

ОБЩИНА ДЕВНЯ



КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

2025 – 2027 г.

ОБЩИНА ДЕВНЯ – КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР 2025-2027



Водени от съвременните принципи на ефективното социално партньорство, споделяйки нуждата от непрекъснато повишаване на жизнения стандарт на работниците и служителите и подобряване на условията на труд като механизъм за повишаване качеството на административното обслужване и авторитета на общинската администрация,



Днес, 30.04.2025г......в град Девня между:

ОБЩИНА ДЕВНЯ, представлявана от г-н **СВИЛЕН ШИТОВ – КМЕТ**, наричан за краткост в договора **РАБОТОДАТЕЛ**

и

СИНДИКАЛНА СЕКЦИЯ на КТ „ПОДКРЕПА“ при ОБЩИНА ДЕВНЯ, представлявана от г-жа **АНЕЛИЯ ДИМИТРОВА - ПРЕДСЕДАТЕЛ**, наричана за краткост в договора **СИНДИКАТ(И)**,

на основание чл. 51а от Кодекса на труда, се сключи настоящият
КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

за следното:

РАЗДЕЛ I ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

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 общинска администрация при Община Девня, в това число по въпросите относно:

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 ;

ОБЩИНА ДЕВНЯ – КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР 2025-2027

6. социално-битово и културно обслужване ;
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 договор.

(3) Разпоредбите на този КТД не могат да противоречат на повелителни правни норми.

(4) В този договор не могат да се предвиждат клаузи, които са по-неблагоприятни за работниците и служителите от предвидените в нормативен акт.

Чл.2. (1) Клаузите на този Колективен трудов договор се прилагат за членовете на синдикалната секция на КТ „Подкрепа“, но не и преди да са изтекли 6 месеца от възникване на членственото им правоотношение със Синдиката.

(2) Разпоредбите на този КТД се прилагат и спрямо работещите по служебно правоотношение в Общинската администрация на Община Девня членове на синдиката, доколкото това не противоречи на императивни норми на закона.

(3) За работници и служители, които не са членове на Синдиката, колективния трудов договор се прилага само след присъединяване към неговото действие при спазване на реда и условията, предвидени в чл. 3.

Чл.3. (1) Работниците и служителите, които не членуват в Синдиката, страна по договора, могат да се присъединят към действието на сключения Колективен Трудов Договор съгласно чл. 57, ал. 2 и ал.3 от КТ, при следните условия:

1. Подаване на индивидуално писмено заявление по образец (Приложение № 1 към този КТД), адресирано до ръководството на Синдиката и до Работодателя;

2. Всички постъпили заявления за присъединяване се вписват в специален регистър, който се води от секретаря на Синдиката и се съхранява в неговия архив. В 7-дневен срок от приемане на заявлението, Синдикатът го вписва в регистъра и уведомява Работодателя за това.

3. За да се породи действие от присъединяването, Заявителят трябва да внесе присъединителната вноска в размер на 1 % от нетното си възнаграждение изчислено за срока на действие на КТД от момента на присъединяването. За заплатената присъединителната вноска Синдикатът издава касов документ /ордер/.

4. Средствата от присъединителни вноски се съхраняват от Синдиката и се разходват за социално и здравно подпомагане на членове на Синдиката или присъединили се към действието на договора работници и служители на РИМ.

(2) Колективният Трудов Договор поражда действие за присъединилите се към него работници и служители, от момента на внасяне на присъединителната вноска.

РАЗДЕЛ II ТРУДОВА ЗАЕТОСТ И КВАЛИФИКАЦИЯ

ОБЩИНА ДЕВНЯ – КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР 2025-2027

Чл.4. (1) Страните по настоящият КТД полагат съвместно усилия за повишаване ефективността на труда и качеството на административното обслужване с цел повишаване обществения рейтинг на Общинската администрация в Община Девня, 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 квалификацията и професионалния опит на персонала;
2. разработването на актуална длъжностна характеристика на всеки работник и служител;
3. че ще пази достойнството на работника и служителя по време на изпълнение на работата му по трудовото правоотношение;
4. своевременно предоставяне на актуална информация на Синдиката по проблеми, касаещи заетостта на работниците и служителите.

(3) Синдикатът се задължава да посредничи между Работодателя и своите членове по всички въпроси, касаещи трудовата заетост като:

1. предоставя на своите членове пълна и достоверна информация предоставена от Работодателя във връзка със запазването на трудовата заетост и реализирането на трудовите и служебни правоотношения на служителите;
2. информира Работодателя за всички предложения и мнения на своите членове относно проблемите на трудовата заетост и изразява писмено становището си по повдигнатите въпроси;
3. информира Работодателя и провежда консултации с него във връзка с възникнали конфликти и спорове по проблеми, касаещи трудовата заетост и посредничи за тяхното решаване;
4. съдейства на РАБОТОДАТЕЛЯ за разясняването и осъществяването на дейности, насочени към гарантиране на трудовата заетост на работниците и служителите.

Чл.5. (1) Трудовата заетост се осигурява от Работодателя, в съответствие с изискванията на съответните нормативни актове и договореностите в този КТД.

(2) Запазването на заетостта и работните места в Община Девня е приоритетна цел на страните по договора.

Чл.6. (1) Работодателят се задължава да осигури и гарантира стриктното спазване на правилата и реда за работа с личните данни на работниците и служителите.

(2) Работодателят приема да пази достойнството на работника и служителя по време на изпълнение на работата по трудово и служебно правоотношение.

ОБЩИНА ДЕВНЯ – КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР 2025-2027

Чл.7. Страните по настоящия КТД полагат съвместно усилия за повишаване качеството на труда с цел повишаване обществения рейтинг на общинската администрация, подобряване на административното обслужване на гражданите и бизнеса, както и гарантиране на трудовата заетост на работниците и служителите и кариерното им развитие.

Чл.8. Прекратяването на трудовото правоотношение с работник или служител на Община Девня се осъществява само при наличие на съответните нормативни основания.

Чл.9. (1) При необходимост и решение за съкращаване на щата или реструктуриране, Работодателят представя на Синдиката писмена информация за:

1. Икономическото и финансовото състояние на Община Девня и програмата за реструктуриране/съкращаване;
2. Броят на заетите работниците/служителите, до момента на предстоящото съкращение/реструктуриране и броят на работниците/служителите, чиито трудови правоотношения ще бъдат прекратени, както и срока, в който ще се извършат уволненията;
3. Предвижданата нова численост на персонала по структурни звена;
4. Конкретни показатели за прилагане на критериите за подбор по чл. 329 от КТ спрямо работниците и служителите, които ще бъдат съкратени;
5. Дължимите обезщетения, свързани с уволнението;
6. Възможност за пренасочване на освободеният персонал с оглед съхранение на специалистите.

(2) Синдикатът, в тридневен срок от получаване на информацията, представя писменото си становище на Работодателя.

(3) В случаите, когато предвижданите съкращения попадат в хипотезата на „масово уволнение“, се прилагат съответните процедурни правила и срокове за информиране и консултиране, регламентирани в чл. 130а от Кодекса на труда.

Чл.10. В случаите, когато се предвижда прекратяване на трудови правоотношения поради съкращаване в щата или намаляване обема на работа, Работодателят приема задължението:

1. да съкрати незаемите до момента щатни длъжности;
2. да прекрати договорите с работници и служители – придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст;
3. да прекрати договорите с работещите по трудов договор за допълнителен труд;
4. след обсъждане със Синдиката да приложи всички възможни за избягване или ограничаване на уволненията – намален работен ден, други форми на гъвкавата заетост, възможности за пренасочване и преквалификация.

Чл.11. Работодателят, при възможност, осигурява необходимите материални, технически и финансови условия за професионална квалификация на работниците и служителите, като:

1. осигурява участие на служителите в курсове за обучение и квалификация по упражняваната специалност, съобразно нуждите на общината.
2. осигурява участието на служителите в семинари, обучения и курсове за всички длъжности и специалисти, периодично, съобразно изискванията за въвеждане и изпълнение на новите нормативни актове, които касаят работата на общинската администрация.

Чл.12. Община Девня приема да предвижда ежегодно средства за повишаване квалификацията на служителите, както и за абонамент за периодични издания, научна литература и други, като тези разходи се обосновават и планират след предварително обсъждане със Синдиката.

РАЗДЕЛ III ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ И ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

Чл.13. (1) Размерът на трудовото и допълнителните възнаграждения, както и редът на тяхното формиране и изплащане се определят с Вътрешните правила за работната заплата (ВПРЗ).

(2) Вътрешните правила за работната заплата се изработват съвместно от Работодателя и Синдиката по правилата на чл.37 от КТ, при отчитане на договореностите в настоящия КТД и други Споразумения между страните.

Чл.14. (1) Основните месечни заплати на щатните служители в общинската администрация се определят по нива и степени съгласно Приложение № 1 на Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация, като се отчита нивото на заеманата длъжност, квалификацията и професионалният опит.

(2) Допълнителни възнаграждения се изплащат за:

1. нощен труд;
2. извънреден труд;
3. работа през официални празници;
4. времето на разположение;
5. постигнати резултати;
6. изпълнение и/или управление на проекти и програми.

(3) Синдикатът упражнява контрол върху процеса на определяне и израстване в диапазона между минимума и максимума в степени на всяко ниво на заплати за съответните длъжности.

Чл.15. (1) Допълнителните възнаграждения за извънреден или нощен труд, за времето на разположение или за работа през официалните празници се изчисляват върху индивидуалната основна заплата на служителите.

(2) Съгласно чл. 20 от Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация (НЗСДА) и чл. 8 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, за всеки отработен нощен час или за част от него между 22:00ч. и 6:00ч. се заплаща допълнително възнаграждение за нощен труд в размер на не по-малко от 0,15 % от МРЗ за страната.

(3) Страните се договориха, че за времето на разположение извън местоработата и извън установеното работно време, на служителите ще се заплаща допълнително възнаграждение за всеки час или за част от него в размер на не по-малко от 0,50 лева.

Чл.16. (1) В изпълнение на чл. 3, ал. 2 от Наредбата за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация (НУРОИСДА), оценяването на изпълнението на длъжността на всеки служител в държавната администрация се извършва от оценяващ ръководител под наблюдението и контрола на контролиращ ръководител.

(2) Страните по Колективния трудов договор се договарят упълномощено лице от Синдиката да преглежда формуляра за оценка на служител, който е синдикален член и е подал писмено искане за становище от синдикалната организация по реда на чл.21, ал.3 от НУРОИСДА.

(3) Ръководството на Синдиката дава становище по предходната алинея (ал.2) в тридневен срок.

Чл.17. (1) На основание чл.228, ал. 1 от КТ, страните договориха увеличен размер на някои обезщетения, както следва:

(2) Обезщетението по чл.222, ал.3 от КТ се определя в размер на:

1. 3 брутни месечни възнаграждения – за работници и служители придобили между 5 и 10 години трудов стаж в Община Девня през последните 20 години;
2. 7 брутни месечни възнаграждения - за работници и служители придобили между 10 и 20 години трудов стаж в Община Девня;
3. 8 брутни месечни възнаграждения - за работници и служители придобили над 20 години трудов стаж в Община Девня;

(3) Обезщетението по предходната алинея се изплаща в договорените размери и в хипотезата на чл. 222, ал. 4 от КТ.

(4) Обезщетението по чл. 222, ал. 1 от КТ се определя в размер на брутното трудово възнаграждение за времето, през което работникът или служителят е останал без работа, но за не повече от 2 (два) месеца;

ОБЩИНА ДЕВНЯ – КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР 2025-2027

(5) Обезщетението по чл. 222, ал. 2 от КТ се определя в размер на brutното трудово възнаграждение за 3 (три) месеца.

(6) Право на обезщетение в размерите, договорени в предходните алинеи имат работници и служители, които са членове на Синдиката, страна по договора, ако членственото им правоношение е възникнало най-малко 2 (години) преди датата, от която възниква правото на обезщетение по ал.2 и 3 и най-малко 6 (месеца) преди датата, от която възниква правото на обезщетение в случаите на ал.4 и ал.5.

РАЗДЕЛ IV РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ И ОТПУСКИ

Чл.18. Нормалната продължителност на работния ден в Община Девня е 8 /осем/ часа, а работната седмица е 40 /четиридесет/ часа.

Чл.19. (1) Разпределението на работното време и почивките се регламентират в Правилника за вътрешния трудов ред /ПВТР/.

(2) Правилникът за вътрешния трудов ред и неговите изменения се приемат и утвърждават след предварителни консултации със Синдиката, съгласно чл. 181, ал. 2 от КТ).

Чл.20. (1) Размерът на основния платен годишен отпуск за служителите в Община Девня се определя на **20 /двадесет/ работни дни**.

(2) За работници и служители с намалена работоспособност 50% и над 50%, размерът на основния платен годишен отпуск се определя на **26 /двадесет и шест/ работни дни**.

(3) Размерът на допълнителния платен отпуск в хипотезите на чл. 156 от КТ се определя на не по-малко от **8 /осем/ работни дни**.

Чл.21. (1) Във връзка с чл. 168 от КТ, страните се договарят, че служителка с две живи деца до 18 годишна възраст има право на 3 работни дни платен отпуск, а с 3 и повече живи деца до 18 години има право на 4 работни дни отпуск за всяка календарна година, вкл. за годината в която някое или всички деца навършват 18 години.

(2) Ползването на отпуска по предходната алинея може да се отлага по реда на чл. 176 от Кодекса на труда.

Чл.22. (1) Работодателят осигурява отпуск на служителите по реда на чл. 157 от КТ при следните случаи:

1. При стъпване в брак – 3 работни дни;

2. При кръводаряване – 2 работни дни; 1 ден за деня на прегледа и кръводаряването и 1 ден след него;

3. При смърт на родител, дете, съпруг – 5 работни дни, а при смърт на брат, сестра и родител на другия съпруг или други роднини по права линия – 2 работни дни;

(2) Отпуските по предходната алинея се заплащат по реда на чл. 177 от КТ.

Чл.23. При необходимост и когато е в интерес на дейността на Община Девня, работодателят може да разрешава ползване на служебни и творчески отпуски по реда на чл. 161 от КТ за изпълнение на задачи с обществено значение.

Чл.24. В съответствие с чл. 154б. от КТ, работникът или служителят не е длъжен да отговаря на иницирана от работодателя комуникация по време на междудневната и седмичната почивка, освен когато в индивидуалния и/или в колективния трудов договор са уговорени условия, при които това е допустимо.

РАЗДЕЛ V СОЦИАЛНО БИТОВО И КУЛТУРНО ОБСЛУЖВАНЕ

Чл.25. (1) Работодателят осигурява средства за фонд „СБКО” в размер на 3 (три) % от начислените средства за основни работни заплати на работещите по трудово правоотношение.

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

1. **Чл.26.** Работодателят приема да осигури еднократна помощ в размер на 500 лева при смърт на служител на Община Девня, която се изплаща на близките му срещу представяне на акт за смърт и удостоверение за наследници, освен в случаите, когато починалото лице с действията или с бездействието си, само се е поставило в ситуация, причинила неговата смърт.

РАЗДЕЛ VI БЕЗОПАСНОСТ И ЗДРАВЕ ПРИ РАБОТА

Чл.27. (1) Страните се договарят да си съдействат за осигуряване на здравословни, безопасни и хигиенни условия на труд в дирекции, дейности и звена, включително извършване на необходимите ремонтни дейности и преустройства, целящи подобряване условията на труд в Община Девня. като разходите за това са за сметка на Работодателя.

(2) Работодателят и Синдикатът се ангажират най-малко веднъж годишно да анализират състоянието на безопасността и условията на труд, както и да

обсъждат необходимите мерки за тяхното подобряване.

Чл.28. (1) Работодателят приема, при възможност, ежегодно да осигурява пакет от профилактични прегледи за основен скрининг на здравословното състояние на служителите.

(2) Работодателят приема да осигурява поддържане на аптечка с медикаменти.

РАЗДЕЛ VII ВЗАИМООТНОШЕНИЯ МЕЖДУ СТРАНИТЕ. УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ.

Чл.29. Работодателят признава на Синдиката, страна по този договор, правото да представлява работниците и служителите, които са негови членове и правото на колективно трудово договаряне.

Чл.30. (1) Страните по този договор се съгласяват 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.

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

(3) Всички проблеми и текущи въпроси, засягащи предмета на колективното трудово договаряне ще се решават съвместно и се обсъждат след постъпване на писмено искане на една от страните, като социалните партньори се задължават да започнат обсъждане в срок не по-дълъг от 14 дни от отправяне на искането.

Чл.31. (1) Синдикатът участва в обсъжданията извършвани по повод решаването на важни за заетостта и организацията на труда проблеми, в изготвянето на вътрешноведомствени правилници и инструкции.

(2) На основание чл. 37 от Кодекса на труда и чл. 44, ал. 3 от Закона за държавния служител, Синдикатът задължително участва в подготовката на проектите на всички вътрешни правилници и инструкции, които се отнасят до трудовите, служебните и свързаните с тях правоотношения.

Чл.32. (1) При спазване на разпоредбите на чл. 46 от КТ и чл. 46 от ЗДСл, Работодателят осигурява условия на Синдиката свободно да осъществява дейността си на територията на административната сграда на Община Девня.

(2) В изпълнение на ал. 1, Работодателят :

1. не се намесва в работата на Синдиката и не създава пречки и ограничения за членуването на работещите.

ОБЩИНА ДЕВНЯ – КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР 2025-2027

2. не пречи на членовете на Синдиката да упражняват своите права или да ползват договорените в този договор придобивки.

3. осигурява на Синдиката, страна по този договор, благоприятни условия за осъществяване на синдикална дейност.

4. осигурява при поискване и при възможност условия за провеждане на синдикални събрания в рамките на работното време, но не повече от два пъти годишно и за не повече от 2 часа, при своевременно уведомяване от страна на Синдиката и при спазване на условия определени от Работодателя.

(3) Осигурява ползване на служебен платен отпуск за участие на синдикални активисти в мероприятия на Синдиката на регионално или национално ниво – Конгреси, Конференции, обучения и други, но за не повече от 3 работни дни в една календарна година, след предварително уведомяване и при представяне на документ, удостоверяващ участието на служителя в мероприятиято, след завръщането му на работа.

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§1. (1) Настоящият КТД има действие за срок от две години и влиза в сила от датата на неговото сключване.

(2) В срока по ал. 1, договорът може да бъде изменян по всяко време по взаимно съгласие между страните и при спазване на процедурите за неговото сключване.

(3) Най-малко три месеца преди изтичането на срока по ал. 1, страните са длъжни да започнат преговори за сключване на нов КТД.

§ 2. (1) Всяка от страните по договора има право да предлага изменение и допълнение на същия като отправи покана за преговори до другата страна.

(2) Отсрещната страна се задължава да започне преговори по поканата, отправена на основание ал.1 в 14 дневен срок от получаването ѝ.

(3) За измененията и допълненията се сключват анекси, които стават неразделна част от този КТД.

§ 3. Действието на КТД продължава, независимо от промяната на някое от лицата, които са го подписали в качеството им на представители на Работодателя и/или Синдиката.

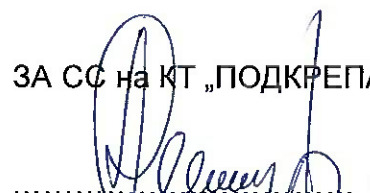
Настоящият КТД се сключва в писмена форма в 3 екземпляра и се регистрира в Дирекция „Инспекция по труда“ – Варна.

ЗА ОБЩИНА ДЕВНЯ:



Свилен ШИТОВ
КМЕТ на Община Девня

ЗА СС на КТ „ПОДКРЕПА“:


.....
Анелия ДИМИТРОВА
Председател

ОБЩИНА ДЕВНЯ – КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР 2025-2027

Приложение № 1

Образец на заявление
за присъединяване към действието на договора от работници и служители,
които не членуват в синдиката страна по КТД.

ДО
КМЕТА НА
ОБЩИНА ДЕВНЯ

ДО
ПРЕДСЕДАТЕЛЯ НА
СИНДИКАЛНА СЕКЦИЯ НА КТ „ПОДКРЕПА“
ПРИ ОБЩИНА ДЕВНЯ

З А Я В Л Е Н И Е

от
ЕГН..... , длъжност.....
Дирекция/отдел/служба

УВАЖАЕМИ Г-Н ШИТОВ,

УВАЖАЕМА Г-ЖО ДИМИТРОВА,

С настоящото Заявление изразявам изричното си желание да се присъединя към действието на Колективния трудов договор, сключен между ОБЩИНА ДЕВНЯ и СС на КТ „ПОДКРЕПА“, съгласно разпоредбите на чл. 57, ал. 2 от Кодекса на труда при спазване реда и условията, посочени в КТД, считано от 202.... г.

Декларирам, че съм съгласен/съгласна да внеса присъединителна вноска в размер на (.....) лева.

Дата:.... 202... г.

Гр.

Заявител: