

КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

Днес, 09.03.2017 г. година, в съответствие с чл. 51 "В" от Кодекса на труда между:

Община Разлог, представлявана от **инж. Красимир Герчев**, кмет, наричана по-нататък
ОБЩИНА,

РУО – Благоевград, представлявано от **Ивайло Златанов**, началник на РУО – Благоевград,

Общинска организация на Съюза на работодателите в системата на народната просвета в България (СРСНПБ), представлявана от **Даниела Пелтегова**, председател, наричани по-нататък "РАБОТОДАТЕЛИ",

Общинска организация на Синдикат на Българските Учители към Конфедерацията на Независимите Синдикати в България, представлявана от **Росица Гумбева**, председател, и

Синдикат "Образование" към КТ "Подкрепа", представляван от **Златка Михайлова**, председател на общинската структура на КТ "Подкрепа",

наричани по-нататък "СИНДИКАТИ",

се сключи настоящият договор за следното:

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

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.

2. В този договор детските градини, държавните и общински училища и обслужващите звена се наричат „образователни институции“, а работещите в тях – „работници и служители“.

II. ПРЕДМЕТ И ДЕЙСТВИЕ

3. 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 действащите подзаконовни нормативни актове.

4. С колективни трудови договори на равнище учебни звен амогат да се договарят по-благоприятни условия за работниците и служителите от установените в този договор.
5. 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.
6. Работниците и служителите, които не членуват в синдикалните организации страна по договора, могат да се присъединяват само към сключения от техния работодател Колективен трудов договор с писмено заявление до страните по договора.

За целта страните по договора определят:

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

III. ТРУДОВА ЗАЕТОСТ, ПРОФЕСИОНАЛНО РАЗВИТИЕ И КВАЛИФИКАЦИЯ

7. Община Разлог информира социалните партньори за необходимостта и възможностите за оптимизиране и развитие на мрежата от учебните звена и за осигуряване на МТБ.

7.1 Община Разлог осигурява предварително обсъждане със социалните партньори на въпросите свързани с промени в собствеността и произтичащи от това изменения в ползването на сградния фонд на учебните звена.

8. Община Разлог информира социалните партньори за извършването на промени в училищната мрежа (откриване, закриване, преобразуване) при отчитане на следните показатели:

- разпоредбите на действащите нормативни актове;
- брой деца и ученици;
- брой на необхванати и отпаднали ученици в задължителна училищна възраст и намиране

на възможности за тяхното обхващане и задържане в училищата;

- създадените в общината условия за целодневна организация на учебния процес;
- потребностите от нови професии и специалности в средното образование, съобразени с общинския план за развитие.

9. Работодателят се задължава да предостави на Синдикатите предварителни разчети за броя на оставащите без работа служители и възможностите за тяхната преквалификация.

10. При прекратяване на трудовите правоотношения по чл. 328, ал. 1, т. 2 и т. 3 от Кодекса на труда, РАБОТОДАТЕЛЯТ спазва следните условия:

10.1 Разработва критерии и показатели за подбор, извършван на основание чл. 329 от Кодекса на труда, за което информира социалните партньори;

10.2 Информира СИНДИКАТИТЕ за:

- причините и необходимостта от намаляване числеността на персонала;
- броя и длъжностите на подлежащите за съкращение по категории персонал, професии и специалности;
- възможностите за пренасочване на освободения персонал;

10.3 Не прекратява трудовите правоотношения на работници и служители в трудоспособна възраст, ако по същите специалности има работни места, които се заемат от пенсионери;

10.4 Не сключва нови трудови договори с външни лица, когато има учители, отговарящи на изискванията за заемане на длъжността и са с непълна норма ЗПР, освен за длъжности, за които има специфични изисквания за заемането им;

10.5 Прекратява трудовите правоотношения по чл. 328, ал. 1, т. 2 и т. 3 от Кодекса на труда с работници и служители, членове на синдикатите страна по договора, след предварително съгласие на съответната синдикална организация в учебното звено, а за индивидуалните членове – от организацията, в която членуват;

11. СИНДИКАТИТЕ се задължават в срок до 7 дни да изразят мнение по т. 10.1, като предложат на РАБОТОДАТЕЛИТЕ алтернативи и становище по т. 10.1, т. 10.2 и т.10.5.

12. РАБОТОДАТЕЛИТЕ запазват при възможност работните места на правоспособни учители и

директори с безсрочни трудови договори (по тяхно желание), които са назначени за временно изпълняващи длъжността „директор“ на учебното звено - за срока на договора.

13. РАБОТОДАТЕЛИТЕ задължително поканват СИНДИКАТИТЕ да подготвят съвместно следните документи:

- 13.1 вътрешни правила за работната заплата;
- 13.2 правилник за дейността на училището;
- 13.3 правила за безопасни условия на труд и учене;
- 13.4 правилник за вътрешния трудов ред;
- 13.5 план за квалификационната дейност;
- 13.6 етичен кодекс,
- 13.7 бюджета на учебното звено.

14. С документите по 13.1, 13.2, 13.3, 13.4, 13.5, 13.6, 13.7, се запознава общото събрание, а 13.2, 13.5 и 13.6 се приемат на педагогически съвет.

15. СИНДИКАТИТЕ разработват и предлагат проект на КТД три месеца преди изтичане на стария, а, ако няма такъв, процедурата по преговори за КТД протича по разпоредбите на Кодекса на труда.

16. РАБОТОДАТЕЛИТЕ и Синдикатите задължително запознават колективите с настъпили изменения в нормативните документи за системата на народната просвета съгласно чл. 130в от КТ и чл. 228а от КТ.

17. При възлагане на преподавателска заетост на външни лица с намалена норма преподавателска заетост работодателите сключват трудови договори.

18. ОБЩИНАТА и РАБОТОДАТЕЛИТЕ предоставят на СИНДИКАТИТЕ, при поискване, информация за учебните звена, свързана с:

- 18.1 Изпълнението на бюджета по параграфи, с обяснителни бележки;
- 18.2 Информация относно преходните остатъци на всяко учебно заведение в края на бюджетната година;
- 18.3 Прилагането на Наредбата за работните заплати на персонала в звената от системата на

народната просвета;

18.4 Социалните плащания;

18.5 Длъжностните щатни разписания и Списък-Образец № 1 и 2 в подчинените им учебни заведения, без лични данни, предвидени в законовата уредба.

19. Обезщетения на работници и служители, членове на синдикални и работодателски организации:

19.1 За работниците и служителите в системата на предучилищното и училищното образование членове на синдикалните и работодателски организации страни по договора, както и за присъединилите се работници и служители по реда на чл. 57, ал. 2 от КТ срокът на предизвестие при прекратяване на трудовите правоотношения по чл. 328, ал. 1, т. 1 – 3 от КТ е два месеца;

19.2 За работниците и служителите, членове на синдикалните и работодателски организации страни по договора, както и за присъединилите се работници и служители по реда на чл. 57, ал. 2 от КТ, обезщетението на основание чл. 331, ал. 2 от КТ е не по-малко от четирикратен размер на последното получено трудово възнаграждение;

19.3 За работници и служители членове на синдикалните и работодателските организации страни по договора, обезщетението на основание чл. 222, ал. 1 от КТ е два месеца;

19.4 За педагогическите специалисти членове на синдикалните и работодателските организации страни по договора, които са работили при един и същ работодател последните 10 год. от трудовия им стаж, обезщетението на основание чл. 222, ал. 3 от КТ е 10 брутни работни заплати считано от 01.08.2016 г., а от 01.01.2017 г. – 10,5 брутни работни заплати;

19.5 На основание чл. 222, ал. 3 от КТ на непедagogическите специалисти членове на синдикатите, 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 брутни работни заплати, а от 01.01.2017 г. – 8,5 брутни работни заплати.

20. До 31.03.2017 г. Общината, Работодателите и социалните партньори разработват план за поетапно пенсиониране на педагогически и непедagogически специалисти, придобили право на пенсия.

IV. ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ И ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

21. ОБЩИНА РАЗЛОГ утвърждава формулите за разпределение на средствата по единните разходни стандарти за общинските училища и детски градини след обсъждане с РАБОТОДАТЕЛИТЕ и СИНДИКАТИТЕ.

22. Брутната работна заплата на персонала в системата на предучилищното и училищното образование се определя в съответствие с действащата нормативна уредба, КТД в системата на предучилищното и училищното образование и вътрешните правила за работната заплата в учебното звено.

22.1 Работодателите увеличават РЗ на заетите в образователните институции в срок и размер, определени по условията и реда на нормативната уредба и КТД на национално ниво;

22.2 Образователните институции прилагащи системата на делегиран бюджет, могат да извършват увеличение на РЗ съгласно вътрешните правила за РЗ по всяко време на годината;

22.3 Работодателите, които не са приложили т. 22.1, подлежат на проверка за причините за неизпълнението ѝ.

23. Структурните елементи на брутната работна заплата се индексират съобразно политиката по доходите, договореностите на отраслово и общинско равнище и на ниво учебно звено в рамките на годишния бюджет на звеното.

24. Работниците и служителите от системата на предучилищното и училищното образование членове на страните по договора получават допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит в размер на не по-малко от едно цяло и едно на сто от основното месечно трудово възнаграждение.

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

26. ОБЩИНАТА и РАБОТОДАТЕЛИТЕ зачитат трудовия стаж, придобит след 01. юли 2007 година в друго предприятие на сходна или със същия характер работа или професия съгласно чл. 12, ал. 4 от Наредба за структура и организация на работната заплата както следва:

26.1 За педагогическия персонал – в съответствие с чл. 19, ал. 1 – 4 от Наредба за пенсиите и

осигурителния стаж (ДВ, бр.19, 2003 г.), както и в други отрасли и дейности по специалността от висшето образование с придобита образователно-квалификационна степен „магистър“ или „бакалавър“ и „професионален бакалавър по...“, която ползва като учител;

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

27. Когато по силата на нормативен акт на Министерския съвет, Колективен трудов договор или на вътрешен акт на работодателя от определена дата са увеличени работните заплати, но работникът или служителът 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 Кодекса на труда, към възнаграждението за отпуск се доплаща добавка, изчислена с процента на увеличение на новото и предишното брутно трудово възнаграждение, определени по трудовото правоотношение.

28. Индивидуалните работни заплати се определят от директора, съгласувано с представители на синдикалните организации, прилагайки договореностите в колективните трудови договори на национално, общинско ниво и на ниво учебно звено и във вътрешните правила за работната заплата.

29. РАБОТОДАТЕЛИТЕ, при определяне на индивидуалната основна заплата, задължително отчитат образователно-квалификационната степен, квалификацията, професионалният опит и учителската длъжност.

30. РАБОТОДАТЕЛИТЕ планират в рамките на годишния бюджет на учебното звено допълнително трудово възнаграждение за работещите в системата на предучилищното и училищното образование, разделено на три плащания – съгласно вътрешните правила за работните заплати на учебното звено.

31. Годишните средства за квалификация на учителите се определят в размер не по-малък от едно 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 от педагогически съвет и утвърдени от директора.

32. Страните по този договор се споразумяват минималните размери на допълнителните трудови възнаграждения за членовете на организациите страни по настоящия договор да бъдат, както

следва:

32.1 За по-висока лична квалификация:

32.1.1 За професионална квалификационна степен:

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.

32.1.2 За работа с деца и ученици със СОП – на директори, учители и педагогически специалисти членове на организациите страни по настоящия договор – не по-малко от 20,00 лв. Възнаграждението се изплаща за действително отработено време през периода на учебните занятия;

32.1.3 За преподаване учебни предмети на чужд език, без учебния предмет "чужд език" - не по-малко от 21,00 лв.;

32.1.4 Считано от 01.10.2016 г., за наставничество на учители се заплаща не по-малко от 50,00 лв. месечно на наставниците за срок от една година;

32.1.5. За образователна и научна степен доктор – не по-малко от 120,00 лв.;

32.1.6 За образователна и научна степен доктор на науките – не по-малко от 150,00 лв., свързана с изпълняваната работа.

32.2 Когато има правно основание за плащане едновременно на допълнително трудово възнаграждение за по-висока лична квалификация за професионална квалификационна степен и образователна и научна степен "доктор" или "доктор на науките", на лицето се заплаща по-благоприятното допълнително трудово възнаграждение;

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

32.3.1 Възпитателни училища-интернати и училища към местата за лишаване от свобода - не по-малко от 16 на сто от минималната основна работна заплата за съответната длъжност;

32.3.2. 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;

32.3.3 Социално педагогически интернати – не по-малко от 10 на сто от минималната основна работна заплата за съответната длъжност;

32.3.4 Оздравителни училища и детски градини, училища и училища-интернати за ученици с умствена изостаналост, болнични училища, на работещите в групи от деца, диабетно болни, специални детски градини за деца с умствена изостаналост – не по-малко от 4 на сто от минималната работна заплата за съответната длъжност;

32.4. Учебен час над минималната норма задължителна преподавателска работа (лекторски час) на педагогическия персонал страна по договора се заплаща, както следва:

32.4.1. За учител с висше образование и образователно-квалификационна степен „магистър" или „бакалавър" – не по-малко от 5,50 лв., считано от 01.01.2017 г, а от 01.10.2017 г. – не по-малко от 6,00 лв;

32.4.2. За учител с висше образование и образователно-квалификационна степен „професионален бакалавър по ..." – не по-малко от 4,40 лв., считано от 01.01.2017 г, а от 01.10.2017 г. – не по-малко от 4,80 лв;

32.4.3. За учител със средно образование – не по-малко от 3,85 лв., считано от 01.01.2017 г, а от 01.10.2017 г. – не по-малко от 4,20 лв.

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

32.5. На класните ръководители, членове на синдикатите за консултиране на родители и ученици и за водене на задължителна документацията на съответната паралелка се заплаща не по-малко от 30.00 лева месечно;

32.5. 1 На учителите членове на синдикатите в ДГ, ПДГ и ПГ в училище за консултиране на родители и деца и за водене на задължителната документация се заплаща не по-малко от 15,00 лева месечно;

32.5.2 На учители, водещи документацията на ученици в задочна или самостоятелна форма на обучение, не по малко от 50,00 лева годишно;

32.5.3 Право на безплатна храна в размер на не по-малко от 2,00 лева имат непедagogическия персонал в детските градини, както и работещите в кухните към столовете на училищата и интернатите, които са на щат към съответното училище или интернат;

32.6. На педагогическите кадри, извършващи допълнителна работа извън преките задължения се заплаща допълнително като лекторски часове, регламентирани с вътрешни правила за РЗ на учебното звено, както следва:

32.6.1 За проверка на една писмена работа от външно оценяване, олимпиада, национални състезания и др. съгласно ВПРЗ за учебното звено. Размерите се определят според вида на оценяваната работа и етапа на обучение като за текстова писмена работа не по малко от 0,3 часа, а за тест с избираеми и/или свободни отговори не по-малко от 0,1 часа;

32.6.2 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;

32.6.3. Провеждане на консултации със задочници – 1 час;

32.6.4. 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;

32.6.5 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.

32.7. За отработен нощен час – 1,00 лв.;

32.8 Посочените стойности за допълнителни трудови възнаграждения са минимални и може да се договарят по-благоприятни такива с КТД и/или ВПРЗ в учебните заведения;

32.9 РАБОТОДАТЕЛЯТ заплаща допълнително възнаграждение в размер не по-малко от 70 на сто от основната работна заплата на замествания работник или служител, на

заместващия/щите, който/които освен своята работа или дейност работи/работят по вътрешно заместване при условията на чл. 259 от КТ.

33. За работниците и служителите от непедagogическия персонал членове на синдикатите при нормална продължителност на работното време (чл. 136 от КТ) се определят следните минимални основни месечни работни заплати:

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

33.2 За длъжностите с квалификация „помощник-възпитател” и „помощник-готвач” не по малко от 105% от минималната работна заплата;

33.3 За длъжностите с квалификация „готвач”, „огняр”, „охранител” и подобни на тях длъжности – не по-малко от 110% от МРЗ;

33.4 За длъжностите „домакин”, „касиер”, „технически секретар”, „ЗАС” и подобни на тях длъжности не по- малко от 115% от МРЗ;

33.5 За длъжностите „библиотекар”, „счетоводител” и „главен счетоводител” не по- малко от 125% от МРЗ;

33.6 Договореностите по т. 33.2., 33.3., 33.4., и 33.5. се прилагат за служители със съответната професионална квалификация.

34. Директорите на държавните и общинските училища предоставят тримесечно на общото събрание на работниците и служителите и на училищното настоятелство информация за изпълнението на бюджета на училището по параграфи, подпараграфи и конкретни дейности.

34.1 Данните за изпълнението на бюджета на училището 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;

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

34.3. Копие от информацията по т. 34 се предоставя предварително на председателите на

синдикалните организации страни по договора три дни преди провеждане на общото събрание;

V. РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ И ОТПУСКИ

35. Разпределението на работното време, графичите за работа на смени, условията и реда за полагане и за заплащане на нощен и извънреден труд и отчитането на работното време се уреждат с КТ и Правилника за вътрешния трудов ред на всяко учебно звено, който се обсъжда и приема съгласно чл. 37 и чл. 181 от КТ.

36. Работното време на педагогическите специалисти по време на учебните занятия включва: минимална задължителната преподавателска норма, участие в педагогически съвети, в работата на методическите обединения, консултации на ученици и родители, родителски срещи и други задължения по длъжностна характеристика, както и самоподготовката, която се осъществява в предпочитана от учителя среда.

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

38. 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 чл. 156 от Кодекса на труда, както следва:

38.1. Размерът на основния платен годишен отпуск по чл. 155, ал. 4 от Кодекса на труда се определя на 29 работни дни за непедagogическия персонал.

38.2. 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 за педагогическите специалисти се определя общо на 57 работни дни.

38.3. За педагогическите специалисти и непедagogическия персонал участвали в традиционното шествие или други прояви свързани с празника 24 май, се определя 1/един/ден отпуск, който да бъде ползван на 25 май.

38.4. Допълнителен платен годишен отпуск по чл. 156, ал.1, т. 2 от Кодекса на труда - не по-малко от 8 работни дни. Списъкът на длъжностите, за които се установява ненормиран работен ден, се определя от РАБОТОДАТЕЛИТЕ и СИНДИКАТИТЕ – в съответствие с чл. 139а от Кодекса на труда.

39. На работници или служители от системата на народната просвета, се предоставят: с две живи деца до 18- годишна възраст - 2 работни дни, а с 3 и повече живи деца до 18-годишна възраст -4 работни дни платен отпуск за всяка календарна година. При условията на т.39 право на този отпуск има работник или служител,който вместо майката се грижи за отглеждането на детето.

39.1. Отпуска по т. 39 може да се отлага по реда на чл 168, ал. 4 от КТ.

39.2. Работници и служители от непедagogическия персонал със загубена работоспособност 50 и над 50 на сто имат право на основен платен годишен отпуск в размер на не по-малко от 34 работни дни;

40. При ползване на отпуск по чл. 157, ал. 1, т. 1, 2 и 3 от КТ на работниците и служителите, членове на синдикалните и работодателските организации, страни по договора, както и за присъединилите се работници и служители по реда на чл. 57, ал. 2 от КТ се изплаща възнаграждение от работодателя по реда на чл. 177 от КТ.

41. 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.

42. РАБОТОДАТЕЛЯТ може да разреши платен служебен отпуск по смисъла на чл.161от Кодекса на труда за повишаване на квалификацията, придобиване на нова и/ или допълнителна квалификация на педагогическите кадри. Отпускаът се разрешава при условие, че квалификационната форма е свързана с повишаване качеството на учебно възпитателната дейност.

VI. ОСИГУРЯВАНЕ НА СОЦИАЛНИ ДЕЙНОСТИ

43. РАБОТОДАТЕЛИТЕ и първостепенните разпоредители с бюджетни кредити осигуряват ежемесечно средства за фонд „Социално-битово и културно обслужване" в размер на 3 на сто от средствата за основна работна заплата.

44. Редът за разпределение за ползване на средствата за фонд „Социално-битово и културно обслужване" се определя от общото събрание на работниците и служителите в учебното звено.

45. РАБОТОДАТЕЛИТЕ и първостепенните разпоредители с бюджетни кредити изплащат транспортните разноски на пътуващите учители съгласно действащата нормативна уредба.

46. РАБОТОДАТЕЛИТЕ и първостепенните разпоредители с бюджет осигуряват средства за

представително облекло на педагогически специалисти, заместник-директори без норма преподавателска работа и главния счетоводител членове на синдикалните и работодателските организации, страни по договора в съответствие с действащата нормативна уредба в размер не по-малък от 360,00 лв.

47. РАБОТОДАТЕЛИТЕ и първостепенните распоредители с бюджет осигуряват безплатно работно облекло на работници и служители, членове на синдикатите, в съответствие с Наредбата за безплатното работно и униформено облекло и в размер на не по-малък от 260,00 лв.

47.1 Педагогически специалисти, които са получили представително облекло по т. 46, нямат право на облекло по т. 47.

47.2 При постъпване на работа работодателите предоставят на педагогическите специалисти средствата за представително облекло, пропорционално на оставащите до края на календарната година месеци;

47.3 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

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, материали и др., необходими за изпълнение на техните функции.

49. За осъществяване на синдикална дейност в една календарна година се ползва платен отпуск по чл. 159 от Кодекса на труда в размер, както следва:

- 64 часа за председател и секретар на организацията в учебното звено;
- 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.

50. При ползване на отпуск по чл. 159 от КТ и чл. 161 от КТ ,т. 49, 53 и 54 от КТД на

работниците и служителите членове на синдикалните организации и на работодателите, страни по настоящия договор, на заместващите ги лица може да се изплаща възнаграждение по националната програма „Без свободен час в училище“.

51. 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.

52. Удостоверенията по предходната алинея се представят съгласно решенията на ръководните органи на синдикатите и в случай на промяна на субекта, представящ синдикалния орган.

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

54. 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 националното ръководство на съюза.

55. 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

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

57. Работодателят финансира разходите за медицинските изследвания и ежегодното подновяване

на здравните книжки на работниците и служителите страна по договора, за които се изисква издаването и воденето на здравни книжки.

58. РАБОТОДАТЕЛИТЕ и СИНДИКАТИТЕ разработват правила и инструкции за безопасна работа в съответствие с изискванията на нормативните актове, които се обявяват на работните места, съобразени с тези на Областна инспекция по труда Благоевград.

59. ОБЩИНАТА, РАБОТОДАТЕЛИТЕ и СИНДИКАТИТЕ обединяват усилията си за осигуряване средства за подобряване на материално-техническата и дидактическата база, необходима за учебно-възпитателния процес.

60. В съответствие с чл. 17 от Наредба № 3 от 19 април 2001 г. на министъра на труда и социалната политика и министъра на здравеопазването за минималните изисквания за безопасност и опазване здравето на работещите при използване на лични предпазни средства на работното място работодателят изготвя списък на работещите в учебното звено, които имат право на специално работно облекло и лични предпазни средства и ги осигурява извън средствата по т. 47 от настоящия КТД и запознава синдикалната организация.

61. Страните по договора съгласно Наредба № 3 от 17 април 2000г. за здравните кабинети в детските заведения и училища да изискат изграждането на здравните кабинети във всички образователни институции. Средствата за здравните кабинети се предоставят на държавните и общински училища и детски градини от общините.

62. При командировка командированият получава дневни, пътни и квартирни съгласно Наредбата за командировките в страната, ако не са поети от друга организация.

63. На работници и служители, членове на организациите на работодателите и синдикатите, страна по договора, положили труд в работни, почивни и празнични дни, се заплаща трудово възнаграждение за извънреден труд в размери, определени в чл. 262, ал. 1, т. 1-3 от КТ.

IX. ДРУГИ УСЛОВИЯ

64. Настоящият Колективен трудов договор влиза в сила от деня на подписването му и е валиден за две години.

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

66. В изпълнение на чл. 53, ал. 3 и 4 от Кодекса на труда страните вписват този договор в Областна инспекция по труда Благоевград.

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

68. СИНДИКАТИТЕ се задължават да не предприемат стачни действия по изпълнените договорености от Колективния трудов договор.

69. Страните се задължават да запознават работниците и служителите в учебните звена с настоящия Колективен трудов договор и подписаните анекси към него и да им предоставят екземпляри от тях.

70. Договорът има действие и за индивидуалните синдикални членове на КТ "ПОДКРЕПА" и КНСБ, работещи в Учебни звена, където няма синдикални организации.

71. Настоящият Колективен трудов договор се сключи в писмена форма в 5 (пет) еднакви екземпляра – по един за всяка от страните, и се регистрира задължително в Областна инспекция по труда Благоевград.

ЗА ОБЩИНА РАЗЛОГ

КМЕТ:

/инж. Красимир Герчев/

ЗА ОБЩ. КС на СБУ/КНСБ/

ПРЕДСЕДАТЕЛ:

/Росица Тумбева/

НАЧАЛНИК РУО:

/Ивайло Златанов/

ЗА СРСНПБ

ПРЕДСЕДАТЕЛ:

/Даниела Пелтегова/

ЗА СО КЪМ КТ "ПОДКРЕПА"

ПРЕДСЕДАТЕЛ:

/Златка Михайлова/