

ОБЩИНСКИ КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР
ЗА СИСТЕМАТА НА ПРЕДУЧИЛИЩНОТО И УЧИЛИЩНОТО ОБРАЗОВАНИЕ
ОБЩИНА РАДОМИР

Днес, 14.03.2024 година, в съответствие на чл. 51 „в“ от Кодекса на труда между:
ОБЩИНА РАДОМИР, представлявана от г-н Кирил Стоев – Кмет на община Радомир,
„Съюза на ръководителите в системата на народната просвета в България“,
представяван от д-р Мариета Гоцева, председател на Общинската структура на СРСНПБ
град Радомир

и

Общинския координационен съвет на Синдиката на българските учители към КНСБ, представляван от председателя – г-жа Райка Първанова наричани за краткост **ОБЩИНАТА, РАБОТОДАТЕЛИТЕ И СИНДИКАТИТЕ**, се сключи настоящият Колективен трудов договор /КТД/ за следното:

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. (1) **РАБОТОДАТЕЛЯТ** и **СИНДИКАТИТЕ** взаимно признават правото си на страни по Колективния трудов договор и приемат да се ръководят в действията и отношенията си от принципите на равнопоставеност.

(2) Страните по договора се задължават в хода на социалното партньорство и преговори да проявяват взаимно уважение, зачитане и съгласуване на интересите на всяка от страните, добронамерено уреждане на проблемите от взаимен интерес и предотвратяване на спорове и конфликти.

(3) В този договор общинските училища, детски градини и ЦПЛР на територията на община Радомир се наричат за краткост „**ОБРАЗОВАТЕЛНИ ИНСТИТУЦИИ**“, а работещите в тях „**РАБОТНИЦИ И СЛУЖИТЕЛИ**“.

II. ПРЕДМЕТ И ДЕЙСТВИЕ НА КТД

Чл. 2. (1) Предмет на настоящия Колективен трудов договор /КТД/ са въпроси на трудовите, осигурителните и социалните отношения и на жизненото равнище, които не са регламентирани с повелителни разпоредби на Кодекса на труда и действащите подзаконовни нормативни актове, свързани с него.

(2) В образователните институции, в които има синдикална организация - страна по Общинско КТД, настоящите договорености са минимални по размер и имат задължителен за изпълнение от работодателя характер спрямо членуващите в тези организации.

(3) С колективни трудови договори на равнище по-ниско от общинско могат да се договарят по-благоприятни условия за работниците и служителите от установените в този договор.

Чл. 3. (1) Настоящият КТД има действие за работниците, служителите и членове на синдикални организации и организациите на работодателите – страни по договора в общинските образователните институции.

(2) Работниците и служителите, които не членуват в синдикатите – страна по договора, могат да се присъединят само към сключения от техния работодател Колективен трудов договор в образователните институции при условия и по ред, определени от страните по договора съгласно чл.57, ал. 2 от Кодекса на труда. За целта страните по договора в образователните институции определят:

1. Условия и ред за взаимно информиране при присъединяване със заявление до работодателя и до ръководствата на синдикалните организации-страни по договора;
2. Процедурата и сроковете, в които става присъединяването;
3. Поносими и достойни условия за присъединяване, които могат да бъдат присъединителни или солидарни вноски, насочвани за социални потребности и за дейности по сътрудничеството и колективното договаряне.

III. ТРУДОВА ЗАЕТОСТ, ПРОФЕСИОНАЛНО РАЗВИТИЕ И КВАЛИФИКАЦИЯ

Чл. 4. В сроковете, предвидени в ЗПУО, общината разработва, обсъжда със социалните партньори и утвърждава промени в училищната мрежа, отчитайки следните показатели и критерии:

1. разпоредбите на действащите нормативни актове;
2. демографския прираст на деца и ученици;
3. броя на обхванати деца и отпаднали ученици в задължителна училищна възраст и намиране на възможности за тяхното обхващане и задържане в училищата и детските градини;
4. създадените в училищата условия за обучение на учениците от I до IV клас по местоживеене, а на учениците от V до VII клас по местоживеене или в средишни училища при осигурен специализиран транспорт и /или общежитие;
5. баланса на завършващите VII клас и предложения план-прием за средните училища;
6. потребностите от нови професии и специалности в средното образование;
7. специфичните потребности от професионално подготвени кадри за регионалната икономика.

Чл. 5. (1) По време на учебната година да не се извършват структурни промени в образователните институции, с изключение на случаите, предвидени от ЗПУО.

(2) При структурни промени Общината предоставя на социалните партньори предварителни разчети за броя на оставащите без работа учители и възможностите за тяхната преквалификация с оглед пренасочването им в системата на предучилищното и училищното образование.

Чл. 6. (1) При прекратяване на трудовите правоотношения по чл.328, ал.1, т. 2 и 3 от КТ в рамките на утвърдената численост на персонала работодателят спазва следните условия и процедура:

1. Информира синдикатите за:
 - а) причините и необходимостта от намаляване числеността на персонала;
 - б) броя и имената на подлежащите за съкращение по категории персонал, професии и специалности;
 - в) възможностите за пренасочване на освободения персонал.
2. 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.
3. Не сключва нови трудови договори с външни лица, освен за длъжности, за които има специфични изисквания за заемането им.
4. Прекратява трудовите правоотношения по чл. 328 /1/, т. 2 и 3 от КТ на работници и служители, членове на синдикатите-страна по договора, след предварително съгласие на съответния синдикален орган за всеки отделен случай.
5. Не сключва граждански договор за изпълнение на работа, равностойна на съкратеното работно място.

(2) Синдикалното ръководство се задължава в срок не повече от 7 /седем/ дни да изрази мнение по проблемите на /1/ т.1 и да даде отговор по /1/ т. 4.

Чл. 7. Работодателят може да разкрива нови работни места само след като осигури задължителната норма преподавателска работа на правоспособни учители с безсрочни трудови договори в съответствие с индивидуалните им трудови договори, тяхното образование и квалификация и действащата правна уредба.

Чл. 8. Работодателят запазва работните места на правоспособни учители с безсрочни трудови договори (по тяхно желание), които:

- са назначени за временно изпълняващи длъжността „Директор” на образователна институция за срока на договора.

Чл. 9. Общината съвместно със социалните партньори при необходимост актуализира общите критерии за прием на децата в детските градини.

Чл. 10. Общината обсъжда със социалните партньори информация за:

1. Промените в мрежата на образователните институции;
2. Финансовото състояние, трудовите възнаграждения, социалните плащания, щатните разписания и заетостта в подчинените им образователните институции.

Чл. 11. Директорите на образователните институции регулярно и при поискване предоставят на синдикатите информация за:

1. изпълнението на бюджета по параграфи, с обяснителни бележки;

2. прилагането на Наредба №4/20.04.2017 г.;
3. социалните плащания;
4. длъжностните щатни разписания, без лични данни;
5. изпълнение на конкретни договорености в КТД и Анексите към него.

Чл. 12. В случаите, когато членовете на синдикатите – страна по договора, работят с договор за заместване след освобождаването на мястото от титуляра да се ползват с предимство при сключването на трудов договор.

Чл. 13. (1) Работодателите сключват трудови договори по чл.110, чл.111 и/или чл.114 от КТ при назначаване на учители с намалена норма преподавателска заетост, недостатъчна за разкриване на щат.

(2) Основното трудово възнаграждение по ал. 1 се определя пропорционално на нормата преподавателска работа и определеното работно време в договора, а допълнителните трудови възнаграждения по чл. 25 - в пълен размер, с изключение на ал.1 и ал.12, които се изплащат пропорционално на договореното работно време.

Чл. 14. Работодателите задължително поканват синдикатите да разработят заедно следните документи:

1. Стратегия за развитие на образователната институция;
2. Правилник за вътрешния трудов ред;
3. Вътрешни правила за работната заплата;
4. Правилник за дейността на образователната институция;
5. Бюджет на образователната институция;
6. Правилник за безопасни условия на труд;
7. План за квалификационната дейност;
8. Етичен кодекс на училищната общност;
9. Критерии по Раздел V от Наредба №4 от 20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда - за постигнати резултати от труда на педагогическите специалисти;
10. Допълнителни критерии за заемане длъжността „главен учител“, съгласно Наредба №15 от 22.07.2019 г. за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти;
11. Разпределение на времето за ползване на платения годишен отпуск от работниците и служителите.

Чл. 15. Работодателите запознават колектива на образователната институция с документите по чл.14.

Чл. 16. (1) Годишните средства за квалификация се определят в размер не по-малък от 1,2% от годишните средства за работна заплата на педагогическия персонал и педагозите в яслените групи на детските градини и се предоставят за включване на педагогическите специалисти в квалификационни курсове, предварително съгласувани със социалните партньори, обсъждани на педагогически съвет и утвърдени от директора.

(2) Образователните институции планират минимум 50% от средствата по ал. 1 за вътрешноинституционална и междуинституционална квалификация, провеждана под формата на методически семинари, лектории, дискуссионни форуми, открити практики, презентации на творчески проекти, резултати и анализи на проведени педагогически

изследвания и др. с цел обмяна на добри практики, взаимно учене. споделяне и насърчаване за иновации и повишаване на общото ниво на квалификация на педагогическите специалисти.

IV. ТРУДОВИТЕ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ И ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

Чл. 17. В бюджета на общината да се запишат на отделен ред средствата на ЦДГ, училищата и центровете за подкрепа за личностно развитие.

Чл. 18. (1) Бругната работна заплата на заетите в образователните институции се определя от работодателя в съответствие с действащата нормативна уредба, колективните трудови договори в предучилищното и училищното образование и Вътрешните правила за работната заплата в образователната институция.

(2) РАБОТОДАТЕЛИТЕ увеличават основните работни заплати и допълнителните трудови възнаграждения на заетите в образователните институции в срок и размер, определени с условията и по реда на нормативната уредба, Колективния трудов договор и съобразно бюджета на образователната институция.

(3) Образователните институции, прилагащи система на делегиран бюджет, могат да извършват увеличение на работните заплати съгласно Вътрешните правила за работната заплата по всяко време на годината.

(4) РАБОТОДАТЕЛИ, които не са приложили ал. 2, предоставят анализ на страните по договора за причините за неизпълнението ѝ.

Чл. 19. РАБОТОДАТЕЛЯТ договаря индивидуалните работни заплати на педагогическите специалисти, прилагайки договореностите в колективните трудови договори и/или във Вътрешните правила за работна заплата, като задължително отчита и:

1. Заеманата длъжност;
2. Професионалната квалификация, необходима за заеманата длъжност;
3. Професионалния опит на педагогическия специалист.

Чл. 20. Работниците и служителите от предучилищното и училищното образование, членове на страните по договора, получават допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит в размер на не по-малко от 1 на сто от основното месечно трудово възнаграждение.

Чл. 21. (1) РАБОТОДАТЕЛИТЕ планират и изплащат в рамките на годишния бюджет на образователната институция допълнително трудово възнаграждение (ДТВ) на работниците и служителите в размер на не по-малко от една минимална работна заплата за страната, разпределена в три плащания.

(2) Работодателите, които не са изпълнили ал. 1, представят обективна информация за причините за неизпълнението пред общото събрание на работниците и служителите.

Чл. 22. При наличие на финансов ресурс работодателите може да стимулират работещите с награди по утвърдени вътрешни правила.

Чл. 23. (1) За системата на предучилищното и училищното образование се определят минимални основни работни заплати, считано от 01.01.2024 г., както следва:

1. Педагогически специалисти с ръководни функции в детски градини, общински училища, центрове за подкрепа на личностно развитие:

1.1. Директор - 2 257 лв.

1.2. Директор с придобита втора степен на кариерно развитие - 2 287 лв.

1.3. Директор с придобита първа степен на кариерно развитие - 2 317 лв.

1.4. Заместник-директор - 2 088 лв.

1.5. Заместник-директор с придобита втора степен на кариерно развитие - 2 118 лв.

1.6. Заместник-директор с придобита първа степен на кариерно развитие - 2 148 лв.

2. Педагогически специалисти, заемащи длъжността:

2.1. Учител, възпитател, ръководител на направление „Информационни и комуникационни технологии“, психолог, педагогически съветник, логопед, рехабилитатор на слуха и говора, корепетитор, хореограф, и треньор по вид спорт - 1853 лв.

2.2. Ръководител на направление „Информационни и комуникационни технологии“, психолог, педагогически съветник, логопед, рехабилитатор на слуха и говора, корепетитор, хореограф и треньор по вид спорт с придобита втора степен на кариерно развитие – 1883 лв.

2.3. Ръководител на направление „Информационни и комуникационни технологии“, психолог, педагогически съветник, логопед, рехабилитатор на слуха и говора, корепетитор, хореограф и треньор по вид спорт с придобита първа степен на кариерно развитие – 1913 лв.

2.4. „Старши учител“ и „старши възпитател“ - 1911 лв.

2.5. „Главен учител“ и „главен възпитател“ - 1985 лв.

Чл. 24. (1) За работниците и служителите от непедagogическия персонал, членове на СИНДИКАТИТЕ, при нормална продължителност на работното време по чл. 136 КТ се определят следните минималните основни месечни работни заплати:

1. За длъжности, неизискващи образователна степен и професионална квалификация - минималната работна заплата;

2. За длъжностите „помощник-готвач“, „образователен медиатор“, „помощник на учителя“ и други подобни на тях длъжности - не по-малко от 105% от минималната работна заплата;

3. За длъжностите „огняр“, „охранител“, „готвач“, „шофьор на автобус“ и други подобни на тях длъжности - не по-малко от 110% от минималната работна заплата;

4. За длъжността „помощник-възпитател“, без професионална квалификация - не по-малко от 110% от МРЗ;

5. За длъжността „помощник-възпитател“, със свидетелство за професионална квалификация - не по-малко от 132% от минималната работна заплата;

6. За длъжностите „домакин“, „касиер“, „технически секретар“, „ЗАС“, и подобни на тях длъжности - не по-малко от 115% от минималната работна заплата.

7. За длъжностите „библиотекар“, „счетоводител“, „главен счетоводител“ с висше образование, „кариерен консултант“ и „социален педагог“ - не по-малко от 135% от минималната работна заплата.

(2) Договореностите по т. 2, т. 3, т. 5, т. 6 и т.7 се прилагат за служители със съответната професионална квалификация и/или образователно-квалификационна степен.

Чл.25. (1) Страните по този договор се споразумяват минималните размери на допълнителните трудови възнаграждения да бъдат, както следва:

1. за професионално-квалификационна степен не по-малко от:

- а) 35,00 лв. – за V ПКС
- б) 45,00 лв. – за IV ПКС
- в) 60,00 лв. – за III ПКС
- г) 80,00 лв. – за II ПКС
- д) 100,00 лв. – за I ПКС

2. За образователна и научна степен „доктор“ или за научна степен „доктор на науките“, свързана с изпълняваната работа, не по-малко от:

- а) 140 лв. за „доктор“;
- б) 170 лв. за „доктор на науките“.

3. Когато има правно основание за плащане едновременно на ДТВ за по-висока лична квалификация за професионално-квалификационна степен, образователна и научна степен „доктор“ или научна степен „доктор на науките“, на лицето се заплаща по-благоприятното ДТВ.

(2) Учебен час над минималната норма задължителна преподавателска работа (лекторски час) се заплаща, както следва:

- 1. За педагогически специалист с висше образование и образователно-квалификационна степен „магистър“ или „бакалавър“ - не по-малко от 10,15 лв.
- 2. За педагогически специалист, притежаващ професионална квалификация „учител“, но неотговарящ на изискването за заемане на конкретната длъжност - не по-малко от 8,35 лв.
- 3. За педагогически специалист със средно образование - не по-малко от 7,50 лв.
- 4. Директорът на образователната институция създава организация за изплащане на лекторските часове до края на месеца, следващ този, през който са изработени.

(3) За преподаване на учебни предмети на чужд език без учебния предмет чужд език - не по-малко от 33 лв. месечно.

(4) За водене на задължителната документация, както и за консултиране на родители, деца и ученици се изплаща ДТВ, както следва:

- 1. На класни ръководители, членове на синдикатите, които обучават ученици в дневна и/или във вечерна форма на обучение - не по-малко от 50 лева месечно.
- 2. На учители, членове на синдикатите, в детските градини, в подготвителните групи в училище и в групите за целодневна организация на учебния ден - не по-малко от 24 лв. месечно.
- 3. На педагогически специалисти, членове на синдикатите - страни по договора, водещи документацията на ученици в задочна или самостоятелна форма на обучение – не по-малко от 65 лв. годишно.
- 4. На педагогически специалисти, ръководители на групи в ЦПЛР и ЦСОП - не по-малко от 16 лв. месечно.
- 5. На педагогически специалисти и/или служители от административния персонал, членове на страните по договора, които извършват дейности по ИКТ и не са ръководители на

компютърни кабинети, на които е възложено обработка на задължителната електронна документация на образователната институция не по-малко от 33 лв. месечно.

(5) Право на безплатна храна имат:

1. Непедагогическият персонал в детските градини и в подготвителните групи в училище, членове на синдикатите - 2,71 лв. дневно.

2. Работещите в кухните към столовете на училищата и интернатите, когато са на щат към съответното училище или интернат - членове на синдикатите - 2,71 лв. дневно.

(6) Средствата за ДТВ за постигнати резултати от труда през учебната година на педагогическите специалисти в образователните институции се планират в рамките на бюджетите на институциите в размер на не по-малко от 4,2% и не повече от 5,0% от годишния размер на средствата за работни заплати на педагогическите специалисти.

(7) Във вътрешните правила за работна заплата на образователните институции се разработват критерии и показатели за ДТВ за постигнати резултати от труда на непедагогическия персонал. Средствата се планират в рамките на бюджетите на институциите в размер - не по-малко от 2,5% и не повече от 3,0% от годишния размер на средствата за работни заплати на непедагогическия персонал.

(8) 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 непедагогически специалисти, които имат действително отработени при същия работодател най-малко 152 дни за учебната година, за която се отнася оценяването.

(9) На педагогическите специалисти - членове на синдикатите, извършващи допълнителна работа, се заплаща ДТВ като лекторски часове, регламентирано с вътрешните правила за работната заплата на образователната институция, както следва:

1. За проверка и оценка на писмена работа от олимпиада, състезание и национално-външно оценяване, както следва:

а) за текстова писмена работа - 0,3 часа;

б) за тест с избираеми и/или свободни отговори - 0,1 часа.

2. За изпитване на един ученик във формите на задочно, дистанционно, индивидуално или самостоятелно обучение:

а) председател на комисия - 0,3 часа;

б) член на комисия - 0,2 часа.

3. За провеждане на консултации с ученици в задочна форма на обучение - 1 час.

4. При провеждане на държавен изпит по теория и практика за придобиване на степен на професионална квалификация по професия/специалност, съгласно чл. 3, ал. 1 от Наредба №1 от 19.02.2020 г. за организацията и провеждането на изпитите за придобиване на професионална квалификация, с изключение на изпита чрез защита на дипломен проект (Наредба №1/2020 г.).

4.1. При провеждане на държавен изпит по частта - теория на професията по чл. 3, ал. 2 от Наредба №1/2020 г. за проверка на една писмена работа на ученик - за всеки член на комисията по 0,5 лекторски часа,

4.2. Провеждане на държавен изпит по практика - за комисията за провеждане и оценяване на изпита - част по практика на професията, както следва:

- а) на председател на комисия - 0,4 лекторски часа на ученик;
- б) на член на комисия - 0,2 лекторски часа на ученик;

5. При провеждане на държавен изпит по теория и практика за придобиване на степен на професионална квалификация по професията/ специалността чрез защита на дипломен проект, съгласно чл. 2, ал. 5 от Наредба №1/2020 г.

5.1. За изготвяне на 1 индивидуално задание от ръководител консултант - 0,5 лекторски часа

5.2. За проведени консултации от ръководителя консултант с един ученик до 4 часа консултации по 0,75 лекторски за час или до 3 лекторски часа за ученик.

5.3. За рецензия на един дипломен проект - 1 лекторски час;

5.3.1 на членове на комисията - 0,5 лекторски часа на ученик.

5.4. За комисията за подготовка, провеждане и оценяване на изпита чрез защита на дипломен проект в теоретичната и практическата част, както следва:

- а) на председател на комисия - 0,8 лекторски часа на ученик;
- б) на членове на комисията - 0,5 лекторски часа на ученик.

(10) За наставничество на учители се заплаща ДТВ не по-малко от 65 лв. месечно за срок до една година.

(11) За работа при специфични условия на труд на персонала в специалните училища и в центровете за специална образователна подкрепа, се заплащат ДТВ, както следва:

1. Във възпитателни училища - интернати и училища към местата за лишаване от свобода - не по-малко от 20% от минималната основна работна заплата за съответната длъжност.

2. В училища - интернати и детски градини за деца и ученици с нарушено зрение и увреден слух - не по-малко от 12% от минималната основна работна заплата за съответната длъжност.

3. В социално-педагогически интернати - не по-малко от 10% от минималната основна работна заплата за съответната длъжност.

4. В центровете за специална образователна подкрепа - не по-малко от 10% от минималната основна работна заплата за съответната длъжност.

(12) За работа с деца и ученици със СОП, на директори, учители и други педагогически специалисти, членове на организациите - страни по настоящия договор, от детските градини и общообразователните училища, както и от извънучилищните педагогически учреждения се заплаща ДТВ не по-малко от 33 лв. месечно.

1. Право на ДТВ имат педагогическите специалисти, на които работата с деца и ученици със СОП не произтича от преките служебни задължения.

2. На равнище образователна институция с вътрешните правила за работна заплата може да се диференцира ДТВ за работа с ученици и деца със СОП, но не по-малко от 33 лв. месечно.

3. ДТВ за работа с деца със СОП се заплаща на помощник-възпитателите в детските градини в размер на 16 лв. месечно.

4. Възнаграждението по т. 2 и т. 3 се заплаща за действително отработено време през периода на учебните занятия, а в детските градини и през летните месеци, когато работят с деца със СОП.

(13) За участие в екипи за съвместна работа на институциите по обхващане и включване в образователната система на деца и ученици в задължителна предучилищна и училищна възраст (екипи за обхват) - за действителни посещения, отразени в протоколи, и за участие на представители на училището или детската градина, включени в екипа за обхват, които работят с институциите по въпросите на обхващането, включването и превенцията на отпадането от образователната система на децата и учениците, се заплаща допълнително възнаграждение, съгласно ВПРЗ на образователната институция.

(14) За провеждане на допълнително обучение на деца и ученици, които не са усвоили компетентностите, заложи в учебните програми, или на деца, които не владеят български език за 1 проведен час, се заплаща ДТВ в съответствие с чл. 25, ал. 2.

(15) За провеждане на допълнително обучение на ученици, отсъствали повече от десет учебни дни от училище поради заболяване, за консултиране на ученици, преминали на самостоятелна форма на обучение по здравословни причини по чл. 112, ал. 1, т. 1от ЗПУО и след решение на Екипа за подкрепа за личностно развитие, и за провеждане на допълнително обучение по учебни предмети за компенсиране на липсата на взаимодействие на учителя с ученици, които се обучават несинхронно от разстояние в електронна среда при условията на чл. 115а, ал. 4 от ЗПУО, се заплаща ДТВ по 16 лв. за 1 проведен час.

(16) При възлагане на допълнителни ангажименти, свързани с профилактика на заболявания сред учениците при епидемична обстановка, на педагогическите специалисти или служители от непедagogическия персонал в образователната институция за времето на изпълнение на съответните дейности се заплаща ДТВ по 100 лева месечно.

(17) На работниците и служителите, членове на страни по договора, които полагат нощен труд, се заплаща ДТВ в размер на не по-малко от 2 лв. на отработен час.

(18) На педагогическите специалисти, осъществяващи дейности по оценка на вкодящо и изходящо равнище за деца в самостоятелна форма на предучилищно образование, се заплаща ДТВ съгласно чл. 25 ал. 2.

Чл. 26. РАБОТОДАТЕЛЯТ заплаща ДТВ в размер не по-малък от 70% от основната работна заплата на замествания работник или служител на заместващия, или я разпределя между заместващите, членове на синдикатите, които освен своята работа или дейност работят по вътрешно заместване при условията и реда на чл. 259 от КТ.

Чл. 27. (1) Директорите на образователни институции на делегиран бюджет предоставят всяко тримесечие на общо събрание на работниците и служителите пълна, ясна и разбираема информация за изпълнението на бюджета на образователната институция с обяснения за всички разходи по параграфи, подпараграфи и конкретни дейности.

(2) Информацията трябва да бъде съпоставима с утвърдения бюджет на образователната институция за годината. Същата следва да съдържа данни за извършените промени по бюджета през периода, в т.ч. и за вътрешнокомпенсирани промени, както и информация за неразплатени разходи на образователната институция при наличие на такива и възможностите за финансовото им осигуряване.

(3) Копие от информацията по ал. 1 се предоставя на председателите на синдикалните организации - страни по договора, три дни преди провеждане на общото събрание.

Чл. 28. Когато по силата на нормативен акт на МС, КТД или на вътрешен акт на работодателя от определена дата са увеличени работните заплати, работникът или служителят след тази дата 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 новото и предишното брутно трудово възнаграждение, определени по трудовото правоотношение.

Чл. 29. За работниците и служителите в предучилищното и училищното образование, членове на синдикалните и работодателски организации - страни по договора, срокът на предизвестие при прекратяване на трудовите правоотношения по чл. 328, ал. 1, т. 1; т. 2, т. 3 и т. 10 от КТ е 2 (два) месеца.

Чл. 30. За работниците и служителите в предучилищното и училищното образование, членове на синдикалните и работодателски организации - страни по договора, обезщетението на основание чл. 331, ал. 2 от КТ е не по-малко от 5 брутни работни заплати.

Чл. 31. На работниците и служителите, членове на синдикалните и работодателски организации - страни по договора, се изплаща обезщетение в следния размер:

(1) На основание чл. 222, ал. 1 от КТ - брутно трудово възнаграждение за срок от 2 (два) месеца.

(2) На основание и чл. 219, ал. 6 от ЗПУО при прекратяване на трудовото правоотношение с педагогически специалисти, които през последните 10 години от трудовия си стаж са заемали длъжност на педагогически специалист в държавна или общинска институция на бюджетна издръжка от системата на предучилищното и училищното образование, се изплаща по-голям размер на обезщетението по чл. 222, ал. 3 от Кодекса на труда - в размер на 11,5 брутни работни заплати, от които 11 брутни работни заплати се осигуряват по Национална програма, а 0,5 брутна работна заплата от работодателя.

(3) На основание чл. 222, ал. 3 от КТ:

1. На педагогически специалисти, които са работили през последните 10 години от трудовия стаж и като непедагогически специалисти в една и съща образователна институция се изплаща обезщетение в размер на 8,5 брутни работни заплати.

2. На работници и служители, които в последните 20 години са придобили при същия работодател 10 години трудов стаж, се изплаща обезщетение в размер на 8,5 брутни работни заплати.

3. На педагогическите специалисти, които изпълняват минимална норма задължителна преподавателска работа по няколко трудови договора, при прекратяването им и придобито право на пенсия за осигурителен стаж и възраст се изплаща пропорционално обезщетение по всеки от трудовите договори.

(4) Обезщетението по чл. 222, ал. 3 от КТ се изплаща в размерите, договорени в предходната алинея и в случаите по чл. 222, ал. 4 от КТ.

(5) При прекратяване на трудовото правоотношение поради болест на основание чл. 325, т.9 и чл. 327, т. 1 от КТ, на работника или служителя се изплаща обезщетение в размер

на брутно му трудово възнаграждение за 3 (три) месеца, ако има най-малко 5 години трудов стаж и през последните пет години не е получил обезщетение на същото основание.

(6) Обезщетенията по ал. 1, ал. 3, ал. 4 и ал. 5 се изплащат по Национална програма.

V. РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ И ОТПУСКИ

Чл. 32. Работното време на педагогическите специалисти в периода на учебното време включва: изпълнение на възложената преподавателска норма, участие в педагогически съвети, в работата на екипите по ключови компетентности, в консултации на ученици и родители, в родителски срещи, изпълнение на други задължения по длъжностна характеристика, както и самоподготовка, която се осъществява в предпочитана от педагогическия специалист среда.

Чл. 33. Работното време на педагогическите специалисти в работни неучебни дни в съответствие с чл. 136 от КТ работното време е осем часа, от които не по-малко от четири часа в образователната институция, а останалите часове се отработват при изпълнение на задължения по длъжностна характеристика в избрана от педагогическия специалист среда.

Чл. 34. На основание чл. 156а от Кодекса на труда страните по договора се споразумява за членовете на синдикатите и на организациите на работодателите да се определят по-големи размери на отпуски по чл. 155 и 156 от КТ:

1. Основаният платен годишен отпуск по чл. 155, ал. 4 от КТ за непедagogическия персонал се определя на 32 работни дни.

2. Конкретният размер 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 на 57 работни дни.

3. Работници и служители, членове на синдиката с намалена работоспособност с 50 и над 50 на сто имат право на 6 дни допълнителен платен годишен отпуск над договорените в т. 1 и т. 2.

4. Допълнителен платен годишен отпуск по чл. 156, т. 2 от КТ – не по-малко от 8 работни дни. Списъкът на длъжностите, за които се установява ненормиран работен ден, се определя от всеки работодател и ръководството на синдикалната организация - страна по договора, съгласно чл. 139, ал. 4 от КТ.

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.

Чл. 35. (1) Работничка или служителка, член на синдикат – страна по договора с две деца до 18-годишна възраст, има право на 3 работни дни, а с 3 и повече деца до 18-годишна възраст – на 5 работни дни платен отпуск за всяка календарна година съгласно чл. 168 от КТ.

(2). При условията на ал. 1 право на този отпуск има работник или служител, който вместо майката се грижи за отглеждането на детето.

Чл. 36. Работодателят дава съгласие работник или служител, член на синдикат или на работодателска организация – страни по договора, който учи в средно или висше училище, повишава квалификацията си или се преквалифицира без откъсване от работа по специалност, приложима в образователната институция, да ползва платен отпуск за обучение съгласно чл.169 и чл.170 от КТ.

VI. ОСИГУРЯВАНЕ НА СОЦИАЛНИ ДЕЙНОСТИ

Чл. 37. (1) РАБОТОДАТЕЛИТЕ и първостепенните разпоредители с бюджет осигуряват ежемесечно средства за фонд „Социално-битово и културно обслужване“ (СБКО) в размер на 3% от утвърдените разходи за основни работни заплати.

(2) Редът за разпределение и ползване на средствата от фонд СБКО се определя от Общото събрание на работниците и служителите в образователната институция.

Чл. 38. (1) Работодателите и първостепенните разпоредители с бюджет изплащат разходи за транспорт от местоживеенето до местоработата и обратно или за наем по месторабота на педагогическите специалисти, които работят в населено място извън местоживеенето, в пълен размер от стойността на абонаментните карти или билетите или в съответствие с действащата нормативна уредба.

(2) Работодателят в рамките на бюджета на институцията може да възстановява транспортните разходи за пътуване от местоживеенето до местоработата и обратно, когато те се намират в различни населени места на непедagogическия персонал.

(3) Разходите се удостоверяват с представяне на билети, фактури и абонаментни карти за пътуване по маршрута от местоживеенето до местоработата и обратно.

(4) Възстановяването на транспортните разходи се извършва за времето на изпълнение на служебните задължения на работното им място, установено с трудовия договор.

Чл. 39. (1) Работодателите и първостепенният разпоредител с бюджета осигуряват средства за представително облекло на педагогическите специалисти, заместник-директорите без норма преподавателска работа и главния счетоводител, членове на синдикалните и работодателските организации - страни по договора, в съответствие с действащата нормативна уредба в размер, не по-малък от 500 лв.

(2) При постъпване на работа работодателите предоставят на педагогическите специалисти средства за представително облекло, пропорционално на оставащите до края на календарната година месеци.

Чл. 40. (1) Работодателите и първостепенният разпоредител с бюджета осигуряват безплатно работно облекло на работници и служители, членове на синдикатите, в съответствие с Наредбата за безплатното работно и униформено облекло в размер не по-малък от 350 лв.

(2) При постъпване на работа лицата от непедagogическия персонал получават работно облекло, чийто срок на износване започва да тече от датата, следваща датата на получаване.

(3) На заседание на Общото събрание на работниците и служителите в образователната институция се вземат решения относно вида и характеристиките на работното облекло, срока на износване, начина на закупуване (чрез предоставяне на авансови средства на лицето за закупуване, закупуване със собствени средства и възстановяването им след предоставяне на фактура) и др.

Чл. 41. За времето на провеждане на обучение от разстояние в електронна среда в условията на епидемии, пандемии, енергийни кризи, при въведено извънредно положение или други случаи на непреодолими събития работодателите изплащат като ДТВ на провеждащите това обучение педагогически специалисти по 35 лева месечно за компенсиране на разходите за консумативи, пропорционално на отработените дни в месеца.

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

Чл. 42 В съответствие с чл. 46 от КТ за осъществяване на синдикална дейност работодателите осигуряват безвъзмездно необходимите материални условия на синдикатите - помещения, компютри, интернет, материали и др., необходими за осъществяване на техните функции.

Чл. 43. (1) Работодателите изпълняват 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.

(2) Синдикатите предоставят на директора на образователната институция актуален списък на членовете на синдикалните организации при поискване.

Чл. 44. За осъществяване на синдикална дейност в една календарна година се ползва платен отпуск по чл. 159 от КТ в размер както следва:

1. 64 часа за председател и секретар на организацията в учебното звено;
2. 104 часа за председател и секретар в общинско ръководство;
3. 128 часа за председател и секретар в регионално ръководство;
4. 160 часа за нещатни членове на национално ръководство и национални професионални организации и секции.

Чл. 45. За осъществяване на задачи с обществено значение по чл. 161, ал. 1 от КТ – участие в мероприятия на синдиката и националното му ръководство, обучения и др., редовите синдикални членове ползват платен служебен отпуск в размер на 40 часа, за която дейност представят съответен документ.

Чл. 46. За изпълнение на задачи, свързани с дейността на организациите на работодателите – страна по договора и за участие в работата на отрасловия и общинския съвет за тристранно сътрудничество членовете им ползват платен служебен отпуск по чл. 161, ал. 1 от КТ в размер, както следва:

1. 40 часа за член на организация на съюза;
2. 104 часа за изборна длъжност в общинско ръководство на съюза;
3. 128 часа за изборна длъжност в областно ръководство на съюза;

4. 160 часа за изборна длъжност в национално ръководство на съюза.

Чл. 47. При ползване на отпуск по чл. 159 и чл. 161 от КТ от работниците и служителите, членове на синдикалните организации и на работодателите - страни по настоящия договор, на заместващите може да се изплаща възнаграждение от Националната програма „Без свободен час“

VIII. УСЛОВИЯ НА ТРУД

Чл. 48. (1) Страните по настоящия КТД се задължават съвместно да съдействат за осигуряването на здравословни, безопасни и хигиенни условия на труд като разходите за това се поемат от работодателите съобразно Закона за ЗБУТ и приетите подзаконовни актове по прилагането му.

(2) Работодателят осигурява разходите за заверка на здравните книжки на работещите в детските градини.

Чл. 49. В съответствие с чл.17 от Наредба № 3 от 19. 04. 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 образователната институция, които имат право на специално работно облекло и лични предпазни средства и ги осигурява извън средствата по чл. 40.

Чл. 50. (1) Работодателят се задължава да издава заповед за командировка при провеждането на мероприятия, включени в учебния план на образователната институция.

(2) При командировка съгласно ал.1 командированият получава дневни, пътни и квартирни съгласно Наредбата за командировките.

(3) На работници и служители с ненормиран работен ден, положили труд в празнични и почивни дни, се заплаща трудово възнаграждение за извънреден труд в размерите по член 262, ал.1 , т.2 и 3 от КТ.

Чл. 51. (1) Синдикатите се задължават да участват активно в групите по условия на труд, като разясняват на своите членове начините и мерките за избягване на трудови злоупотреки и съдействат за повишаване на грамотността на членовете в тази насока.

(2) Да участват активно във всички органи за социално сътрудничество и взаимодействие.

(3) Да информират незабавно своите членове за всяка получена информация от ОБЩИНАТА и РАБОТОДАТЕЛИТЕ.

(4) Синдикатите активно участват в подобряване на микроклимата в учебните звена.

(5) Синдикатите и работодателите да работят за повишаване авторитета на учителската професия, за добросъвестно изпълнение на задълженията в училище и извън него, участие в конфернции, кръгли маси и др. за подобряване качеството на образователно-възпитателния процес.

IX. ДРУГИ УСЛОВИЯ

Чл. 52. Настоящия КТД влиза в сила в деня на подписването му и е валиден за срок от две години.

Чл. 53. Изменения и допълнения на КТД се извършват по реда на неговото сключване с подписване на анекс, който е неразделна част от настоящия КТД. Всяка от страните по КТД може да поиска неговото изменение и допълнение. За целта съответната страна представя писмена покана, придружена от проектите на текстове на предлаганите промени. До 10 дни след подаването на тази покана трябва да започнат преговори между страните.

Чл. 54. Страните по настоящия КТД се споразумява съобразно чл.53, ал.3 и чл.4 от КТ в 7 дневен срок след неговото подписване да заявят вписването му пред Дирекция “Областна инспекция по труда” – гр.Перник.

Чл. 55. Действието на този Колективен трудов договор продължава независимо от промяната на субектите, изпълняващи функциите на работодателя.

Чл. 56. Страните се задължават да запознаят работниците и служителите в образователните институции с настоящия КТД и анексите към него и да им предоставят екземпляри от тях.

X. ПРЕДХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§1. Настоящият КТД се сключи в 4 /четири/ еднакви екземпляра – по един за всяка от страните и един за Дирекция “Областна инспекция по труда”- гр.Перник.

ЗА НА ОБКС НА СБУ при КНСБ:

ПРЕДСЕДАТЕЛ:
/ РАЙКА ЦЪРВАНОВА /



ЗА ОБЩИНА РАДОМИР

КМЕТ:
/ КИРИЛ СТОЕВ /



ЗА СРСНПБ – гр. РАДОМИР

ПРЕДСЕДАТЕЛ:
/ Д-Р МАРИЕТА ГОЦЕВА /

