



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

Изпълнителна агенция

„Главна инспекция по труда“



Дирекция „Инспекция по труда“ - гр. Варна

до

Кмета на

ОБЩИНА ВАРНА

ГР. ВАРНА

ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА	
Дирекция „ИТ - гр. Варна“	
Иск.№	013473
Варна	19.02.2015г.

Копие:

до

ПРЕДСЕДАТЕЛЯ НА

СЪЮЗА НА РАБОТОДАТЕЛИТЕ В СИСТЕМАТА НА НАРОДНАТА ПРОСВЕТА ПРИ
ОБЩИНА ВАРНА

до

ПРЕДСЕДАТЕЛЯ НА

СДРУЖЕНИЕ НА ДИРЕКТОРИТЕ В СРЕДНОТО ОБРАЗОВАНИЕ ПРИ
ОБЩИНА ВАРНА

до

ПРЕДСЕДАТЕЛЯ НА

СБУ КЪМ КОНФЕДЕРАЦИЯ НА НЕЗАВИСИМИТЕ СИНДИКАТИ В БЪЛГАРИЯ ПРИ
ОБЩИНА ВАРНА

до

ПРЕДСЕДАТЕЛЯ НА

РЕГИОНАЛЕН СИНДИКАТ „ОБРАЗОВАНИЕ“ КЪМ КТ „ПОДКРЕПА“ ПРИ
ОБЩИНА ВАРНА

до

ПРЕДСЕДАТЕЛЯ НА

НУС КЪМ КОНФЕДЕРАЦИЯ НА НЕЗАВИСИМИТЕ СИНДИКАТИ В БЪЛГАРИЯ ПРИ
ОБЩИНА ВАРНА

На Ваш № д15000090ВН-001ВН/10.02.2015 год.

УВАЖАЕМИ ГОСПОЖИ/ГОСПОДА,

Приложено, изпращаме Ви по 1 бр. за всяка от страните по КТД на Община Варна – Отрасъл „Образование“, изпратен ни за вписване в регистъра на Дирекция „Инспекция по труда“ със седалище Варна.

Регистрацията е извършена под наш № 11/19.02.2015г.

ПРИЛОЖЕНИЕ: съгласно текста.

С уважение,

инж. Иван Иванов

*Директор на Дирекция „Инспекция по труда“
Гр. Варна*

НЗ/НЗ



Дирекция „България“
КПД № ... 11
от 19.02.2015



ОБРАЗОВАНИЕ

ОБЩИНСКИ
КОЛЕКТИВЕН
ТРУДОВ
ДОГОВОР

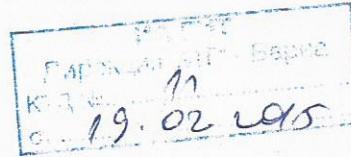


стр. | 2
Община Варна
Изх. № 2/5000090 ВН
05.02.2015 г.
бул. "Осми приморски полк" №43
Варна 9000

*Водени от съвременните принципи на ефективното социално
партньорство,*

*стремейки се към взаимна ангажираност и отговорност при вземането на
разумни и приемливи решения за осигуряване на минималните стандарти,
гарантиращи професионалното самочувствие и удовлетвореност от
условията на труд за работещите в системата на образоването,*

Днес, 2015 г., в град Варна, между :



ОБЩИНА ВАРНА, ЕИК 000093442, № по ЗДДС BG 00093442, със седалище и
адрес на управление - гр. Варна, бул. "Осми приморски полк" № 43, представлявана от
Иван ПОРТНИХ – Кмет на Община Варна,

**Съюз на работодателите в системата на народната просвета в България за
Община Варна**, представляван от Валентина КРАЧУНОВА – Председател,

**Сдружение на директорите в средното образование в Република България –
Общинска секция**, представявано от Сияна ФИЛИПОВА – Председател,
наричани по-долу в текста **РАБОТОДАТЕЛИ**

и

Синдикат на българските учители – Варна, представляван от **Веселин
РАШЕВ** – Председател,

Регионален синдикат „Образование“ към КТ „Подкрепа“ – Варна,
представяван от Галина ДИМИТРОВА – Председател,

Независим учителски синдикат към КНСБ – Варна, представляван от Иванка
ДИМИТРОВА,

наричани по-долу в текста **СИНДИКАТИ**

*на основание чл. 51в от Кодекса на труда, страните склучиха
настоящий **ОБЩИНСКИ КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР**,
като се споразумяха за следното:*



ГЛАВА ПЪРВА

ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл.1. Страните по този договор, на основание разпоредбите на КТ, изразяват съгласие на равноправна основа да уредят трудовите и осигурителните отношения на заетите в системата на образованието работници и служители, като насочат своите усилия към съгласуване на интересите си, добронамерено уреждане на възникналите спорове и предотвратяване на спорове и конфликти.

Чл.2. /1/ Този договор се прилага за детски градини, училища и обслужващи звена на територията на ОБЩИНА ВАРНА, финансиирани от общинския бюджет, които в договора се наричат „учебни звена”.

/2/ „Обслужващите звена”, за които се прилага настоящия КТД са учебните звена съгласно регламентацията в чл.33а от Закона за народната просвета и чл.76 от Правилника за прилагане на закона за народната просвета.

Чл.3. /1/ Предмет на настоящия договор са въпросите на трудовите, осигурителните и свързаните с тях отношения, доколкото същите не са регламентирани с повелителни нормативни разпоредби.

/2/ В учебните звена, в които синдикалните организации, страна по този договор имат изградени структури, разпоредбите на настоящия договор имат задължителен характер и са минимален стандарт, който се надгражда чрез колективно трудово договаряне на ниво „учебно звено”. Всеки РАБОТОДАТЕЛ при покана преговаря за сключване на КТДза конкретното учебно звено при наличие на синдикална организация.

/3/ Настоящият договор е неприложим в учебни звена, в които няма нито един от СИНДИКАТИТЕ, страна по този договор и няма учредена организация. В тези случаи се прилагат разпоредбите на действащата нормативна уредба в областта на трудовото и осигурителното право.

Чл.4. /1/ С този КТД не могат да се договарят условия, по-неблагоприятни за работниците и служителите от предвидените в нормативен акт или договорени в колективен трудов договор и/или споразумение на отраслово равнище.

/2/ В случаите, когато поради изменение на нормативната уредба или сключване или изменение на Колективен трудов договор, се предвиждат клаузи, различни от предвидените в този КТД, приложение намира по-благоприятното за работниците и служителите.

/3/ Приетите или договорени по-благоприятни клаузи влизат в сила автоматично, без да е необходимо тяхното изрично вписване в настоящия КТД.

Чл.5. /1/ Настоящият КТД има действие спрямо членовете на работодателските и синдикалните организации – страна по договора.

/2/ Спрямо лицата по ал.1, клаузите на този КТД влизат в сила автоматично, без да е необходимо изменение на индивидуалните им трудови договори.

/3/ Във връзка с определяне на лицата, спрямо които КТД има действие, при поискване, СИНДИКАТИТЕ предоставят на РАБОТОДАТЕЛИТЕ актуален списък на членовете си.

/4/ Страните се ангажират да не допускат автоматично прилагане на договореностите в настоящото КТД при сключването и изпълнението на



индивидуалните трудови договори за работници и служители, спрямо които КТД няма действие.

/5/ 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.присъединителни или солидарни вноски, насочвани за социални потребности и за дейности по сътрудничеството и колективното договаряне.

ГЛАВА ВТОРА ОБЩИ ПРАВА И ЗАДЪЛЖЕНИЯ

Чл.6. ОБЩИНА ВАРНА участва в регулирането на трудовите и осигурителните отношения в сферата на образованието в рамките на своите пълномощия, в сътрудничество и след консултации с легитимните и признати за национално представителни работодателски и синдикални организации.

Чл.7. ОБЩИНА ВАРНА и РАБОТОДАТЕЛИТЕ се съгласяват да създават все по-благоприятни условия за работещите, чрез договарянето и изпълнението на конкретни задължения относно запазването на заетостта, кариерното развитие на персонала, безопасността и здравето при работа, нарастването на възнагражденията и подобряване на цялостния жизнен стандарт на работниците и служителите.

Чл.8. /1/ СИНДИКАТИТЕ се ангажират към РАБОТОДАТЕЛИТЕ чрез:

1. Гарантиране на добросъвестно изпълнение на служебните задължения на работниците и служителите с грижата на добри професионалисти;
2. Стриктно спазване и подобряване на трудовата дисциплина;
3. Спазване на правилата за безопасност и здраве при работа;
4. Подобряване на условията на работа и културата на работното място;
5. Заздравяване на микроклиматата в отделните звена и колективи;
6. Прокламиране и спазване на принципите на лоялност към РАБОТОДАТЕЛИТЕ, повишаване на престижа на учебните звена и запазване на доброто им име.

/2/ В изпълнение на ал.1., СИНДИКАТИТЕ приемат да изпълняват следните задължения:

1. Да уведомяват РАБОТОДАТЕЛИТЕ за всеки случай, когато установят предпоставки за възникване на условия за възпрепятстване на точното и качествено изпълнение на трудовата дейност;
2. Да участват активно в комитетите/групите по условия на труд, като разясняват на своите членове начините и мерките за избягване на трудовите злополуки и съдействат за повишаване на грамотността на работниците и служителите в тази връзка;
3. Да участват активно във всички органи за социално сътрудничество и взаимодействие;
4. Да информират незабавно своите членове за всяка информация, предоставена от ОБЩИНА ВАРНА и съответните РАБОТОДАТЕЛИ във връзка с процедури на



информиране и консултиране, като организират своевременното получаване на обратна информация под формата на мнения и предложения от членовете си и след обобщаване я довеждат до знанието на съответния РАБОТОДАТЕЛ;

Чл.9. /1/ ОБЩИНА ВАРНА представя на СИНДИКАТИТЕ и РАБОТОДАТЕЛИТЕ в 14 – дневен дневен срок от поискването информация за:

1. Отчет за извършени разходи по бюджета за изтеклата финансова година за функция „Образование”;
2. Новоприети указания, писма, наредби, нормативни документи, относящи се до трудовите и осигурителни отношения в системата на образованието;
3. Промени в мрежата на учебните звена;
4. Промени в собствеността и ползването на сградния фонд на учебните звена.

/2/ ОБЩИНА ВАРНА утвърждава формулите за разпределение на средствата по единните разходни стандарти след обсъждане с РАБОТОДАТЕЛИТЕ и СИНДИКАТИТЕ.

/3/ Информация по предходните алинеи се предоставя на хартиен носител или по електронен път.

Чл.10. /1/ ОБЩИНА ВАРНА приема задължението да предоставя предварителна писмена информация на социалните партньори за всеки случай, когато за обсъждане в Общинския съвет се внасят или предвиждат теми и въпроси, касаещи образованието.

/2/ ОБЩИНА ВАРНА предоставя на социалните партньори последваща информация за резултатите от обсъжданията по предходната алинея и/или взетите решения.

ГЛАВА ТРЕТА ТРУДОВА ЗАЕТОСТ. КВАЛИФИКАЦИЯ.

Чл.11. /1/ ОБЩИНА ВАРНА задължително обсъжда със СИНДИКАТИТЕ и РАБОТОДАТЕЛИТЕ всички въпроси свързани с необходимостта и възможностите за оптимизиране на мрежата от учебни звена.

/2/ ОБЩИНА ВАРНА предприема действия по откриване, закриване, преобразуване и други форми на промени в мрежата от учебни звена само след предварително обсъждане със социалните партньори и при отчитане на следните показатели:

1. Разпоредбите на действащите нормативни актове;
2. Брой деца и ученици;
3. Регионални демографски тенденции;
4. Брой на необхванати и отпаднали ученици в задължителна училищна възраст и възможностите за тяхното обхващане и задържане в учебните звена;
5. Наличните условия за целодневна организация на учебния процес;

/3/ При промени в мрежата на учебните звена, изразявачи се в сливане, вливане, разпределение на дейността и други форми на преобразуване, ОБЩИНА ВАРНА се задължава да предостави на СИНДИКАТИТЕ и РАБОТОДАТЕЛИТЕ предварителна информация относно:

1. промяната и датата на нейното извършване;
2. причините за извършваното преобразуване;



3. възможните правни, икономически и социални последици;
4. отражението върху заетостта;
5. предвижданите мерки за смякаване на неблагоприятните последици;
6. приложението на чл.123 от Кодекса на труда.

Чл.12. /1/ Назначаването на нови работници и служителни става в съответствие със степента на образование, притежаваната от тях квалификация и изискванията за заемане на съответната длъжност.

/2/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ могат да разкриват нови работни места за учители, само след като осигурят задължителната норма преподавателска работа на правоспособни учители с договори за неопределено време, в съответствие с индивидуалните им трудови договори, техните специалности и действащата правна уредба.

/3/ При сключване на трудов договор РАБОТОДАТЕЛИТЕ задължително връчват на работника или служителя екземпляр на трудовия договор, заедно с уведомление от ТД на НАП.

Чл.13. /1/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ сключват срочни трудови договори с работниците и служителите при стриктно спазване на разпоредбите на чл.68 от Кодекса на труда и §1, т.8 от допълнителните разпоредби на Кодекса на труда.

/2/ В случаите, когато членовете, страни по договора, работят с договор за заместване, след освобождаване на мястото на титуляра могат да се ползват с предимство при сключване на новия трудов договор.

/3/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ поемат задължението при заемане на свободно работно място с постоянен характер трудовите договори да се сключват за неопределено време при спазване на реда по ал.1.

Чл.14. /1/ Конкурс се обявява за длъжности, обявени за конкурсни в нормативен акт.

/2/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ могат да обявят конкурс и за други длъжности, извън тези в нормативните актове, когато длъжността е свободна, както и при продължително отсъствие на лицето, което я заема, до завръщането му.

/3/ Конкурсите се провеждат в съответствие с раздел IV глава 5 от КТ. При определяне на конкурсните условия, водещото е образоването и професионалната квалификация на кандидатите.

Чл.15. РАБОТОДАТЕЛИТЕ запазват работните места на правоспособни учители с безсрочни трудови договори, ако те са изразили желание за това, когато:

1. след спечелен конкурс са назначени за директори със срочни трудови договори – за срока на тези договори;
2. са назначени за временно изпълняващи длъжността “директор” на учебно звено - за срока на договора.

Чл.16. /1/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ се задължават да осигурят и гарантират стриктното спазване на правилата и реда за работа с личните данни на работниците и служителите.

/2/ При възникване на трудово правоотношение, РАБОТОДАТЕЛИТЕ не могат да изискват информация, подписане на декларации от синдикален характер, и



други документи, предоставящи сведения, уронващи достойнството и личните свободи на работника или служителя.

/3/ По смисъла на предходната алинея, не се считат за нарушение на правото на труд, случаите, в които РАБОТОДАТЕЛИТЕ изискват информация за извършване от работниците и служителите на търговска или стопанска дейност, сходна на предмета на дейност на учебното звено, както и информация свързана с установяването на конфликт на интереси при осъществяването на трудовото правоотношение.

Чл.17. В съответствие с чл.127 от Кодекса на труда, РАБОТОДАТЕЛИТЕ са длъжни да осигурят на работника или служителя нормални условия за изпълнение на работата по трудовото правоотношение, за която се е уговорил, като му осигурят:

1. работата, която е определена при възникване на трудовото правоотношение;
2. работно място и условия в съответствие с харктера на работата;
3. здравословни и безопасни условия за труд;
4. длъжностна характеристика, екземпляр от която се връчва на работника или служителя при сключване на трудовия договор срещу подпись и се отбелязва датата на връчването;
5. указания за реда и начина на изпълнение на трудовите задължения и упражняване на трудовите права, включително запознаване с правилата за вътрешния трудов ред, правилата за здравословни и безопасни условия на труд, вътрешните правила за организация на работната заплата и всички други вътрешни актове, отнасящи се до трудовото правоотношение на работника или служителя.

Чл.18. /1/ Прекратяването на трудовото правоотношение с работник или служител 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, РАБОТОДАТЕЛИТЕ:

1. Информират СИНДИКАТИТЕ за:
 - 1.1. причините и необходимостта от намаляване числеността на персонала;
 - 1.2. критериите за подбор;
 - 1.3. броя и имената на подлежащите за съкращение по категории персонал и професии;
 - 1.4. възможностите за пренасочване на освободения персонал на ниво учебно звено/община;
2. Не прекратяват трудовите правоотношения на работници и служители в трудоспособна възраст, ако по същите специалности има работни места, които се заемат от пенсионери.
3. Не сключват нови трудови договори за вакантни длъжности с външни лица, освен за длъжности, изискванията за заемането на които са специфични. Назначения в тези случаи се правят по изключение, само ако незаемането на длъжността води до нарушаване на учебния процес или е свързано със спазването на нормативно установени изисквания.
4. Не сключват граждansки договори за изпълнение на работа, равностойна на съкращаваното работно място.
5. Не извършват съкращения на работни места на учители след утвърждаване на Списък - Образец №1 и №2 за учебната година, с изключение на случаите, предвидени в §1, ал.2 на Допълнителната разпоредба на Наредба №7 за определяне броя на учениците и на децата в паралелките и в групите на училищата, детските градини и обслужващите звена и в случаите на разформироване на паралелки.



6. след обсъждане със СИНДИКАТИТЕ прилагат всички възможности за избягване или ограничаване на прекратяването на трудовите правоотношения – намален работен ден, други форми на гъвкава заетост, възможности за пренасочване и преквалификация

Чл.19. /1/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ прекратяват трудовите правоотношения на основание чл.328, ал.1, т.2 и т.3 от Кодекса на труда с работници и служители, членове на СИНДИКАТИТЕ – страни по договора, само след писмено съгласие на съответния синдикален орган за всеки отделен случай в учебното звено.

/2/ Мотивирано писмено искане по предходната алинея се отправя до синдикалния орган, определен с решение на Централното ръководство на съответната синдикална организация за членовете на синдикалните ръководства в учебното звено.

/3/ СИНДИКАТИТЕ са длъжни да отговорят на искането по ал.1 и ал.2 в 7 (седем) дневен срок.

Чл.20. При прекратяване на трудовите правоотношения на основание чл.328, ал.1, т.т.1-3 от Кодекса на труда с членове на организацията страна по настоящия договор, срокът на предизвестието е 2 (два) месеца при договори за неопределен време.

Чл.21. /1/ Годишните средства за квалификация на педагогическия персонал се определят на не по-малко от 0.8 % спрямо годишния размер на средствата за работни заплати.

/2/ Страните по този КТД полагат съвместни усилия за осигуряване на допълнителни средства, включително по проекти и програми, осигуряващи финансиране на дейности свързани с развитието на човешките ресурси.

/3/ Разходите на средствата по предходните алинеи се утвърждават от РАБОТОДАТЕЛИТЕ след предварително съгласуване със СИНДИКАТИТЕ.

/4/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ предоставят на СИНДИКАТИТЕ информация за разходваните средства за квалификация при поискване.

Чл.22. /1/ Всички работници и служители от учебните звена могат да участват в семинари, обучения, курсове и научни конференции организирани от МОН, Община Варна, съответния работодател, работодателски, синдикални организации и други.

/2/ Работодателят може да разреши командировка или платен служебен отпуск по смисъла на чл.161 от Кодекса на труда за повишаване на квалификация, придобиване на нова или допълнителна квалификация на педагогическите кадри. Отпусът се разрешава при условие, че квалификационната форма е свързана с повишаване качеството на учебно-възпитателната дейност и съответства на стратегията за развитие на учебното звено.

Чл.23. При наличие на финансови възможности, РАБОТОДАТЕЛИТЕ по предложение на СИНДИКАТИТЕ, ежегодно осигуряват допълнителни средства за научна литература, абонамент за периодични издания, софтуер, научни разработки и други условия за повишаване на квалификационното равнище на работниците и служителите.

Чл.24. /1/ ОБЩИНА ВАРНА поема ангажимента при финансова възможност да осигурява ежегодно 21 000.00 лв. за поддържаща и надграждаща квалификация и кариерно израстване на учителите и ръководните кадри в общинската образователна система.



/2/ ОБЩИНА ВАРНА финансово обезпечава ежегодното провеждане на Национална научно-практическа конференция с международно участие „Хуманизъм и прагматизъм в образованието на ХХI век” в размер на 10 000.00 лева.

/3/ ОБЩИНА ВАРНА осигурява годишно средства в размер на 62 000.00 лева за реализиране на Общинска програма за образователна интеграция за деца и ученици от различни етнически групи и неравностойно социално положение.

ГЛАВА ЧЕТВЪРТА ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ. ОБЕЗЩЕТЕНИЯ.

Чл.25. Страните по този КТД се задължават да договарят размерите на трудовите и допълнителни възнаграждения, като отчитат всички възможности за актуализиране на възнагражденията и растеж на доходите на работниците и служителите при наличие на финансови средства.

Чл.26. /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 по правилата на чл.37 от Кодекса на труда при отчитане на нормативните изисквания, договореностите, действащи колективни трудови договори и други споразумения между страните.

/3/ Във вътрешните правила за работната заплата задължително се включват:

1. общи положения за организацията на работната заплата;
2. определяне и разпределение на средствата за работна заплата;
3. определяне на минимални стойности или на диапазони на основните заплати по длъжностни нива;
4. видовете допълнителни възнаграждения, редът и начинът за тяхното определяне и изменение.

/4/ Във вътрешните правила за организация на 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 изплащане на труда;
6. правила и процедури за определяне на индивидуалните работни заплати;
7. редът за събиране, обработване, съхраняване и използване на информация и документи, необходими за изчисляване на полагащите се брутни и нетни трудови възнаграждения;
8. 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 в рамките на колективното трудово договаряне или отделни Споразумения.



Чл.27. Страните договарят минимален размер на началните основни месечни заплати по категории персонал, както следва:

1. Педагогически специалисти с ръководни функции:

- директори на детски градини - 680 лв.;
- помощник-директори - 630 лв.;

2. Педагогически специалисти:

- | | |
|-------------------------------------|------------|
| - младши учител, младши възпитател | - 530 лв.; |
| - учител, възпитател | - 540 лв.; |
| - старши учител и старши възпитател | - 555 лв.; |
| - главен учител и главен възпитател | - 590 лв.. |

3. Непедагогически персонал:

- за длъжности, изискващи квалификация и образователен ценз - не по-малко от 110% от минималната работна заплата.
- за длъжности, неизискващи професионална квалификация - не по-малко от 105 % от минимална работна заплата,

Чл.28. /1/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ определят индивидуалните работни заплати, прилагайки договореностите в колективните трудови договори, приети на национално, общинско и на ниво учебно звено, както и съобразно правилата на ВПОРЗ.

/2/ При индивидуалното договаряне на работната заплата се вземат предвид:

- заеманата учителска длъжност;
- квалификацията;
- сложността и отговорността на изпълняваната работа;
- професионалния опит, придобит на учителска, възпитателска или приравнена към тях длъжност.

/3/ Размерът на индивидуалните основни месечни работни заплати при пълно работно време не може да бъде по-нисък от началната основна работна заплата за длъжността.

Чл.29. /1/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ съвместно със СИНДИКАТИТЕ регламентират чрез ВПОРЗ видовете допълнителни възнаграждения и техните размери.

/2/ Регламентацията по предходната алинея задължително отразява определените с нормативни актове допълнителни възнаграждения и техните размери, както и договореното в колективни трудови договори и други Споразумения между страните.

Чл.30. /1/ Размерът на допълнителното месечно трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит след 1 (една) година начален трудов стаж е 1 % върху основното трудово възнаграждение на работника или служителя за всяка година придобит стаж и професионален опит.

/2/ При определяне продължителността на трудовия стаж и професионалния опит, за които се заплаща допълнително трудово възнаграждение, РАБОТОДАТЕЛИТЕ зачитат изцяло придобития трудов стаж и професионален опит по смисъла на Наредбата за структурата и организацията на работната заплата придобития трудов стаж до 01 юли 2007 година по трудово или служебно правоотношение.

/3/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ зачитат трудовия стаж, придобит след 01.07.2007 г. в друго предприятие на сходна или със същия характер работа или професия, съгласно чл.12, ал.4 от НСОРЗ, както следва:



1. За педагогическия персонал – в съответствие с чл.19, ал.1-4 от Наредбата за пенсийте и осигурителния стаж, както и в други отрасли или дейности по специалността от висшето образование с придобита образователно-квалификационна степен „магистър”, „бакалавър” или „профессионален бакалавър по...”, която ползва като учител.

2. За непедагогическия персонал – съгласно Националната класификация на професиите и длъжностите в Република България.

Чл.31. Страните по този договор договарят минимални месечни размери на допълнителни трудови възнаграждения, както следва:

1. За професионална квалификационна степен:

- | | |
|--------------|------------------------------|
| 1.1. V ПКС | - не по-малко от 20.00 лева; |
| 1.2. IV ПКС | - не по-малко от 25.00 лева; |
| 1.3. III ПКС | - не по-малко от 35.00 лева; |
| 1.4. II ПКС | - не по-малко от 55.00 лева; |
| 1.5. I ПКС | - не по-малко от 70.00 лева. |

2. За придобита квалификация по дефектология за директори, учители и възпитатели, работещи в специални училища, ресурсни центрове и групи в детските градини - не по-малко от 20.00 лева.

3. За образователна и научна степен „Доктор” или за научна степен „Доктор на науките”, свързана с изпълняваната работа, на работника или служителя, се изплаща допълнително възнаграждение в размер не по-малко от :

- | | |
|--------------------------------|---------------------------|
| - 85.00 (осемдесет и пет) лева | - за „Доктор” |
| - 100.00 (сто) лева | - за „Доктор на науките”. |

Когато е налице основание за едновременно плащане на допълнително възнаграждение за по-висока лична квалификация и образователна и научна степен, на лицето се изплаща по-благоприятното допълнително трудово възнаграждение.

4. За преподаване на учебни предмети на чужд език, без учебния предмет „чужд език” - не по-малко от 30.00 лева.

5. За работа с деца със СОП се изплаща допълнително месечно възнаграждение в размер на не по-малко от 20.00 лева на:

- директори, класни ръководители, възпитатели, педагогически съветници и психолози, работещи в учебните звена. Допълнителното възнаграждение се изплаща и на учители, които работят с деца със СОП не по-малко от 12 учебни часа седмично;
- директор, учител в група, работещи в ЦДГ, ОДЗ, СДГ, ОДГ и ЛДГ.

6. За работа при тежки или утежнени условия за персонала, работещ в специалните училища и специалните детски градини:

6.1. училища-интернати и детски градини за деца и ученици с нарушено зрение и увреден слух - не по-малко от 12 на сто от минималната основна работна заплата за съответната длъжност;

6.2. социално-педагогически интернати - не по-малко от 10 на сто от минималната основна работна заплата за съответната длъжност;

6.3. оздравителни училища и детски градини, училища и училища-интернати за ученици с умствена изостаналост, специални детски градини за деца с умствена изостаналост - не по-малко от 4 на сто от минималната основна работна заплата за съответната длъжност.

Чл.32. /1/ Учебен час над минималната норма задължителна преподавателска работа /лекторски час/ на педагогическия персонал се заплаща, както следва:



1. за учител с висше образование и образователно-квалификационна степен „магистър“ или „бакалавър“ - не по-малко от 5.00 лева;
2. за учител с висше образование „профессионален бакалавър по...“ - не по-малко от 4.00 лева;
3. за учител със средно образование - не по-малко от 3.50 лева.

/2/ Работодателите създават организация за изплащането на лекторските часове задължително до края на месеца, следващ този, през който са изработени.

Чл.33. /1/ 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. за проверка на текстова писмена работа от конкурсен изпит, национални конкурси, външно оценяване, олимпиада и други – не по-малко от 0.5 лекторски часа на проверител, а за проверка на тест с избираеми и/или свободни отговори – не по-малко от 0.2 лекторски часа на проверител;

2. за изпитване на един ученик във формата на задочно, кореспондентско, индивидуално или самостоятелно обучение – не по-малко от 0.5 лекторски часа за председател и не по-малко от 0.4 лекторски часа за член на комисия;

3. за провеждане на консултации със задочници – не по-малко от 1 лекторски час;

4. за провеждане на държавен изпит по практика за придобиване на степен на професионална квалификация по специалност:

- председател на комисия - 8 лекторски часа;

- член на комисия - 5 лекторски часа;

- проверка на една писмена работа на ученик от държавен изпит по теория за придобиване на степен на професионална квалификация по специалност или професия - за всеки преподавател - 0.5 час

5. за квестори или членове на комисия на областни кръгове на олимпиади, конкурсни изпити и други, когато се провеждат в почивни и празнични дни – не по-малко от 0.5 лекторски часа за всеки астрономически час дежурство;

6. за придружаване на ученици в почивните и празнични дни с цел участие в инициативи на общинско или областно равнище – не по-малко от 0.5 лекторски часа за астрономичен час, но не повече от общата стойност на 6 астрономически часа дневно.

/2/ За водене на задължителната документация, за консултиране на родители, деца и ученици се изплаща допълнително трудово възнаграждение в следния размер:

1. за класните ръководители в училищата - не по-малко от 30.00 лева месечно;

2. за учител-група в ЦДГ, ОДЗ и подгответелни групи в училищата – не по-малко от 10.00 лева месечно.

/3/ За отработен нощен час на възпитатели и помощник-възпитатели в ношуващите групи в детските градини и общежития се изплаща допълнително възнаграждение в размер на 1.00 лев.

Чл.34. /1/ Работодателите планират в рамките на годишния бюджет на учебното звено допълнително трудово възнаграждение за работещите в системата на народната просвета, разделено до три плащания, съгласно вътрешните правила за организация на работната заплата в учебното звено.

/2/ Допълнително материално стимулиране, целеви награди и премии се предоставят съобразно реализираните икономии от годишния размер на планираните



средства за работни заплати за всяко учебно звено, след обсъждане със СИНДИКАТИТЕ по утвърдени във ВПОРЗ критерии.

/3/ При наличие на средства в бюджета на учебните звена, РАБОТОДАТЕЛИТЕ предоставят на непедагогическия персонал еднократно възнаграждение за постигнати резултати от труда по ред и при условия, утвърдени във ВПОРЗ.

Чл.35. **/1/** Когато работник или служител изпълнява длъжност или работа на отсъстващ работник или служител, той ползва правата за тази длъжност или работа, включително и трудовото възнаграждение, което е по-благоприятно за него.

/2/ Ако работникът или служителят по ал.1 изпълнява през това време и своята работа или длъжност, има право на допълнително трудово възнаграждение в размер не по-малко от 70 % от началната работна заплата на замествания.

Чл.36. На работници и служители, положили труд в почивни дни и празнични дни, се заплаща трудово възнаграждение за извънреден труд в размери, определени в чл. 262, ал.1, т.1-3 от КТ.

Чл.37. Когато при криза или бедствие, обявени със заповед на оторизиран за целта орган, работникът или служителят е възпрепятстван да се яви на работа, получава обезщетение по чл.218, ал.1 в размер на 100 % от брутното трудово възнаграждение за времето, през което е бил възпрепятстван да работи.

Чл.38. **/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 (два) месеца.

/2/ Ако в този срок, работникът или служителят е постъпил на работа с по-ниско трудово възнаграждение, той има право на разликата между двете възнаграждения до изтичането на срока по ал.1.

Чл.39. 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 брутното 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.

Чл.40. При прекратяване на трудовото правоотношение на основание чл.331 от Кодекса на труда, РАБОТОДАТЕЛИТЕ изплащат обезщетение в размер не по-малко от 4 брутни трудови възнаграждения.

Чл.41. **/1/** 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 на основание чл.222, ал.3 от Кодекса на труда в размер на брутното трудово възнаграждение за срок от 2 месеца.

/2/ Ако работникът или служителят е работил през последните 10 години при един и същ РАБОТОДАТЕЛ, обезщетението е в размер на брутното трудово възнаграждение за срок от 8 месеца.

/3/ Съгласно разпоредбите на ПМС № 31 от 1994 г., право на обезщетение в увеличения размер по предходната алинея имат и педагогическите кадри, които през последните 10 години са работили в учебни звена на бюджетна издръжка.



Чл.42. При пенсиониране на работник, служител или работодател, ползвачи се от клаузите на този КТД, както и при раждане и/или осиновяване на дете, ОБЩИНА ВАРНА осигурява допълнително трудово възнаграждение в размер на една минимална работна заплата при представяне на удостоверение от съответната/ите синдикална/и и/или работодателска/и организация/и, страни по договора, с което доказва членствени правоотношения през последните 2 години.

Чл.43. /1/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ могат да издават заповеди за командировка извън населеното място в страната или чужбина при провеждане на мероприятия, включени в годишния план на МОН, ОБЩИНА ВАРНА, РИО-ВАРНА, РАБОТОДАТЕЛИ, СИНДИКАТИ и учебни звена.

/2/ В случаите по предходната алинея, приложение намират разпоредбите на Наредбата за командировките в страната, респ. Наредбата за служебните командировки и специализации в чужбина.

Чл.44. /1/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ на всеки три месеца предоставят 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.

/3/ Информацията трябва да бъде съпоставима с утвърдения бюджет на учебното звено. Същата следва да съдържа данни за извършените промени по бюджета през периода, в т.ч. и за вътрешно компенсирали промени, както и информация за неразплатени разходи на учебното звено.

/4/ Информацията по ал.1 се предоставя писмено на председателите на синдикалните организации, страна по договора, 3 (три) дни преди провеждане на Общото събрание.

ГЛАВА ПЕТА РАБОТНО ВРЕМЕ. ПОЧИВКИ. ОТПУСКИ.

Чл.45. /1/ Разпределението на работното време, графиците за работа на смени, условията и реда за полагане на нощен и извънреден труд, както и отчитането на работното време се регламентират в Правилника за вътрешния трудов ред на всяко учебно звено, който се обсъжда, приема и изменя след предварителни консултации със СИНДИКАТИТЕ, в съответствие с разпоредбите на чл.37 и чл.181, ал.1 от Кодекса на труда.

/2/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ, със съдействието на представителите на работниците и служителите, разработват физиологичен режим на труд съгласно Наредба №15 за условията и реда и изискванията за разработване и въвеждане на физиологични режими на труд и почивка по време на работа.

Чл.46. /1/ Работното време на педагогическите специалисти по време на учебните занятия включва: изпълнение на минималната задължителна преподавателска норма, участие в педагогически съвети, в работата на методическите обединения, консултации на ученици и родители, участието в родителски срещи и други задължения, свързани с образователно-възпитателни функции в учебното звено. След изпълнението на



посочените задължения, педагогическите специалисти се самоподготвят в предпочтана от тях среда.

/2/ Целодневната организация на учебния ден на учениците се осъществява от двама учители или от учител и възпитател в рамките на минималната задължителна норма преподавателска работа.

Чл.47. /1/ На основание чл.156а от Кодекса на труда, за членовете на синдикатите и на работодателските организации, страни по договора, се определят по-големи размери на отпуски по чл.155 и 156 от Кодекса на труда, както следва:

1. размерът на основния платен годишен отпуск по чл.155, ал. 4 от Кодекса на труда се определя на 28 работни дни;

2. размерът на удължения платен годишен отпуск по чл.155 ал.5 от Кодекса на труда и чл.24 ал.1 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските на педагогическите кадри се определя общо на 56 работни дни;

3. за непедагогическия персонал допълнителен платен годишен отпуск по чл.156, т.2 от Кодекса на труда е в размер не по-малко от 8 работни дни. Списъкът на длъжностите, за които се установява ненормиран работен ден, се определя от РАБОТОДАТЕЛИТЕ след консултации със СИНДИКАТИТЕ в съответствие с чл.139а от КТ;

4. работниците и служителите от непедагогическия персонал със загубена работоспособност 50 и над 50 на сто имат право на основен платен годишен отпуск в размер не по-малко от 36 работни дни.

/2/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ на учебните звена могат да договарят в КТД на учебното звено по-големи размери на отпуските от посочените в настоящия КТД.

Чл.48. /1/ Дните, обявени от съответните компетентни органи или РАБОТОДАТЕЛИТЕ за неучебни, по независещи от страните по настоящия договор причини, като природни бедствия, епидемии, енергийни кризи и други случаи на непреодолими събития, се считат за служебен отпуск по чл.161, ал.1 от Кодекса на труда за педагогическия и административен персонал, ако общият им размер не надхвърля 3 (три) работни дни.

/2/ Дните 25 май и 1 ноември да се считат за допълнителен платен годишен отпуск за всички членове на СИНДИКАТИТЕ, страни по договора, както и в детските градини.

Чл.49. /1/ При ползване на отпуск по чл.157, ал.1, т.1, 2 и 3 от Кодекса на труда на работника и служителя се изплаща възнаграждение от РАБОТОДАТЕЛЯ, определено по реда на чл.177 от Кодекса на труда.

/2/ Когато по силата на нормативен акт на МС, на ОКТД или на вътрешен акт на работодателя от определена дата са увеличени работните заплати, но работникът или служителят към тази дата или след нея 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 отпуска се доплаща добавка, изчислена с процента на увеличение на новото и предишно брутно трудово възнаграждение, определени по трудовото правоотношение.

Чл.50. /1/ Работниците или служителите, членове на организация – страна по договора, с 2 деца до 18-годишна възраст имат право на 2 работни дни, а с три и повече деца до 18-годишна възраст – имат право 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 и работник или служител, който вместо майката се грижи за отглеждането на детето.

/3/ 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.

Чл.51. Работник или служител, член на синдикат или работодателска организация, страна по договора, който учи със съгласието на своя работодател в средно или висше училище, без откъсване от производството, за придобиване на специалност, свързана с изпълняваната длъжност в учебното звено, ползва платен отпуск за обучение, съгласно чл.169 и чл.170 от Кодекса на труда.

Чл.52. /1/ Платените годишни отпуски се ползват след разрешение на РАБОТОДАТЕЛЯ наведнъж или на части в съответствие с утвърден график.

/2/ Графикът се изготвя до 31 декември на предходната календарна година след предварителни консултации със СИНДИКАТИТЕ и при спазване на останалите изисквания на Наредбата за работното време, почивките и отпуските.

/3/ Работници или служители, ненавършили 18-годишна възраст, и майки с деца до 7-годишна възраст ползват отпуска си през лятото, а по тяхно желание и през друго време на годината (чл.174 от КТ).

/4/ Работници и служители, които са членове на едно семейство ползват платения си годишен отпуск едновременно, ако изразят желание за това преди изготвянето на графика за ползване на отпуските.

Чл.53. /1/ Видовете отпуски и конкретните им размери, регламентирани в този КТД се прилагат, доколкото в Колективен трудов договор или Споразумение не са уговорени по-благоприятни условия за работниците и служителите - членове на съответните синдикални организации или работодателски организации – страна по договора.

/2/ Разпоредбите на настоящия КТД, предвиждащи по-благоприятни размери на отпуските от предвидените в нормативен акт, не могат да се прилагат автоматично за работници и служители, които не са членове на СИНДИКАТИТЕ – страна по договора.

ГЛАВА ШЕСТА ЗДРАВОСЛОВНИ И БЕЗОПASНИ УСЛОVИЯ НА ТРУД



Чл.54. /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/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ с участието на СИНДИКАТИТЕ и Службата за трудова медицина разработват 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/ 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.

Чл.55. РАБОТОДАТЕЛИТЕ предоставят на работниците и служителите или на техни представители необходимата информация за рисковете за здравето и безопасността им, както и за мерките, които се предприемат за отстраняването, намаляването или контролирането на тези рискове.

Чл.56. /1/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ задължително разследват, протоколират и регистрират всяка трудова злополука и случаите на професионални заболявания по реда и начина, определени със съответните нормативни актове.

/2/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ са длъжни да вземат мерки за предотвратяване и намаляване на трудови злополуки и професионални заболявания.

/3/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ ежегодно организират обучение по охрана и хигиена на труда.

Чл.57. РАБОТОДАТЕЛИТЕ предоставят ежегодно и при поискване на СИНДИКАТИТЕ, страни по договора, информация за извършените дейности от службите по трудова медицина, договора за обслужване от Службите по трудова медицина относно оценка на риска, извършените профилактични прегледи, измерване вредните фактори на средата и други.

Чл.58. В съответствие с чл. 17 от Наредба №3 от 19.04.2001г. 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 учебното заведение, които имат право на специално работно облекло и лични предпазни средства и ги осигурява извън средствата по чл.49 ал.2 от Отрасловия КТД за системата на народната просвета.

ГЛАВА СЕДМА СОЦИАЛНО ПОДПОМАГАНЕ



Чл.59. /1/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ и първостепенните разпоредители с бюджетни средства осигуряват средства за социално-битово и културно обслужване

/2/ Годишният размер на средствата по ал.1 не може да бъде по-малко от 3 % спрямо годишните средства за работни заплати.

/3/ Редът за разпределение и за ползване на средствата за СБКО и периодичността на тяхното отчитане се определя от Общото събрание на работниците и служителите във всяко учебно звено.

/4/ СИНДИКАТИТЕ осъществяват контрол върху изразходването на фонд СБКО. За нуждите на контрола, РАБОТОДАТЕЛЯТ предоставя на СИНДИКАТИТЕ актуална и точна информация за направените разходи.

Чл.60. /1/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ изплащат транспортните разходи на пътуващите учители в размер не по-малко от 85 на сто от стойността на абонаментните карти или билетите, съгласно Наредбата за изплащане на превозните разходи на работниците или служителите и ежегодните постановления на Министерския съвет за изпълнение на държавния бюджет. Транспортните разноски се изплащат по време на служебна заетост.

/2/ ОБЩИНА ВАРНА осигурява след решение на Общинския съвет средства за транспорт на непедагогически персонал от детските градини, съобразно функционалните му задължения.

Чл.61. /1/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ и финансирацият орган осигуряват средства за представително облекло на педагогическите специалисти, членове на синдикалните и работодателските организации, страни по договора, в съответствие с Наредба №1 от 09.04.2012 г. за представителното облекло на лицата от педагогическия персонал в детските градини, училищата и обслужващите звена в размер на 400.00 лева., а на директорите – в размер на 650.00 лева.

/2/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ осигуряват бесплатно работно облекло на работници и служители в съответствие с Наредбата за бесплатното работно и униформено облекло на стойност:

1. на помощник-директори и главни счетоводители – не по-малко от 400.00 лева;
2. на административен персонал – не по-малко от 350.00 лева;
3. на помощен персонал – не по-малко от 300.00 лева.

Чл.62. Право на бесплатна храна имат непедагогическият персонал в детските градини и работниците в кухните, работещите в кухните към столовете на училищата и интернатите в размер на 2.00 лв. дневно, когато са на щат към съответното учебно звено.

Чл.63. При осъществяване приема за ЦДГ/ОДЗ/ и - първи клас, с предимство се ползва дете, което не е прието след трето класиране с редовно подадени документи и има поне един родител/настойник/, баба/дядо, който работи в системата на предучилищното и училищно образование на територията на Община Варна и има най-малко 2 години в системата преди заявленото предимство.

Чл.64. /1/ По предложение на СИНДИКАТИТЕ и при наличие на финансови възможности, РАБОТОДАТЕЛЯТ отпуска средства на работници и служители при следните случаи:

1. Трайни заболявания;
2. Тежки операции;
3. Смърт на дете, съпруг(а) или родител.



ГЛАВА ОСМА УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ И СОЦИАЛНО СЪТРУДНИЧЕСТВО

Чл.65. В съответствие с чл.46 от Кодекса на труда, за осъществяване на синдикална дейност, ОБЩИНА ВАРНА и РАБОТОДАТЕЛИТЕ осигуряват безвъзмездно необходимите материални условия на СИНДИКАТИТЕ и РАБОТОДАТЕЛСКИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ равнопоставено – помещения, ползване на размножителна техника, материали и др.

Чл.66. /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 и актуален списък на членския състав. Работодателските организации представят същите удостоверения за легитимност.

/2/ Удостоверенията по предходната алинея се представят според уставите на страните по договора и в случай на промяна на субекта, представящ синдикалната организация.

/3/ При промяна на членския състав на съответната организация страната писмено уведомява работодателя за настъпилите промени.

/4/ В началото на учебната година работодателските организации, страни по договора, представят на ръководствата на синдикалните организации, страни по договора на общинско ниво, актуализиран списък на членовете си.

Чл.67. /1/ Синдикалните членове се ползват от надеждна защита срещу всяка дискриминация, привилегии или ограничения, основани на политически и религиозни убеждения, обществено и материално положение, инвалидност, народност, произход, раса и т.н.

/2/ РАБОТОДАТЕЛЯТ и СИНДИКАТИТЕ не следва да предприемат действия, които да водят до:

1. Подчиняване на трудовата заетост на изискването работещият да членува или да престане да членува в Синдикат;

2. Уволняване на работещия или причиняването на вреди за членуването му в Синдикатите или осъществяването на синдикална дейност.

Чл.68. /1/ За осъществяване на дейността на синдикалните организации – страни по договора, в рамките на една календарна година се ползва платен отпуск по чл.159 от Кодекса на труда в размер както следва:

- 72 часа за председател и секретар на организацията в учебното звено;
- 104 часа за председател, секретар и членове на общинското ръководство;
- 112 часа за председател, секретар и членове на регионалното ръководство;
- 136 часа за нещатни членове на национално ръководство и национални професионални секции.

/2/ За осъществяване на задачи с обществено значение – участие в мероприятия на СИНДИКАТИТЕ и националните им ръководства, обучения, митинги, протестни действия и др., синдикалните членове ползват платен служебен отпуск по чл.161, ал.1 от Кодекса на труда в размер на не повече от 40 часа за календарна година, за която дейност представят съответен документ.

/3/ При ползване на отпуск по предходните алинеи, на заместващите работници и служители може да се изплаща възнаграждение по мярка "Без свободен час" от Националната програма "На училище без отсъствия".

/4/ За осъществяване дейността на работодателските организации, както и за участие в работата на отрасловите и общинските съвети за тристренно сътрудничество, членовете им ползват платен служебен отпуск по чл.161, ал.1 от Кодекса на труда в размер, както следва:

- 72 часа - за член на съответната организация;
- 104 часа - за изборна длъжност в общинското ръководство на съответната организация;
- 112 часа - за изборна длъжност в областното ръководство на съответната организация;
- 136 часа - за изборна длъжност в националното ръководство на съответната организация.



Чл.69. /1/ СИНДИКАТИТЕ участват в обсъжданията извършвани по повод решаването на важни за заетостта и организацията на труда проблеми, в изготвянето на вътрешноведомствени правила и инструкции.

/2/ На основание чл.37 от Кодекса на труда, СИНДИКАТИТЕ участват в подготовката на проектите на всички вътрешни правила и наредби, които се отнасят до трудовите и свързаните с тях отношения, в т.ч.:

- правилник за вътрешния трудов ред;
- вътрешни правила за организация на работната заплата;
- график за ползване на платения годишен отпуск от работниците и служителите;

- правилник за дейността на училището;

- правилник за безопасни условия на труд и учене;
- план за квалификационната дейност;
- етичен кодекс;
- критерии по раздел IV от Наредба №1 от 04.01.2010 г. за работните заплати на персонала в звената от системата на народната просвета – за постигнати резултати от труда на педагогическия персонал;
- критерии за заемане на длъжността “главен учител”

/3/ За осъществяването на правото на СИНДИКАТИТЕ по предходната алинея, РАБОТОДАТЕЛИТЕ отправят покана до ръководствата на СИНДИКАТИТЕ за всеки конкретен случай на подготовка на вътрешен акт, който касае трудовите правоотношения на работниците и служителите.

/4/ След получаване на поканата по ал.3, СИНДИКАТИТЕ изпращат на РАБОТОДАТЕЛЯ отговор, в който посочват имената на техните представители, които участват в подготовката на проекта.

/5/ Всеки работник и служител има право да се запознае с вътрешните актове по ал.2. За осъществяване на тази възможност, копие на актовете се оставя на разположение в учителската стая

Чл.70. /1/ Страните по този договор се задължават да поддържат постоянна връзка и координация за ефективно осъществяване и прилагане на договореностите от взаимен интерес, както и да отговарят на конкретни запитвания или писмени предложения, касаещи трудови и осигурителни отношения по инициатива на една от страните в социалното партньорство.

/2/ Взаимоотношенията между страните при социалното партньорство се основават на взаимно доверие, откровеност, принципност, професионална етика и в отствие на конфронтация.

/3/ Всички проблемни и текущи въпроси, засягащи предмета на колективното трудово договаряне се решават чрез писмено искане на една от страните, като социалните партньори са задължени да започнат обсъждане и преговори в срок не по-дълъг от 14 дни.

/4/ СИНДИКАТИТЕ самостоятелно изясняват възникнали трудови, социални, икономически, правни и други конфликти и съдействат за тяхното разрешаване в интерес на своите членове и на учебното заведение.

/5/ Проверки по жалби за установяване на нарушения на трудово - осигурителните отношения в системата на средното образование се извършват съвместно с представители на страните по договора.

Чл.71. /1/ При поискване от страна на СИНДИКАТИТЕ, РАБОТОДАТЕЛИТЕ съдействат и осигуряват членския внос в учебното звено да се събира по ведомост и



превеждането му по банкови сметки, посочени от съответните синдикални ръководства.

/2/ В случаите по ал.1, СИНДИКАТИТЕ отправят писмено искане до РАБОТОДАТЕЛЯ, към което прилагат актуален поименен списък на членовете и индивидуални декларации от всеки от тях за съгласие за извършване на удържките при начисляването на възнагражденията.

ГЛАВА ДЕВЕТА КОНТРОЛ И ОТЧИТАНЕ НА ИЗПЪЛНЕНИЕТО

Чл.72. Страните по настоящия договор се задължават:

- да изпълняват добросъвестно и да тълкуват точно клаузите му;
- да не допускат договаряне на клаузи, по-неблагоприятни за работещите, от договорените в този КТД.

Чл.73. /1/ Страните се договарят за организиране на самостоятелен контрол върху изпълнението на настоящия договор.

/2/ На всеки шест месеца, страните по този договор провеждат съвместно заседание за отчитане изпълнението на настоящия КТД.

/3/ Извън случаите по предходната алинея, всяка от страните може да поиска провеждане на съвместно заседание относно конкретно неизпълнение на договорености в този КТД.

/4/ Всяка страна е в правото си да търси отговорност от другата при неизпълнение на задълженията по договора.

Чл.74. /1/ Страните по този ОбКТД се задължават при възникване на колективен трудов спор, който не е уреден помежду им, да търсят съдействие за неговото решаване от Националния институт за помирение и арбитраж.

/2/ СИНДИКАТИТЕ – страна по договора, поемат задължение да не предприемат ефективни стачни действия по въпроси, по които договореностите в този ОбКТД са изпълнени.

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§1. (1) Настоящият ОбКТД влиза в сила от 01.01.2015 година и е валиден за срок от 2 (две) години.

(2) Изменения и допълнения на ОбКТД се извършват по реда на неговото сключване с подписане на анекс, който е неразделна част от ОбКТД.

(3) Всяка от страните по ОбКТД може да поиска неговото изменение и допълнение. За целта съответната страна представя писмена покана, придружена от проектите на текстове на предлаганите промени. До 15 дни след подаването на тази покана трябва да започнат преговори между страните.

(4) При промяна на законодателството страните поемат задължения да извършат съответните промени в настоящия ОбКТД, съгласно чл.56 от Кодекса на труда, след обсъждането им от страните по него.



§2. Действието на този Общински колективен трудов договор, както и действието на колективните трудови договори в учебните звена, продължава независимо от промяна на субектите, изпълняващи функциите на работодатели.

§3. (1) В учебни звена, където няма синдикални организации – страна по договора, договореностите на ОбКТД нямат приложение.

(2) Работодателят не може без правно основание да предоставя ползването на договорените в настоящия договор по-благоприятни условия на работници и служители, които не са членове на синдикалните организации.

§4. Работодателят се задължава да запознае работниците и служителите в учебните звена с настоящия ОбКТД и анексите към него. Копие на КТД, анекси и приложения се поставят в учителската стая.

§5. Страните по настоящия ОбКТД се споразумяват съобразно чл.53, ал.3 и 4 от Кодекса на труда, в седемдневен срок след неговото подписване да заявят вписането му в регистъра на дирекция „Областна инспекция по труда“ - Варна.

§6. Настоящият ОбКТД се сключи в 8 /осем/ еднакви екземпляра – по един за всяка от подписалите организации, 1 за Дирекция „Областна инспекция по труда“ – Варна и 1 за Националния институт за помирение и арбитраж.

ОБЩИНА ВАРНА

Иван ПОРТНИХ
Кмет

Общински управителен съвет
на СРСНПБ – Варна

Валентина Крачунова
Председател

Общинска съдебна
СДРСОРЪ – Варна

Стина Филирова
Председател

Общински колективен трудов договор



СИНДИКАТ НА БЪЛГАРСКИТЕ УЧИТЕЛИ

Веселин РАШЕВ
Председател

РС „Образование“
на КТ „ПОДКРЕПА“ – ВАРНА
Галина Димитрова
Председател

Независим учителски синдикат
към КНСБ – ВАРНА

Иванка Димитрова
Председател



сектор „ОБРАЗОВАНИЕ“