

**КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР
ПРИ СОУ “ВАСИЛ ЛЕВСКИ”
ГРАД ДОЛНИ ЧИФЛИК**

Долни чифлик, 2013 г.

Днес, 17.01.2013 г. в град Долни чифлик се сключи настоящият колективен трудов договор между:

1. Красимира Пенева Анастасова в качеството ѝ на Директор на СОУ “Васил Левски”, гр. Долни чифлик, наричан за краткост в договора **РАБОТОДАТЕЛ**

и

2. Емилия Николаева Петкова в качеството ѝ на Председател на Синдикалната организация на СБУ към КНСБ при СОУ “Васил Левски”

3. Тодорка Тодорова Стефанова в качеството ѝ на Председател на Синдикалната секция на КТ”Подкрепа” при СОУ “Васил Левски”;

наричани за краткост в договора **СИНДИКАТИ**

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 СКЛЮЧИ НАСТОЯЩИЯТ ДОГОВОР 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 на дейностите в учебното заведение.

Чл. 2. В този договор СОУ „Васил Левски” звена се нарича за краткост „учебно заведение”, а работещите в него – „работници и служители“.

II. ПРЕДМЕТ И ДЕЙСТВИЕ.

Чл. 3. Предмет на настоящия КТД са въпросите на трудовите, осигурителните и социалните отношения и на жизненото равнище, които не са уредени с повелителни разпоредби на КТ и подзаконовите нормативни актове.

Чл. 4. Настоящите договорености имат задължителен характер за работниците и служителите, членове на синдикалните организации и за работодателя, член на организацията на работодателите - страни по договора, както и за присъединилите се работници и служители по реда на чл. 57, ал. 2 от КТ.

Чл. 5 Работниците и служителите, които не членуват в синдикатите - страни по договора, могат да се присъединят само към сключения от работодателя КТД в учебното заведение, при следните условия и ред:

5.1. Подаване на писмено заявление до работодателя и синдикалните организации – страна по договора.

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

5.3. За да се породят правните последици на присъединяването, присъединяващите са длъжни да заплатят присъединителна вноска в размер на 1,5% от brutното си трудово

възнаграждение за една календарна година.

5.4. Присъединителните вноски по т.5.3 се разпределят както следва:

5.4.1. 1,50% от вноската се добавят към фонд СБКО;

5.4.2. 2,50% се разпределят между синдикалните организации страни по договора в съотношение съответстващо на броя на техните членове.

5.5. Средствата по т.5.4.2. могат да се използват само за социално подпомагане на членове на съответна синдикална организация по ред и условия определени от нейното ръководство.

Чл. 6. Комисия по присъединяване:

6.1. Страните по КТД са длъжни в двуседмичен срок от подаването на заявление за присъединяване да свикат комисия по присъединяването.

6.2. В комисията по т.6.1. участват:

6.2.1. Работодателят или упълномощен от него представител;

6.2.2. По един представител на всяка синдикална организация – страна по договора;

6.3. Свикването на комисията може да се инициира от всяка от страните по договора.

6.4. Комисията не може да откаже присъединяването на работник или служител на учебното заведение, ако е внесена присъединителната вноска.

6.5. При наличието на предпоставката по т.6.4 Комисията по присъединяването съставя протокол за присъединяване, в който се вписват: трите имена и ЕГН на присъединилия се; длъжност в учебното заведение; датата, от която влиза в действие договора спрямо присъединилия се, като за такава се посочва датата на подписване на протокола; срок на действие на присъединяването; размера на присъединителната вноска.

6.6. Протоколът се съставя в толкова екземпляри, колкото са членовете на комисията.

6.7. Всеки член на комисията екземпляр за съответната страна по договора.

6.8. Протоколът се подписва от всички членове на Комисията по присъединяване.

III. ТРУДОВА ЗАЕТОСТ, ПРОФЕСИОНАЛНО РАЗВИТИЕ И КВАЛИФИКАЦИЯ.

Чл. 7. (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. 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.

3. 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;

4. 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;

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

6. 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.

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

1. Разработва критериите за подбор, извършван на основание чл. 329 от КТ, за което информират социалните партньори;

2. 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;

3. Не прекратява трудовите правоотношения на работници и служители в трудоспособна възраст, ако по същите специалности има работни места, които се заемат от пенсионери или такива, които са придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст по чл. 68, ал. 1 – 3 от Кодекса за социалното осигуряване; (при равни други условия);

4. Не сключва нови трудови договори с външни лица, освен за длъжности, за които има специфични изисквания за заемането им;

5. Прекратява трудовите правоотношения по чл. 328, ал. 1, т. 2, 3 и 5 от КТ с работници и служители, членове на синдикатите - страна по договора, след предварително становище на съответната синдикалната организация в учебното заведение.

Чл. 9. СИНДИКАТИТЕ се задължават в срок до седем дни да изразят становище по чл. 8, т. 5.

Чл. 10. (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;
- правилник за безопасни условия на труд и учене;
- план за квалификационната дейност;
- етичен кодекс;
- критерии по Раздел IV от Наредба № 1 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 на стария, а ако няма такъв – до един месец след началото на учебната година.

Чл. 11. РАБОТОДАТЕЛЯТ задължително запознава колектива с настъпили изменения в нормативните документи за системата на народната просвета, съгласно чл.

130в от КТ и чл. 228а от КТ.

Чл. 12. РАБОТОДАТЕЛЯТ предоставят на СИНДИКАТИТЕ информация, свързана с:

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

Чл. 13. 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 Кодекса на труда.

Чл. 14. В случаите, когато членове на СИНДИКАТИТЕ – страна по договора, работят с договор за заместване, след освобождаването на мястото от титуляра, могат да се ползват с предимство при сключването на трудов договор.

Чл. 15. За работниците и служителите, членове на синдикалните организации, страни по договора в системата на народната просвета срокът на предизвестие при прекратяване на трудовите правоотношения по чл. 328, ал. 1, т. 1 – 3 от Кодекса на труда е два месеца.

Чл. 16. За работниците и служителите, членове на синдикалните организации, страни по договора, както и за присъединилите се работници и служители по реда на чл. 57, ал. 2 от КТ, обезщетението на основание чл. 331, ал. 2 от КТ е четирикратния размер на последното получено трудово възнаграждение.

IV. ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ И ОБЕЗЩЕТЕНИЯ.

Чл. 17. (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.

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 училището.

Чл. 19. Работниците и служителите от учебното заведение получават допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит в размер на едно 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, 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...”, която ползва като учител;

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

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 брутно трудово възнаграждение, определени по трудовото правоотношение.

Чл. 23. (1) За системата на народната просвета се определя минимална основна работна заплата, както следва:

1. Педагогически специалисти с ръководни функции:

- директори – 590 лв.;
- помощник-директори – 540 лв.;

2. Педагогически специалисти:

- младши учител, младши възпитател – 450 лв.;
- учител, възпитател и приравнените към длъжността „учител” – 450 лв.;
- старши учител и старши възпитател – 483 лв.;
- главен учител и главен възпитател – 516 лв.

3. Непедagogически персонал: индивидуалните основни месечни работни заплати при нормална продължителност на работното време се договарят в размери не по-ниски от минималната работна заплата за страната с вътрешни правила за работната заплата и с КТД.

Чл. 24. РАБОТОДАТЕЛЯТ, при определяне на индивидуалната основна заплата, задължително отчита образователно-квалификационната степен, квалификацията, професионалният опит и учителската длъжност.

Чл. 25. Индивидуалните работни заплати се определят от директора съобразно правилата и процедурите за определяне и изменение на основните работни заплати, приети с вътрешните правила за работна заплата.

Чл. 26. РАБОТОДАТЕЛЯТ в рамките на годишния им бюджет при възможност предвиждат за работещите в сферата на средното образование допълнително трудово възнаграждение, разделено на три плащания, или на друг принцип, уреден с вътрешни правила за работната заплата.

Чл. 27. 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. 28. Директорът на учебното заведение предоставя тримесечно на общо събрание на работниците и служителите и училищното настоятелство информация за изпълнението на бюджета по параграфи, подпараграфи и конкретни дейности, съпоставима с утвърдения годишен бюджет. Копие от информацията се предоставя предварително на председателите на синдикалните организации.

Чл. 29. Страните по този договор се споразумяват минималните размери на допълнителните трудови възнаграждения да бъдат, както следва:

1. За по-висока лична квалификация:

1.1. за професионална квалификационна степен:

а/ за V ПКС – 12.00 лв.;

б/ за IV ПКС – 16.00 лв.;

в/ за III ПКС – 20.00 лв.;

г/ за II ПКС – 48.00 лв.;

д/ за I ПКС – 65.00 лв.

2. Учебен час над минималната норма задължителна преподавателска работа /лекторски час/ на педагогическия персонал се заплаща, както следва:

2.1. за учител с висше образование и образователно-квалификационна степен „магистър“ или „бакалавър“ – не по-малко от 5,50 лв.;

2.2. за учител с висше образование и образователно-квалификационна степен „професионален бакалавър по ...“ – не по-малко от 4,30 лв.;

2.3. за учител със средно образование – не по-малко от 3.70 лв.

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

3. На класните ръководители за консултиране на родители и ученици за водената документацията на съответната паралелка се заплаща по 25.00 лева месечно, за периода на учебните занятия на съответната паралелка.

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

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

4.2. изпитване на един ученик в самостоятелна форма на обучение:

а/ председател на комисия – 0,3 часа;

б/ член на комисия – 0,2 часа;

4.3. за квестор при провеждане на НВО, олимпиади, изпити на ученици от задочно, кореспондентско, индивидуално и самостоятелно обучение-1 лекторски час за 1 астрономически час при наличие на финансова възможност.

Чл.30 Работникът или служителят не е длъжен да връща сумите за трудовото възнаграждение и обезщетения по трудовото правоотношение, които е получил добросъвестно.

Чл.31 На основание чл.128 от Кодекса на труда във връзка с чл.228,ал.2 от Кодекса на

труда,когато при криза или бедствие,обявени със заповед на оторизиран за целта орган,работникът или служителят е възпрепятстван да се яви на работа,заплаща му се обезщетение в размер на 100% от брутното трудово възнаграждение за времето през което е бил възпрепятстван да работи.

V. РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ И ОТПУСКИ.

Чл. 32. Разпределението на работното време, графици за работа на смени, условията и реда за полагане и за заплащане на ношен и 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. 33. Работното време на педагогическите специалисти по време на учебните занятия включва: задължителната преподавателска норма, участие в педагогически съвети, в работата на методическите обединения, консултации на ученици и родители, родителски срещи и други задължения по длъжностна характеристика, както и самоподготовката, която може да се осъществява и извън учебните звена.

Чл. 34. Целодневният режим на обучение и възпитание на учениците се осъществява от двама учители или от учител и възпитател в рамките на минималната задължителна норма преподавателска работа.

Чл.35. На основание чл. 156а от КТ, за членовете на синдикатите и на организациите на работодателите, както и за присъединилите се работници и служители по реда на чл. 57, ал. 2 от КТ 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 Кодекса на труда се определя на 29 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 30 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 57 работни дни.

4. Допълнителният платен годишен отпуск на материално –отговорни лица – гл. счетоводител(счетоводител), домакин, касиер, завеждащ АТС – е 5 работни дни.

Чл. 36. При ползване на отпуск по чл. 157, ал. 1, т. 1, 2 и 3 КТ на работника или служителя, членове на синдикалните организации и работодателските организации, страни по договора, както и за присъединилите се работници и служители по реда на чл. 57, ал. 2 от КТ се изплаща възнаграждение от работодателя по реда на чл. 177 от КТ.

Чл. 37. (1) На основание чл. 168 от Кодекса на труда, на работници и служители, членове на синдикалните организации, страни по договора, и на работодателите, страни по договора, както и за присъединилите се работници и служители по реда на чл. 57, ал. 2 от КТ 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 – 5 работни дни платен отпуск за всяка календарна година.

(2) При условията на чл. 35, право на този отпуск има работник или служител, който вместо майката се грижи за отглеждането на детето.

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

Чл.38 (1) Дните, обявени от съответните компетентни органи или работодателите за неучебни по независещи от страните по настоящия договор причини , като природни бедствия, епидемии, енергийни кризи и други случаи на непреодолими събития, се считат за служебен отпуск по чл.161,ал.1 от КТ за учителите.

(2) Работодателят осигурява ползване на служебен отпуск в размер до 10 работни дни за участие в семинари, курсове, научни конференции, организирани от МОН, от РИО-Варна, Община Долни чифлик и учебните звена.

(3) Дните, 25 май и 1 ноември да се считат за допълнителен платен годишен отпуск за всички членове на синдикатите – страни по договора.

Чл.39. При ползване на отпуск по чл.157,ал.1,т.1,2 и 3 от КТ, на работника и служителя се изплаща възнаграждение от работодателя по реда на чл.177 от КТ.

Чл. 40. Работник или служител, член на СИНДИКАТИТЕ, както и за присъединилите се работници и служители по реда на чл. 57, ал. 2 от КТ, който учи след съгласието на своя работодател в средно или висше училище без откъсване от производството по специалност, приложима в учебното заведение, ползва платен отпуск за обучение съгласно чл. 169 и чл. 170 от КТ.

Чл. 41. 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. 42. РАБОТОДАТЕЛИТЕ и СИНДИКАТИТЕ изготвят план-графика за ползването на платените годишни отпуски за календарната година на работниците и служителите на учебното заведение.

VI. ОСИГУРЯВАНЕ НА СОЦИАЛНИ ДЕЙНОСТИ.

Чл. 43. РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява ежемесечно средства за фонд „Социално-битово и културно обслужване“ в размер на 3 на сто от средствата за работна заплата.

Чл. 44. Редът за разпределение за ползване на средствата за фонд „Социално-битово и културно обслужване“ се определя от общото събрание на работниците и служителите в учебното заведение.

Чл. 45. (1) РАБОТОДАТЕЛЯТ изплаща транспортните разноски на пътуващите учители и служители в размер на 85 на сто от стойността на абонаментните карти или билетите.

(2) Транспортните разходи по ал. 1 се изплащат на педагогическите специалисти – членове на синдикати, както и за присъединилите се работници и служители по реда на чл. 57, ал. 2 от КТ, които вече са в трудови правоотношения и тогава, когато на трудовата борса се появи работник от същата специалност от населеното място.

Чл. 46. Транспортните разноски се изплащат за времето, когато работещите са били на работното място.

Чл.47 (1) Работодателят осигурява средства за представително облекло на работници и служители педагогически специалисти, членове на синдикатите, страни по договора в съответствие с Наредба №1 от 9.04.2012г.за представителното облекло на лицата от педагогическия персонал в училището в размер не по-малък от 320лв, след предварително съгласуване със синдикалните организации, в рамките на бюджета за съответната финансова година.

(2) Работодателят осигурява средства за работно облекло на работници и служители, членове на синдикатите, страни по договора, както и за присъединилите се работници и служители по реда на Наредбата за безплатното работно и униформено облекло в размер на не по-малък от 240 лв, след предварително съгласуване със синдикалните организации, в рамките на бюджета за съответната финансова година.

VII. УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ И ЗА РАБОТА НА СЪВЕТИТЕ ЗА ТРИСТРАННО СЪТРУДНИЧЕСТВО.

Чл. 48. 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. 49. (1) За осъществяване на синдикална дейност в една календарна година се ползва платен отпуск по чл. 159 от КТ в размер, както следва:

-64 часа за председател и секретар на организацията в учебното заведение;

-96 часа за председател и секретар в общинско ръководство;

-104 часа за председател и секретар в регионално ръководство;

-128 часа за нещатни членове на национално ръководство и национални професионални секции.

(2) При ползване на отпуск по чл. 159 от КТ и чл. 51 и 55 от КТД, на работниците и служителите членове на синдикалните организации и на работодателите, страни по настоящия договор да се изплаща възнаграждение и по мярка „Без свободен час” от Националната програма „Оптимизация на училищната мрежа”.

Чл. 50. РАБОТОДАТЕЛЯТ изпълнява задълженията си спрямо синдикалните организации за осигуряване условия за синдикална дейност след представяне на удостоверение за легитимност, издадено от упълномощените органи на СИНДИКАТИТЕ – страна по договора.

Чл. 51. 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. 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.

VIII. УСЛОВИЯ НА ТРУД.

Чл. 53. Страните по настоящия договор се задължават съвместно да съдействат за осигуряването на здравословни, безопасни и хигиенни условия на труд.

Чл. 54. РАБОТОДАТЕЛЯТ организира обучение по охраната и хигиената на труда и създаване на безопасни условия на труд на председателите на синдикални организации в учебното заведение.

Чл. 55. РАБОТОДАТЕЛЯТ и СИНДИКАТИТЕ обединяват усилията си за осигуряване на допълнителни средства за подобряване на материално-техническата и дидактическата база, необходима за учебно-възпитателния процес.

Чл. 56. В съответствие с чл. 17 от Наредба № 3 от 19 април 2001 г. на министъра на труда и социалната политика и министъра на здравеопазването за минималните изисквания за безопасност и опазване здравето на работещите при използване на лични предпазни средства на работното място, РАБОТОДАТЕЛЯТ изготвя списък на работещите в учебното заведение, които имат право на специално работно облекло и лични предпазни средства и ги осигуряват извън средствата по чл. 46 от настоящия КТД и запознава синдикалната организация.

Чл. 57. РАБОТОДАТЕЛЯТ на основание чл. 19 от Закона за безопасни и здравословни условия на труд предоставя ежегодно информация на СИНДИКАТИТЕ, страни по договора, за извършените мероприятия от службите по трудова медицина относно: оценка на риска, извършените профилактични прегледи и измерване вредните фактори на средата.

Чл. 58. РАБОТОДАТЕЛЯТ заплаща допълнително възнаграждение в размер не по-малко от 60 на сто от основната работна заплата на замествания работник или служител, който освен своята работа или дейност работи по вътрешно заместване при условията на

чл. 259 от КТ.

Чл. 59. РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава да издават заповед за командировка при провеждане на мероприятия, включени в годишния план на учебното заведение.

Чл. 60. При командировка съгласно чл. 58, командированият получава дневни, пътни и квартирни съгласно Наредбата за командировките в страната.

Чл. 61. 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.

IX. ДОПЪЛНИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ.

Действие на Колективния трудов договор в пространството

§1 (1) Настоящият Колективен трудов договор има действие за СОУ “Васил Левски”, гр. Долни чифлик.

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

Действие на Колективния трудов договор във времето

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

(2) Срокът на действие на настоящият КТД е две години.

(3) В срокът по ал.2, договорът може да бъде изменян по всяко време по взаимно съгласие между страните и при спазване на процедурите за неговото сключване.

(4) Най-малко три месеца преди изтичането на срока по ал.2 страните са длъжни да започнат преговори за сключване на нов Колективен трудов договор.

Действие на Колективния трудов договор спрямо лицата

§3 (1) Този колективен трудов договор поражда действие само спрямо работниците и служителите на учебното заведение, които членуват в представителна синдикална организация, страна по договора.

(2) Действието на договора се разпростира и върху присъединилите се работници и служители при спазване на реда и условията за присъединяване, регламентирани в този договор.

Предоставяне на информация за колективното договаряне

§4 (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

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

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

Промяна на представляващите страни

§6 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 по труда” – Варна.

Страни по договора:

ЗА СО НА СБУ ПРИ КНСБ ПРИ
СОУ “ВАСИЛ ЛЕВСКИ”

ПРЕДСЕДАТЕЛ:

Емилия Петкова

СС В СОУ “ВАСИЛ ЛЕВСКИ”

КЪМ КТ “ПОДКРЕПА”

ПРЕДСЕДАТЕЛ:.....

Тодорка Стефанова

ЗА СОУ “ВАСИЛ ЛЕВСКИ”

ДИРЕКТОР:

Красимира Анастасова

Промяна на представляващите страни

§6 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 по труда” – Варна.

Страни по договора:

ЗА СО НА СБУ ПРИ КНСБ ПРИ
СОУ “ВАСИЛ ЛЕВСКИ”
ПРЕДСЕДАТЕЛ:

Емилия Петкова

СС В СОУ “ВАСИЛ ЛЕВСКИ”
КЪМ КТ “ПОДКРЕПА”
ПРЕДСЕДАТЕЛ:

Тодорка Стефанова

ЗА СОУ “ВАСИЛ ЛЕВСКИ”
ДИРЕКТОР:

Красимира Анастасова