне в началото на всяка календарна и в началото на всяка учебна година.

#### **Пенсионно осигуряване**

**Чл.55** При наличие на финансови възможности, Синдикатите и Работодателят обсъждат и договарят осъществяването на вноски за доброволно пенсионно осигуряване за работниците и служителите за сметка на Работодателя.

### **РАЗДЕЛ VIII**

#### **СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ И СОЦИАЛНО СЪТРУДНИЧЕСТВО**

**Чл.56** Работодателят признава на Синдикатите - страна по този договор правото да представляват работниците и служителите, които са техни членове и правото на колективно трудово договаряне

**Чл.57 (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 не се намесва в работата на Синдикатите, както и да не създава пречки и ограничения за членуването на работещите в тях;
2. да не пречи на членовете на Синдикатите да упражняват своите права или да ползват договорените в този договор придобивки;
3. да не уволнява или налага дисциплинарни наказания на работници и служители, поради упражняването на синдикалните им права;
4. 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;
5. 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.
5. да осигури възможност и условия за провеждане на синдикални събрания при своевременно уведомяване от страна на Синдикатите;

#### **Отпуск за синдикална дейност**

**Чл.58 (1)** Членове на синдикалните организации, страна по настоящия КТД, които участват в работата на провеждани синдикални конгреси, конференции, съвещания, заседания, обучения и общонационални синдикални акции, се считат в платен служебен отпуск.



(2) Отпускът по ал.1 се признава след представяне на съответен документ удостоверяващ участието на работника или служителя в съответното мероприятие.

(3) На основание чл.159 от КТ за осъществяване на синдикална дейност се ползва платен годишен отпуск в рамките на една календарна година, както следва:

1. 64 часа за председател на организацията в учебното заведение;
2. 104 часа за председател и секретар в общинското ръководство;
3. 112 часа за председател и секретар в регионалното ръководство;
4. 136 часа за нещатни членове на национално ръководство.

(4) Времето на ползуване на отпуска по ал.3 се определя от съответния синдикален деец, за което той своевременно уведомява работодателя. Времето и продължителността на използвания отпуск се отчитат в специална книга при работодателя.

### **Социално партньорство**

**Чл.59 (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) Синдикатите задължително участват в обсъждането на всички проекти и разработки за вътрешни нормативни актове на учебното заведение, които се отнасят до трудовите и осигурителните взаимоотношения

## **РАЗДЕЛ IX**

### **ИЗПЪЛНЕНИЕ НА КОЛЕКТИВНИЯ ТРУДОВ ДОГОВОР**

#### **Комисия по изпълнението на КТД**

**Чл. 60 (1)** Работодателят и Синдикатите – страна по този договор, създават на паритетни начала Комисия по изпълнението на този КТД.

(2) Всички работници и служители, ползващи се от клаузите на този КТД могат да отправят запитвания до Комисията по ал.1 във връзка с изпълнението на този КТД.

(3) Комисията по изпълнението на КТД заседава най-малко веднъж на 3 месеца и обсъжда изпълнението и точното прилагане на всички разпоредби на настоящия КТД.





Автоматизирана система за съхраняване,  
обработка и анализ на КТД – при СРС КТ „Подкрепа” - Варна

(4) Комисията изготвя годишен доклад за изпълнението на Колективния трудов договор, с който запознава всички работници и служители на учебното заведение.

### **Неизпълнение**

**Чл.61 (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.



## РАЗДЕЛ X 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, договърът 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 брутното 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 както следва:

1. 50 % от вноската се добавят към фонд СБКО;



2. 50 % 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 и 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 4 екземпляра и се регистрира в Дирекция „Областна инспекция на труда” – Варна.