

КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР ЗА СИСТЕМАТА НА НАРОДНАТА ПРОСВЕТА В ОБЩИНА КАЗАНЛЪК

Днес, 07.02 2014 година, между Кмета на община Казанлък – Галина Стоянова, Началника на Регионалния инспекторат по образованието, Стара Загора – Татяна Димитрова, Казанлъшката секция на Сдружението на директорите от средното образование в Република България, представлявано от председателя Нели Пенчева, Общинската организация на Съюза на работодателите в системата на народната просвета в България, представлявана от председателя Цветанка Бонева, наричани за краткост „РАБОТОДАТЕЛИ”, Синдиката на българските учители към КНСБ, представляван от председателя Мими Ранева, Независимия учителски синдикат към КНСБ, представляван от председателя Христо Лесов, Регионален синдикат „Образование” към КТ „Подкрепа”, представляван от председателя Стефка Събчева, наричани за краткост „СИНДИКАТИ”, се сключи настоящият договор за следното:

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. (1) Предмет на настоящия колективен договор са трудовите отношения, трудовата заетост, социалното обслужване, осигурителните отношения и условията на труд в системата на образованието в община Казанлък.

(2) В настоящия договор детските градини, училищата и обслужващите звена се наричат за краткост „учебни звена”, а общинската система на народната просвета включва учебните звена и общинските звена, обслужващи образованието в Община Казанлък.

Чл. 2. (1) Договореностите в настоящия КТД са минимални и имат задължително действие за работниците и служителите, членове на синдикалните организации и за работодателите, чийто организации са страни по договора.

(2) Работодателят и синдикатите взаимно признават правото си на страна по Колективния трудов договор и приемат да се ръководят в действията и отношенията си от принципите на равнопоставеност.

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

Чл. 3. В учебните звена може да става присъединяване към КТД на учители или служители от непедagogическия персонал, които не членуват в синдикат – страна по договора съгласно чл.57, ал.2 от Кодекса на труда (КТ) при следните условия:

1. Заявление за присъединяване към КТД се подава до един от синдикатите – страна по договора и до директора на учебното заведение.

2. Присъединяването се извършва след внасяне на еднократна присъединителна такса, до един месец след сключване на КТД за работещите служители и до 14 дни за новоназначени служители. Размерът на присъединителната такса е не по-малък от членския внос за съответната година и се уточнява в КТД по учебни звена. Внесената такса дава право на присъединяване и има действие за периода, за който е внесена таксата, считано от датата на присъединяване.

3. Със средствата се формира социален фонд към учебното звено и се изразходват с решение на комисия, в която влизат председателите на синдикалните организации и представители на ръководството на учебното звено. Решението се утвърждава на общо събрание на колектива.

II. ТРУДОВА ЗАЕТОСТ

Чл. 4. Общинската администрация предоставя на страните в 10-дневен срок от поискването, информация за :

1. Предвижданите промени в общинската структура на учебните звена.
2. Финансовото състояние, трудовите възнаграждения, заетостта, социалните други плащания в общинската система на образованието.

Чл. 5. Директорите на учебните звена предоставят на представители на синдикатите в 10-дневен срок от поискването на информация за трудовите отношения, заетостта, възнагражденията, социалните плащания, финансовото състояние и договорите в съответните учебни звена.

Чл. 6. Работодателят е длъжен преди постъпване на работа на служителя да му връчи индивидуален трудов договор и да приложи длъжностна характеристика, в която да са определени задълженията на служителя.

Чл. 7. (1) Страните по договора се ангажират:

1. Да не завишават нормативите за определяне броя на учениците и децата в групите на учебните звена, освен по реда определен със съответната Наредба на министерството на образованието и науката (МОН).
2. Да не се предприемат несъгласувани действия между страните по договора за промяна на графика на учебното време, определен със заповед на министъра на образованието, младежта и науката, или за принудителен престой в учебните звена.

(2) При необходимост, свързана с изпълнението на акт на изпълнителната или законодателната власт, страните по договора съвместно обсъждат и извършват промени по ал.1.

Чл. 8. При необходимост работодателят може да разкрива нови работни места само след като осигури задължителна норма преподавателска работа на правоспособните учители с безсрочен трудов договор, отговарящи на изискванията на разкриваната длъжност.

Чл. 9. (1) Работодателят може да закрива (съкращава) работни места на педагогически или непедagogически кадри по време на учебната година, при пълна или частична ликвидация на учебното заведение, при условия и ред съгласно Кодекса на труда, ППЗНП, Наредбите на МОН и КТД.

(2) При структурни промени Първостепенният разпоредител с бюджетни кредити и работодателите предоставят 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.

(3) Преди пълна или частична ликвидация на **учебното звено** работодателят се задължава да представи на страните писмени обосновки за причините за необходимост от съкращения, броя на предлаганите за съкращаване места по категории персонал и професии.

(4) Принципите и критериите, по които се прави подбор при съкращението по чл. 329 от КТ са:

- образование;
- професионална квалификация;
- спазване на Правилника за вътрешния трудов ред и трудовата дисциплина в **учебните звена**;
- професионални изяви, допринасящи за повишаване имиджа на **учебното звено**;
- трудов стаж по специалността.

(5) Работодателят запазва работните места на правоспособни учители с безсрочни трудови договори (по тяхно желание), които след спечелен конкурс са назначени за директори на учебни звена със срочни трудови договори – за срока на тези договори.

(6) Прекратяването на трудовите договори по чл.328. ал.1, т.2 и 3 от Кодекса на труда с членове на страните по настоящия КТД може да стане само след съгласувано писмено становище между страните по КТД.

(7) При закриване на част от учебното звено или съкращаване на щата работникът или служителят имат право на обезщетение от работодателя по чл.222, ал.1 от КТ в размер на brutното му трудово възнаграждение за времето, през което е останал без работа, но за не повече от два месеца.

Чл. 10. Страните се договарят да има два месеца срок за предизвестие при прекратяване на трудовите правоотношения по чл. 328, ал. 1, т. 1, 2, 3, 4 от Кодекса на труда.

Чл. 11. Работник или служител, член на РАБОТОДАТЕЛИТЕ или на СИНДИКАТИТЕ, който учи със съгласието на своя работодател в средно или висше училище без откъсване от производството по специалност, приложима в учебното звено, ползва платен отпуск за обучение съгласно чл.169 и чл.170 от Кодекса на труда.

Чл. 12. РАБОТОДАТЕЛЯТ разрешава платен служебен отпуск по смисъла на чл.161 от Кодекса на труда за повишаване на квалификацията на учителите.

III. УСЛОВИЯ НА ТРУД

Чл. 13. (1) Работодателят се задължава да осигури безопасни и здравословни условия на труд за работещите в системата на образованието.

(2) Страните се задължават периодично да извършват проверки за установяване на действащите условия на труд и да сигнализируют за направени отклонения и нарушения.

Чл. 14. Работодателят осигурява безплатни профилактични медицински прегледи веднъж годишно за работещите в общинската система на народната просвета.

Чл. 15. Всеки служител и работник от непедagogическия персонал придобива право на платен годишен отпуск съгласно чл.155, ал.1 и 4 и чл.156а от Кодекса на труда в размер на 33 (тридесет и три) работни дни.

Чл. 16. Платеният годишен отпуск за педагогическите кадри съгласно чл.155, ал.1 и 4 и чл.156 а от КТ е 59 (петдесет и девет) работни дни.

Чл. 17. На работника или служителя може да се разрешава_платен или неплатен служебен или творчески отпуск за изпълнение на важни задачи с обществено значение или на творчески задачи по ред, установен в КТД или в споразумение между страните по трудовото правоотношение (чл.161, ал. 1 от КТ), след представяне на документ.

Чл. 18. (1) Работничка или служителка, синдикален член или присъединила се по реда на чл.57, ал. 2 от Кодекса на труда, с едно живо дете до 18 (осемнадесет)-годишна възраст има право на един работен ден платен отпуск, с две живи деца до 18 (осемнадесет) - годишна възраст има право на два работни дни платен отпуск, а с три или повече живи деца до 18 (осемнадесет) - годишна възраст – на четири работни дни платен отпуск за всяка календарна година. Този отпуск може да се ползва, когато работещият пожелае, включително и за календарната година, в която някое или всички деца навършат 18 (осемнадесет) - годишна възраст.

(2) 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 по реда на чл. 177 от КТ.

Чл. 19. Работодателят може да разреши ползване на част от платения годишен отпуск за съответната календарна година на работник или служител, който не може да изпълнява своите професионални задължения през учебно време, поради неотложни лични или семейни причини.

Чл. 20. Директорите на предучилищните заведения с Правилника си за вътрешния трудов ред определят 30 – минутна почивка за работещите, в рамките на работния ден, като гарантират опазването живота и здравето на децата.

IV. СОЦИАЛНО ПОДПОМАГАНЕ

Чл. 21. Работодателят и Първостепенният разпоредител с бюджетни кредити (ПРБК) осигуряват ежемесечно средства за фонд „СБКО” в размер на 3 % при изплащане на ни съответните месечни заплати в съответствие с нормативната уредба.

Чл. 22. Работодателят и ПРБК осигуряват ежегодно на работещите в общинската система на образованието средства за облекло в рамките на бюджетните средства за съответната година – не по-малко от размера на минималната работна заплата в страната.

Чл. 23. (1) На педагогическите кадри в общинската система на народната просвета, пътуващи само в рамките на община Казанлък по време на служебна заетост, се осигуряват 85% от средствата за пътни разходи, ако училището или детската градина, в която работят не е на територията на населеното място, където имат постоянен адрес по лична карта.

(2) Работодателите се задължават да издават заповед за командировка при провеждане на мероприятия, включени в плана на **учебните звена**.

(3) При командировка съгласно ал. 2, командированият получава дневни, пътни и квартирни, съгласно действащата нормативна уредба.

Чл. 24. (1) Общината осигурява през летния период от 2 до 4 бунгала на почивната си база в гр. Несебър за ползване от общинската система на образованието, като график за смените се предоставя на училищата до 30 май.

(2) Организиране на ползването им се извършва от комисия от упълномощени представители на общинските ръководства на страните по този договор.

V. ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл. 25. Страните се договарят брутно месечно възнаграждение на работещите в общинската система на образованието да се изплаща до 10 (десето) число на следващия месец.

Чл. 26. Служителите в учебните звена имат право на допълнително трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит в размер на 1 % от основното трудово възнаграждение за всяка година трудов стаж. Придобитият в друго предприятие трудов стаж да се зачете изцяло за трудов стаж и професионален опит по смисъла на Наредба за структурата и организацията на работната заплата, ако той е придобит по трудово или служебно правоотношение.

Чл. 27. (1) Положеният извънреден труд, възложен с писмена Заповед от съответния работодател, се заплаща с увеличение на основното трудово възнаграждение, както следва :

- 100 % в почивните дни,
- 125 % в дните на официални празници.

(2) За работещите в системата на образованието 25 май и 1 ноември са неработни дни. Учителите, служителите и работниците да се считат в платен служебен отпуск съгласно чл. 161. от Кодекса на труда.

Чл. 28. В рамките на годишния бюджет на учебното звено Работодателите предвиждат за работещите в сферата на народната просвета допълнително трудово възнаграждение, разделено на 3 плащания или на друг принцип, уредени с вътрешни правила или

Колективен трудов договор на училищно ниво, за директорите на училища, утвърдени със заповед на министъра на образованието, младежта и науката, а за детските градини – със заповед на Кмета на Общината.

Чл. 29. Годишните средства за квалификация на педагогическите специалисти се определят в размер не по-малък от 0,8% от годишните средства за работна заплата и се предоставят за включването на педагогическите специалисти в квалификационни форми, предварително обсъждани на педагогически съвет и със социалните партньори и утвърдени от директора на учебното звено.

VI. СИНДИКАЛНА, ОРГАНИЗАЦИОННА ДЕЙНОСТ И ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ МЕЖДУ СТРАНИТЕ

Чл. 30. Работодателите поканват синдикатите да разработят заедно следните документи:

- вътрешни правила за работната заплата;
- правилник за дейността на училището;
- правила за безопасни условия на труд и учене;
- план за квалификационната дейност;
- етичен кодекс.

Чл. 31. Страните се договарят всички правилници, наредби, заповеди, издавани от местната власт, които се отнасят до трудовите правоотношения, жизненото равнище и са свързани с промени в общинската система на образованието да се съгласуват с ръководствата на страните по този договор преди приемането им и влизането им в сила.

Чл. 32. Работодателят осигурява съгласно чл. 46 от Кодекса на труда възможности за безвъзмездно ползване на необходимите материални условия на синдикатите за извършване на тяхната дейност.

Чл. 33. (1) За осъществяване на синдикална и организационна дейност на страните по договора се ползва отпуск по чл. 159 от Кодекса на труда, както следва :

- 80 часа за председател и секретар в системата на образованието,
- 96 часа за председател и секретар в общинското ръководство,
- 136 часа за председател и секретар в регионално ръководство,
- 144 часа за членове на национално ръководство.

(2) Служителят или работникът може да ползва платен служебен отпуск по чл.161 от Кодекса на труда за мероприятия от важно значение, което удостоверява с документ от съответната синдикална или работодателска организация.

Чл. 34. Работодателят може да уволни работник или служител, който е член на национално, регионално, общинско ръководство или на синдикално ръководство в съответното учебно звено, през времето на заемане на длъжността и до осем месеца след освобождаването ѝ, само след предварително писмено съгласие на ръководен орган, определен с решение на централното ръководство на съответната страна по настоящия КТД.

VII. ДОПЪЛНИТЕЛНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Чл. 35. Настоящият Колективен трудов договор:

- влиза в сила от 27.12.2013 година и е със срок на валидност две години;
- може да се променя, ако има предложения на една от страните и промените се обсъдят и одобрят в срок от 14 дни от постъпването им;
- следва да се впише в „Областна инспекция по труда” – Стара Загора в седемдневен срок от подписването му.

Чл. 36. Страните се договарят за организиране на системен контрол върху изпълнението на настоящия договор чрез съвета за тристранно сътрудничество в системата на народната просвета за Община Казанлък.

Чл. 37. При неизпълнение на настоящия КТД исквете се разглеждат от ОСТС и като крайна мярка се използва чл. 59 от КТ.

Чл. 35. Този договор е задължителен за страните и при промяна в нормативни документи те се задължават да го актуализират.

Чл. 39. КТД остава в сила при персонални промени на страните по него.

Чл. 40. (1) Страните по договора в общинската система на народната просвета се задължават да прилагат клаузите на този договор по отношение на членовете си.

(2) Председателите на синдикалните организации се задължават в 10 (десет) дневен срок при поискване и при настъпили промени да представят на работодателя документ за легитимност, актуални списъци на членовете си и структурата на ръководството.

Чл. 41. Договореностите в настоящия КТД са задължителни при сключването на КТД в учебните звена. Там, където няма синдикални организации, договореностите по КТД нямат приложение и са валидни само разпоредбите на Кодекса на труда. В тези случаи КТД има действие само за индивидуалните членове на страните по договора.

Чл.42. Страните се задължават да запознават работниците и служителите в учебните звена с настоящия КТД и допълнителните споразумения към него и им предоставят екземпляр от тях.

Чл.43. Настоящият договор се сключи в осем еднообразни екземпляра – по един за всяка от страните и един за Дирекция „Областна инспекция по труда” – Стара Загора.

ДОГОВАРЯЩИ СЕ СТРАНИ:

Кмет на община Казанлък:.....

(Галина Стоянова)

За СБУ към КНСБ:

(Мими Ранева)

Началник на РИО - Стара Загора:.....

(Татяна Димитрова)

За НУС към КНСБ:.....

(Христо Лесов)

За секция на СДСОРБ:

(Нели Пенчева)

За РСО към КТ „Подкрепа”:

(Стефка Събчева)

За общ. орг. на СРСНПБ:

(Цветанка Бонева)