

**ОБЩНСКИ КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР  
ЗА ОТРАСЪЛ “ ОБРАЗОВАНИЕ”  
В ОБЩИНА ЗЕМЕН**

Днес, 30.10.2017 година, в гр.Земан между ОБЩИНА ЗЕМЕН, представлявана от Димитър Сотиров – Кмет, Съюза на работодателите в системата на народната просвета за област Перник, представляван от г-н Бойко Свиленов от една страна и Общинския координационен съвет на Синдиката на българските учители към КНСБ, представляван от председателя – г-жа Таня Рангелова , наричани за краткост ОБЩИНАТА, РАБОТОДАТЕЛИТЕ и СИНДИКАТИТЕ, се подписа настоящият Колективен трудов договор /КТД/:

**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.

**II. ПРЕДМЕТ И ДЕЙСТВИЕ НА КТД**

Чл. 2. /1/ Предмет на настоящия Колективен трудов договор /КТД/ са въпроси на трудовете, 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 детската градина, училището, в които има синдикална организация - страна по Отрасловия 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 и служителите, членове на синдикални организации и организациите на работодателите – страни по договора в общинското училище и детската градина в отрасъл “Образование”.

/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 учебното звено 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 учебните звена 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 и отпаднали ученици в задължителна училищна възраст и намиране на възможности за тяхното обхващане и задържане в училищата;
4. създадените в училищата условия за обучение на учениците от I до IV клас по местоживееене, а на учениците от V до VII клас по местоживееене или в средищни 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 учебните звена, с изключение на случаите, предвидени в 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 народната просвета.

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 и професии;

в) критериите за подбор ;

г) 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 по /1/, т.1 и да предложи алтернативи, както 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:

- след спечелен конкурс са назначени за директори със срочни трудови договори – за срока на тези договори;

- са назначени за временно изпълняващи длъжността “ Директор” на учебно звено 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 учебните звена;

2.Финансовото състояние, трудовите възнаграждения, социалните плащания, щатните разписания и заетостта в подчинените им учебни звена.

Чл. 11. Директорите на учебните звена предоставят на синдикатите в 14 – дневен срок от поискването информация за:

1.Промените в мрежата на учебните звена;

2. Финансовото състояние, трудовите възнаграждения, социалните плащания, щатните разписания и заетостта в подчинените им учебни звена.

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

Чл.13. Страните се договарят за членовете на синдикатите и на работодателските организации – страни по договора да има два месеца срок за предизвестие при прекратяване на трудовите правоотношения по чл.328, /1/ т.1, 2, 3 и т.10 от КТ.

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

1. Вътрешни правила за работната заплата;
2. Правилник за дейността на училището (учебното заведение)
3. Правила за безопасни условия на труд и учене;
4. План за квалификационната дейност;
5. Етичен кодекс;

Синдикатите разработват проект на Колективен трудов договор и го предлагат на работодателите.

Чл.15. Работодателите запознават колектива на учебното звено с документите по чл. 14 и с правилника за вътрешния трудов ред.

#### **IV. ТРУДОВИТЕ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ И ОБЕЗЩЕТЕНИЯ**

Чл.16. В бюджета на общината да се запишат на отделен ред средствата на ДГ и училището.

Чл.17. Годишните средства за квалификация се определят в размер не по- малък от 1 на сто от средствата за работна заплата на педагогическия персонал. Курсовете трябва да носят квалификационни кредити на педагогическите кадри.

Чл.18. Работодателите в рамките на годишния им бюджет предвиждат за работещите в сферата на средното образование допълнително трудово възнаграждение, разделено на три плащания или на друг принцип (във връзка с 24 май, новата учебна година и Коледа), определени с вътрешните правила.

Чл.19. При наличие на финансов ресурс и по повод национални празници работодателите може да стимулират работещите с награди по утвърдени вътрешни правила.

Чл.20. Работещите в сферата на средното образование получават допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит в размер на не по-малко от 1 % от основното месечно трудово възнаграждение.

Чл.21 (1) Страните по този договор се споразумяха минималните размери на допълнителните трудови възнаграждения за професионално-квалификационна степен да бъдат не по-малко от:

- а/ 25,00 лева - за V ПКС
- б/ 35,00 лева - за IV ПКС
- в/ 45,00 лева - за III ПКС
- г/ 65,00 лева - за II ПКС
- д/ 85,00 лева - за I ПКС

за училището и детската градина, считано от 01.01.2018 г.

(2) За работа с деца и ученици със специални образователни потребности на директори, учители и педагогически кадри от детската градина и училището, не по-малко от 20 лв., а на помощник – възпитателите в ДГ и предучилищните групи – не по-малко от 10,00 лева

(3) за преподаване на учебни предмети на чужд език, без учебния предмет „чужд език” – не по-малко от 21 лв.;

(4) за образователна и научна степен „доктор” или за научна степен „доктор на науките”, свързана с изпълняваната работа, не по-малко от:

- 120 лв. – за „доктор”,
- 150 лв. – за „доктор на науките”.

(5) Когато има правно основание за плащане едновременно на допълнително трудово възнаграждение за по-висока лична квалификация за професионално-квалификационна степен и образователна и научна степен „доктор” или „доктор на науките”, на лицето се заплаща по-благоприятното допълнително трудово възнаграждение.

(6) Учебен час над минималната норма задължителна преподавателска работа (лекторски час) на педагогическия персонал се заплаща, както следва:

а/ за учител с висше образование и образователно-квалификационна степен „магистър” или „бакалавър” – не по-малко от 6,00 лв., считано от 01. 10. 2017 г.

б/ за учител, притежаващ професионална квалификация „учител“, но не отговарящ на изискванията за заемане на конкретната длъжност - не по-малко от 4,80 лв., считано от 01.10.2017 г.;

в/ за учител със средно образование – не по-малко от 4,20 лв., считано от 01. 10. 2017 г.

г/ директорът на учебното звено създава организация за изплащане на лекторските часове до края на месеца, следващ този, през който са изработени.

(7) За водене на задължителната документация, за консултиране на родители, деца и ученици се изплаща допълнително трудово възнаграждение в следния размер:

1. на класните ръководители в училищата – не по-малко от 30,00 лв месечно;
  2. на учителите в ДГ – не по-малко от 15,00 лв.месечно
- (8) Право на безплатна храна в размер на не по-малко от 2 лв. дневно има непедagogическият персонал в детските градини;
- (9) На педагогическите кадри, извършващи допълнителна работа извън преките задължения, се заплаща допълнително възнаграждение като лекторски часове, регламентирано с вътрешните правила за работната заплата на учебното звено, както следва:
1. размерите се определят според вида на оценяваната работа и етапа на обучение и не могат да бъдат по-малко от:
    - за текстова писмена работа – 0,3 часа;
    - за тест с избираеми и/или свободни отговори – 0,1 часа;
  2. за изпитване на един ученик във формите на задочно, кореспондентско, индивидуално или самостоятелно обучение:
    - председател на комисия – не по- малко от 0,3 часа;
    - член на комисия – не по- малко от 0,2 часа.

Чл. 22. РАБОТОДАТЕЛЯТ заплаща допълнително възнаграждение в размер не по-малко от 70 на сто от основната работна заплата на заместващия работник или служител на заместващия или я разпределя между заместващите, който /които/ освен своята работа или дейност работи/работят по вътрешно заместване при условие и ред на чл. 259 от КТ

Чл. 23. (1) Директорите на учебни звена на делегиран бюджет предоставят тримесечно на общото събрание на работниците и служителите и на настоятелството информация за изпълнението на бюджета на учебното звено по параграфи, подпараграфи и конкретни дейности.

(2) Данните за изпълнението на бюджета на учебното звено следва да бъдат пълни, ясни и разбираеми, като включват изразходваните средства за работни заплати и осигуровки, за социални плащания и издръжка, придружени с обяснителни записки.

(3) Информацията трябва да бъде съпоставима с утвърдения бюджет на учебното звено за годината. Същата следва да съдържа данни за извършените промени по бюджета през периода, в т. ч. и за вътрешно компенсирани промени, както и информация за неразплатени разходи на училището при наличие на такива и възможностите за финансовото им осигуряване чрез оптимизиране на разходите за годината.

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

Чл. 24. 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. 25. При определяне на индивидуалната основна работна заплата, задължително се отчитат:

- заеманата учителска длъжност;
- квалификацията;
- професионалният опит, придобит на учителска, възпитателска или приравнена към тях длъжност.

Чл. 26. (1) За системата на народната просвета се определя минимална основна работна заплата, считано от 01.09.2017 г. както следва:

**1. Педагогически специалисти с ръководни функции:**

- директор на училище , детска градина – 950,00 лв.
- заместник-директор – 887 лв.

**2. Педагогически специалисти:**

- учител, ръководител на направление „Информационни и комуникационни технологии“, логопед, психолог, педагогически съветник, корепетитор, хореограф, педагог, ресурсен учител, възпитател, рехабилитатор на слуха и говора и треньор по вид спорт – 760 лв.
- старши учител и старши възпитател – 792 лв.
- главен учител, главен възпитател – 836 лв.

(2) Минималните основни месечни работни заплати на непедagogическия персонал при нормална продължителност на работното време се определят:

1. За длъжности, неизискващи професионална квалификация – не по-малко от минималната работна заплата;

2. За длъжностите с квалификация „помощник- възпитател“, „помощник- готвач“ и други подобни на тях длъжности – не по- малко от 105% от минималната работна заплата;

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

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

5. За длъжностите с квалификация „библиотекар“, „счетоводител“, „главен счетоводител“ и други подобни на тях длъжности – не по- малко от 125% от минималната работна заплата.

(3) За работници и служители, членове на синдикалните и работодателските 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 два месеца;

2. на основание чл.222, ал.3 от КТ на педагогическите специалисти, когато през последните десет години от трудовия им стаж преди придобиване право на пенсия за

осигурителен стаж и възраст са работили в организации и звена на бюджетна издръжка в сферата на образованието – 10,5 брутни работни заплати.

3. на основание чл.222, ал.3 от КТ на непедagogическите специалисти, когато през последните десет години от трудовия им стаж преди придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст са работили при един и същ работодател в сферата на образованието – 8,5 брутни работни заплати.

Чл. 27. Директорът определя индивидуалните работни заплати, прилагайки договореностите в колективните трудови договори, приети на национално ниво, на общинско ниво и на ниво учебното звено, и във вътрешните правила за работните заплати на учебното звено.

## **V. РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ И ОТПУСКИ**

Чл. 28. На основание чл.156 А 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. Конкретният размер на основния платен годишен отпуск по чл. 155, ал. 4 се определя на 30 работни дни за работещите в системата на средното образование и обслужващите звена, считано от 01.01.2018 г.

2. Конкретният размер на удължения платен годишен платен 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 56 работни дни.

3. 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.

4. Конкретният размер на основния платен годишен отпуск по чл. 319 се определя на 38 работни дни.

5. 25 май за работещите в детската градина и училището се счита за допълнителен платен годишен отпуск по смисъла на чл. 156 а от КТ, считано от 01.01. 2018 г.

Чл .29. /1/ Работничка или служителка, член на синдикат – страна по договора с две живи деца до 18-годишна възраст, има право на 3 работни дни, а с 3 и повече живи деца до 18-годишна възраст – на 5 работни дни платен отпуск за всяка календарна година съгласно чл. 168 от КТ, считано от 01.01.2018 г.

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

Чл.30. 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 производството по специалност, приложима в учебното заведение, да ползва платен отпуск за обучение съгласно чл.169 и чл.170 от КТ.