

КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

Днес 01.12.2016 год.в град Стара Загора , между:

1.Община Стара Загора, представлявана от г-н Живко Тодоров – Кмет, СРСНПБ-Стара Загора, представлявано от Мариана Пенчева-Абединова-Председател, СДСОРБ – Стара Загора, представлявано от г-жа Любка Иванова – Председател- наричани за краткост “ Работодател” и:

2.Представителните организации на работниците и служителите:

- Общ.КС на СБУ/КНСБ/, представляван от г-н Иван Поров – Председател,
- РСО “ПОДКРЕПА”, представляван от г-н Владимир Стойчев – Председател,
- ОБЩ.КС на НУС/КНСБ/ представляван от г-жа Пенка Трандева – Председател,

наричани по-долу за краткост Синдикати, на основание чл.51 от КТ се сключи настоящият Общински колективен трудов договор /Общ.КТД/.

Страните се договориха за следното:

І. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл.1./1/ Този Общ.КТД има за цел да осигури свободата и закрилата на труда, както и справедливи и достойни условия на труд, добронамерено уреждане на възникнали колективни трудови спорове и предотвратяване на конфликти. Той се базира на действащото законодателство в Република България.

/2/ Общ.КТД урежда трудовите отношения, трудовата заетост, социалното обслужване и условията на труд на работещите в системата на общинските детски градини и училища в Стара Загора, наричани за краткост „образователни институции”, а работещите в тях „работници и служители”.

/3/ Постигнатите на по-високо ниво, по-благоприятни договорености, които се отнасят за страните по този Общ.КТД, се прилагат автоматично без прякото им включване към настоящия Общ.КТД.

/4/ С КТД на ниво образователни институции в община Стара Загора не могат да се договарят по неблагоприятни условия за работниците и служителите от установените в този договор.

Чл.2. Общината, СРСНПБ, СДСОРБ и Синдикатите, взаимно признават правото си на страни по този договор и се задължават да спазват принципите на равнопоставеност и взаимно уважение.

Чл.3. Страните по този договор действат добронамерено една към друга, в дух на сътрудничество и взаимни отстъпки, с цел предотвратяване на трудови конфликти и създаване на условия за постоянно подобряване на трудовата и жизнена среда в образователната системата на общината.

II. ДЕЙСТВИЕ ПО ОТНОШЕНИЕ НА ЛИЦАТА

Чл.4. Настоящият Общ.КТД има действие само за служителите, членове на синдикалните организации, СРСНПБ и СДСОРБ, страни по договора.

Чл.5./1/ Служителите, които не членуват в синдикатите – страна по договора, могат да се присъединят към сключения от техния работодател КТД в образователната институция с писмено заявление до страните по договора, съгласно чл.57.ал.2 от КТ, при условия и ред, определени от страните по договора, а именно:

/2/ Желаящият да се присъедини към КТД, заплаща еднократно присъединителна вноска в размер на 1.5% от брутно месечното възнаграждение платено за предходните 12/дванадесет/ месеца и е в сила за 1 /една/ година от подаването на заявлението за присъединяване.

/3/ Събраните средства се обособяват в отделен социален фонд, като разходването им ще става след общо решение на страните по договора.

/4/ Присъединяването към КТД гарантира защита по договорените клаузи.

/5/ Страните по договора се задължават в тридневен срок взаимно да се информират при постъпване на заявление за присъединяване, удостоверявайки това с дата и подпис.

/6/ Действието на КТД спрямо присъединилите се започва от момента на внасяне на еднократната присъединителната вноска.

/7/ Присъединилите се към КТД ползват всички договорености по него, без синдикалната защита по чл.333.ал.4 от КТ.

III. ТРУДОВА ЗАЕТОСТ, ПРОФЕСИОНАЛНО РАЗВИТИЕ И КВАЛИФИКАЦИЯ

Чл.6./1/ При необходимост от структурни промени в образователните институции, същите се извършват след обсъждане със Синдикатите, СРСНПБ и СДСОРБ.

/2/ Не по-късно от 30 календарни дни, преди извършване на фактическото действие по предходната алинея, Общината предоставя на Синдикатите, СРСНПБ и СДСОРБ информация за:

а. конкретизиране на структурната промяна (закриване, сливане, вливане, преобразуване, разделяне, преминаване на обособена част от една образователна институция към друга).

б. данни за звеното, дейността или образователната институция, която ще бъде реструктурирана.

в. мотивировка на необходимостта и ефекта от реструктурирането.

г. Работодателят се задължава да предостави на Синдикатите предварителни разчети за броя на оставащите без работа служители. Съвместно с БТ, РУО и Отдел „Образование и младежки дейности“ на Община Стара Загора, да се търси възможност за тяхната преквалификация и пренасочването им в системата.

/3/ Страните се договориха, че съкращаването на работни места се приема като крайна мярка, след изчерпване на всички други възможности, свързани с разкриване на допълнителни дейности, реструктуриране, съкращаване на материалните разходи, както и премахване на всички икономически и организационни причини довели до нестабилността.

Чл.7. В седем дневен срок от получаване на информацията по чл.6, Синдикатите се задължават писмено да изложат своето становище.

Чл.8. При сключване на индивидуалните трудови договори работодателят спазва стриктно задължителните изисквания регламентирани в КТ.

Чл.9. При определяне или промяна на условията и изискванията за заемане на длъжностите в образователните институции, Работодателят ги съгласува със Синдикатите.

Чл.10./1/ Работодателите в детските градини осигуряват пълна заетост на работещите, т.е всички условия, при които през законно установеното работно време, служителите могат да заработят 100% от уговорената в индивидуалния договор основна заплата.

/2/ На правоспособни учители, с безсрочни трудови договори, назначени за временно изпълняващи длъжността Директор, се разрешава неплатен отпуск до провеждането на конкурс.

/3/ Когато служителите са ангажирани и носят отговорност за опазване живота и здравето на децата във връзка с дейности извън образователните институции, организирани от Общината, МОН или друга държавна институция, то заетостта се счита за работно време и не се включва в платения годишен отпуск.

Чл. 11. На педагогическите специалисти, които изпълняват минимална норма задължителна преподавателска работа в две или повече образователни институции и сборът от работното им време по трудови договори е 8 /осем/ часа, получават пропорционално обезщетение на основание чл. 222, ал. 3 от КТ от всеки работодател.

Чл.12./1/ При прекратяване на трудовите правоотношения по чл.328, ал.1, т.2, т.3 и т.4 от КТ, Работодателят спазва следните условия и процедура:

1. Информира Синдикатите за :

- причините и необходимостта от намаляване числеността на персонала.
- броя и имената на подлежащите за съкращение по категории персонал и професии.
- критериите за подбор.
- възможностите за пренасочване на освободения персонал.

2. Не прекратява трудовите правоотношения на работници и служители в трудоспособна възраст, ако има идентични работни места, които се заемат от пенсионери или такива, които са придобили право на пълна пенсия за осигурителен стаж и възраст.

3. Работодателят се задължава да предложи свободните работни места в образователната институция на работници или служители, на които работните места се съкращават, когато отговарят на изискванията за заемането им.

4. Преустановява сключването на нови трудови договори с външни лица, освен за длъжности, за които има специфични изисквания за заемането им.

5. Прекратява трудовите правоотношения на работници и служители, членове на Синдикатите – страна по договора, по чл.328, ал.1, т.2 и т.3, от КТ само след предварително писмено съгласие на съответния синдикален орган, за всеки отделен случай.

Чл.13. Страните се договарят срокът за предизвестие при прекратяване на трудовите правоотношения по чл.328, ал.1, т.1, 2 и 3 от КТ да не е по-малък от 2/два/ месеца.

Чл.14. Работодателят се задължава да не сключва трудови договори с лица придобили право на пълна пенсия, при наличие на кандидати в трудоспособна възраст.

Чл.15./1/ Работодателят сключва срочен трудов договор с работници и служители при стриктно спазване на разпоредбите на чл.68 от КТ и параграф 1 т.8 от Допълнителните разпоредби на КТ.

/2/ Такъв срочен договор по чл.68 ал.1 от КТ се сключва за не по-малко от една година.

Чл.16. Работник или служител, който работи с договор за заместване, след освобождаване на мястото от титуляра, може да се ползва с предимство, при равни други условия, когато се сключва нов трудов договор.

Чл.17./1/ Работодателят съгласува със Синдикатите реда за преминаване и финансиране на квалификационни курсове, съгласно нормативните документи.

/2/ Работодателят осигурява не по-малко от 1 % от средствата от ФРЗ за квалификация, която да носи квалификационни кредити на педагогическите кадри.

Чл.18. Работодателят осигурява възможност за повишаване на образованието и квалификацията първо на заемащия длъжността служител, ако има изисквания за такива.

Чл.19. В края на всяка финансова година работодателите представят отчет за усвоените средства за квалификация пред педагогическия съвет.

Чл.20. Нови работни места в образователните институции се разкриват само след като се осигури минимална норма преподавателска заетост на педагозите.

IV. РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ И ОТПУСКИ

Чл.21./1/ Нормалната продължителност на работното време е до 8 часа при пет дневна работна седмица.

/2/ Работното време, режимът на труд и почивки се определя с Правилника за вътрешен трудов ред на образователната институция, разработен с участието на Синдикатите – страна по договора в съответствие с чл.37 от КТ.

/3/ Работното време на педагогическите специалисти по време на учебни занятия включва: изпълнението на заложената преподавателска норма, участие в педагогически съвети, в работа на методични обединения, консултации на родители и ученици, родителски срещи и изпълнение на други задължения по длъжностна характеристика, както и самоподготовката, която се осъществява в предпочитана от учителя среда.

/4/ В работни неучебни дни в съответствие с чл. 136 от КТ, работното време е осем часа, от които не по-малко от четири часа в образователната институция, а останалите четири часа се отработват при изпълнение на задължения по длъжностна характеристика в избрана от работника или служителя среда.

Чл.22. Работодателят осигурява на педагогическия персонал в детските градини 2 часа за индивидуална методическа работа в рамките на осем часовия работен ден.

Чл.23. На основание чл.156 А от КТ страните по договора се споразумяха за членовете на синдикатите да се определят по-големи размери на отпуски по чл.155 и чл.156 от КТ.

т.1.Конкретният размер на основния платен годишен отпуск по чл.155, ал.4 от КТ се определя на 32 работни дни.

т.2.Конкретният размер 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 56 работни дни.

т.3. Допълнителен платен годишен отпуск по чл.156, ал.1, т.2 от КТ –до 10 работни дни. Списъкът на длъжностите, за които се установява ненормиран работен ден, се определя от Работодателя и ръководствата на Синдикатите- страна по договора, в съответствие с чл.139 “а”,ал.1 от КТ/съгласно Приложение №1/

т.4. За 24-ти май – Ден на българската просвета и култура и на славянската писменост - служителите ангажирани на празника ползват -2 дена допълнителен платен годишен отпуск, единият, от които се ползва на 25 май.

т.5. За 1-ви ноември –Ден на народните будители – 1 /един/ ден допълнителен платен годишен отпуск, за служителите от детските градини.

т.6. При ползване на отпуск по чл.157, ал.1, т.1, 2 и 3 от КТ на работника или служителя се изплаща възнаграждение от Работодателя по реда на чл.177 от КТ.

Чл.24./1/ Работодателят, дава съгласие, служител, член на Синдикатите или на работодателска организация - страни по договора, който учи в средно или висше училище, без откъсване от производството по специалност, приложима в образователната институция, да ползва платен отпуск за обучение в съответствие с чл.169 и чл.170 от КТ.

/2/.За повишаване на квалификацията,за участие в семинари, курсове, научни конференции организирани от МОН, РУО Стара Загора, Синдикатите и образователните институции, работодателят разрешава ползване на платен служебен отпуск по чл.161 ал.1 от КТ.

Чл.25. Родител с две живи деца до 18 – годишна възраст, има право на 2 работни дни, а с 3 и повече живи деца до 18 – годишна възраст – на 4 работни дни платен отпуск за всяка календарна година.

Чл.26.Служител, член на Синдикатите – страна по КТД, имащ платен годишен отпуск по чл.155 ал.4 от КТ, със загубена работоспособност 50 % и над 50 %, ползва платен годишен отпуск в размер на 35 работни дни, съгласно чл.319 от КТ.

Чл.27. Работодателят, съвместно със Синдикатите – страна по договора, изготвят план, за ползването на платените годишни отпуски на служителите съгласно вътрешно споразумение.

Чл.28./1/Директорите на детските градини при условията на чл.37 от КТ с Правилника за вътрешния ред, определят 30 мин. почивка на работещите на основание чл.151 ал.1 и 2 от КТ.

/2/. При необходимост работникът или служителят, член на синдикалните и работодателските организации, страни по договора има право да ползва до 5 дни от платения си годишен отпуск за профилактични прегледи и медицински изследвания през учебно време. Работникът информира работодателя пет работни дни предварително.

V. РАБОТНА ЗАПЛАТА, ДОПЪЛНИТЕЛНИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ И ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

Чл.29. Работодателят разработва бюджета на образователната институция за съответната финансова година със Синдикатите.

Чл.30.(1) Механизмите за определяне на основните работни заплати на педагогическия и непедагогическия персонал с изключение на директорите на образователните институции, се договарят в колективен трудов договор и/или се включват във вътрешните правила за работната заплата.

(2) Конкретните размери на индивидуалните основни работни заплати на педагогическия и непедагогическия персонал се определят с вътрешните правила за работна заплата в съответствие с чл.37 от КТ.

(3) Основните работни заплати на директорите на общинските детски градини се утвърждават ежегодно със заповед на кмета на общината, след съгласуване с представителните организации на работодателите, с директорите на детските градини на територията на общината и Синдикатите.

Чл.31./1/ Работодателят се задължава 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 чл12.ал.4 и ал.5 и придобития до 01.07.2007 г./Приложение № 2 /.

/2/Страните се договарят работодателите в образователните институции да изплащат по-висок размер за ПКС на учители и директори съгласно Приложение № 2.

Чл.32. Работодателите планират в рамките на годишния бюджет на образователната институция ДТВ за работещите в системата на народната просвета до три плащания, отразено във ВПРЗ.

Чл.33. Началните работни заплати на работещите в образователната институция се договарят между Работодател и Синдикати съобразно Наредба № 1/04.01.2010 г.

Чл.34. Допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит се определя на 1.2 на сто върху ОМРЗ .

Чл.35./1/ Служител, който замества отсъстващ, има право да ползва правата и да получава възнаграждение за длъжността, която е по-благоприятна за него.

/2/ Служител, който освен своята работа, изпълнява и дейност, която не е включена в длъжностната му характеристика, получава възнаграждение съответстващо на положения труд по смисъла на чл.110 от КТ.

/3/ Служител който работи и по вътрешно заместване получава допълнително възнаграждение в размер на 70 % от ОМРЗ на замествания в съответствие с чл.259 от КТ.

/4/ Възнаграждението за ношен труд в Детските градини – съгласно Наредбата за реда и начина за определяне на индивидуалните работни месечни заплати на персонала в средното образование се определя на 1 /един/лев./Приложение № 3/

Чл.36./1/ Средствата за работна заплата се изплащат на образователните институции до 29 число на текущия месец при условие, че ПРБК – Община Стара Загора е получила полагаемата субсидия от централния бюджет на Републиката.

/2/ След приключване на всяко 3-месечие тристранния съвет обсъжда изпълнението на Фонд работна заплата на образователните институции..

Чл.37. При прекратяване на трудовото правоотношение от Работодателя по реда на чл.328,ал.1,т.1,2,3,4 от КТ, същият изплаща обезщетение в размер на 2/две/ брутни месечни заплати на основание чл.222,ал.1 от КТ.

Чл.38. При прекратяване на трудовото правоотношение по чл.331 от КТ, Работодателят изплаща обезщетение не по-малко от петкратния размер на последното месечно брутно трудово възнаграждение.

Чл.39./1/ Работодателят съвместно със Синдикатите разработва критерии за Диференцирано заплащане на педагогическия персонал, като се отчетат специфичните особености на учебното звено. Средствата за диференцирано заплащане на педагогическия персонал се планират в размер между 3 % и 4 % от годишния размер на средствата за РЗ.

/2/ Годишните средства за квалификация се определят в размер не по-малък от 1 % от годишните средства за работна заплата.

Чл.40/1/ Работодателят и Синдикатите –страна по договора разпределят реализираните икономии по ФРЗ в края на бюджетната година.

/2/. Работодателите в рамките на делегираните бюджети изплащат – следните допълнителни трудови възнаграждения:

- За работа с деца и ученици със СОП на директори, учители и педагогически кадри от образователните институции-не по-малко от 20 лева месечно. Възнаграждението се изплаща за действително отработено време през периода на учебните занятия.
- На класните ръководители, членове на синдикатите в дневна и вечерна форма на обучение в училищата за водене на задължителната документация, за консултиране на родители, деца и ученици се изплаща допълнително възнаграждение на -не по-малко от 30 лева месечно.
- На учителите, членове на синдикатите, за работа с документация в детските градини и ПГ в училище не по-малко от 15 лева месечно.

/3/ Директорът на образователната институция изплаща лекторските часове до края на месеца, през който са изработени, като учителите декларират взетите лекторски часове в периода от 20 число на предходния месец до 20 число на текущия.

VI. УСЛОВИЯ, ХИГИЕНА И БЕЗОПАСНОСТ НА ТРУДА

Чл.41. Страните се задължават съвместно да съдействат за осигуряване на здравословни, безопасни и хигиенни условия на труд,като разходите за ежегодните профилактични прегледи се поемат от Работодателя, съобразно действащите закони и наредби.

Чл.42. Работодателят осигурява полагащите се по ЗЗБУТ и по Наредбите на МТСП, лични и колективни предпазни средства,специално работно облекло в рамките на делегирания бюджет за съответната година.

Чл.43. Представителите в комитетите и групите по условия на труд се обучават задължително по програми,ред и изисквания, определени с Наредба на МТСП и МЗ, и са финансирани от Работодателя.

Чл.44. Синдикатите се задължават да участват ефективно в разработване на всички програми и предприемане на действени мерки за подобряване условията на труд.

Чл.45. Служителите се задължават да използват личните си предпазни средства, както и да съдействат на работодателя и съответните длъжностни лица при изпълнението на конкретни мероприятия.

Чл.46. Страните се задължават най-малко веднъж годишно да извършват анализ на състоянието на безопасността и условията на труд в учебните звена.

Чл.47. Работодателят е длъжен да осигури стаи за жените по условието на чл.308 от КТ.

Чл.48. Периодичните медицински прегледи на работещите в учебните звена, членове на Синдикатите и Работодателските организации – страни по договора, са за сметка на Работодателя съответствие с чл.287, ал.1 и 2 от КТ.

Чл.49. Работодателят се задължава да осигури на работещите при специфични условия предпазно облекло съгласно чл.284 от КТ, като осигури средства в рамките на делегирания бюджет за него извън тези за работно облекло./Приложение №4/

VII. СОЦИАЛНИ ФОНДОВЕ И СОЦИАЛНО ПОДПОМАГАНЕ

Чл.50./1/ Работодателят осигурява средства за фонд СБКО в размер не по-малко 3 % от средствата за основна работна заплата.

/2/ Редът за разпределяне и ползване на средствата за СБКО се определя на общите събрания на служителите.

Чл.51. Финансиращият орган осигурява транспортни разходи в размер на 100 на сто от действителните разходи на пътуващите учители до местоработата им и обратно, включително и по време на ефективни стачни действия, когато учебното звено се намира извън рамките на града и не е осигурен служебен транспорт, съгласно Решение № 723 / 28.01.2010 г. на Общинския съвет .

Чл.52/1/ Работодателите осигуряват средства за представително облекло на педагогическите специалисти, заместник директорите 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 лева.

/2/ Работодателите осигуряват безплатно работно облекло на работници и служители, членове на синдикатите в съответствие с Наредбата за безплатното работно и униформено облекло, в размер не по-малък от 260 лева

/3/ Средствата за представително облекло се получават в еднакъв размер от педагогическия състав – директор и учители.

VIII. УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ

Чл.53./1/ При поискване Работодателят представя на Синдикатите – страна по договора копия от вътрешно-ведомствени документи, заповеди и разпореждания

отнасящи се до колективните трудово – правни и осигурителни отношения в образователната институция.

/2/ При предстоящо реструктуриране Работодателят предоставя на Синдикатите информация за финансовото състояние, трудовите възнаграждения и заетостта в образователната институция.

Чл.54. За осъществяване на синдикална дейност председателят и секретарят на СО, СРСНПБ и СДСОРБ ползват платен отпуск по чл.159 и чл.161 ал.1. от КТ както следва:

- на ниво учебно звено	- 64 часа
- на общинско равнище	- 104 часа
- на регионално равнище	- 128 часа
- на национално равнище	- 160 часа

Чл.55. За осъществяване на синдикална дейност, синдикалните членове и тези на работодателските организации, ползват платен отпуск в размер на 40 часа годишно по реда на чл.161, ал.1 от КТ, след представяне на съответния документ

Чл.56./1/ Работодателят изпълнява задълженията си спрямо синдикалните организации за осигуряване условия за синдикална дейност в съответствие с чл.46 от КТ, след представяне на удостоверение за легитимност, издадено от упълномощените органи на Синдикатите – страна по договора.

/2/. Удостоверенията по предходната алинея се предоставят еднократно в началото на календарната година и в случай на промяна на субекта,представляващ синдикалния орган.

Чл.57. Синдикатите – страна по договора се задължават:

/1/ Своевременно да уведомяват Работодателя за ползването на платен отпуск по чл.159 и чл.161 от КТ.

/2/ Да провеждат своите синдикални събрания извън работно време и да не препятстват дейността на Работодателя.

/3/ По изключение след предварителното съгласие на Работодателя, СО имат право да проведат събрания до 2 пъти в годината през работно време.

IX. ДОПЪЛНИТЕЛНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Чл.58./1/ Настоящият Общ.КТД влиза в сила от деня на подписването му и е валиден за 2 / две/ години, без чл. 35, който влиза в сила от 01.01.2017 година.

/2/ Изменения и допълнения на Общ.КТД се извършват по реда на неговото сключване с подписването на анекс, който е неразделна част от Общ.КТД.

/3/ Всяка от страните по Общ.КТД може да поиска неговото изменение и допълнение. За целта съответната страна представя писмена покана, придружена от проекта на текстовете на предлаганите промени. До 15 /петнадесет/ дни след подаването на тази покана трябва да започнат преговори между страните по предлаганите изменения.

Чл.59. Страните по настоящия Общ.КТД се споразумява при учредяването на синдикална организация /секция/ в учебно звено, членуваща в КТ “ПОДКРЕПА” или в СБУ-КНСБ, Общ.КТД да има автоматично действие спрямо нея..

Чл.60. Страните по настоящия Общ.КТД се споразумява в съответствие с чл.53, ал.3 и ал.4 от КТ, в 30 / тридесет/ дневен срок след неговото подписване да заявят вписването му в ДООИТ.

Чл.61. Страните по този Общ.КТД се задължават да създават необходимата организация и механизми за изпълнение на постигнатите договорености.

Чл.62./1/ Договорът има действие за тези образователни институции, в които има организации на Синдикатите и Работодателската организация– страни по Общ.КТД.

/2/. Договорът има действие и за индивидуалните синдикални членове на КТ “ПОДКРЕПА” и СБУ-КНСБ, работещи в образователни институции на територията на община Стара Загора, където няма синдикални организации.

Чл.63/1/ Страните по този Общ.КТД се задължават да осигурят на всички работници и служители постоянен достъп до текста на сключения договор, приложенията и допълнителните споразумения.

/2/ Страните по този Общ.КТД се задължават да осигурят на всички работници и служители постоянен достъп до текстовете на ВПОРЗ, ПВТР и другите вътрешно-ведомствени документи ,отнасящи се до трудово-правните и осигурителни отношения.

Чл.64. Настоящият Общ.КТД се сключва в 7 / седем / еднакви екземпляра – по един за всяка от страните и един за ДООИТ.


ЗА ОБЩИНА СТАРА ЗАГОРА

КМЕТ.....

/ Живко Тодоров/


ЗА ОБЩ.КС на СБУ/КНСБ/

ПРЕДСЕДАТЕЛ.....

/Иван Поров/

ЗА СРСНПБ

ПРЕДСЕДАТЕЛ.....

/Мариана Пенчева/


ЗА РСО „ПОДКРЕПА”

ПРЕДСЕДАТЕЛ.....

/Владимир Стойчев/

ЗА СДСОРБ


ПРЕДСЕДАТЕЛ.....

/Любка Иванова/

ЗА ОБЩ.КС на НУС/КНСБ/


ПРЕДСЕДАТЕЛ.....

/Пенка Трандева /

Приложение № 1

Списък на длъжностите в образователните институции имащи право на допълнителен платен годишен отпуск :

Длъжност:	Размер:
1. Огняр	10 дни

Приложение № 2

ДИРЕКТОРИ И УЧИТЕЛИ

1. За придобит трудов стаж и професионален опит- 1.2 на сто от основното трудово възнаграждение за всяка година трудов стаж и професионален опит.

В изпълнение на НАРЕДБА за структурата и организацията на работната заплата, приета с ПМС № 4 от 17.01.2007г., обн.,ДВ,бр.9 от 26.01.2007г., в сила от 01.07.2007г., изм.,бр.11 от 05.02.2008г., чл.12, ал. 5- придобит трудов стаж и професионален опит, като директор, учител, възпитател, педагог.

2. За ползване в работата на по-висока лична квалификация:

- за V ПКС - 20 лева
- за IV ПКС - 40 лева
- за III ПКС - 60 лева
- за II ПКС - 80 лева
- за I ПКС – 100 лева за учители и директори

РАБОТНИЦИ И ПОМОЩНО-ОБСЛУЖВАЩ ПЕРСОНАЛ

1. За придобит трудов стаж и професионален опит- 1.2 на сто от основното трудово възнаграждение за всяка година трудов стаж и професионален опит.

Забележка: Наредба за структурата и организацията на работната заплата, чл.12, /5/ Доп.-ДВ, бр. 56 от 2007г./ Условията, при които се зачита сходният характер на работата, длъжността или професията по чл.4, се определят с колективен трудов договор на браншово равнище или с вътрешните правила за работната заплата в образователната институция.

Приложение №3

1. За отработен нощен час-1 лев на час.
2. Безплатна храна -2 лева на ден. – според разпоредбите на Наредбата за безплатна храна

Безплатна храна получава непедagogическия персонал в детските градини

Приложение № 4

Списък на длъжностите в образователната институция имащи право на предпазно работно облекло:

1. ОГНЯР

