

КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

В

СУ „СВЕТИ КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ”, ГРАД АКСАКОВО

Днес, 18.03.2024 г. в град Аксаково се сключи настоящият колективен трудов договор между:

1. Мариела Йорданова Петрова в качеството ѝ на Директор на СУ „Свети Климент Охридски”, град Аксаково, наричан за краткост в договора **РАБОТОДАТЕЛ**
- и
2. Христо Иванов Арnaudов в качеството му на Председател на Синдикалната секция на КТ ”Подкрепа” при СУ „Свети Климент Охридски”, град Аксаково;
3. Мартин Митков Стойчев в качеството му на Председател на Синдикалната организация на СБУ към КНСБ при СУ „Свети Климент Охридски”, град Аксаково;
4. Петранка Георгиева Стефанова в качеството ѝ на Председател на Синдикалната организация на НУС към КНСБ при СУ „Свети Климент Охридски”, град Аксаково; 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.

СТРАНИТЕ СЕ ДОГОВОРИХА ЗА СЛЕДНОТО:

РАЗДЕЛ I ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Предмет

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

(2) Колективният трудов договор урежда въпросите на трудовите и осигурителните отношения на работниците и служителите в СУ „Свети Климент Охридски”, 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.

КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР НА СУ „СВЕТИ КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ”, ГРАД АКСАКОВО, 2024 г.

9. други въпроси, свързани с трудовите и осигурителните отношения и жизнения стандарт на работниците и служителите, както и с действието и изпълнението на този КТД.
- (3) Разпоредбите на този КТД не могат да противоречат на повелителни правни норми.
- (4) Разпоредбите на този КТД не могат да предвиждат клаузи, които са по-неблагоприятни за работниците и служителите от:
1. предвидените в нормативен акт;
 2. предвидените в Колективен трудов договор, който обвързва страните на браншово, отраслово или общинско равнище.
- (5) В случаите, когато поради изменение на нормативната уредба или сключването на Колективни трудови договори на браншово или общинско равнище, се предвиждат клаузи по-благоприятни за работниците и служителите от предвидените в този КТД, приложение намира по-благоприятното за работниците и служителите. Тези клаузи влизат в сила, без да е необходимо тяхното изрично вписване в настоящия КТД.

РАЗДЕЛ II

ТРУДОВА ЗАЕТОСТ

Основни задължения на страните относно трудовата заетост:

Чл. 2. (1) Страните по настоящия 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 работата и позволяващи максимална реализация на знанията и уменията на персонала на учебното заведение.
 2. Разпределението на учебните часове над нормата за задължителна преподавателска работа да се възлага като лекторски на външни лица, само след като са предложени на съответния педагогически персонал в учебното заведение и при надхвърляне на определените за това нормативи.
 3. Разкриването на нови работни места за учители да става 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 да му се връчва.
 5. Опазването на достойнството на работника и служителя по време на изпълнение на работата му по трудовото правоотношение.
 6. Своевременното предоставяне на актуална информация на синдикалните организации по проблеми, касаещи заетостта на работниците и служителите.
- (3) Синдикалните организации, страна по Колективния трудов договор, се задължават да посредничат между работодателя и своите членове по всички въпроси, касаещи трудовата заетост в учебното заведение като:
1. Предоставят на своите членове пълна и достоверна информация за икономическото и финансовото състояние на учебното заведение, която има отношение към гарантирането на трудовата заетост.

2. Информират работодателя за всички предложения и мнения на своите членове относно проблемите на трудовата заетост и изразяват писмено становището си по повдигнатите въпроси.
3. Информират работодателя и провеждат консултации с него във връзка с възникнали конфликти и спорове по проблеми, касаещи трудовата заетост, и посредничат за тяхното решаване.
4. Съдействат на работодателя за разясняването и осъществяването на дейности, насочени към гарантиране на трудовата заетост на работниците и служителите.

Условия при прекратяване на трудовите правоотношения

Чл. 3. Прекратяването на трудовото правоотношение с работник или служител на учебното заведение се осъществява само при наличие на съответните нормативни основания.

Чл. 4. (1) При планирано прекратяване на трудовите правоотношения поради съкращаване в щата или намаляване обема на работа, Работодателят се задължава:

1. Да съкрати незаетите до момента щатни длъжности на преподавателския състав.
2. Да съкрати незаетите до момента щатни длъжности на педагогическия състав.
3. Да прекрати договорите с работещите по втори трудов договор с учебното заведение.
4. Да прекрати договорите с работници и служители - пенсионери или придобили право на пенсия за професионален стаж и възраст.

Процедура по подбор

Чл. 5. (1) Работодателят и Синдикатите – страна по този договор: установяват критерии за осъществяване на подбор при закриване на работни места:

1. Степен на образование и квалификация.
2. Качество на извършваната работа.

(2) 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.

(3) За осъществяване на процедурата по подбор със заповед на работодателя се назначава Комисия, в която на паритетен принцип участват представители на Работодателя и Синдикатите.

Предварителна закрила при уволнение

Чл. 6. (1) Работодателят прекратява трудовите правоотношения поради съкращаване в щата или намаляване обема на работа с работници или служители, членове на синдикалната организация страна по този договор, само след писмено съгласие на съответния синдикален орган в учебното заведение.

(2) В случаите по ал. 1, съответното синдикално ръководство отговаря писмено (със съгласие или отказ) в седем дневен срок.

Предизвестие за прекратяване на трудовото правоотношение

Чл. 7. Предизвестие за прекратяване на трудовото правоотношение по чл. 326 във връзка с чл.328 от КТ се определя в размер на 60 дни при договори за неопределено време и 3 месеца при срочен трудов договор, но не повече от остатъка от срока по договора.

Нови работни места

Чл. 8. (1) При назначаване на свободни щатни места, които не се заемат въз основа на конкурс или избор, с предимство се ползват съкратени работещи, ако отговарят на условия

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

(2) Работодателят сключва срочни трудови договори с работниците и служителите при стриктно спазване на разпоредбите на чл. 68 от Кодекса на труда.

(3) В случаите, в които членовете, страни по договора, работят с договор за заместване, след освобождаване на мястото на титуляра могат да се ползват с предимство при сключване на новия трудов договор.

(4) Работодателят се задължава периодично да обявява чрез РУО на МОН наличието на незаети щатни бройки в учебното заведение и условията за заемането им.

РАЗДЕЛ III

КВАЛИФИКАЦИЯ И ПРЕКВАЛИФИКАЦИЯ

Общи условия

Чл. 9. (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 и разработват план за квалификация на персонала.

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

(3) Страните по този КТД полагат съвместни усилия за осигуряване на допълнителни средства, включително по проекти и програми, с които да се финансира план за квалификацията на персонала.

РАЗДЕЛ IV

РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ, ОТПУСКИ

Общи правила за работното време, почивките и отпуските

Чл. 10. (1) Разпределението на работното време, графици за работа на смени, условията и редът за полагане на нощен и извънреден труд и отчитането на работното време се регламентират с Правилника за вътрешния трудов ред в учебното заведение.

(2) Правилникът по предходната алинея се разработва съвместно със Синдикатите - страна по настоящия договор.

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

Платен годишен отпуск

Чл. 11. (1) Работниците и служителите, които са членове на синдикалните организации - страна по този КТД ползват платен годишен отпуск в размери, както следва:

1. Основаният платен годишен отпуск по чл. 155, ал. 4 от КТ за непедагогическия персонал се определя на 20 работни дни.
2. Основният 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 специалисти се определя на 48 работни дни.
3. Допълнителният платен годишен отпуск, във връзка с чл. 156 а от КТ, е 10 работни дни.

(2) Работниците и служителите от непедagogическия персонал със загубена работоспособност 50 и над 50 на сто имат право на платен годишен отпуск – основен и допълнителен общо в размер на 34 работни дни.

Служебен и творчески отпуск

Чл. 12. (1) Дните 25 май и 1 ноември да се считат за служебен платен отпуск за всички членове на Синдикатите, страни по договора, ако са обявени за неучебни и неприсъствени за учениците със заповед на компетентен орган с определен нормативен акт.

(2) Служебен отпуск на 25 май се използва при присъствие на 24 май.

(3) Дните, обявени за провеждане на ДЗИ и НВО, да се считат за служебен отпуск за служителите и работниците, неангажирани с провеждането на изпитите в случай, че са обявени за неучебни и неприсъствени за учениците със заповед на компетентен орган с определен нормативен акт.

(4) Дните за участие в семинари, курсове, научни конференции и други (без придобиване на ОКС и ПКС), организирани от Министерство на образованието и науката, РУО — Варна, Община Аксаково, финансирани от служителя и свързани с изпълнение на служебните му задължения, се считат за платен служебен отпуск по реда на чл.161 от КТ по решение на директора.

(5) При създадени непреодолими обстоятелства за функциониране на образователната институция и невъзможност за работниците и служителите, членове на организациите на работодателите и синдикатите – страни по договора, да изпълняват служебните си задължения, дните, обявени за неучебни при условията на чл. 105 от ЗПУО, да се считат за допълнителен платен отпуск по смисъла на чл. 156а от КТ, разрешен от работодателите по законовия ред, но не повече от 5 дни за една календарна година.

(6) Дните по чл. 12, т. 5 от КТД са над уговорените с чл. 11, т. 1, т. 2 , и т. 3 размери на платения отпуск по КТ.

Платен отпуск за две и повече живи деца

Чл. 13. (1) Работнички и служители, членове на Синдикалните организации — страна по този договор, имат право на платен годишен отпуск по чл. 168 от КТ за всяка календарна година, както следва.

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

Ползване на платен годишен отпуск

Чл. 14. Майката (осиновителката) има право да ползва платен отпуск по чл. 155, непосредствено след изтичането на отпуска за отглеждане на дете до двегодишна възраст.

РАЗДЕЛ V

ТРУДОВО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ. ДОПЪЛНИТЕЛНИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ. ОБЕЗЩЕТЕНИЯ.

Задължение за договаряне

Чл. 15. (1) Размерът на трудовото и допълнителните възнаграждения, както и редът за тяхното изплащане се определят с Вътрешните правила за работната заплата (ВПРЗ).

(2) Вътрешните правила работната заплата се разработват 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 организация на работната заплата в учебното заведение.
 2. Определяне и разпределяне 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) В изпълнение на чл. 5 от Наредба за структурата и организацията на работната заплата, при разработването на ВПРЗ, в тях се отразяват всички постигнати договорености между синдикати и работодател в рамките на този КТД или отделни споразумения.
- (5) При колективно договаряне на отделни клаузи относно трудовите и допълнителни споразумения под формата на Анекси към този КТД или отделни Споразумения, новите договорености се отразяват във ВПРЗ.

Допълнителни възнаграждения

Чл. 16. (1) Работодателят съвместно със Синдикатите регламентира чрез ВПРЗ видовете допълнителни възнаграждения и техните размери.

(2) Регламентацията по предходната алинея задължително отразява определените с нормативни актове допълнителни възнаграждения и техните размери, както и договореното с този КТД и други Споразумения между страните.

(3) Право на ДТВ за постигнати резултати от труда имат педагогическите специалисти, които имат действително отработени при същия работодател най-малко 124 дни за учебната година, и непедagogически специалисти, които имат действително отработени при същия работодател най-малко 152 дни за учебната година, за която се отнася оценяването.

Видове допълнителни възнаграждения и техните размери според този КТД

Чл. 17. (1) Работниците и служителите имат право на допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит в размер на 1 % от основното трудово възнаграждение.

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

(3) На работник или служител, който освен своята работа или дейност работи по вътрешно заместване, се изплаща допълнително възнаграждение в размер не по-малко от 70 на сто от началната основна работна заплата на замествания работник или служител.

(4) Учебен час над минималната норма задължителна преподавателска работа (лекторски час) на педагогическия персонал с висше образование и образователно-квалификационна степен „професионален бакалавър“, „бакалавър“ или „магистър“ – 11.00 лв.

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

(6) На класните ръководители за консултиране на родители и ученици, за водене на документацията на съответната паралелка се заплаща по 50.00.лв. месечно за действително отработено време (дни) по време на учебните занятия.

(7) На учители в групи за целодневна организация на учебния ден – 24.00 лв. месечно за действително отработено време (дни) по време на учебните занятия.

(8) За работа с деца със СОП се изплаща допълнително месечно възнаграждение в размер на 35.00 лв. на председател на екип за подкрепа на личностното развитие на детето или ученика и координатор за работа с екипите, за реално отработени дни по време на учебните занятия.

(9) На педагогически специалисти, извършващи допълнителна работа извън преките задължения, се заплаща допълнително лекторски часове, както следва:

1. За проверка на една писмена работа от конкурсен изпит, състезание, олимпиада, външно оценяване и др. – 0,5 лекторски час.
2. Изпитване на един ученик в задочна, индивидуална или самостоятелна форма:
 - председател на комисия – 1 лекторски час;
 - член на комисия – 0,5 лекторски часа.
3. Провеждане на държавен изпит по практика за придобиване на степен на професионална квалификация по специалност:
 - председател на изпитна комисия – подготовка на изпитни материали за практически изпит – 8 лекторски часа;
 - председател и членове на комисията, провеждаща практически изпит – 6 лекторски часа за всеки ден от протичане на изпита.
4. Провеждане на държавен изпит по теория за придобиване на степен на професионална квалификация по специалност:
 - председател на изпитна комисия за подготовка на документация на изпитни материали и писане на рецензии - 8 лекторски часа;
 - 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 оценител - 1 лекторски час.

(10) Страните по този договор се споразумяха минималните размери на допълнителните трудови възнаграждения за придобития ПКС да бъдат, както следва:

- V ПКС – не по-малко от 35,00 лв.
- IV ПКС – не по-малко от 40,00 лв.
- III ПКС – не по-малко от 60,00 лв.
- II ПКС – не по-малко от 80,00 лв.
- I ПКС – не по-малко от 100,00 лв.

(11) На работниците и служителите се осигурява допълнително трудово възнаграждение съобразно възможностите на бюджета на училището, разпределено въз основа на индивидуалната основна работна заплата, изплатено до три пъти през календарната година:

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

(12) На педагогическите и непедагогическите специалисти, определени в състава на комисии за организиране и провеждане на НВО, ДЗИ и ЗДИ (изпит по теория на професията) се заплаща допълнително трудово възнаграждение в размер на 30,00 лв. за всеки изпитен ден.

Обезщетение при командировка

Чл. 18. (1) При командироване работникът или служителят получава освен brutното си трудово възнаграждение и пътни, дневни и квартирни пари при условията на Наредбата за командировките в страната.

(2) На служебните лица, определени за квестори на НВО и ДЗИ в друго населено място, се изплащат пътни и дневни пари съобразно Наредбата за командировките в страната.

Обезщетение при криза и участие в спасителни работи.

Обезщетение при бедствие

Чл. 19. (1) В хипотезите на чл. 218 от КТ, Работодателят дължи обезщетение в размер на пълното brutно трудово възнаграждение.

