



ОБРАЗОВАНИЕ

**ОБЩНСКИ
КОЛЕКТИВЕН
ТРУДОВ
ДОГОВОР**



Водени от съвременните принципи на ефективното социално партньорство, стремейки се към взаимна ангажираност и отговорност при вземането на разумни и приемливи решения за осигуряване на минималните стандарти, гарантиращи професионалното самочувствие и удовлетвореност от условията на труд за работещите в системата на образованието,

Днес, 2019 г., в град Варна, между :

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

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

Сдружение на директорите в средното образование в Република България – Община Варна, представлявано от **Сияна ФИЛИПОВА** – Председател,
наричани по-долу в текста **РАБОТОДАТЕЛИ**

и

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

Регионален синдикат „Образование” към КТ „Подкрепа” – Варна, представляван от **Галина ДИМИТРОВА** – Председател,

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

наричани по-долу в текста **СИНДИКАТИ**

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

ГЛАВА ПЪРВА ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

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

Чл.2. Този договор се прилага за детски градини, училища, центрове за подкрепа на личностното развитие и специализирани обслужващи звена на територията на ОБЩИНА ВАРНА, финансирани от общинския бюджет, които в договора се наричат „образователни институции”, а работещите в тях работници и служители.

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

/2/ В общинските образователни институции, в които синдикалните организации, страна по този договор имат изградени структури, разпоредбите на настоящия договор имат задължителен характер и са минимален стандарт, който се надгражда чрез колективно трудово договаряне на ниво „институция”. Всеки РАБОТОДАТЕЛ при покана преговаря за сключване на КТД за конкретната образователна институция при наличие на синдикална организация.

/3/ Настоящият договор е неприложим в образователни институции, в които няма нито един от СИНДИКАТИТЕ, страна по този договор и няма учредена организация или индивидуално членуващи синдикални членове. В тези случаи се прилагат разпоредбите на действащата нормативна уредба в областта на трудовото и осигурителното право.

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

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

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

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

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

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

/4/ Страните се ангажират да не допускат автоматично прилагане на договореностите в настоящото КТД при сключването и изпълнението на индивидуалните трудови договори за работници и служители, спрямо които КТД няма действие.

/5/ Работниците и служителите, които не членуват в СИНДИКАТИТЕ, страна по договора, могат да се присъединят само към сключения от техния работодател Колективен трудов договор в образователна институция, при условия и по ред, определени от страните по договора, съгласно чл.57, ал.2 от Кодекса на труда. За целта страните по договора в образователните институции определят:

1. условия и ред за взаимно информиране при присъединяване със заявление до работодателя и до ръководствата на синдикалните организации – страни по договора;

2. процедурата и сроковете, в които става присъединяването;

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

4. размер на присъединителната вноска не по-малък от 1 % от брутното годишно възнаграждение за всяко присъединено лице, за всяка календарна година, за която присъединяването се отнася.

ГЛАВА ВТОРА ОБЩИ ПРАВА И ЗАДЪЛЖЕНИЯ

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

Чл.7. /1/ ОБЩИНА ВАРНА и РАБОТОДАТЕЛИТЕ се съгласяват да създават все по-благоприятни условия за работещите, чрез договарянето и изпълнението на конкретни задължения относно запазването на заетостта, кариерното развитие на персонала, безопасността и здравето при работа, нарастването на възнагражденията и подобряване на цялостния жизнен стандарт на работниците и служителите.

/2/ ОБЩИНА ВАРНА и социалните партньори обсъждат и приемат актуализация при необходимост на Стратегия за развитие на образованието на територията на община Варна, както и план за изпълнението ѝ, който се отчита ежегодно и при поискване.

/3/ ОБЩИНА ВАРНА и социалните партньори системно и целенасочено отстояват авторитета и достойнството на учителската професия, като разработват и прилагат политики за недопускане на насилие и агресия спрямо педагогическите специалисти и непедagogическия персонал в образователните институции.

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

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

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

1. Да уведомяват РАБОТОДАТЕЛИТЕ за всеки случай, когато установят предпоставки за възникване на условия за възпрепятстване на точното и качествено изпълнение на трудовата дейност;
2. Да участват активно в комитетите/групите по условия на труд, като разясняват на своите членове начините и мерките за избягване на трудовите злоупотреки и съдействат за повишаване на грамотността на работниците и служителите в тази връзка;
3. Да участват активно във всички органи за социално сътрудничество и взаимодействие;
4. Да информират незабавно своите членове за всяка информация, предоставена от ОБЩИНА ВАРНА и съответните РАБОТОДАТЕЛИ във връзка с процедури на информиране и консултиране, като организират своевременното получаване на обратна информация под формата на мнения и предложения от членовете си и след обобщаване я довеждат до знанието на съответния РАБОТОДАТЕЛ;

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

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

/2/ ОБЩИНА ВАРНА утвърждава формулите за разпределение на средствата по единните разходни стандарти след обсъждане с директорите на училища и детски градини в присъствието на СИНДИКАТИТЕ, страна по договора. Бюджетът на ниво училище и детска градина се разпределя по параграфи след обсъждане със СИНДИКАТИТЕ.

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

Чл.10. Всички документи, касаещи образованието, които се внасят в Общински съвет – Варна, се публикуват в сайта на Община Варна предварително за разглеждане в съответните комисии. Вземите от Общински съвет – Варна решения се публикуват след изтичане на срока на обжалване.

ГЛАВА ТРЕТА ТРУДОВА ЗАЕТОСТ. ПРОФЕСИОНАЛНО РАЗВИТИЕ И КВАЛИФИКАЦИЯ

Чл.11. /1/ ОБЩИНА ВАРНА задължително обсъжда със СИНДИКАТИТЕ и РАБОТОДАТЕЛИТЕ всички въпроси свързани с необходимостта и възможностите за оптимизиране на образователните институции.

/2/ ОБЩИНА ВАРНА предприема действия по откриване, закриване, преобразуване и други форми на промени в мрежата от образователни институции само

след предварително обсъждане със социалните партньори и при отчитане на следните показатели:

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

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

1. промяната и датата на нейното извършване;
2. причините за извършването на преобразуване;
3. възможните правни, икономически и социални последици;
4. отражението върху заетостта;
5. предвижданите мерки за смекчаване на неблагоприятните последици;
6. приложението на чл.123 от Кодекса на труда.

Чл.12. /1/ Назначаването на нови работници и служители става при спазване на разпоредбите на Кодекса на труда, Закона за предучилищното и училищното образование и ДОС.

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

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

/4/ Учителите, възпитателите и ресурсните учители, които са придобили правото за заемане на длъжността „старши учител“ или „старши възпитател“ преди влизането в сила на Закона за предучилищното и училищното образование и Наредба № 12 от 2016 г. за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти, при промяна на работно място се назначават на длъжност „старши учител“, съответно „старши възпитател“, за което директорът извършва промяна в длъжностното разписание на персонала.

/5/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ разкриват работни места за психолог, педагогически съветник или социален педагог (социален работник), както следва:

1. в училищата – минимум 1 щатна бройка при над 350 ученици и минимум 2 щатни бройки при над 800 ученици;
2. в детските градини – минимум 1 щатна бройка при над 250 деца.

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

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

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

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

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

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

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

Чл.16. /1/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ се задължават да осигурят стриктното спазване на правилата и реда за работа с личните данни на работниците и служителите, съгласно изискванията на Регламент ЕС 2016/679 и приложимото национално законодателство.

/2/ При възникване на трудово правоотношение, РАБОТОДАТЕЛИТЕ не могат да изискват информация, подписване на декларации от синдикален характер, и други документи, предоставящи сведения, уронващи достойнството и личните свободи на работника или служителя.

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

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

Чл.18. /1/ Прекратяването на трудовото правоотношение с работник или служител се осъществява само при наличие на съответните нормативни основания.

/2/ При прекратяване на трудовите правоотношения на основание чл.328, ал.1, т.2 и т.3 от Кодекса на труда, РАБОТОДАТЕЛИТЕ:

1. Информират СИНДИКАТИТЕ за:
 - 1.1. причините и необходимостта от намаляване числеността на персонала;
 - 1.2. критериите за подбор;
 - 1.3. броя и имената на подлежащите за съкращение по категории персонал и професии;
 - 1.4. възможностите за пренасочване на освободения персонал на ниво образователна институция/община;
2. Не прекратяват трудовите правоотношения на работници и служители в трудоспособна възраст, ако по същите специалности има работни места, които се заемат от пенсионери или лица, придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст по правилата на чл.68 от КСО.

3. Не сключват граждански договори за изпълнение на работа, равностойна на съкращаваното работно място.

4. Не извършват съкращения на работни места на учители след утвърждаване на Списък - Образец № 1 и № 2 за учебната година, с изключение на случаите, когато са извършени и утвърдени промени в Списък-Образец №1 и №2 по правилата на Наредба № 8 от 11 август 2016 г. за информацията и документите за системата на предучилищното и училищното образование.

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

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

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

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

Чл.20. При прекратяване на трудовите правоотношения на основание чл.328, ал.1, т.т.1, 2, 3 и т.10 от Кодекса на труда с членове на организациите страна по настоящия договор, срокът на предизвестие е 2 (два) месеца при договори за неопределено време.

Чл.21. /1/ Годишните средства за квалификация на педагогическия персонал се определят на не по-малко от 1,2 % спрямо годишния размер на средствата за работна заплата на педагогическия персонал и се предоставят за включването на педагогическите специалисти в квалификационни курсове, предварително съгласувани със социалните партньори и утвърдени от директора.

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

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

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

/5/ ОБЩИНА ВАРНА разработва Програма за квалификацията на педагогическите специалисти с цел правилното разпределение и разходване на средствата за квалификация.

/6/ ОБЩИНА ВАРНА осъществява контрол за разходване на средствата за квалификация и информира социалните партньори за резултатите от контрола.

/7/ ОБЩИНА ВАРНА организира и финансира обучения на директори на образователните институции в общината.

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

/2/ Работодателят може да разреши командировка или платен служебен отпуск по смисъла на чл.161 от Кодекса на труда за повишаване на квалификация,

придобиване на нова или допълнителна квалификация на педагогическите кадри. Отпускът се разрешава при условие, че квалификационната форма е свързана с повишаване качеството на учебно-възпитателната дейност и съответства на стратегията за развитие на образователната институция.

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

ГЛАВА ЧЕТВЪРТА ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ. ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

Чл.24. Страните по този КТД се задължават да договорят размерите на трудовите и допълнителни възнаграждения, като отчитат всички възможности за актуализиране на възнагражденията и растеж на доходите на работниците и служителите при наличие на финансови средства.

Чл.25. /1/ Размерът на трудовото и допълнителните възнаграждения, както и редът за тяхното формиране и изплащане се определят с Вътрешните правила за организация на работната заплата (ВПОРЗ).

/2/ Вътрешните правила за организация на работната заплата се изработват съвместно от РАБОТОДАТЕЛЯ и СИНДИКАТИТЕ по правилата на чл.37 от Кодекса на труда при отчитане на нормативните изисквания, договореностите, действащите колективни трудови договори и други споразумения между страните.

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

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

/4/ Във вътрешните правила за организация на работната заплата могат да се включват и:

1. системи и методи за оценка на работните места и на длъжностите;
2. правила и процедури за определяне и изменение на основните работни заплати;
3. правила и процедури за оценяване на трудовото изпълнение;
4. системи на заплащане на труда;
5. правила и процедури за определяне на индивидуалните работни заплати;
6. редът за събиране, обработване, съхраняване и използване на информация и документи, необходими за изчисляване на полагащите се брутни и нетни трудови възнаграждения;
7. редът и начинът за изплащане на работната заплата.

/5/ В изпълнение на чл.5 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, при изработването на ВПОРЗ, в тях се отразяват всички постигнати договорености в рамките на колективното трудово договаряне или отделни Споразумения.

Чл.26. /1/ Страните се договарят минималния размер на началните основни месечни заплати по категории персонал, от влизане в сила на съответното РМС за увеличение на ЕРС за делегираните от държавата дейности, да бъде актуализиран, както следва:

1. Педагогически специалисти с ръководни функции:

- директори на училища, на детски градини и обслужващи звена - 1140,00 лв.;
- заместник-директори - 1065,00 лв.;

2. Педагогически специалисти:

- учител, възпитател, ръководител на направление „ИКТ”, логопед, психолог, педагогически съветник, корепетитор, хореограф, педагог, ресурсен учител, рехабилитатор на слуха и говора и треньор по вид спорт - 920,00 лв.;
- старши учител и старши възпитател - 955,00 лв.;
- главен учител и главен възпитател - 1005,00 лв..

3. Непедагогически персонал:

- за длъжността „главен счетоводител” и „счетоводител” – не по-малко от 130 % от минималната работна заплата;
- за длъжността „библиотекар” - не по-малко от 125 % от минималната работна заплата;
- за длъжностите „домакин”, „касиер”, „технически секретар”, „ЗАС”, „готвач” - не по-малко от 120 % от минималната работна заплата;
- за длъжността „помощник-възпитател с квалификация” - не по-малко от 120 % от минималната работна заплата;
- за длъжностите „огняр”, „помощник-готвач” и „пазач” („охранител”) – не по-малко от 110 % от минималната работна заплата за страната;
- за длъжности, които не изискват специална квалификация – не по-малко от 105 % от минималната работна заплата.

/2/ Страните се договарят, при наличие на финансова възможност, съответните образователни институции да осигуряват по-големи размери на индивидуалните основни месечни възнаграждения от посочените в ал.1.

/3/ Работодателите увеличават трудовите възнаграждения при спазване на правилата, регламентирани между страните по колективното трудово договаряне на отраслово ниво.

/4/ Работодателите могат да извършват увеличение на трудовите възнаграждения над договорените размери чрез индивидуалното трудово договаряне, чрез утвърдените Вътрешни правила за работната заплата и/или чрез колективно трудово договаряне на ниво образователна институция.

Чл.27. /1/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ определят индивидуалните работни заплати, прилагайки договореностите в колективните трудови договори, приети на национално, общинско и на ниво образователна институция, както и съобразно правилата на ВПОРЗ.

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

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

приравнена към тях длъжност.

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

Чл.28. /1/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ съвместно със СИНДИКАТИТЕ регламентират чрез ВПОРЗ видовете допълнителни възнаграждения и техните размери.

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

Чл.29. /1/ Размерът на допълнителното месечно трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит след 1 (една) година начален трудов стаж е 1 % върху основното трудово възнаграждение на работника или служителя за всяка година придобит стаж и професионален опит.

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

/3/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ зачитат трудовия стаж, придобит след 01.07.2007 г. в друго предприятие на сходна или със същия характер работа или професия, съгласно чл.12, ал.4 от НСОПЗ, 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 или дейности по специалността от висшето образование с придобита образователно-квалификационна степен „магистър”, „бакалавър” или „професионален бакалавър по...”, която ползва като учител.

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

Чл.30. Страните по този договор договарят минимални месечни размери на допълнителни трудови възнаграждения, както следва:

1. За професионална квалификационна степен:

1.1. V ПКС- не по-малко от 30.00 лева;

1.2. IV ПКС- не по-малко от 35.00 лева;

1.3. III ПКС- не по-малко от 50.00 лева;

1.4. II ПКС - не по-малко от 70.00 лева;

1.5. I ПКС - не по-малко от 90.00 лева.

2. За придобита квалификация по дефектология за директори, учители и възпитатели, работещи в специални училища и групи в детските градини - не по-малко от 25.00 лева.

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

- 130.00(сто и тридесет) лева - за „Доктор”

- 160.00(сто и шестдесет) лева - за „Доктор на науките”.

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

4. За преподаване на учебни предмети на чужд език, без учебния предмет „чужд език” - не по-малко от 50.00 лева.

5. За работа с деца и ученици със СОП на директори, учители и педагогически специалисти, членове на организациите, страна по КТД, се изплаща допълнително възнаграждение в размер не по-малко от 30.00 лева за действително отработено време през периода на учебните занятия. Правото на допълнителното възнаграждение се изплаща на педагогическите специалисти, за които работата с деца и ученици със СОП не произтича от преките служебни задължения.

6. Допълнително възнаграждение в размер не по-малко от 15.00 лева се изплаща и на помощник-възпитателите при работа с деца със СОП за действително отработеното време, при възможност.

7. За работа при специфични условия на труд на персонала, членове на организациите страни по настоящия договор, работещи в детски градини със специални групи (ДГ № 9 „Ален мак“, ДГ № 20 „Бриз“ и ДГ № 46 „Горска приказка“) да получават допълнително заплащане от 50,00 лв. Сумата се изплаща за действително отработено време и през летния период.

8. Работодателите осигуряват допълнително възнаграждение на възпитатели и помощник-възпитатели в общежитията в размер на 1,20 лв. за отработен час нощен труд.

Чл.31. /1/ Учебен час над минималната норма задължителна преподавателска работа /лекторски час/ на педагогическия персонал се заплаща, както следва:

1. за учител с висше образование и образователно-квалификационна степен „магистър“ или „бакалавър“ - не по-малко от 7.50 лева;
2. за учител с висше образование „професионален бакалавър по...“ - не по-малко от 6.50 лева;
3. за учител със средно образование - не по-малко от 6.00 лева.

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

Чл.32. /1/ На педагогическите кадри, извършващи допълнителна работа извън преките задължения, се заплаща допълнително възнаграждение като лекторски часове, регламентирано с вътрешните правила за работната заплата на образователната институция, както следва:

1. за проверка на текстова писмена работа от конкурсен изпит, национални конкурси, външно оценяване, олимпиада и други – не по-малко от 0.5 лекторски часа на проверител, а за проверка на тест с избираеми и/или свободни отговори – не по-малко от 0.3 лекторски часа на проверител;

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

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

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

- председател на комисия - 8 лекторски часа;

- член на комисия - 5 лекторски часа;

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

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

1. за класните ръководители в училищата - не по-малко от 36.00 лева месечно;

2. за учител-група в детска градина и подготвителни групи в училищата – не по-малко от 20.00 лева месечно;

3. за учител, водещ документацията при провеждане на обучение на деца и ученици в задочна, самостоятелна и индивидуална форма на обучение – не по-малко от 60.00 лева годишно.

4. за педагогическите специалисти, работещи в ЦПЛР – 15.00 лева месечно.

5. на учителите по ИКТ, които не са ръководители на компютърни кабинети и им се възлага поддържането на задължителната електронна документация, се изплаща допълнително трудово възнаграждение в размер не по-малко от 30.00 лева месечно.

/3/ За наставничество на учители се заплаща допълнително възнаграждение в размер на не по-малко от 65.00 лева месечно за срок до една година.

Чл.33. /1/ Работодателите планират и изплащат в рамките на годишния бюджет на образователната институция, допълнително трудово възнаграждение за работещите в системата на образованието, разделено на три плащания, съгласно вътрешните правила за организация на работната заплата в образователната институция.

/2/ Допълнително материално стимулиране, целеви награди и премии се предоставят съобразно по утвърдени във ВПОРЗ критерии на всяка образователна институция.

/3/ При финансова възможност, Работодателите предоставят на непедagogическия персонал еднократно възнаграждение за постигнати резултати от труда по ред, условия и в размер, утвърдени във ВПОРЗ.

Чл.34. /1/ Когато работник или служител изпълнява длъжност или работа на отсъстващ работник или служител, той ползва правата за тази длъжност или работа, включително и трудовото възнаграждение, което е по-благоприятно за него.

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

Чл.35. На работници и служители, положили труд в почивни дни и празнични дни, се заплаща трудово възнаграждение за извънреден труд в размери, определени в чл. 262, ал.1, т.1-3 от КТ.

Чл.36. Когато при бедствие, обявено със заповед на оторизиран за целта орган, работникът или служителят е възпрепятстван да се яви на работа, получава обезщетение по чл.218, ал.1 в размер на 100 % от brutното трудово възнаграждение за времето, през което е бил възпрепятстван да работи.

Чл.37. /1/ При прекратяване на трудовото правоотношение на основание чл.328, ал.1 т.1, 2, 3 и 4 от КТ, работникът или служителят има право на обезщетение за времето, през което е останал без работа, но за не повече от 3 (три) месеца.

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

Чл.38. При прекратяване на трудовото правоотношение поради болест на основание чл.325 т.9 и чл.327 т.1 от КТ, работникът или служителят има право на обезщетение в размер на brutното му трудово възнаграждение за 3 месеца, ако има най-малко 5 години трудов стаж и през последните пет години не е получил обезщетение на същото основание.

Чл.39. При прекратяване на трудовото правоотношение на основание чл.331 от Кодекса на труда, Работодателите изплащат обезщетение в размер не по-малко от 5 (пет) brutни трудови възнаграждения.

Чл.40. /1/ При прекратяване на трудовото правоотношение след като работникът или служителят е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, независимо от основанията за прекратяването, той има право на обезщетение на основание чл.222, ал.3 от Кодекса на труда в размер на brutното трудово възнаграждение за срок от 2 месеца.

/2/ За работници или служители от непедagogическия персонал, когато са работили през последните 10 години при един и същ Работодател, обезщетението е в размер на brutното трудово възнаграждение за срок от 8,5 месеца.

/3/ За педагогическите специалисти, които през последните 10 години от трудовия си стаж са заемали длъжност на педагогически специалист в държавна или общинска институция на бюджетна издръжка от системата на предучилищното и училищното образование, обезщетението е в размер на brutното трудово възнаграждение за 10,5 месеца.

/4/ На педагогическите специалисти, които изпълняват минимална норма задължителна преподавателска работа по повече от един трудови договора, обезщетението по чл.222, ал.3 се изплаща по всеки от договорите пропорционално.

Чл.41. /1/ При пенсиониране на работник, служител или работодател, както и при раждане и/или осиновяване на дете до 5 годишна възраст, за ползващите се от клаузите на този КТД ОБЩИНА ВАРНА осигурява изплащането на допълнително обезщетение.

/2/ Размерът на обезщетението по предходната алинея е в размер на една минимална работна заплата за страната, при представяне на удостоверение от съответната/ите синдикална/и и/или работодателска/и организация/и, страни по договора, с което доказва членствени правоотношения през последните 2 години.

Чл.42. Работодателите могат да издават заповеди за командировка извън населеното място в страната или чужбина при провеждане на мероприятия, включени в годишния план на МОН, ОБЩИНА ВАРНА, РУО–ВАРНА, Работодатели, Синдикати и/или в контекста на Стратегията за развитие на образователната институция.

Чл.43. /1/ Работодателите на всеки три месеца предоставят на Общото събрание на работниците и служителите и на Обществения съвет информация за изпълнението на бюджета на образователната институция 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, данни за просрочени задължения, мерките за тяхното преодоляване, информация за поетите ангажименти и обезпечаването им със съответния финансов ресурс.

/3/ Информацията трябва да бъде съпоставима с утвърдения бюджет на образователната институция. 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.

/4/ Регулярно и при поискване ОБЩИНА ВАРНА и РАБОТОДАТЕЛИТЕ предоставят писмено на СИНДИКАТИТЕ, страна по този КТД, информация за:

1. изпълнението на бюджета по параграфи, с обяснителни бележки;
2. прилагането на Наредба № 4 за нормиране и заплащане на труда;
3. социалните плащания;
4. длъжностните щатни разписания, без лични данни;
5. изпълнението на конкретни договорености в КТД.

ГЛАВА ПЕТА РАБОТНО ВРЕМЕ. ПОЧИВКИ. ОТПУСКИ

Чл.44. /1/ Разпределението на работното време, графици за работа на смени, условията и реда за полагане на нощен и извънреден труд, както и отчитането на работното време се регламентират в Правилника за вътрешния трудов ред на всяка образователна

институция, който се обсъжда, приема и изменя след предварителни консултации със СИНДИКАТИТЕ, в съответствие с разпоредбите на чл.37 и чл.181, ал.1 от Кодекса на труда.

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

Чл.45. /1/ Работното време на педагогическите специалисти по време на учебните занятия включва: изпълнение на минималната задължителна преподавателска норма, участие в педагогически съвети, в работата на методическите обединения, консултации на ученици и родители, участието в родителски срещи и други задължения, свързани с образователно-възпитателни функции в образователната институция и самоподготовка в предпочитана от тях среда.

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

Чл.46. /1/ На основание чл.156а от Кодекса на труда, за членовете на синдикатите и на работодателските организации, страни по договора, се определят по-големи размери на отпуски по чл.155 и 156 от Кодекса на труда, както следва:

1. размерът на основния платен годишен отпуск по чл.155, ал. 4 от Кодекса на труда се определя на **30** работни дни;

2. размерът на основния платен отпуск по чл.155, ал. 4 от Кодекса на труда за помощник-възпитателите в детските градини се определя на **30** работни дни;

3. размерът на удължения платен годишен отпуск по чл.155 ал.5 от Кодекса на труда и чл.24 ал.1 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските на педагогическите кадри се определя общо на **57** работни дни;

4. за непедagogическия персонал допълнителен платен годишен отпуск по чл.156, т.2 от Кодекса на труда е в размер не по-малко от **9** работни дни. Списъкът на длъжностите, за които се установява ненормиран работен ден, се определя от РАБОТОДАТЕЛИТЕ след консултации със СИНДИКАТИТЕ в съответствие с чл.139а от КТ;

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

/2/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ в образователните институции могат да договарят в КТД на ниво образователната институция по-големи размери на отпуските от посочените в настоящия КТД.

Чл.47. /1/Дните, обявени от съответните компетентни органи или РАБОТОДАТЕЛИТЕ за неучебни, по независещи от страните по настоящия договор причини, като природни бедствия, епидемии, енергийни кризи и други случаи на непреодолими събития, се считат за служебен платен отпуск по чл.161, ал.1 от Кодекса на труда за педагогическия и административния персонал, ако общият им размер не надхвърля **5** (пет) работни дни.

/2/ За служебен платен отпуск по чл.161, ал.1 от КТ се считат и дните, които са обявени за неучебни във връзка с проведени избори, национални и/или местни референдуми.

/3/ Дните 25 май и 1 ноември са неприсъствени и се считат за допълнителен платен годишен отпуск за всички членове на СИНДИКАТИТЕ, страни по договора. В детските градини за положен труд на 25 май, към основния платен отпуск се добавя един работен ден, а за положен труд на 1 ноември се заплаща допълнително възнаграждение за извънреден труд по време на официален празник.

Чл.48. /1/ При ползване на отпуск по чл.157, ал.1, т.1, 2 и 3 от Кодекса на труда на работника и служителя се изплаща възнаграждение от РАБОТОДАТЕЛЯ, определено по реда на чл.177 от Кодекса на труда.

/2/ Когато по силата на нормативен акт на МС, на ОКТД или на вътрешен акт на работодателя от определена дата са увеличени работните заплати, но работникът или служителят към тази дата или след нея е бил в платен отпуск, поради което увеличението не се е отразило в базата, от която се изчислява възнаграждението за платен отпуск по реда на чл.177 от КТ, към възнаграждението за отпуска се доплаща добавка, изчислена с процента на увеличение на новото и предишно брутно трудово възнаграждение, определени по трудовото правоотношение.

Чл.49. /1/ Работниците или служителите, членове на организация – страна по договора, с 2 деца до 18-годишна възраст имат право на 2 работни дни, а с три и повече деца до 18-годишна възраст – имат право на 5 работни дни платен отпуск за всяка календарна година, съгласно чл.168 от КТ.

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

/3/ При необходимост, работникът или служителят има право да ползва до 3 дни от платения си годишен отпуск за профилактични прегледи и медицински изследвания през учебно време, при информирание на работодателя 3 дни предварително.

Чл.50. Работник или служител, член на синдикат или работодателска организация, страна по договора, който учи със съгласието на своя работодател в средно или висше училище, без откъсване от производството, за придобиване на специалност, свързана с изпълняваната длъжност в образователната институция, ползва платен отпуск за обучение, съгласно чл.169 и чл.170 от Кодекса на труда.

Чл.51. /1/ Платените годишни отпуски се ползват след разрешение на РАБОТОДАТЕЛЯ наведнъж или на части в рамките на календарната година, въз основа на подадено писмено заявление от работника или служителя.

/2/ В началото на всяка календарна година, но в срок не по-късно от 31 януари, РАБОТОДАТЕЛИТЕ са длъжни да уведомят писмено всеки работник или служител за размера на платения годишен отпуск, който има право да ползва през календарната година, включително отложен или неизползван от предходни календарни години.

/3/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ могат да отложат част, до половината, от основния платен годишен отпуск по производствени причини за следващата календарна година. Отлагането става с издаване на писмена заповед, екземпляр от която се връчва на работника или служителя срещу подпис, а друг екземпляр се прилага в трудовото му досие.

/4/ Работниците и служителите могат да поискат отлагане по лични причини на целия или част от платения си годишен отпуск, за което отправят заявление до работодателя. Копие на същото се прилага в трудовото досие. Отлагането по инициатива на работника или служителя изисква съгласието на РАБОТОДАТЕЛЯ, който е длъжен своевременно да отговори на отправеното по тази алинея заявление.

/5/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ са длъжни да осигурят ползването на отложения или неизползван отпуск през първите 6 месеца на следващата календарна година.

/6/ В случай, че РАБОТОДАТЕЛИТЕ не изпълнят задължението си по предходната алинея в указания срок, работниците и служителите имат право сами да определят времето на ползването му, като уведомят за това писмено работодателя най-малко 14 дни предварително.

/7/ В случаите по чл.173, ал.4 от КТ, РАБОТОДАТЕЛЯТ има право да предостави платения годишен отпуск на работника или на служителя и без негово съгласие, когато:

1. е обявил престой повече от 5 работни дни;
2. едновременното ползване на отпуска от всички работници и служители е предвидено в нормативен акт или в правилника за вътрешния трудов ред;
3. писмено е поканил работника или служителя да поиска да ползва отпуска си до края на календарната година, за която се полага, но работникът или служителят не е направил това до края на същата календарна година.

Чл.52. /1/ Видовете отпуски и конкретните им размери, регламентирани в този КТД се прилагат, доколкото в Колективен трудов договор или Споразумение не са уговорени по-благоприятни условия за работниците и служителите - членове на съответните синдикални организации или работодателски организации – страна по договора.

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

ГЛАВА ШЕСТА ЗДРАВΟΣЛОВНИ И БЕЗОПАСНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД

Чл.53. /1/ Страните по настоящия КТД се задължават съвместно да си съдействат за осигуряването на здравословни, безопасни и хигиенни условия на труд съобразно Закона за здравословни и безопасни условия на труд и нормативните актове по неговото прилагане, като разходите за това се поемат от работодателя.

/2/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ с участието на СИНДИКАТИТЕ и Службата за трудова медицина разработват Правила и Инструкции за безопасна работа, в съответствие с изискванията на нормативните документи, които се обявяват за работните места, при условията на чл.37 от КТ и ЗЗБУТ.

/3/ СИНДИКАТИТЕ участват в разработването на всички програми, решения и действия за подобряване на безопасността и условията на труд, като дават писмено становище съобразно събраната и анализирана по реда на предходната алинея информация относно условията на труд и необходимите мерки за подобряването им.

/4/ СИНДИКАТИТЕ участват в избора на Служба за трудова медицина за обслужване на съответната образователна институция.

/5/ В образователни институции, в които броят на децата със СОП нараства значително, ОБЩИНА ВАРНА се ангажира с инвестиции в подобряване на материално-техническата и увеличаване пригодността ѝ за работа с тези деца.

Чл.54. РАБОТОДАТЕЛИТЕ предоставят на работниците и служителите или на техни представители необходимата информация за рисковете за здравето и безопасността им, както и за мерките, които се предприемат за отстраняването, намаляването или контролирането на тези рискове.

Чл.55. /1/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ задължително разследват, протоколират и регистрират всяка трудова злополука и случаите на професионални заболявания по реда и начина, определени със съответните нормативни актове.

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

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

Чл.56. РАБОТОДАТЕЛИТЕ предоставят ежегодно и при поискване на СИНДИКАТИТЕ, страни по договора, информация за извършените дейности от службите по трудова медицина, договора за обслужване от Службите по трудова медицина относно оценка на риска, извършените профилактични прегледи, измерване вредните фактори на средата и други.

Чл.57. /1/ В съответствие с чл. 17 от Наредба №3 от 19.04.2001г. на Министъра на труда и социалната политика и Министъра на здравеопазването за минималните изисквания за безопасност и опазване здравето на работещите при използване на лични предпазни средства на работното място, работодателят изготвя списък на работещите в образователната институция, които имат право на специално работно облекло и лични предпазни средства и ги осигурява извън средствата по чл.50, ал.2 от Отрасловия КТД за системата на средното образование.

/2/ На основание чл.315, ал.2 от Кодекса на труда, и във връзка с Наредба № РД-07-1 от 2 февруари 2012 г. (ДВ, бр.13 / 14 февруари 2012 г.), РАБОТОДАТЕЛЯТ ежегодно определя работни места, подходящи за трудоустрояване на лица с намалена работоспособност.

ГЛАВА СЕДМА СОЦИАЛНО ПОДПОМАГАНЕ

Чл.58. /1/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ и първостепенните разпоредители с бюджетни средства осигуряват средства за социално-битово и културно обслужване

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

/3/ Редът за разпределение и за ползване на средствата за СБКО и периодичността на тяхното отчитане се определя от Общото събрание на работниците и служителите във всяка образователна институция.

/4/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ предоставят на СИНДИКАТИТЕ актуална и точна информация за направените разходи, при поискване.

Чл.59. /1/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ изплащат транспортните разходи на пътуващите учители в размер 100 % от стойността на абонаментните карти или билетите, в случаите на приложимост на Наредба № 1 от 16 януари 2017 г. за условията и реда за възстановяване на транспортните разходи или на разходите за наем на педагогическите специалисти в институциите в системата на предучилищното и училищното образование.

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

/3/ ОБЩИНА ВАРНА осигурява безплатен достъп на учителите до общинските музеи по ред, определен от Общинския съвет.

Чл.60. /1/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ и финансиращият орган осигуряват средства за представително облекло на директорите, педагогическите специалисти, заместник-

директорите без норма преподавателска работа и главния счетоводител, членове на синдикалните и работодателските организации, страни по договора, в съответствие с Наредба № 14 от 16 ноември 2016 г. за представителното облекло на лицата от институциите в системата на предучилищното и училищното образование, в размер на не по-малко от 430.00 лева.

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

1. на административен персонал – не по-малко от 350.00 лева;
2. на помощен персонал – не по-малко от 300.00 лева.

Чл.61. Право на безплатна храна имат непедagogическият персонал в детските градини и подготвителните групи в училище, членове на синдикатите, в размер на 2.50 лв. дневно.

Чл.62. При осъществяване приема за детски градини, с предимство се ползва дете, което не е прието след трето класиране с редовно подадени документи и има поне един родител/настойник/, баба/дядо, който работи в системата на предучилищното и училищно образование на територията на Община Варна и има най-малко 2 години стаж в системата преди заявеното предимство.

Чл.63. По предложение на СИНДИКАТИТЕ, РАБОТОДАТЕЛЯТ отпуска средства на работници и служители при следните случаи с решение на Общото събрание:

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

ГЛАВА ОСМА

УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ И СОЦИАЛНО СЪТРУДНИЧЕСТВО

Чл.64. В съответствие с чл.46 от Кодекса на труда, за осъществяване на синдикална дейност, ОБЩИНА ВАРНА и РАБОТОДАТЕЛИТЕ осигуряват безвъзмездно необходимите материални условия на СИНДИКАТИТЕ и РАБОТОДАТЕЛСКИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ равнопоставено – помещения, ползване на размножителна техника, материали и др.

Чл.65. **/1/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ** изпълняват задълженията си спрямо синдикалните организации за осигуряване условия за синдикална дейност, след представяне на удостоверение за легитимност, издадено от упълномощените органи на СИНДИКАТИТЕ – страна по договора и актуален списък на членския състав. Работодателските организации представят същите удостоверения за легитимност.

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

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

/4/ В началото на учебната година всяка работодателска и синдикална организация, страна по договора, представя на останалите, актуализиран списък на членовете си.

Чл.66. /1/ Синдикалните членове се ползват от надеждна защита срещу всякаква дискриминация, привилегии или ограничения, основани на политически и религиозни убеждения, обществено и материално положение, инвалидност, народност, произход, раса и т.н.

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

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

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

Чл.67. /1/ За осъществяване на дейността на синдикалните организации – страни по договора, в рамките на една календарна година се ползва платен отпуск по чл.159 от Кодекса на труда в размер както следва:

- 72 часа за председател и секретар на организацията в образователната институция;
- 104 часа за председател, секретар и членове на общинското ръководство;
- 128 часа за председател, секретар и членове на регионалното ръководство;
- 160 часа за нещатни членове на национално ръководство и национални професионални секции.

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

/3/ За осъществяване дейността на работодателските организации, както и за участие в работата на отрасловите 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:

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

Чл.68. /1/ СИНДИКАТИТЕ участват в обсъжданията извършвани по повод решаването на важни за заетостта и организацията на труда проблеми, в изготвянето на вътрешноведомствени правилници и инструкции.

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

- правилник за вътрешния трудов ред;
- вътрешни правила за организация на работната заплата;
- разпределението на времето за ползване на платения годишен отпуск от работниците и служителите;
- правилник за дейността на образователната институция;
- бюджет на образователната институция;
- правилник за безопасни условия на труд и учене;
- план за квалификационната дейност;
- етичен кодекс;

- критерии по раздел V от Наредба № 4 от 20 април 2017 г. за нормиране и заплащане на труда – за постигнати резултати от труда на педагогическия персонал;

- допълнителните критерии за заемане на длъжността “главен учител” съгласно ДОС за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти;

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

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

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

/6/ СИНДИКАТИТЕ участват в състава на комисиите по чл.27 от Наредба № 4 от 20 април 2017 г. за нормиране и заплащане на труда със свои представители, които имат статут на наблюдатели, освен ако не са посочени от педагогическия съвет за членове на комисията.

Чл.69. /1/ Страните по този договор се задължават да поддържат постоянна връзка и координация за ефективно осъществяване и прилагане на договореностите от взаимен интерес, както и да отговарят на конкретни запитвания или писмени предложения, касаещи трудови и осигурителни отношения по инициатива на една от страните в социалното партньорство.

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

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

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

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

Чл.70. /1/ При поискване от страна на СИНДИКАТИТЕ, РАБОТОДАТЕЛИТЕ съдействат и осигуряват членския внос в образователната институция да се събира по ведомост и превеждането му по банкови сметки, посочени от съответните синдикални ръководства.

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

ГЛАВА ДЕВЕТА

КОНТРОЛ И ОТЧИТАНЕ НА ИЗПЪЛНЕНИЕТО

- Чл.71.** Страните по настоящия договор се задължават:
- да изпълняват добросъвестно и да тълкуват точно клаузите му;
 - да не допускат договаряне на клаузи, по-неблагоприятни за работещите, от договорените в този КТД.

Чл.72. /1/ Страните се договарят за организиране на самостоятелен контрол върху изпълнението на настоящия договор.

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

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

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

Чл.73. /1/ Страните по този ОбКТД се задължават при възникване на колективен трудов спор, който не е уреден помежду им, да търсят съдействие за неговото решаване от Националния институт за помирение и арбитраж.

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

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§1. (1) Настоящият ОбКТД влиза в сила от 01.01.2019 година и е валиден за срок от 2 (две) години.

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

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

(4) При промяна на законодателството страните поемат задължения да извършат съответните промени в настоящия ОбКТД, съгласно чл.56 от Кодекса на труда, след обсъждането им от страните по него. Община Варна публикува този договор на официалния си сайт, в рубриката „Дирекции и дейности”, дирекция „Образование и младежки дейности”.

§2. Действието на този Общински колективен трудов договор, както и действието на колективните трудови договори в образователните институции, продължава независимо от промяна на субектите, изпълняващи функциите на представляващи съответната организация, респ. функциите на работодатели.

§3. РАБОТОДАТЕЛИТЕ се задължават да запознаят работниците и служителите в образователните институции с настоящия ОбКТД и анексите към него. Копие на КТД, анекси и приложения се поставят в учителската стая.

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

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

ОБЩИНА ВАРНА

.....
Иван ПОРТНИХ
 Кмет

**Общински управителен съвет
 на СРСНПБ - Варна**

.....
Светлан Илиев
 Председател

**Общинска секция
 СДСОРБ - Варна**

.....
Сияна Димитрова
 Председател

**СИНДИКАТ НА БЪЛГАРСКИТЕ
 УЧИТЕЛИ**

.....
Веселин РАШЕВ
 Председател

**РС „Образование”
 на КТ „ПОДКРЕПА” – ВАРНА**

.....
Галина Димитрова
 Председател

**Независим учителски синдикат
 към КНСБ – ВАРНА**

.....
Иванка Димитрова
 Председател

