

КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

ПРИ ПЪРВА ЕЗИКОВА ГИМНАЗИЯ

Варна, 2011г.

Днес, 2011г. в град Варна се сключи настоящият колективен трудов договор между:

1.
в качеството му на Директор на,
наричан за краткост в договора **РАБОТОДАТЕЛ**
и

2. В
качеството ѝ на Председател на Синдикалната секция на КТ"Подкрепа"
при.....;

наричани за краткост в договора **СИНДИКАТИ**

СТРАНИТЕ СЕ ДОГОВОРИХА ЗА СЛЕДНОТО

РАЗДЕЛ I ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1 (1) Настоящият Колективен трудов договор (КТД) се сключва с цел страните по договора да се ръководят в действията и отношенията си от принципите на равнопоставеност .

(2) Страните по договора се задължават в хода на социалното партньорство и преговорите да проявяват взаимно уважение, зачитане и съгласуване на интересите на всяка от страните

Предмет

Чл. 2 (1) Предмет на настоящия Колективен трудов договор са въпросите на трудовите, осигурителните отношения ,които не са регламентирани с повелителни разпоредби на КТ и действащите подзаконовни нормативни актове, свързани с него.

(2) Колективният трудов договор урежда въпросите на трудовите и осигурителните отношения на работниците и служителите в Първа езикова гимназия. в това число:

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

7. синдикална дейност и социално сътрудничество;
8. други въпроси, свързани с трудовите и осигурителните отношения и жизнения стандарт на работниците и служителите, както и с действието и изпълнението на този КТД.

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

(4) Разпоредбите на този КТД не могат да предвиждат клаузи, които са по-неблагоприятни за работниците и служителите от:

1. предвидените в нормативен акт;
2. предвидените в Колективен трудов договор, който обвързва страните на браншово, отраслово или общинско равнище.

(5) В случаите, когато поради изменение на нормативната уредба или сключването на Колективни трудови договори на браншово или общинско равнище, се предвиждат клаузи по-благоприятни за работниците и служителите от предвидените в този КТД, приложение намира по-благоприятното за работниците и служителите. Тези клаузи влизат в сила без да е необходимо тяхното изрично вписване в настоящият КТД.

Присъединяване към действието на Колективния трудов договор

Чл. 3 (1) Работниците и служителите, нечленуващи в синдикалната организация – страна по настоящия договор могат да се присъединяват към неговото действие.

(2) Присъединяването става чрез подаване на писмено заявление до работодателя и синдикалната организация страна по договора

(3) Присъединяването е за срока на действие на КТД, освен ако заявителят не е упоменал по-кратък срок в заявлението си.

Присъединителни вноски

Чл.4 (1) За да се породят правните последици на присъединяването по предходния член, присъединяващите са длъжни да заплащат ежемесечно сумата от **10** лв. на касиер избран от мнозинството на групата за присъединяване и са задължени на всеки **3 месеца** да дават отчет на Работодателя и председателя на Синдиката за събраните и изразходени средства в писмен вид.

(2) Присъединителните вноски по ал. 1 се разпределят по взаимно съгласие между договарящите страни, за социално подпомагане на членове на колектива и нуждаещи се ученици.

(3) Работодателят и Синдикатите имат право да контролират изразходените средства от присъединителните вноски

Комисия по присъединяването.

Чл.5 (1) Страните по КТД 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. представител от синдикалната организация

(3) Кандидатът за присъединяване може да бъде представляван и от упълномощено лице, което да представлява група от желаещи за присъединяване .

(4) Свикването на комисията може да се инициира по всяка от страните по договора .

(5) Комисията не може да откаже присъединяването на работник или служител на учебното заведение, ако заявлението отговаря на всички изисквания.

(6) При наличието на предпоставките по предходната алинея, комисията по присъединяването съставя протокол за присъединяване:

В протокола се вписват :

1. трите имена 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

(7) Протоколът се съставя в толкова екземпляри, колкото са членовете на Комисията. Всеки член на комисията и всеки от присъединилите се получава екземпляр.

(8)Протоколът се подписва от всички членове на комисията и от присъединилият се към КТД.

Действие на Колективния трудов договор спрямо лицата

Чл. 6 (1) Този КТД поражда действие само спрямо работниците и служителите на Първа езикова гимназия, членуващи в синдикална организация, както и върху присъединилите се към него при спазване на реда и условията за присъединяване, регламентирани в този договор.

(2) Комисията не може да откаже присъединяването на работник или служител на учебното заведение, ако заявлението отговаря на всички изисквания.

(3) При наличието на предпоставките по предходната алинея, комисията по присъединяването съставя протокол за присъединяване:

В протокола се вписват :

1. трите имена 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

(4) Протоколът се съставя в толкова екземпляри, колкото са членовете на комисията. Всеки член на комисията и всеки от присъединилите се получава екземпляр.

(5)Протоколът се подписва от всички членове на комисията и от присъединилият се към КТД

РАЗДЕЛ II ТРУДОВА ЗАЕТОСТ

Основни задължения на страните относно трудовата заетост

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. изпълнение на пълна норма на задължителна преподавателска работа на членовете на синдикалните организации страна по договора;

3. че при фактическа невъзможност за изпълнение на т.2, ще осигури необходимата информация и ще съдейства за допълване на годишната пълна норма от задължителна преподавателска работа, включително в други учебни заведения;

4. че учебните часове над нормата за задължителна преподавателска работа ще се възлагат като лекторски на външни лица, само след като са предложени на съответния педагогически персонал в учебното заведение и при надхвърляне на нормативно определените за това нормативи.

5. че ще разкрива нови работни места за учители, само когато са изчерпани възможностите за допълване на нормата за задължителна преподавателска работа на съответния педагогически персонал и са изчерпани възможностите за възлагане на часовете като лекторски над нормата за задължителна преподавателска работа;

6. че ще осъществява разработването на актуална длъжностна характеристика на всеки работник и служител, екземпляр от която му се връчва. При разработването на длъжностните характеристики се консултира с представителите на синдикалните организации;

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

8. че своевременно ще предоставя 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.8 (1) Прекратяването на трудовото правоотношение с работник или служител на учебното заведение се осъществява само при наличие на съответните нормативни основания.

(2) При прекратяване на трудовите правоотношения на основание чл.328 ал.1 т.2 и т.3 от Кодекса на труда, Работодателят:

1. не прекратява трудовите правоотношения с работници и служители, които се ползват от клаузите на този КТД и които не са придобили право на пенсия, ако по същите специалности има работни места, които се заемат от работници и служители – пенсионери или придобили право на пенсия по правилата на чл.68 от Кодекса за социално осигуряване;

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

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

Процедура по информиране и консултиране при предстоящи изменения в дейността, икономическото състояние и организацията на труда

Чл.9 (1) Извън случаите на масови уволнения, работодателят е длъжен да осъществи процедура по информиране и консултиране с представителите на синдикалните организации и във всички случаи на предстоящо изменение на дейността, икономическото състояние и организацията на труда в учебното заведение, когато очакваното изменение ще се отрази на заетостта на работниците и служителите.

(2) В случаите на ал.1, Работодателят е длъжен да предостави на синдикалните организации 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 заплаха за заетостта;

3. възможните съществени промени в организацията на труда.

(3) След предоставяне на информацията по предходната алинея, Работодателят се задължава да проведе консултации с представителите на синдикалните организации с цел постигане на споразумение по въпросите, касаещи заетостта.

(4) Синдикатите предоставят на своите членове информацията предоставена от Работодателя по този член и вземат тяхното становище по предоставената информация.

(5) Процедурата по този член се прилага задължително преди всяко прекратяване на трудово правоотношение по чл.328 ал.1 т.2 и т.3 от Кодекса на труда. В тези случаи консултациите следва да започнат не по-късно от 30 дни преди връчването на предизвестие на работника или служителя.

Процедурни правила при съкращения в щата и/или намаляване обема на работа

Чл.10 (1) При планирано прекратяване на трудовите правоотношения поради съкращаване в щата или намаляване обема на работа, Работодателят се задължава:

1. Да съкрати незаетите до момента щатни длъжности на непреподавателския състав;
2. Да съкрати незаетите до момента щатни длъжности на педагогическия състав;
3. Да прекрати договорите с работещите по втори трудов договор с учебното заведение;
4. Да прекрати договорите с работници и служители – пенсионери или придобили право на пенсия за професионален стаж и възраст.
5. След обсъждане със Синдикатите да приложи всички възможности за избягване или ограничаване на уволненията – намален работен ден, други форми на гъвкава заетост, възможности за пренасочване и преквалификация.

(2) След изчерпване на хипотезите по предходната алинея, Работодателят пристъпва към процедура по осъществяване на подбор по критериите, посочени в този КТД.

Процедура по подбор

Чл.11 (1) Работодателят и Синдикатите – страна по този договор, установяват критерии за осъществяване на подбор при закриване на работни места с отчитане тежестта на критериите в следната последователност:

1. Степен на образование.
2. Степен на квалификация.
3. Качество на извършваната работа.
4. Трудов стаж в учебното заведение.
5. Здравословно състояние на работника или служителя
6. Социално положение на работника или служителя
7. Общ трудов стаж.

(2) С допълнително споразумение Работодателят и Синдикатите могат да добавят и други критерии за осъществяване на подбора, като се съобразяват с критериите от ал.1

(3) Прекратяване на трудовите договори по чл.328 ал.1 т.2 и т.3 от КТ се извършват в съответствие с горепосочените критерии, като се сравняват работещите на еднакви (аналогични) длъжности, а работа се възлага на тези, които имат по-висока квалификация и работят по-добре.

(4) За осъществяване на процедурата по подбор, със заповед на Работодателя се назначава Комисия, в която на паритетен принцип участват представители и от двете страни

Предварителна закрила при уволнение

Чл.12 (1) Работодателят приема да не прекратява трудовите правоотношения поради съкращаване в щата или намаляване обема на работа с работници или служители, на които остават по-малко от три години до придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, имат не по-малко от 10 години стаж в учебното заведение и са членове на Синдикална организация, страна по този договор.

(2) Работодателят не може да извършва прекратяване на трудовото правоотношение с работник или служител на основание чл.328 ал.1 т.10 до приключване на учебния срок.

Предизвестие за прекратяване на трудовото правоотношение

Чл.13 Предизвестие за прекратяване на трудовото правоотношение по чл.326 във връзка с чл.328 от КТ се определя в размер на 45 дни при договори за неопределено време и 3 месеца при срочен трудов договор, но не повече от остатъка от срока по договора или съгласно чл.325 ,ал.1.

Нови работни места

Чл.14 (1) Педагогическите кадри се назначават с конкурс , ако е щатна бройката. Конкурсът може да е по документи, а комисията която го провежда включва работодателя представители от синдикалната организация и главните учителите.Тази Комисия предлата своя избор , като окончателното решение е право и задължение на работодателя.

(2) При назначаване на свободни щатни места, които не се заемат въз основа на конкурс или избор, с предимство се ползват съкратени работещи, ако отговарят на условия за заемане на длъжността. От това право не могат да се ползват работещи с наложени дисциплинарни наказания.

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

Информация за нормативни промени

Чл.15 Работодателят своевременно информира Синдикатите за всички предстоящи или влезли в сила промени на нормативни актове, които касаят:

1. нормативите за определяне броя на учениците и децата в паралелките и групите на учебните институции;
2. нормите за задължителна преподавателска работа на педагогическите кадри;
3. нормативите за численост на персонала .

РАЗДЕЛ III **КВАЛИФИКАЦИЯ И ПРЕКВАЛИФИКАЦИЯ**

Общи условия

Чл.16 (1) Работодателят и Синдикатите в началото на всяка учебна година анализират потребностите от мерки за повишаване на квалификацията и преквалификация на работниците и служителите в учебното заведение.

(2) Средствата за осъществяването на мерките по ал.1 се планират в началото на всяка календарна година, съобразно финансовата възможност на училището.

3 Разпределението на средствата се осъществява от комисия назначена от Директора със заповед.

РАЗДЕЛ IV **РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ, ОТПУСКИ**

Общи правила за работното време, почивките и отпуските

Чл.17(1) Разпределението на работното време, графици за работа на смени, условията и реда за полагане на нощен и извънреден труд и отчитането на работното време се уреждат с Кодекса на труда и Правилника за вътрешния трудов ред в учебното заведение.

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

Платен годишен отпуск

Чл.18 (1) Страните се договарят за работниците и служителите ползващи клаузите на настоящия колективен трудов договор да се определят по-големи размери на платен годишен отпуск, както следва:

1. **Конкретният размер на основния платен годишен отпуск по чл.155 ал.4 от КТ е 28 работни дни;**

2. **Конкретният размер на удължения платен годишен отпуск по чл.155 ал.5 от Кодекса на труда във връзка с чл.24 ал.1 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските се определя на 56 работни дни.**

3. **Допълнителният платен годишен отпуск по чл.156 е не по- малко от 8 работни дни.**

4. **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.**

Служебен и творчески отпуск

Чл.19 (1) Дните, обявени от Министъра на МОМН за неучебни, се считат за платен служебен отпуск по смисъла на чл.161 ал.1 от КТ.

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

(3) Дните 25 май, 15август и 1 ноември да се считат за допълнителен годишен отпуск за всички членове на Синдиката и присъединилите се.

(4) Дните обявени от съответните компетентни органи за неучебни по независещи от страните причини като природни бедствия , епидемии , енергийни кризи и др. случаи на непреодолими събития се считат за служебен платен годишен отпуск по чл.161 ал 1 от КТ за педагогически и непедagogически персонал

(5) Работодателят осигурява ползване на служебен отпуск в размер до **10 работни дни** за участие в семинари, курсове, научни конференции и други, организирани от Министерство на образованието, младежта и науката, РИО – Варна и учебните звена.

Платен отпуск за две и повече живи деца

Чл.20 (1) Работнички и служители, членове на Синдикалните организации – страна по този договор имат право на платен годишен отпуск по чл.168 от КТ за всяка календарна година, както следва:

1. за 2 живи деца до 18 години – 2 работни дни;

2. за 3 или повече живи деца до 18 години – 5 работни дни;

(2) Отпускът по предходната алинея се ползва и за календарната година, в която някое или всички деца навършат 18 годишна възраст.

(3) Ползването на този отпуск може да се отлага по реда на чл.176 от КТ.

(4) Отпускът по предходните алинеи, може да се ползва и от работник или служител, който вместо майката се грижи за отглеждането на децата.

Ползване на платен годишен отпуск

Чл.21 (1) Ползването на платения годишен отпуск се осъществява въз основа на План-график на отпуските.

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

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

РАЗДЕЛ V

ТРУДОВО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ. ДОПЪЛНИТЕЛНИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ. ОБЕЗЩЕТЕНИЯ.

Общи правила за определяне на трудовото и допълнителните възнаграждения.

Чл.22 (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. 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 и начинът за изплащане на работната заплата.

(5) В изпълнение на чл.5 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, при изработването на ВПОРЗ, в тях се отразяват всички постигнати договорености между Синдикати и Работодател в рамките на този КТД или отделни Споразумения.

(6) При колективно договаряне на отделни клаузи относно трудовите и допълнителни споразумения под формата на Анекси към този КТД или отделни Споразумения, новите договорености се отразяват във ВПОРЗ.

Основна заплата

Чл.23 (1) Основната заплата на работниците и служителите в учебното заведение се определя чрез колективно договаряне по предходния член, след което се отразява във ВПОРЗ.

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

Видове допълнителни възнаграждения и техните размери според този КТД

Чл.24 (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) При наличие на финансова възможност на работниците и служителите се осигурява допълнително трудово възнаграждение в размер до една основна работна заплата в края на календарната година , съгласно решение на комисия назначена със заповед на Директора за конкретния случай и с участието на Синдиката..

(3) В края на календарната година при наличие на финансови средства и след договаряне със Синдикатите по правилата на този раздел, Работодателят

изплаща на работниците и служителите допълнително трудово възнаграждение под формата на 13 и 14 работни заплати.

Обезщетение

Чл.25 (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.

Обезщетения при прекратяване на трудовите правоотношения

Чл.26(1) При прекратяване на трудовото правоотношение на основание чл.328 ал.1 т.1, 2, 3 и 4 от КТ, работникът или служителят има право на обезщетение за времето, през което е останал без работа, но за не повече от 2 месеца.

(2) При прекратяване на трудовото правоотношение поради болест на основание чл.325 т.9 и чл.327 т.1 от КТ, работникът или служителят има право на обезщетение в размер на brutното му трудово възнаграждение за 3 месеца, ако има най-малко 5 години трудов стаж и през последните пет години не е получил обезщетение на същото основание.

(3) При прекратяване на трудовото правоотношение след като работникът или служителят е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, независимо от основанието за прекратяването, той има право на обезщетение в размер на brutното трудово възнаграждение за срок от 2 месеца. Ако работникът или служителят е работил през последните 10 години в системата на МОМН обезщетението е в размер на brutното трудово възнаграждение за 6 месеца, а ако е работил през последните десет години в същото учебно заведение допълнително възнаграждение по преценка на Работодателя и Синдикатите.

Обезщетение при незаконно уволнение

Чл.27 При незаконно уволнение, работникът или служителят има право на обезщетение в размер на brutното му трудово възнаграждение за времето през което е останал без работа.

Обезщетение по чл.331 от КТ

Чл.28 В случаите на прекратяване на трудови договори на работниците и служителите с не по-малко от 5 години трудов стаж по инициатива на Работодателя съгласно чл.331 от КТ, страните по КТД договарят размера на обезщетение да бъде от 5 brutни месечни заплати за всяко лице при спазване едномесечен срок на издължаване.

Приложимост на разпоредбите по този раздел

Чл.29 (1) При обективни промени във финансовото състояние на учебното заведение, водещи до невъзможност за изпълнение на договореностите по правилата на този раздел, всяка от страните може да поиска сключване на Споразумение, с което временно да се преустанови изцяло или частично действието на договореното между страните.

(2) Споразумение по предходната алинея се постига само след предоставяне на конкретна и изчерпателна информация, която да аргументира отправеното искане.

(3) Сключването на Споразумение по този член не отменя задълженията на работодателя спрямо членовете на синдикалните организации, регламентирани в Колективен трудов договор на Браншово и/или Общинско равнище.

РАЗДЕЛ VI

ЗДРАВΟΣЛОВНИ И БЕЗОПАСНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД

Общи задължения на страните

Чл.30 (1) Страните по настоящия КТД се задължават съвместно да си съдействат за осигуряването на здравословни, безопасни и хигиенни условия на труд съобразно Закона за здравословни и безопасни условия на труд и нормативните актове по неговото прилагане, като разходите за това се поемат от работодателя.

(2) Работодателят с участието на Синдикатите разработва Правила и Инструкции за безопасна работа, в съответствие с изискванията на нормативните документи, които се обявяват за работните места, при условията на чл.37 от КТ и ЗЗБУТ.

(3) Работодателят ежегодно анализира съвместно със Синдикатите и службата по трудова медицина изпълнението на мерките за намаляване на производствения травматизъм и на професионалните заболявания и определя приоритетните работни места, в които ще се подобряват условията на труд за ограничаване или изключване на вредните и опасни въздействия върху работещите.

(4) Синдикатите участват в разработването на всички програми, решения и действия за подобряване на безопасността и условията на труд, като дават писмено становище съобразно събраната и анализирана по реда на предходната алинея информация относно условията на труд и необходимите мерки за подобряването им.

Задължения на работодателя по осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд

Чл.31 По договаряне със Синдикатите, Работодателят поема задължения за осигуряване на средства за:

1. Медицинско обслужване. Провеждане на задължителни профилактични годишни медицински прегледи.
2. Осигуряване на медикаменти и превързочни материали от първа необходимост;
3. Онагледяване на всяко работно място с правилата за безопасност на труда и инструктиране на всеки новопостъпил или променящ функциите си служител по тези правила;
4. Разработване и изпълнение на план за евакуация при природни бедствия, стихии и злонамерени действия на трети лица.

Медицинско обслужване

Чл.32 (1) Синдикатите имат право да предложат и да участват в избора на 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

(2) Синдикатите организират или подкрепят провеждането на кампании за безплатни профилактични прегледи

Други задължения по осигуряване на здравното обслужване

Чл.33 (1) Работодателят и Синдикатите чрез Комитета по условия на труд провеждат обучение на работниците и служителите на оказване на първа помощ и действия при бедствия, аварии и злонамерени действия на трети лица.

(2) Работодателят осигурява доставката и наличието в учебното заведение на медикаменти и превързочни материали за оказване на първа помощ.

(3) При случаи на заболяване на работник или служител, вследствие на трудова злополука или установено от ТЕЛК или ЦТЛК професионално заболяване при добросъвестно изпълнение на служебните задължения, Работодателят се задължава да осигури за сметка на учебното заведение средства за лекарства и консумативи, от които се нуждае потърпевшия според финансовите възможности, съгласувано със Синдикатите за всеки конкретен случай. Тази разпоредба не се прилага, ако трудовата злополука е по доказана вина на работника или служителя

Комитет по условия на труд

Чл. 34 (1) Работодателят определя със Заповед състав на Комитет по условия на труд и в него влизат представители на Синдикатите , посочени от тях самите.

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

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

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

(5). Комитетът осигурява условия и контролира изпълнението и спазването на ЗЗБУТ по реда , начина и периодичността на извършване на оценка на риска при работа , редовен , текущ, профилактичен контрол за работещите , както и за минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд на работните места и при ползвани на работното оборудване.

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

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

Компетентност на Комитета по условия на труд

Чл.35 (1) Членовете на Комитета по условия на труд:

1.обсъждат всяко тримесечие цялостната дейност по опазване на здравето и осигуряване на безопасността и на работниците и предлагат мерки за подобряването им.

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

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

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

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

РАЗДЕЛ VII **СОЦИАЛНО-БИТОВО И КУЛТУРНО ОБСЛУЖВАНЕ**

Чл.36 (1) Социално-битовите проблеми на работещите в учебното заведение и разпределянето на социалните придобивки се разглеждат и решават от Комисия по социално-битовите въпроси, състояща се от представители на Работодателя и Синдикатите, страна по този договор.

(2) Средствата за фонд СБКО в размер на 3 % от работна заплата да се изразходват под формата на ваучери, съгласно отработените дни за всеки член от колектива.

Осигуряване на средства за облекло

Чл.37(1) Работодателят осигурява средства за облекло за педагогически и непедагогически персонал от 240 до 460 лв, които се предоставят в края на календарната година за следващата година.

(2)Начина на изразходването на средствата за облекло да бъде опоменат във вътрешните правила

РАЗДЕЛ VIII **СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ И СОЦИАЛНО СЪТРУДНИЧЕСТВО**

Чл.38 Работодателят признава на Синдикатите - страна по този договор правото да представляват работниците и служителите, които са техни членове и правото на колективно трудово договаряне

Чл.39 (1) Работодателят осигурява условия на Синдикатите свободно да осъществяват дейност на територията на учебното заведение.

(2) В изпълнение на ал.1 Работодателят се задължава:

1. да не се намесва в работата на Синдикатите, както и да не създава пречки и ограничения за членуването на работещите в тях;
2. да не пречи на членовете на Синдикатите да упражняват своите права или да ползват договорените в този договор придобивки;
3. да не уволнява или налага дисциплинарни наказания на работници и служители, поради упражняването на синдикалните им права;
4. да осигури на Синдикатите – страна по този договор на основание чл.46 от Кодекса на труда благоприятни условия за осъществяване на синдикална дейност, включващи подходящо помещение, компютърна конфигурация с интернет достъп, достъп до телефонен пост и ползване на размножителна техника
5. да осигури възможност и условия за провеждане на синдикални събрания при своевременно уведомяване от страна на Синдикатите;

Отпуск за синдикална дейност

Чл.40 (1) Членове на синдикалните организации, страна по настоящия КТД, които участват в работата на провеждани синдикални конгреси, конференции, съвещания, заседания, обучения и общонационални синдикални акции, се считат в платен служебен отпуск.

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

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

1. 72 часа за председател на организацията в учебното заведение;
2. 104 часа за председател и секретар в общинското ръководство;
3. 112 часа за председател и секретар в регионалното ръководство;
4. 136 часа за нещатни членове на национално ръководство.

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

РАЗДЕЛ IX

ИЗПЪЛНЕНИЕ НА КОЛЕКТИВНИЯ ТРУДОВ ДОГОВОР

Комисия по изпълнението на КТД

Чл. 41 (1) Работодателят и Синдикатите – страна по този договор, създават на паритетни начала Комисия по изпълнението на този КТД.

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

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

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

Неизпълнение

Чл.42 (1) Неизпълнението на клаузи от настоящия трудов договор е нарушение на трудовото законодателство на Република България.

(2) Неизпълнението на задължения по този КТД е основание за предявяване на иск по чл.59 от КТ.

РАЗДЕЛ X ДОПЪЛНИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Действие на Колективния трудов договор в пространството

&1 (1) Настоящият Колективен трудов договор има действие за Първа езикова гимназия

(2) В учебното заведение може да действа само един КТД 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 КТД.

Предоставяне на информация за колективното договаряне

§3 (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

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

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

Промяна на представляващите страни

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

§6 Настоящият КТД се сключва в писмена форма в 4 екземпляра и се регистрира в Дирекция „Областна инспекция на труда“ – Варна.

ПОДПИСАЛИ:

Директор на Първа езикова гимназия.

В. ВАСИЛЕВ

Председател на СС на КТ „Подкрепа“

К. АЛИПИЕВА