

Вписан/о/ в регистъра на  
Дирекция „ ИТ - гр. Ловеч“  
пог № 11. 01/18.01.2017г.  
Директор Д. ИТ. ИТ.  
Ловеч

**КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР  
НА ОБЩИНА ЛОВЕЧ  
ЗА СИСТЕМАТА НА ПРЕДУЧИЛИЩНОТО И УЧИЛИЩНОТО  
ОБРАЗОВАНИЕ**

ДВ-15/11.01.2017г

Днес, 11 януари 2017 г., в гр. Ловеч в съответствие с чл. 51 „в“ от Кодекса на труда между:

- Община Ловеч, представлявана от г-жа Корнелия Маринова – кмет, наричана по-нататък „ОБЩИНА“;
  - Общинска организация на Съюз на работодателите в системата на народната просвета в България /СРСНПБ/, представлявана от г-жа Петя Станчева – председател,
  - Общинска организация на Сдружение на директорите в средното образование в Република България /СДСОРБ/, представлявана от г-н Любомир Христов – председател,
- наричани по-нататък “РАБОТОДАТЕЛИ” и
- Общински координационен съвет на Синдикат на българските учители към Конфедерацията на независимите синдикати в България – гр. Ловеч, представляван от г-жа Румяна Големанска – председател,
  - Регионален синдикат “Образование” към Конфедерация на труда “Подкрепа” – гр. Ловеч, представляван от г-н Иво Райнов – председател, наричани по-нататък “СИНДИКАТИ“ се сключи настоящия договор за следното:

**I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ**

**Чл. 1.** Страните по Колективния трудов договор се задължават в хода на социалното партньорство да проявяват взаимно уважение, зачитане и съгласуване на интересите си за осигуряване на необходимите условия за функциониране на системата на предучилищното и училищното образование.

**Чл. 2.** В този договор държавните и общински детски градини, училища и обслужващи звена се наричат за краткост „образователни институции“, а работещите в тях – работници и служители.



## II. ПРЕДМЕТ И ДЕЙСТВИЕ

**Чл. 3. /1/** Предмет на настоящия Колективен трудов договор /КТД/ са въпросите на трудовите, осигурителните и социалните отношения, и на жизненото равнище, които не са уредени с повелителни разпоредби на Кодекса на труда и подзаконовите нормативни актове.

**/2/** С колективни трудови договори на равнище по-ниско от общинско, могат да се договарят по-благоприятни условия за работниците и служителите, членове на СИНДИКАТИТЕ, от установените в този договор

**Чл. 4. /1/** Настоящите договорености са минимални и имат задължителен характер за работниците и служителите, членове на синдикалните организации и за работодателите, членове на организациите на работодателите – страни по договора, в учебните звена.

**/2/** Работниците и служителите, които не членуват в синдикатите – страни по договора, могат да се присъединят към сключения от техния работодател КТД в образователната институция при условия и ред, определени от страните.

**/3/** Редът за съхранение и изразходване на средствата по ал. 2 се определят от общото събрание на работниците и служителите в учебното звено.

## III. ТРУДОВА ЗАЕТОСТ, ПРОФЕСИОНАЛНО РАЗВИТИЕ И КВАЛИФИКАЦИЯ

**Чл. 5. /1/** ОБЩИНАТА извършва промени в училищната мрежа, като информира социалните партньори при отчитане на следните показатели:

1. Разпоредбите на действащите нормативни актове.
2. Демографския прираст на деца и ученици.
3. Брой на необхванати и отпаднали ученици в задължителна училищна възраст, намиране на възможности за тяхното обхващане и задържане в училищата.
4. Възможности за едновременно обучение
5. Създадените в общината условия за обучение на деца и ученици по местоживееене или средищни училища и детски градини при осигурен специализиран транспорт, целодневна организация на обучение и/или общежитие.
6. Равен достъп до качествено образование за всички деца в общината.
7. Осигуряване на условия за интегриране и недопускане сегрегация на ромското население.
8. Потребностите от нови професии и специалности в средното образование, съобразени с общинския план за развитие.
9. Специфичните потребности от професионално подготвени кадри за регионалната икономика.

**Чл. 6. /1/** РАБОТОДАТЕЛИТЕ И СИНДИКАТИТЕ обсъждат и работят по въпросите, свързани с финансовото осигуряване на :

а/ допълнителна квалификация на учителите, които ще преподават новото учебно съдържание;



б/ материално-техническата и дидактическа база, съответстваща на нуждите на учебно-възпитателния процес;

в/ поддържане и повишаване професионалната квалификация на работниците и служителите, съгласно чл. 228а от КТ.

г/ допълнителна квалификация на педагогическите специалисти и непедагогическия персонал за изграждане на умения за работа по проекти и програми в системата на образованието;

д/ допълнителна квалификация на педагогическите специалисти над определената в чл.222, ал.3 и 4 на ЗПУО.

е/ системата за квалификация и кариерно развитие на педагогическите специалисти в съответствие с държавния образователен стандарт/ДОС/ за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти;

ж/ утвърждаване и развитие на наставничеството с цел оказване на методическа и организационна подкрепа на новоназначени педагогически специалисти.

**Чл. 7. /1/** При преобразуване, сливане или закриване на образователни институции ОБЩИНАТА и РАБОТОДАТЕЛИТЕ предоставят на СИНДИКАТИТЕ информация за броя на оставащите без работа учители, възможностите за допълнителна квалификация, с оглед пренасочването им в системата предучилищното и училищното образование или за преквалификация, не по-късно от един месец преди датата на промените.

/2/ Свободните работни места в учебните заведения да се обявяват в Дирекция Бюро по труда и РУО. Работодателите следва писмено да уведомят кмета на общината за обявените свободни позиции.

**Чл. 8. /1/** При прекратяване на трудовите правоотношения по чл. 328, ал. 1, т. 2 и т. 3 от КТ, в рамките на утвърдената численост на персонала, РАБОТОДАТЕЛИТЕ спазват следните условия:

1.Информират СИНДИКАТИТЕ за:

1.1. Причините и необходимостта от намаляване числеността на персонала.

1.2. Броя на подлежащите за съкращение по категории персонал, професии и специалности.

1.3. Критериите за подбор.

1.4. Възможностите за пренасочване на освободения персонал.

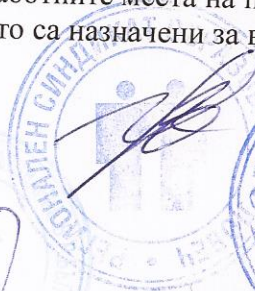
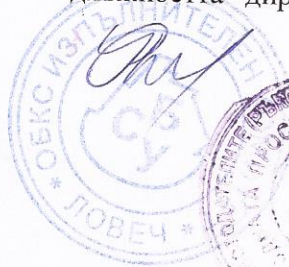
2.Не прекратяват трудовите правоотношения на работници и служители в трудоспособна възраст, ако по същите специалности има работни места, които се заемат от пенсионери.

3.Не сключват нови трудови договори с външни лица, освен за длъжности, за които има специфични изисквания за заемането им.

4.Прекратяват трудовите правоотношения по чл. 328, ал. 1, т.2, и 3 от КТ с работници и служители, членове на СИНДИКАТИТЕ – страна по договора, след предварително съгласие, подписано от председателя и секретаря на синдикалната организация в учебното заведение.

/2/ СИНДИКАТИТЕ се задължават, в срок от седем работни дни, да изразят мнение по ал. 1, т.1 и да представят в писмен вид становище по ал. 1, т. 4.

**Чл. 9./1/** РАБОТОДАТЕЛИТЕ запазват работните места на правоспособни учители с безсрочни трудови договори,за периода, за който са назначени за временно изпълняващи длъжността “директор” на учебно звено.



/2/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ не сключват трудови договори с външни лица за длъжности, за които има учители с непълна норма преподавателска работа.

**Чл. 10. РАБОТОДАТЕЛИТЕ** могат да разкриват нови работни места само след като осигурят задължителната норма преподавателска работа на правоспособните учители в съответствие с индивидуалните им трудови договори, техните специалности, професионална квалификация и правоспособност.

**Чл. 11. /1/ ОБЩИНАТА** предоставя на синдикатите, в 14-дневен срок от поискването, информация свързана с:

1. Промените в училищната мрежа.
  2. Допълнителното финансиране на училищата с местни приходи или по проекти
- /2/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ предоставят на синдикатите, в 14-дневен срок от поискването, информация свързана с:

1. Изпълнението на бюджета по параграфи с обяснителни бележки.
2. Прилагането на Наредбата за работните заплати на персонала в звената от системата на народната просвета.
3. Социалните плащания.
4. Длъжностните щатни разписания

**Чл. 12. РАБОТОДАТЕЛИТЕ** отправят покана до СИНДИКАТИТЕ при разработване на следните документи:

1. Правилник за вътрешния трудов ред;
2. Вътрешни правила за работна заплата;
3. Правилник за дейността на училището;
4. Бюджета на учебното звено
5. Правилник за безопасни условия на труд и учене;
6. План за квалификационната дейност;
7. Етичен кодекс;
8. 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;
9. Допълнителни критерии за заемане на длъжността „главен учител“ съгласно ДОС за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти.

**Чл. 13. СИНДИКАТИТЕ** и РАБОТОДАТЕЛИТЕ започват процедура по сключване на нов КТД с внасянето на проект на КТД от синдикатите три месеца преди изтичане на срока на стария КТД.

**Чл. 14. РАБОТОДАТЕЛИТЕ** и СИНДИКАТИТЕ създават условия за информиране на работниците и служителите за настъпилите изменения в нормативните документи за системата на предучилищното и училищното образование, както и такива, отнасящи се до трудовите и осигурителните отношения на работещите в системата.

**Чл. 15. РАБОТОДАТЕЛИТЕ** сключват срочни трудови договори с работниците и служителите при спазване на разпоредбите на чл. 68 от КТ и § 1 т. 8 от Допълнителните разпоредби на КТ.

**Чл. 16. РАБОТОДАТЕЛИТЕ** сключват задължително трудови договори по чл. 111 или 114 от Кодекса на труда, при назначаване на учители с намалена норма преподавателска заетост, недостатъчна за разкриване на щат.



**Чл. 17.** В случаите, когато членове на СИНДИКАТИТЕ и присъединилите се към КТД, работят с договор за заместване, след освобождаването на мястото от титуляра могат да се ползват с предимство при сключването на безсрочен трудов договор.

#### IV. ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ И ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

**Чл. 18.** ОБЩИНАТА разработва формулите за разпределение на средствата по единните разходни стандарти след обсъждане с РАБОТОДАТЕЛИТЕ и СИНДИКАТИТЕ.

**Чл. 19.** /1/ Брутната работна заплата на персонала в системата на народната просвета се определя в съответствие с действащата нормативна уредба, колективните трудови договори в системата на предучилищното и училищното образование и Вътрешните правила за работната заплата в учебното звено.

/2/ Работодателите увеличават работните заплати на заетите в образователните институции в срок и размер, определени по условията и реда на нормативната уредба : Постановление на МС, Наредба на МОН, КТД и Вътрешни правила за работната заплата.

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

/4/ Работодатели, които не са приложили ал. 2, подлежат на проверка за причините за неизпълнението ѝ.

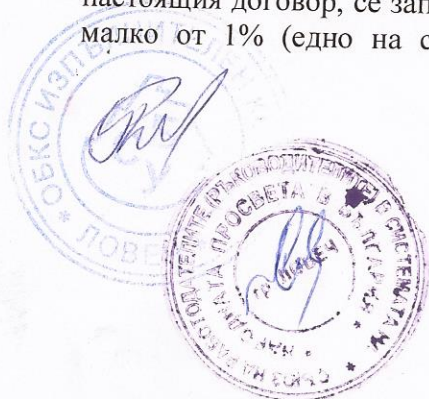
**Чл. 20.** Структурните елементи на брутната работна заплата се индексират съобразно политиката по доходите в рамките на годишния бюджет на звеното и договореностите в колективен трудов договор на отраслово, общинско равнище и на ниво образователна институция.

**Чл. 21.** РАБОТОДАТЕЛЯТ договаря индивидуалните работни заплати, прилагайки договореностите в колективните трудови договори, приети на национално ниво, на общинско ниво и на ниво образователна институция и във вътрешните правила за работна заплата, като задължително отчита:

1. Заеманата учителска длъжност;
2. Квалификацията;
3. Професионалния опит, придобит на учителска, възпитателска или приравнена към тях длъжност.

**Чл. 22.** Когато по силата на нормативен акт на МС, на КТД 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 отпуск се доплаща добавка, изчислена с процента на увеличение на новото и предишното брутно трудово възнаграждение, определени по трудовото правоотношение.

**Чл. 23.** /1/ За всяка година придобит трудов стаж и професионален опит на работниците и служителите от системата на народната просвета, членове на страните по настоящия договор, се заплаща допълнително месечно възнаграждение в размер на не повече от 1% (едно на сто) върху основната месечна работна заплата, определена с



Handwritten signature in blue ink.

индивидуалния трудов договор. Правото за получаване на това възнаграждение възниква при придобит трудов стаж и професионален опит за една година.

/2/ Размерът на допълнителното трудово възнаграждение по ал. 1 се изменя на период всяка година придобит трудов стаж и професионален опит.

**Чл. 24. ОБЩИНАТА и РАБОТОДАТЕЛИТЕ** се задължават при определяне на продължителността на трудовия стаж и професионален опит, за които се изплаща допълнително трудово възнаграждение, да зачитат изцяло за придобит трудов стаж и професионален опит по смисъла на Наредбата за структурата и организацията на работната заплата придобития до 01.07.2007 г. стаж по трудово или служебно правоотношение.

**Чл. 25.** Общината и работодателите зачитат трудовия стаж, придобит след 01 юли 2007 г. в друго предприятие на сходна или със същия характер работа или професия съгласно чл. 12, ал. 4 от Наредба за структурата и организацията на работната заплата, както следва:

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

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

**Чл. 26. /1/** За работниците и служителите от непедagogическия персонал, членове на СИНДИКАТИТЕ, при нормална продължителност на работното време /чл.136 КТ/ се определят следните минимални основни месечни работни заплати:

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

2. За длъжности с квалификация „помощник-възпитател” и „помощник-готвач” – 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 „библиотекар”, „счетоводител”, и „главен счетоводител”, членове на синдикатите, не по-малко от 125% от минималната работна заплата;

/2/ Договореностите по т 2,3,4 и 5 се прилагат за служители със съответната професионална квалификация.

**Чл. 27.** За работниците и служителите в системата на предучилищното и училищното образование, членове на синдикалните и работодателските организации, страни по договора, срокът на предизвестие при прекратяване на трудовите правоотношения по чл. 328, ал.1, т. 1- 3 и 10 от КТ е два месеца.

**Чл. 28.** За работниците и служителите в системата на предучилищното и училищното образование, членове на синдикалните и работодателските организации, страни по договора, обезщетение на основание – чл. 331, ал. 2 от КТ – не по-малко от 4 брутни работни заплати.

**Чл. 29.** На 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 от 01.01.2017 г.

3. На основание чл.222, ал. 3 от КТ – на непедагогическите 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 от 01.01.2017 г.

**Чл. 30. РАБОТОДАТЕЛИТЕ** планират в рамките на годишния бюджет на учебното звено допълнително трудово възнаграждение за работещите в системата на народната просвета до три плащания, отразено във вътрешните правила за работните заплати на учебното звено.

**Чл. 31.** Годишните средства за квалификация се определят в размер не по-малък от 1 на сто от годишните средства за работна заплата на педагогическия персонал и се предоставят за включването на педагогическите специалисти в квалификационни курсове, предварително съгласувани със социалните партньори, обсъждани на педагогически съвет и утвърдени от директора.

**Чл. 32.** Страните по този договор се споразумяват минималните размери на допълнителните трудови възнаграждения за членове на организациите, страни по настоящия договор, да бъдат както следва:

1. За по-висока лична квалификация:

1. За професионална квалификационна степен не по-малко от:

а) за V ПКС –20.00 лв.

б) за IV ПКС –25.00 лв.

в) за III ПКС –30.00 лв.

г) за II ПКС – 60.00 лв.

д) за I ПКС – 80.00 лв

2. За работа с деца и ученици със СОП на директори, учители и педагогически специалисти, членове на организациите, страни по настоящия договор, от детските градини, общообразователните и професионалните училищата, както и от извънучилищните образователни институции – не по-малко от 20 лв. Възнаграждението се изплаща за действително отработено време през периода на учебните занятия. На равнище образователна институция с вътрешните правила за работна заплата може да се диференцира допълнителното възнаграждение за работа с ученици и деца със СОП, не по-малко от 20 лв.

3. Считано от 01.01.2017 г. за наставничество на учители се заплаща не по-малко от 50 лева месечно на наставниците за срок до една година.

4. За преподаване на учебни предмети на чужд език без учебния предмет „чужд език” – не по-малко от 25 лева.

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

а/ 120 лв. – за „доктор”

б/ 150 лв. – за „доктор на науките”



/в/ 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.

б. Учебен час над минималната норма задължителна преподавателска работа /лекторски час/ за членовете на организациите, страни по настоящия договор, от педагогическия персонал се заплаща, както следва:

а/ За учител с висше образование и образователно-квалификационна степен „магистър” или „бакалавър”, считано от 01.01.2017 г. не по-малко от 5,50 лв., а считано от 01 октомври 2017 г. не по-малко от 6 лв.

б/ За учител притежаващ професионална квалификация „учител”, но не отговарящ на изискването за заемане на конкретната длъжност, считано от 01.01.2017 г. не по-малко от 4,40 лв., а считано от 01 октомври 2017 г. не по-малко от 4,80 лв.

в/. За учител със средно образование, считано от 01.01.2017 г. не по-малко от 3.85 лв., а от 01 октомври 2017 г. не по-малко от 4,20 лева

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

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

1. На класните ръководители, членове на синдикатите, в дневна и вечерна форма на обучение в училищата - не по-малко от 30 лв. месечно.

2. На учителите, членове на синдикатите в ДГ, ПДГ и ПГ в училище – не по-малко от 15 лв месечно.

3. На възпитателите в общежитията, които водят групи – не по-малко от 20 лв. месечно.

4. На учители, водещи документацията на ученици в задочна или самостоятелна форма на обучение – не по-малко от 50 лв. годишно.

/3/ Право на безплатна храна дневно имат:

а) непедагогическият персонал в детските градини и подготвителните групи в училище, членове на синдикатите – 2.00 лева

б) работещите в кухните към столовете на училищата и интернатите, когато са на щат към съответното училище или интернат, членове на синдикатите- 2.00 лв.

/4/ На педагогическите специалисти, членове на синдикатите, извършващи допълнителна работа се заплаща допълнително възнаграждение като лекторски часове, регламентирано с вътрешните правила за работната заплата на учебното звено, както следва:

1. За проверка и оценка на писмена работа от олимпиада, състезание и НВО както следва:

а/ за текстова писмена работа – 0,3 часа

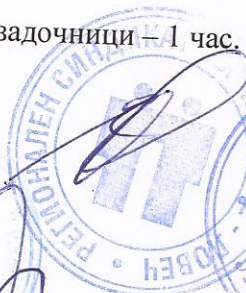
б/ за тест с избираеми и/или свободни отговори – 0,1 часа

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

а/ председател на комисия – 0,3 часа;

б/ член на комисия – 0,2 часа

3. Провеждане на консултации със задочници – 1 час.





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

а/ председател на комисия – 8 часа

б/ член на комисия – 5-7 часа;

в/ 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.

**Чл. 33.** /1/ 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, членове на синдикатите, който/които/, освен своята работа или дейност работи/работят по вътрешно заместване при условия и ред на чл.259 от КТ.

/2/ Посочените стойности за допълнителни плащания са минимални и с КТД на ниво учебно заведение може да се договарят по-благоприятни такива.

**Чл.34.** На директори, работници и служители, положили труд в работни, почивни и празнични дни, се заплаща трудово възнаграждение за извънреден труд в размери, определени в чл.262, ал 1, т.1, 2 и 3 от КТ.

**Чл. 35.** /1/ Директорите на образователни институции на делегиран бюджет, предоставят тримесечно на общото събрание на работниците и служителите информация за изпълнението на бюджета на учебното звено по параграфи, подпараграфи и конкретни дейности.

/2/ Данните за изпълнението на бюджета на образователната институция 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 по примерен образец, изработен съвместно от Министерството и социалните партньори.

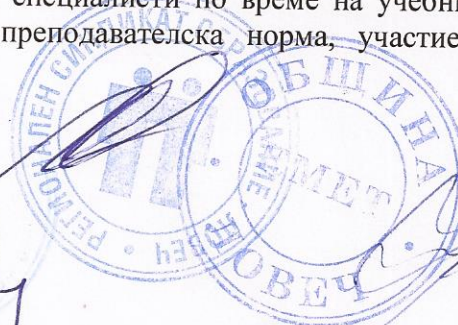
/3/ Информацията трябва да бъде съпоставима с утвърдения бюджет на образователната институция за годината. Същата следва да съдържа данни за извършените промени по бюджета през периода, в т.ч. и за вътрешно компенсирани промени, както и информация за неразплатени разходи на образователната институция при наличие на такива и възможностите за финансовото им осигуряване.

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

## V. РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ И ОТПУСКИ

**Чл. 36.** Разпределението на работното време, графичите за работа на смени, условията и реда за полагане на нощен и извънреден труд и отчитането на работното време се уреждат с Кодекса на труда и Правилника за вътрешния трудов ред на всяко учебно заведение, който се обсъжда и приема съгласно чл. 37 и чл. 181 от Кодекса на труда.

**Чл. 37.** Работното време на педагогическите специалисти по време на учебните занятия включва: изпълнението на възложената преподавателска норма, участие в



педагогически съвети, в работата на методическите обединения, консултации на ученици и родители, родителски срещи и изпълнение на други задължения по длъжностна характеристика, както и самоподготовката, която се осъществява в предпочитана от учителя среда.

**Чл. 38.** Целодневният режим на обучение и възпитание на учениците се осъществява от двама учители в рамките на минималната задължителна норма преподавателска работа.

**Чл. 39.** На основание чл. 156а от Кодекса на труда за членовете на СИНДИКАТИТЕ и на организациите на РАБОТОДАТЕЛИТЕ - 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 се определя на 30 работни дни.
2. Размерът на удължения платен годишен отпуск по чл. 155, ал. 5 от КТ и чл. 24, ал. 1 от Наредбата за работното време почивките и отпуските се определя на 58 работни дни за педагогическите кадри.
3. За непедагогическия персонал 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 РАБОТОДАТЕЛЯ след консултация със СИНДИКАТИТЕ .
4. Работници и служители от непедагогическия персонал със загубена работоспособност 50 и над 50 на сто имат право на основен платен годишен отпуск в размер на не по-малко от 36 работни дни.

**Чл. 40.** При ползване на отпуск по чл. 157, ал. 1, т. 1, 2 и 3 от КТ на работници и служители, членове на синдикалните и работодателски организации, страни по КТД, се изплаща възнаграждение от работодателя по реда на чл. 177 от КТ, както следва:

1. При встъпване в брак – за два работни дни.
2. При кръводаряване – за деня на прегледа и кръводаряването, както и един ден след него.
3. При смърт на родител, дете, съпруг, брат, сестра и родител на другия съпруг или други роднини по права линия – за два работни дни.

**Чл. 41.** /1/ На основание чл. 168 от КТ на работничка или служителка, член на синдикалните и работодателските организации, страни по договора, се предоставя допълнителен платен годишен отпуск както следва:

1. при две живи деца до 18-годишна възраст – 2 работни дни;
2. при 3 и повече живи деца до 18-годишна възраст – 4 работни дни платен отпуск за всяка календарна година.

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

**Чл. 42.** Работник или служител, член на организациите на РАБОТОДАТЕЛИТЕ или на СИНДИКАТИТЕ, страна по договора, който учи със съгласието на своя работодател в средно или висше училище, без откъсване от работа, по специалност, приложима в учебното заведение, ползва платен отпуск за обучение съгласно чл. 169 и чл. 170 от Кодекса на труда.

**Чл. 43.** РАБОТОДАТЕЛЯТ може да разреши платен служебен отпуск по смисъла на чл. 161 от Кодекса на труда за повишаване на квалификацията, придобиване на нова



и/или допълнителна квалификация на педагогическите специалисти при условие, че квалификационна форма е свързана с повишаване качеството на учебно-възпитателната дейност.

**Чл. 44.** С Правилника за вътрешния трудов ред РАБОТОДАТЕЛИТЕ, директори на детски градини, могат да определят почивка за работещите, в рамките на работното време, като гарантират опазването на живота и здравето на децата. Тази почивка се включва в работното време.

## VI. ОСИГУРЯВАНЕ НА СОЦИАЛНИ ДЕЙНОСТИ

**Чл. 45. /1/.** РАБОТОДАТЕЛИТЕ осигуряват ежемесечно средства за фонд "Социално-битово и културно обслужване" в размер на 3 на сто върху средствата за основната заплата.

/2/ Редът за разпределение и ползване на средствата за фонд СБКО се определя от общото събрание на работниците и служителите в учебното звено.

**Чл. 46. /1/.** ОБЩИНАТА и РАБОТОДАТЕЛИТЕ изплащат транспортните разноски на пътуващите педагогически специалисти в размер на 100 на сто от стойността на абонаментните карти или билетите, в съответствие с действащата нормативна уредба.

/2/ За междуселищните пътувания на педагогически специалисти, които не попадат в обхвата на чл. 219, ал. 5 от ЗПУО, транспортните разноски могат да се възстановяват за сметка на бюджета на институцията.

/3/ Разходите за ползване на обществен транспорт се удостоверяват с представяне на билети, фактури и абонаментни карти за пътуване по маршрута от местоживеенето до местоработата и обратно.

/4/ При ползване на лични моторни превозни средства разходите се възстановяват в размер, съответстващ на размера на разходите за по-евтиния вид транспорт.

/5/ Възстановяването на транспортните разходи по ал. 2 се извършва за времето на изпълнение на служебните задължения на работното им място, установено с трудовия договор.

**Чл.47. /1/.** РАБОТОДАТЕЛИТЕ осигуряват средства за представително облекло на работниците и служителите – педагогически специалисти, членове на синдикалните и работодателските организации, страни по настоящия КТД, в размер на не по-малко от 360 лв.

/2/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ осигуряват безплатно работно облекло на работниците и служителите, членове на синдикатите, в съответствие с Наредбата за безплатното работно и униформено облекло в размер не по-малко от 260 лв.

/3/ Педагогически специалисти, които са получили представително облекло по ал.1, нямат право на облекло по ал.2.

/4/ При постъпване на работа РАБОТОДАТЕЛИТЕ предоставят на педагогическите специалисти средства за представително облекло, пропорционално на оставащите до края на календарната година месеци;



/5/ При постъпване на работа лицата от непедagogическия персонал получават работно облекло, чийто срок на износване започва да тече от датата на получаването.

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

**Чл. 48.** В съответствие с чл. 46 от Кодекса на труда за осъществяване на синдикална дейност РАБОТОДАТЕЛИТЕ осигуряват безвъзмездно необходимите материални условия на СИНДИКАТИТЕ – помещения, ползване на размножителна техника, компютри, Интернет-връзки, материали и др., необходими за изпълнение на техните функции.

**Чл. 49. /1/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ** изпълняват задълженията си спрямо синдикалните организации за осигуряване условия за синдикална дейност след представяне на удостоверение за легитимност, издадено от упълномощените органи на СИНДИКАТИТЕ – страна по договора.

/2/ Удостоверенията по предходната алинея се представят еднократно в началото на всяка учебна година и в случай на промяна на субекта, представящ синдикалния орган.

/3/ СИНДИКАТИТЕ предоставят на директора актуален списък на членовете на синдикалните организации при поискване.

**Чл. 50. /1/.** За осъществяване на синдикална дейност в една календарна година, се ползва платен отпуск по чл. 159 от КТ в размер, както следва:

- 64 часа за председател и секретар на организацията в учебното заведение;
- 104 часа за председател и секретар в общинско ръководство;
- 128 часа за председател и секретар в регионално ръководство;
- 160 часа за нещатни членове на национално ръководство и

национални професионални секции.

/2/ За осъществяване на задачи с обществено значение по чл. 161, ал. 1 от КТ – участие в мероприятия на СИНДИКАТИТЕ, общинските, областните и националните им ръководства, обучения, митинги, протестни действия и др. синдикалните членове ползват платен служебен отпуск в размер на 40 часа в една календарна година.

**Чл. 51.** За изпълнение на задачи, свързани с дейността на организациите на РАБОТОДАТЕЛИТЕ – страна по договора и за участие в работата на отрасловия и общинските съвети за тристранно сътрудничество, членовете им ползват платен служебен отпуск по чл. 161, ал. 1 от Кодекса на труда, в размер, както следва:

- 40 часа за член на организация на съюза;
- 104 часа за изборна длъжност в общинско ръководство на съюза;
- 128 часа за изборна длъжност в областно ръководство на съюза;
- 160 часа за изборна длъжност в национално ръководство на съюза.



**Чл.52.** При ползване на отпуск по чл. 159 и чл. 161 от КТ и чл.51 и чл. 52 от КТД, на работниците и служителите, членове на синдикалните организации и организациите на работодателите, страни по настоящия договор, на заместващите може да се изплаща възнаграждение от Националната програма „Без свободен час в училище”.

**Чл. 53.** При възникване на конфликти или при констатирани нарушения на нормативната уредба социалните партньори предоставят информация един на друг и си съдействат за разрешаването им.

## VIII. УСЛОВИЯ НА ТРУД

**Чл. 54.** Страните по настоящия договор се задължават съвместно да съдействат за осигуряването на здравословни, безопасни и хигиенни условия на труд.

**Чл. 55.** РАБОТОДАТЕЛИТЕ и СИНДИКАТИТЕ разработват Правила и инструкции за безопасна работа в съответствие с изискванията на нормативните документи, които се обявяват на работните места, съобразени с тези на Изпълнителната агенция – “Главна инспекция по труда”.

**Чл. 56.** В съответствие с чл. 17 от Наредба № 3 от 19.04.2001 г. на Министъра на труда и социалната политика и Министъра на здравеопазването за минималните изисквания за безопасност и опазване здравето на работещите при използване на лични предпазни средства на работното място (обн. ДВ, бр. 46 от 15.05.2001 г.), работодателят изготвя списък на работещите в учебното заведение, които имат право на специално работно облекло и лични предпазни средства и ги осигуряват извън средствата по чл.48, ал.2 от настоящия Колективен трудов договор.

**Чл. 57.** Във всички учебни заведения на територията на Община Ловеч да се изградят здравни кабинети със съответно оборудване и персонал, съгласно Наредба № 3 от 17 април 2000 г, като средствата за здравните кабинети в държавните и общински училища и детски градини се предоставят от ОБЩИНАТА.

**Чл. 58.** /1/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ се задължават да осигурят за работниците и служителите, членове на синдикалните организации, страна по настоящия договор, профилактични медицински прегледи съгласно чл. 287, ал. 1 и 2 от КТ.

/2/ Работодателите на основание чл. 19 от Закона за безопасни и здравословни условия на труд предоставят ежегодно информация на Синдикатите, страни по договора, за извършените мероприятия от службите по трудова медицина относно: извършваните профилактични прегледи и измерване вредните фактори на средата.

**Чл. 59.** РАБОТОДАТЕЛИТЕ с повече от 50 работници и служители се задължават ежегодно да определят работни места, подходящи за трудоустрояване на лица с намалена трудоспособност, които са 5 процента от общия брой на работниците и служителите в учебното заведение.

**Чл. 60.** /1/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ се задължават да издават заповед за командировка при провеждане на мероприятия включени в учебния план на учебното заведение.

/2/ При командировка съгласно ал. 1, командированият получава дневни, пътни и квартирни пари съгласно Наредбата за командировките в страната.



## IX. ДРУГИ УСЛОВИЯ

**Чл. 61. /1/** Настоящият Колективен трудов договор влиза в сила от 11.01.2017 г. и е валиден за всички учебни звена на територията на община Ловеч за срок от две години.

**/2/** Изменения и допълнения на Колективния трудов договор се извършват по реда на неговото сключване с подписване на допълнително споразумение /анекс/. Всяка от страните по Колективния трудов договор може да предложи неговото изменение и допълнение.

**/3/** Страните по този Колективен трудов договор се задължават да създават необходимата организация и механизми за изпълнение на постигнатите договорености.

**Чл. 62.** СИНДИКАТИТЕ се задължават да не предприемат ефективни стачни действия по изпълнените договорености от Колективния трудов договор.

**Чл. 63.** В изпълнение на чл.53 ал.3 и 4 от Кодекса на труда страните вписват този договор в Изпълнителната агенция - „Главна инспекция по труда” - Ловеч в седемдневен срок от подписването му.

**Чл. 64.** Страните се задължават да запознават работниците и служителите в учебните звена с настоящия Колективен трудов договор и анексите към него и да им предоставят екземпляри от тях.

Настоящият Колективен трудов договор се сключи в 7 /седем/ еднакви екземпляра – два за Община Ловеч и по един за всяка от другите страни и един за Изпълнителна агенция “Главна инспекция по труда” - Ловеч.

ЗА ОБКС на СБУ към КНСБ  
ПРЕДСЕДАТЕЛ: .....  
/Р. Големанска/

ЗА РС “Образование” към КТ “Подкрепа”  
ПРЕДСЕДАТЕЛ: .....  
/И. Райнов/

ЗА ОБЩИНА ЛОВЕЧ  
КМЕТ: .....  
/К. Маринова/

ЗА СРСНПБ:  
ПРЕДСЕДАТЕЛ: .....  
/П. Станчева/

ЗА СДСОРБ  
ПРЕДСЕДАТЕЛ: .....  
/Л. Христов/