

КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

Днес, 27.02.2013 година, в гр. Варна се сключи настоящият колективен трудов договор между:

1. ПГ САГ „ВАСИЛ ЛЕВСКИ“, представлявана от инж. Снежана Димитрова Иванова в качеството и на Директор и наричана по-нататък в договора РАБОТОДАТЕЛ и

2. Ангел Калицов в качеството му на Председател на Синдикалната секция на КТ „Подкрепа“ при ПГ САГ „Васил Левски“;

3. Евелина Станева в качеството ѝ на Председател на съюзната организация към СБУ на КНСБ при ПГ САГ „Васил Левски“, наричани по-нататък СИНДИКАТИ, които 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

СЕ ДОГОВОРИХА ЗА СЛЕДНОТО:

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ.

Чл. 1. Страните по Колективния трудов договор (КТД) се задължават в хода на социалното партньорство да проявяват взаимно уважение, зачитане и съгласуване на интересите си за осигуряване на необходимите условия за функциониране

Чл. 2. В този договор ПГСАГ „Васил Левски“ се нарича за краткост – „УЧЕБНО ЗАВЕДЕНИЕ“, а работещите в него – „РАБОТНИЦИ И СЛУЖИТЕЛИ“.

II. ПРЕДМЕТ И ДЕЙСТВИЕ.

Чл.3 (1) Настоящият Колективен трудов договор (КТД) се сключва на основание и в съответствие с разпоредбите на Глава Четвърта (чл.51б) от Кодекса на труда.

(2) Колективният трудов договор урежда въпросите на трудовите, осигурителните и социалните отношения на работниците и служителите в ПГСАГ „ВАСИЛ ЛЕВСКИ“ - ГР.ВАРНА, 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;
7. социално партньорство и социален диалог;
8. синдикална дейност и социално сътрудничество;
9. други въпроси, свързани с трудовите, осигурителните и социалните 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 илиотраслово равнище.

(5) В случаите, когато поради изменение на нормативната уредба или сключването на Колективни трудови договори на национално или браншово 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.

Чл.4. Работниците и служителите,които не членуват в синдикатите- страни по договора,могат да се присъединят само към сключения КТД в учебното заведение при условия и ред,определени от страните.

III. ТРУДОВА ЗАЕТОСТ, ПРОФЕСИОНАЛНО РАЗВИТИЕ И КВАЛИФИКАЦИЯ.

Чл.5. РАБОТОДАТЕЛЯТ И СИНДИКАТИТЕ обсъждат и работят по въпросите, свързани с финансовото осигуряване на:

- изпреварваща професионална квалификация на учителите, които ще преподават новото учебно съдържание;
- изграждане на система за квалификация и кариерно израстване на педагогическите специалисти;
- допълнителна квалификация на педагогическите специалисти за изграждане на умения за работа по проекти и програми в системата на образованието;
- развитие на наставничеството с цел оказване на методическа подкрепа на младите учители и задържането им в гимназията;
- поддържане и повишаване професионалната квалификация на работниците и служителите, съгласно чл. 228а от КТ.

Чл.6 (1) Страните по настоящият КТД полагат съвместно усилия за повишаване качеството на учебния процес с цел подобряване 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 пълната норма задължителна преподавателска заетост на членовете на синдикалните организации, страни по договора, съгласно нормативни документи и икономически показатели за ПГСАГ „ВАСИЛ ЛЕВСКИ" - ГР.ВАРНА;
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 съгласно чл.6,ал.2 т.2 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 разпоредби. (половината от задължителната преподавателска заетост)
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 (половината от задължителната преподавателска заетост)

5.1. 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.

5.2. при назначаване на нови учители, след като е спазен чл.6, ал.2, т.5, в комисията по подбор на кадри да са включени главните учители ,отговарящи по направления и представители на методичните обединения с дългогодишен стаж в гимназията(повече от 5 г.)

5.3. Работодателят се задължава периодично да обявява чрез РИО на МОМН наличието на незаети щатни бройки в учебното заведение и условията за заемането им.

6. Разработването на актуална длъжностна характеристика на всеки работник и служител, екземпляр от която му се връчва при постъпване на работа.

7. Че ще пази достойнството на работниците и служителите по време на изпълнение на работата им по трудовото правоотношение;

8. Своевременно предоставяне на актуална информация на синдикатите по проблеми, касаещи заетостта на работниците и служителите.

(3) Синдикатите, 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.

Чл.7. В случаите, когато членовете на Синдикатите- страна по договора, работят с договор по заместване, след освобождаване на мястото на титуляра, могат да се ползват с предимство при сключване на трудов договор.

Чл. 8. При прекратяване на трудовите правоотношения по чл. 328, ал. 1, т. 2 и т. 3 от КТ, в рамките на утвърдената численост на персонала, РАБОТОДАТЕЛЯТ задължително:

(1) информира СИНДИКАТИТЕ за:

- причините и необходимостта от намаляване числеността на персонала;
- броя и имената на подлежащите за съкращение по категории персонал, професии и специалности;
- възможностите за пренасочване на освободения персонал;

(2) 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. Принос за подобряване на качеството на учебния процес и повишаване авторитета на учебното заведение;
3. Степен на квалификация;
4. Трудов стаж в учебното заведение;

5. Здравословно състояние на работника или служителя;
6. Социално положение на работника или служителя;
7. Общ трудов стаж.

(3) 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.

(4) 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.**(извършват работата си добросъвесно в интерес на просперитета на гимназията)**

(5) За осъществяване на процедурата по подбор, със заповед на Работодателя се назначава комисия, в която на паритетен принцип участват представители на Работодателя и Синдикатите.(с участието на ПД и главен учител за съответния ресор)

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

(7) Не прекратява трудовите правоотношения на работници и служители в трудоспособна възраст, ако по същите специалности има работни места, които се заемат от пенсионери;

(8) Не прекратява трудовите правоотношения на лица от педагогическия и непедagogически персонал след утвърждаване на Списък – Образец №1 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.

Чл.9 (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 една година 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 Синдикалните организации, страни 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 учебния срок, освен в случаите на подадено заявление от лицето, придобило правото на пенсия за осигурителен стаж и възраст.

(3) Работодателят да дава възможност на придобилите право на пенсия за осигурителен стаж и възраст да приключат учебната година ако желаят,като не се променят трудовите им възнаграждения,които имат към момента на настъпване на събитието.

(4) 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 извършване на съответната процедура по този КТД и след писмено становище на синдикатите.

Чл. 10. РАБОТОДАТЕЛЯТ запазва при възможност работните места на правоспособни учители с безсрочни трудови договори (по тяхно желание), които са назначени за временно изпълняващи длъжността „директор“ на учебното заведение – за срока на договора.

Чл. 11. (1) РАБОТОДАТЕЛЯТ задължително отправя покана до СИНДИКАТИТЕ при разработване 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 педагогическия персонал;
- критерии за заемане длъжността „главен учител”.

(2) СИНДИКАТИТЕ разработват проект на КТД, два месеца преди изтичане срока на стария, а ако няма такъв, до един месец след започване на учебната година.

Чл.12. РАБОТОДАТЕЛЯТ задължително запознава работниците и служителите с настъпили изменения в нормативните документи за системата на народната просвета, както и такива отнасящите се до трудовите и осигурителните отношения на работещите в системата.

Чл.13. (1) Извън случаите на масови уволнения, работодателят е длъжен да осъществи процедура по информиране и консултиране с представителите на синдикатите 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.

(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.

Чл. 14. (1) РАБОТОДАТЕЛЯТ сключва срочни трудови договори с работниците и служителите при спазване на разпоредбите на чл. 68, т. 1 и § 1, т. 8 от Допълнителните разпоредби на КТ за срок от една календарна година.

(2) При наличие на по-малка от ½ от минималната норма задължителна преподавателска заетост, работодателят сключва трудови договори на основание чл. 114 от КТ.

Чл. 15. (1) За работниците и служителите в системата на народната просвета, членове на синдикатите, страни по договора, срокът на предизвестие при прекратяване на трудовите правоотношения по чл. 328, ал. 1, т. 1 – 3 от КТ е 30 дни .

(2) За работници и служители, членове на синдикатите, страни по договора, обезщетението на основание чл. 222, ал. 1 от КТ е един месец.

(3) При прекратяване на трудовото правоотношение, след като работник или служител от педагогическия персонал, член на синдиката , страна по договора, е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, независимо от основанията за прекратяването, то той има право на обезщетение от работодателя при отработени в гимназията, последните:

- от 15- 25 години – 7 брутни работни заплати;

(4) При прекратяване на трудовото правоотношение, след като работникът или служителят от непедagogическия персонал, член на синдикатите, страна по договора, е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, независимо от основанието за прекратяването, той има право на обезщетение от работодателя в размер на brutното му трудово възнаграждение както следва:

- за срок от 7 месеца, ако е работил при същия работодател през последните 15-25 години от трудовия му стаж;

Чл. 16. За работниците и служителите, членове на синдикатите, страни по договора, обезщетението на основание чл. 331, ал. 2 от КТ е не по-малко от четирикратния размер на последното получено трудово възнаграждение.

IV. ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ И ОБЕЗЩЕТЕНИЯ.

Чл. 17. Работната заплата на персонала в гимназията се определя в съответствие с наредба на МОМН, КТД за системата на народната просвета, настоящото КТД и ВПРЗ в гимназията.

Чл. 18. Структурните елементи на brutната работна заплата се индексират съобразно политиката по доходите, договореностите на отраслово равнище и на ниво учебно заведение в рамките на годишния бюджет на учебното заведение.

Чл. 19. Работниците и служителите, членове на синдикатите- страни по договора, получават допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит в размер на 1,0 на сто от основното месечно трудово възнаграждение.

Чл. 20. РАБОТОДАТЕЛЯТ извършва увеличаване на работните заплати на заетите в учебното заведение в срок и размер, определени при условията и по реда на постановление на Министерския съвет, Наредба на МОМН, КТД и вътрешни правила за работната заплата.

Чл. 21. (1) РАБОТОДАТЕЛЯТ при определяне продължителността на трудовия стаж и професионалния опит, за които се заплаща допълнително трудово възнаграждение зачита 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.

(2) 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:

- за педагогическия персонал – в съответствие с чл. 19, ал. 1 – 4 от Наредба за пенсиите и осигурителния стаж (ДВ, бр.19, 2003 г.), както и в други отрасли и дейности по специалността от висшето образование с придобита образователно-квалификационна степен „магистър” или „бакалавър” и „професионален бакалавър по...”, „специалист по ...”, която ползва като учител;

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

(3) Договореностите по ал. 1 се отнасят само за страните по настоящия договор.

Чл. 22. Когато по силата на нормативен акт на Министерския съвет, КТД 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 отпуск се доплаща добавка, изчислена с процента на увеличение на новото и предишното brutно трудово възнаграждение, определени по трудовото правоотношение.

Чл. 23. За учебното заведение да се определят минимални основни работни заплати,

както следва, според ВПРЗ:

1. Педагогически специалисти с ръководни функции:

- помощник-директор учебна дейност.
- помощник-директори

2. Педагогически специалисти:

- младши учител
- учител, приравнените към длъжността „учител”
- старши учител
- главен учител

3. Непедагогически персонал: индивидуалните основни месечни работни заплати при нормална продължителност на работното време:

- за специалисти с ръководни функции.
- за приложни специалисти
- за помощно - обслужващ персонал
- за работници

Чл. 24. При увеличаване на ЕРС индивидуалните основни работните заплати да се увеличават с не по-малко от процента, с който се увеличава единния разходен стандарт.

Чл. 25. РАБОТОДАТЕЛЯТ, при определяне на индивидуалната основна заплата, задължително отчита образователно-квалификационната степен, квалификацията, професионалния опит и учителската длъжност.

Чл. 26. Индивидуалните работни заплати се определят от Директора съобразно правилата и процедурите за определяне и изменение на основните работни заплати, приети с КТД и вътрешните правила за работна заплата.

Чл. 27(1). Работодателят в рамките на годишния бюджет предвижда за работещите в гимназията допълнително трудово възнаграждение, разделено на три плащания:

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

уредени с вътрешни правила или с КТД на училищно ниво.

(2) В края на календарната година при наличие на финансови средства (предварително Синдикатите са запознати с възможностите за допълнително трудово възнаграждение) и след договаряне със Синдикатите, Работодателят изплаща на работниците и служителите допълнително трудово възнаграждение съобразно ВПРЗ.

Чл. 28. Годишните средства за квалификация на педагогическите специалисти се определят в размер не по-малък от 0, 8 на сто от годишните средства за работна заплата и се предоставят за включването на педагогическите специалисти в квалификационни курсове, предварително обсъждани на педагогически съвет и със социалните партньори и утвърдени от директора.

Чл.29 (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) Синдикатите изготвят списък с желаещите за квалификация и преквалификация и договарят с Работодателя осъществяването им, както и по отношение на финансовото обезпечаване, съгласно нормативните документи, като договореностите се свеждат до знанието на заинтересованите.

(3) 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.

(4) 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.

Чл.30 (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.

(4) Според Програмата за кариерно развитие при подадено заявление за длъжността „учител“или„старши учител”,когато лицето отговаря на изискванията по нормативните документи,срокът за промяната на длъжността да влиза в сила от датата на подаденото заявление.

Чл.31 (1) Страните по този договор се споразумяват минималните размери на допълнителните трудови възнаграждения да бъдат, както следва, според ВПРЗ :

1. За по-висока лична квалификация:
 - 1.1. за професионална квалификационна степен:
 2. Учебен час над минималната норма задължителна преподавателска работа /лекторски час/ на педагогическия персонал се заплаща, както следва, според ВПРЗ:
 - 2.1. за учител с висше образование и образователно-квалификационна степен „магистър“ или „бакалавър“.
 - 2.2. за учител с висше образование и образователно-квалификационна степен „професионален бакалавър по ...“.
 - 2.3. за учител със средно образование.

Директорът на учебното заведение създава организация за изплащане на лекторските часове до края на месеца, през който са изработени.

3. На класните ръководители за консултиране на родители и ученици за водене на документацията на съответната паралелка според ВПРЗ се изплаща допълнително трудово възнаграждение с временен характер за цялата учебна година ежемесечно.

4. Допълнително трудово възнаграждение за всяка изпитна сесия се изплаща и на учителите, водещи учебната документация на самостоятелна, индивидуална форма на обучение.

5. На педагогическите специалисти, извършващи допълнителна работа извън преките задължения се заплаща допълнително като лекторски часове, както следва:

5.1. за проверка на една писмена работа от конкурсен изпит, олимпиада и др. – 0,5 лекторски час;

5.2. изпитване на един ученик във формите на индивидуално или самостоятелно обучение:

а/ председател на комисия – 0,5 часа;

б/ член на комисия – 0,3 часа;

5.3. провеждане на консултации със ученици от индивидуална, самостоятелна форма на обучение – 1 час;

5.4. провеждане на държавен изпит по практика за придобиване на степен на професионална квалификация по специалност:

а/ председател на комисия – 0,5 -часа за ученик;

б/ член на комисия – 0,3 часа за ученик;

5.5 за изготвяне на задания и консултации за държавен изпит по практика за придобиване на степен на професионална квалификация по специалност за един ученик- 0.3 часа

5.6 проверка на една писмена работа на ученик от държавен изпит по теория за придобиване на степен на професионална квалификация по специалност или професия – за всеки преподавател – 0,5 час.

(2) РАБОТОДАТЕЛЯТ заплаща допълнително възнаграждение в размер не по-малко от 70 на сто от основната работна заплата на заместващия работник или служител, на заместващия/щите, който освен своята работа или дейност работи/работят по вътрешно заместване при условията на чл. 259 от КТ.

(3) РАБОТОДАТЕЛЯТ заплаща допълнително възнаграждение и в случаите на служебна ангажираност в почивните дни, както и в празнични дни в размер посочен в КТ. (спортни състезания, олимпиади, различни състезания по професията и специалността и др.)

Чл. 32. 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 КТ.

Чл. 33. РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава да издава заповед за командировка при провеждане на мероприятия, включени в годишния план на учебното заведение.

Чл. 34. При командироване на работник/ служител по условията на чл. 60 от КТ, командированият получава дневни, пътни и квартирни съгласно Наредбата за командировките в страната.

Чл. 35 (1) Работодателят предоставя всяко тримесечие на общо събрание на работниците и служителите, информация за изпълнението бюджета на училището по параграфи, подпараграфи и конкретни дейности.

(2) Данните за изпълнението на бюджета на 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.

(3) Информацията трябва да бъде съпоставима с утвърдения бюджет на училището/ уточнения план за годината. 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.

(4) Копие от информацията по ал.1 се предоставя предварително на председателите на синдикатите, страни по договора.

V. РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ И ОТПУСКИ.

Чл. 36. Разпределението на работното време, графика за работа на смени, условията и реда за полагане и заплащане на извънреден труд и отчитането на работното време се уреждат с КТ и Правилника за вътрешния трудов ред на учебното заведение, който се обсъжда и приема съгласно чл. 37 и чл. 181 от КТ.

Чл. 37. Работното време на педагогическите специалисти по време на учебните

занятия включва: минимална задължителната преподавателска норма, участие в педагогически съвети и в работата на методическите обединения, консултации на ученици и родители, родителски срещи, и други задължения по длъжностна характеристика, както и самоподготовката, която се осъществява и извън учебното заведение.

Чл. 38. (1) На основание чл. 156а от КТ, за членовете на синдикатите, страни по договора, се определят по-големи размери на отпуски по чл. 155 и 156 от КТ, както следва:

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

2. Работници и служители от непедagogическия персонал със загубена работоспособност 50 и над 50 на сто имат право на основен платен годишен отпуск в размер на не по-малко от 34 работни дни;

3. Размерът на удължения платен годишен отпуск по чл. 155, ал. 5 от КТ и чл. 24, ал. 1 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските за педагогическите кадри се определя общо на 56 работни дни.

4. Допълнителен платен годишен отпуск по чл. 156, т. 2 от КТ – не по-малко от 8 работни дни. Списъкът на длъжностите, за които се установява ненормиран работен ден, се определя от РАБОТОДАТЕЛИТЕ и СИНДИКАТИТЕ в съответствие с чл. 139а от КТ.

(2) Дните, обявени от министъра на МОМН и/ или кмета на община Варна за неучебни, по независещи от страните причини / природни бедствия, епидемии и други/, да се считат за служебен платен отпуск по смисъла на чл. 161 КТ за страните по договора.

Чл. 39. При ползване на отпуск по чл. 157, ал. 1, т. 1, 2 и 3 КТ на работниците и служителите, членове на синдикатите, страни по договора, се изплаща възнаграждение от работодателя по реда на чл. 177 от КТ.

Чл. 40. На основание чл. 168 от КТ, на работници и служители, членове на синдикатите, страни по договора, се предоставя допълнителен платен отпуск както следва: с две деца до 18-годишна възраст – 2 работни дни, а с 3 и повече деца до 18-годишна възраст – 4 работни дни платен отпуск за всяка календарна година.

Чл. 41. При условията на чл. 40 право на този отпуск има работник или служител, който вместо майката се грижи за отглеждането на детето.

Чл. 42. Работник или служител, член на СИНДИКАТИТЕ, страна по договора, който учи след съгласието на своя работодател в средно или висше училище без откъсване от производството по специалност, приложима в учебното звено, ползват платен отпуск за обучение съгласно чл. 169 и чл. 170 от КТ.

Чл. 43. РАБОТОДАТЕЛЯТ може да разрешава платен служебен отпуск по смисъла на чл. 161 от КТ за повишаване на квалификацията на педагогическите специалисти. Отпускът се разрешава при условие, че квалификационната форма е свързана с изпълняваната длъжност.

Чл. 44. (1) РАБОТОДАТЕЛЯТ и СИНДИКАТИТЕ на основание чл. 173, ал. 1 от Кодекса на труда съвместно изготвят графика за ползването на платените годишни отпуски за календарната година на работниците и служителите в учебното звено.

(2) При необходимост от промени в графика за ползване на платения годишен отпуск, същите се извършват по реда на ал. 1

Чл.45 (1) Ползването на платения годишен отпуск се осъществява въз основа на План-график на отпуските.

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

(3) При необходимост и след уведомяване на Работодателя, работникът или служителят да има право да ползва дни от годишния си отпуск, извън посочените в план-графика, като осигурява заместващ го учител.

(4) На класните ръководители на новопостъпилите и на завършващи ученици да се компенсира времето за изготвяне на документацията- лични картони, дипломи, свидетелства за професионална квалификация с допълнителен отпуск от 3 дни.

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

(6) На работещите с почистващи препарати и химикали да се осигурява допълнителен платен отпуск от 3 дни според ЗЗБУТ.

VI. ОСИГУРЯВАНЕ НА СОЦИАЛНИ ДЕЙНОСТИ.

Чл. 46 (1) Социално-битовите проблеми на работещите в учебното заведение и разпределянето на социалните придобивки се разглеждат и решават от Общото събрание.

(2) Средствата за фонд СБКО са 3 % от средствата за работна заплата, като размерът може да 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, които се изплащат ежемесечно.

(3) Редът за разпределение за ползване на средствата от СБКО, в предвид социалния характер на същите, да е поравно за педагогическия и непедагогическия персонал в Гимназията, с решение на Общото събрание съгласно чл. 46 (1).

(4) Синдикатите осъществяват контрол върху изразходването на средствата от фонд СБКО. За нуждите на контрола, Работодателят предоставя на Синдикатите на всеки 3 месеца, актуална и точна информация за направените разходи.

Чл.47 (1) Работодателят изплаща транспортните разноски на пътуващите учители в размер на не по-малко от 100 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 в зависимост от служебната ангажираност.

(2) Транспортните разноски по ал.1 се изплащат по време на служебната заетост на педагогическия и непедагогическия персонал, както и за провеждане на учебна и производствена практика, по начин и ред установен от Работодателя.

Чл. 48. (1) РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява средства за представително облекло на работници и служители педагогически специалисти, членове на синдикатите, страни по договора, в размер на не по-малко от минималната работна заплата на „младши учител“ в съответствие с наредбата на министъра на образованието, младежта и науката за представителното облекло на педагогическия специалист за една календарна година. (за срока на сключения трудов договор, но в рамките на една календарна година)

(2) РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява безплатно работно облекло на работници и служители от непедагогическия персонал, членове на синдикатите, страни по договора, в размер на не по-малко от минималната работна заплата в гимназията, в съответствие с Наредбата за безплатното работно и униформено облекло, по групи за една календарна година. (за срока на сключения трудов договор, но в рамките на една календарна година)

(3) Работното облекло по ал. 2 или средствата по ал. 1 се предоставят на работника или служителя в деня на постъпването му на работа.

(4) Педагогическите специалисти, които са получили представително облекло по ал. 1, нямат право на облекло по ал. 2

VII. УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ И СОЦИАЛНО СЪТРУДНИЧЕСТВО

Чл. 49. В съответствие с чл. 46 от КТ за осъществяване на синдикална дейност РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява безвъзмездно необходимите материални условия на СИНДИКАТИТЕ – помещения, ползване на размножителна техника, компютри, интернет, материали и други, необходими за осъществяване на техните функции.

Чл. 50. (1) За осъществяване на синдикална дейност в една календарна година се ползва платен отпуск по чл. 159 от КТ в размер, както следва:

- на председател и секретар на организациите в учебното звено - по 64 часа;

(2) При ползване на отпуск по чл. 159 от КТ и чл. 49 и 51 от КТД, от работниците и служителите, членове на синдикатите, страни по настоящия договор, на заместващите ги да се изплаща възнаграждение по мярка „Без свободен час” от Националната програма „Оптимизация на училищната мрежа”.

(3) За осъществяване на задачи с обществено значение по чл. 161, ал. 1 от КТ – 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, за която дейност представят съответен документ.

Чл. 51. (1) РАБОТОДАТЕЛЯТ изпълнява задълженията си спрямо синдикатите за осигуряване условия за синдикална дейност след представяне на удостоверение за легитимност, издадено от упълномощените органи на СИНДИКАТИТЕ – страна по договора.

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

Чл.52 (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 възможност и условия за провеждане на синдикални събрания при своевременно уведомяване от страна на Синдикатите;

Чл.53 (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,откровенност, 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

VIII. УСЛОВИЯ НА ТРУД.

Чл.54 (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 информацията относно условията на труд и необходимите мерки за подобряването им.

Чл. 55. По договаряне със Синдикатите, Работодателят поема задължение 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. Осигуряване с работно облекло;
6. Осигуряване на работни места за трудоустроени;
7. Осигуряване на медикаменти и превързочни материали от първа необходимост;
8. Разработване и изпълнение на план за евакуация при природни бедствия, стихии и злонамерени действия на трети лица.

Чл. 56. Работодателят може да застрахова целия персонал за „трудова злополука“ при договаряне със Синдикатите.

Чл. 57. (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 съвместно 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.

Чл. 58. (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.

Чл. 59 (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.

РАЗДЕЛ IX ИЗПЪЛНЕНИЕ НА КОЛЕКТИВНИЯ ТРУДОВ ДОГОВОР

Чл. 60(1) Работодателят и Синдикатите - страна по този договор, създават на паритетен принцип 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.

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

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.

Чл. 62. Синдикатите се задължават да не предприемат стачни действия по изпълнените договорености от този КТД.

РАЗДЕЛ X ДОПЪЛНИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§1(1) Настоящият Колективен трудов договор има действие за 2 календарни години в ПГСАГ „ВАСИЛ ЛЕВСКИ“ ВАРНА.

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

§ 1a Действащите ВПРЗ в Гимназията остават в сила до приемането на нови, съгласно настоящия КТД

§2 (1) Колективният трудов договор влиза в сила от датата на неговото сключване.

(2) Срокът на действие на настоящия 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 два месеца преди изтичането на срока по ал.2 страните са длъжни да започнат преговори за сключване на нов Колективен трудов договор.

§3 (1) Този колективен трудов договор поражда действие само спрямо работниците и служителите на учебното заведение, които членуват в представителните синдикални организации, страни 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.

§4 (1) Работниците и служителите, нечленуващи в синдикатите - страни по настоящия договор, могат да се присъединят към неговото действие.

(2) Присъединяването става чрез подаване на писмено заявление до работодателя и

синдикатите - страни по договора. Заявлението се подава по образец.

(3) Присъединяването поражда действие за срок от една календарна година, но не повече от срока на действие на Колективния трудов договор.

§5 (1) За да се породят правните последици на присъединяването по предходния член, присъединяващите се са длъжни да заплатят присъединителна вноска в размер на 1.5 % от brutното си трудово възнаграждение в рамките за една календарна година, но не повече от 1.5 % от среднодневното си брутно трудово възнаграждение за срока на действие на колективния трудов договор.

(2) Присъединителните вноски по ал.1 се разпределят както следва:
Средствата се разпределят между синдикалните организации - страни по договора в съотношение, съответстващо на броя на техните членове.

(3) Средствата по ал.2 могат да се използват от съответната синдикална организация по ред и условия, определени от нейното ръководство.

§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. 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.

§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.

§8 (1) Изменения и допълнения на този КТД се допускат само след преговори, които започват в 14 дневен срок след отправяне на писмено искане на 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 учебното заведение от тези в КТД и ако обвързват работодателя.

§9 Действието на КТД продължава, независимо от промяната на лицата, които са го подписали в качеството им на представители на Работодателя или на Синдикатите.

§10 Настоящият КТД се подписва в четири еднакви екземпляри – по един за всяка от страните и един за Изпълнителната агенция – „Главна инспекция по труда“.

§11.В изпълнение на чл.53., ал.3 и 4 от КТ страните вписват този договор в Изпълнителната агенция - „Главна инспекция по труда“ в седемдневен срок от подписването.

ПРЕДСЕДАТЕЛ НА СС КЪМ
КТ „ПОДКРЕПА“

.....
/Ангел Калидов /

ЗА ПГ САГ „ВАСИЛ ЛЕВСКИ“

ДИРЕКТОР
/инж. Снежана Иванова/


ПРЕДСЕДАТЕЛ НА СО НА
СБУ КЪМ КНСБ

.....
/Евелина Станева /
