

**ОБЩИНСКИ КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР
ЗА СИСТЕМАТА НА СРЕДНОТО ОБРАЗОВАНИЕ В
ГР. ГАБРОВО**

Днес, 5 декември 2016 година, в съответствие с чл. 51, буква „б“ от Кодекса на труда и Колективния трудов договор за системата на народната просвета, сключен на 19 юни 2016 година, между

Община Габрово, представлявана от Тая Христова - кмет, наричана по-нататък **„ОБЩИНА“**,

Съюз на работодателите в системата на народната просвета в България /СРСНПБ/, представляван от инж. Величко Велков – председател,

Сдружение на директорите в средното образование в Република България /СДСОРБ/, представлявано от Пенка Петрова – председател, наричани по-нататък **„РАБОТОДАТЕЛИ“**,

и

Координационен съвет на Синдиката на българските учители към Конфедерацията на независимите синдикати в България, представляван от Ренета Колева – председател,

Регионален професионален синдикат „Образование“ към Конфедерацията на труда „Подкрепа“, представляван от Евгения Банчева – председател, наричани по-нататък **„СИНДИКАТИ“**,

СЕ СКЛЮЧИ НАСТОЯЩИЯТ КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР ЗА СЛЕДНОТО:

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1 ОБЩИНАТА, РАБОТОДАТЕЛИТЕ и СИНДИКАТИТЕ взаимно признават правото си на страни по КТД и приемат да се ръководят в действията и отношенията си от принципите, залегнали в Хартата за социално сътрудничество в Република България и Европейската социална харта.

Чл. 2 Чрез Общинския КТД страните се задължават да спазват принципите на равнопоставеност и взаимно уважение, на конструктивно партньорство, зачитане и съгласуване на интересите за предотвратяване на конфликти и гарантиране на социална сигурност с цел създаване на необходимите условия за функциониране на системата на средното образование в Общината.

Чл. 3 В този договор общинските детски и учебни заведения се наричат за краткост „образователни институции“, а работещите в тях – „работници и служители“.

II. ПРЕДМЕТ И ДЕЙСТВИЕ НА ДОГОВОРА

Чл. 4 (1) КТД урежда всички въпроси по трудовите, осигурителните, социалните отношения и жизненото равнище, които не са регламентирани с повелителните разпоредби на КТ, Бранщовия КТД и действащите нормативни актове.

(2) Настоящите договорености са минимални и имат задължителен характер за работниците и служителите, членове на синдикални организации – страни по договора в общинските училища, детски градини и обслужващи звена на територията на Общината.

(3) С КТД на равнище образователна институция могат да се договарят по-благоприятни условия за страните от установените в този договор.

(4) Работници и служители, които не членуват в СО, страни по договора, могат да се присъединяват само към сключения от техния работодател КТД в училище по реда на чл. 57, ал. 2 от КТ (Приложение №1).

Чл. 5 Страните по договора в образователните институции определят:

1. Условиата и реда на механизмите за единна регистрация и взаимно информиране при присъединяване с писмено заявление до две от страните (Работодател и Председател на синдикална организация (СО), като документацията се съхранява по надлежния ред до изтичане срока на КТД.

2. Процедурата и сроковете, в които става присъединяването.

3. Размерът на присъединителната вноска не може да бъде по-малък от 1% от годишната основна заплата на всяко присъединило се лице.
4. Заявленията за присъединяване се разглеждат от страните по КТД в седем дневен срок.
5. Присъединяването има действие занаяпред и започва да тече от датата на внасяне на присъединителната вноска, които се използват за социални дейности от членовете на синдикалната (ите) организация (и) и присъединилите се по тяхно решение.
6. Синдикалните организации в съответното учебно заведение издават удостоверение на присъединилото се лице (Приложение №2)
7. Всяко шестмесечие се дава отчет от Работодателя и Председателя/ите/ на СО пред общото събрание за събраните суми от присъединяването и за разходването им.
8. След изтичане на календарната година, ако лицето не е станало синдикален член, процедурата се повтаря.

III. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ МЕЖДУ СТРАНИТЕ

Чл. 6 На основание чл.37 и чл.181 от КТ страните обсъждат съвместно и се споразумяват при изготвяне на наредби, правилници и други документи на общинско и низово равнище, които се отнасят до трудовите, осигурителните и социално-битовите отношения.

Чл. 7 ОБЩИНАТА се задължава да осигурява бюджета за образованието в рамките на делегираните бюджети на образователните институции, в качеството си на първостепенен разпоредител с бюджет.

Чл. 8 (1) При реструктуриране на училищната мрежа ОБЩИНАТА предоставя на СИНДИКАТИТЕ и РАБОТОДАТЕЛСКИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ предварителна информация за:

1. Причините за извършване на преобразуването.
2. Информация за сроковете, в които ще се извърши преобразуването.
3. Отражението върху заетостта на педагогическите специалисти.

(2) ОБЩИНАТА предлага за утвърждаване в Общинския съвет извършването на промени в училищната мрежа след обсъждане със социалните партньори, страни по договора, като се вземат предвид:

1. Разпоредбите на действащите нормативни актове.
2. Броя на децата и учениците в съответните образователни институции.
3. Броя на необхванатите деца и отпаднали ученици в задължителната училищна възраст и вземането на мерки за тяхното обхващане и задържане в детските и учебните звена.
4. Създадените условия за ефективна целодневна организация на учебния процес.
5. Потребностите от нови професии в професионалните гимназии, съобразени с Общинския план на развитие и изискванията на бизнеса в града.

Чл. 9 РАБОТОДАТЕЛИТЕ се задължават:

1. Редовно да информират Синдикалните структури на низово равнище с промените в нормативната уредба, които засягат изпълнението на клаузите от Браншовия КТД за системата на предучилищното и училищното образование и Общинския колективен трудов договор.
2. Да запознават колегите на общи събрания в образователните институции с промените в нормативните документи за системата на средното образование и в срок да ги отразяват във вътрешноведомствената документация.
3. Всяко тримесечие да организират провеждането на общо събрание, на което предоставят на колектива и училищното настоятелство анализ по изпълнение на бюджета на учебното заведение по параграфи и дейности. Данните следва да бъдат пълни, ясни и разбираеми като информацията е съпоставима с утвърдения бюджет на учебното заведение. Задължително да информират колектива за неразплатените разходи (ако има такива), причините, които са наложили вътрешнокомпенсирани промени, както и икономията от §1 (Работни заплати). Копие от анализа да предоставя предварително на председателите на СО, социалните партньори, страни по договора.
4. При поискване от страна на синдикалните ръководства работодателите да предоставят информация по Наредбата за работните заплати на персонала, социалните плащания и длъжностните щатни разписания (без личните данни).

Чл. 10 РАБОТОДАТЕЛИТЕ задължително поканват **СИНДИКАТИТЕ** при разработването на следната училищна документация по смисъла на чл. 37 и чл.181 от КТ:

1. Правилник за вътрешния трудов ред.
2. Вътрешни правила за работната заплата.
3. Правилник за дейността на училището.
4. Бюджета на училището.
5. Правилник за безопасни условия на обучение, възпитание и труд.
6. План за квалификационната дейност.
7. Етичен кодекс.
8. Критериите и процедурите по прилагане на Раздел IV от Наредба 1/04.01.2010 г. за работните заплати, за реда на допълнителните трудови възнаграждения за постигнати резултати в работата.
9. Критериите и процедурата по заемане длъжността „Главен учител”.
10. График за ползване на платения годишен отпуск, при споразумение със социалните партньори.

Чл.11 Образователните институции, изпълняващи делегиран бюджет, публикуват на интернет страницата си утвърдения им бюджет и отчета за изпълнението му. При липса на собствена интернет страница те подават информацията за публикуване на страницата на първостепенния разпоредител с бюджет.

Чл.12 (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) РАБОТОДАТЕЛИТЕ 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 поради членуването му в **СИНДИКАТИТЕ** или осъществяването на синдикална дейност.

Чл. 13 (1) СИНДИКАТИТЕ се задължават:

1. Да осигурят гласност за условията и изпълнението на КТД.
2. Да упражняват синдикален контрол и съдействие за спазване на трудовото и социалното законодателство.
3. Да участват в изясняване на трудови спорове и възникнало социално напрежение и да съдействат за тяхното разрешаване.
4. Да предприемат протестни действия, само когато са изчерпани законовите средства за преодоляване на възникналите проблеми.
5. При провеждане на солидарни синдикални действия /митинги, шествия, бдения, стачки и др./, разрешени от българското законодателство, като уведомяват своевременно **КМЕТА** и **РАБОТОДАТЕЛИТЕ** за недопускане нарушения в работата на учебните институции и обществения ред.

(2) Синдикатите разработват проект на КТД три месеца преди изтичане на стария, а ако няма такъв – до два месеца след началото на учебната година.

IV. ТРУДОВА ЗАЕТОСТ, ПРОФЕСИОНАЛНО РАЗВИТИЕ И КВАЛИФИКАЦИЯ

Чл.14 (1) ОБЩИНАТА, РАБОТОДАТЕЛИТЕ и СИНДИКАТИТЕ обсъждат и работят по въпроси, свързани с:

1. Изпреварваща професионална квалификация на учителите, които преподават ново учебно съдържание.
2. Допълнителна квалификация на педагогическите специалисти за нуждите на чуждоезиковото обучение и обучението по информационни и комуникационни технологии в началния етап и следващите класове в системата на предучилищно и училищно образование;
3. Материално-техническа и дидактическа база, съответстваща на нуждите на учебно-възпитателния процес при преподаване на новото учебно съдържание, чуждоезиковото обучение и информационните технологии;

4. Система за квалификация и кариерно развитие на педагогическите специалисти в съответствие с държавния образователен стандарт (ДОС) за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти.

5. Допълнителна квалификация на педагогическите специалисти и непедagogическия персонал за изграждане на умения за работа по проекти и програми в системата на средното образование.

6. Допълнителна квалификация на педагогическите специалисти над определената в чл.222, ал.3 и ал.4 от Закона за предучилищно и училищно образование (ЗПУО).

7. Утвърждаване на наставничеството с цел оказване на методическа и организационна подкрепа на новоназначени педагогически специалисти;

8. Обучение на персонала и синдикалните ръководства по въпроси, свързани с прозрачността и отчитане изпълнението на делегираните бюджети;

9. Съвместно разработват и приемат петгодишна стратегия по въпросите на кариерното и професионално развитие на педагогическите кадри и определят ежегодно квалификационната тематика.

(2) Годишните средства за квалификация на педагогическите специалисти се определят в размер не по-малък от 1 % от годишните средства за работна заплата и се предоставят за включването на педагогическите и непедagogически специалисти в квалификационни форми, обсъдени на педагогически съвет, съгласувани със социалните партньори и утвърдени от директора.

(3) Работодателите осигуряват необходимите условия и поощряват професионалното развитие на всички учители, като се стремят ежегодно всеки учител да придобива необходимите кредити от участие в квалификационни форми.

(4) Средствата за квалификация да се разпределят и използват съобразно плана за вътрешнометодическата квалификация на педагогическия персонал и работодателят дава в края на бюджетната година отчет за усвоените средства за квалификация пред педагогическия съвет.

(5) ОБЩИНАТА, РАБОТОДАТЕЛИТЕ и СИНДИКАТИТЕ инициират по актуална иновативна проблематика в областта на образованието, провеждането на форуми, конференции и други, в рамките на договорения период (м. декември 2016 – м. декември 2018 година).

(6) РАБОТОДАТЕЛИТЕ съдействат и подпомагат членовете на СО, страна по договора, за осигуряване на финансова помощ за повишаване на качеството на образованието и усъвършенстване на педагогическите специалисти чрез участието им в регионални, национални и международни форуми, олимпиади, спортни състезания и др.

Чл. 15 По време на учебната година да не се извършват структурни промени в образователните институции, освен в случаите, предвидени в Закона за предучилищното и училищното образование и допълнителните разпоредби на Наредба 7 от 20.12.2000 г. за определяне броя на паралелките и групите и броя на учениците и на децата в паралелките и в групите на училищата, детските градини и обслужващите звена /доп. ДВ бр. 27/ 2008 г. на МОН/ .

Чл. 16 (1) При съкращаване в щата РАБОТОДАТЕЛИТЕ следва да предоставят на СИНДИКАТИТЕ:

1. Разработените от тях критерии за подбор, извършван на основание чл. 329 от КТ.

2. Задължително информират синдикатите за:

2. 1. Причините и необходимостта от намаляване числеността на персонала в училището.

2. 2. Броя и имената на лицата, предложени за съкращение.

2. 3. Възможностите за пренасочване на друга работа.

3. РАБОТОДАТЕЛИТЕ не прекратяват трудовите правоотношения на служителите и работниците в трудоспособна възраст при положение, че в училището със същата специалност работят пенсионери.

4. При прилагане на чл. 328, ал. 1, т. 2, 3 и 5 от КТ към служители и работници, членове на синдикална организация – страна по договора, във връзка с чл.10, т.3 от БКТД от 19.06.2016 г. РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава да поиска предварително съгласие от синдикалната организация в училището за всеки отделен случай и осъществява процедурата, спазвайки всички разпоредби на трудовото законодателство.

5. Със закрила по чл.333 ал.4 от КТ не се ползват присъединилите се към КТД.

(2) При получаване на предложението за структурни промени по предходната алинея, СИНДИКАТИТЕ представят писменото си становище на работодателите в седемдневен срок, за всеки отделен случай.

пристъпват към прекратяване на трудовия договор.

Чл. 17 При съкращение в щата, когато се налага подбор, РАБОТОДАТЕЛИТЕ могат да назначават комисия с участието на синдикални представители, избрани на събрания на СО.

Чл. 18 С оглед запазването на педагогическия потенциал на общинско ниво и работните места:

(1) РАБОТОДАТЕЛИТЕ не могат да съкращават работни места на учители след утвърждаване на Образец №1 и №2 за учебната година, с изключение на случаите, предвидени в §1, ал. 2 на Допълнителните разпоредби на Наредба 7 за определяне броя на децата и учениците в групите и паралелките на детските градини, училищата и обслужващите звена.

(2) В случаите по алинея 1 РАБОТОДАТЕЛИТЕ предоставят писмена информация на СИНДИКАТИТЕ за:

1. Причините за съкращаване.
2. Съкращенията по категории персонал и специалности.
3. Критериите, по които да се извършат съкращенията на работещите.

Чл. 19 (1) РАБОТОДАТЕЛИТЕ ежегодно попълват банка „Кадри“ на ниво учебно заведение.

(2) В случай, когато синдикални членове работят по заместване, след овакантияване на мястото от титуляра те могат да се ползват с предимство при сключване на трудов договор.

(3) Сключват задължително трудови договори по чл. 111 или чл. 114 от КТ при назначаване на учители с намалена норма преподавателска заетост, недостатъчна за разкриване на работно място.

Чл. 20 РАБОТОДАТЕЛИТЕ зачитат трудов стаж, придобит след 01.07.2007 год. в друго предприятие на сходна или със същия характер работа или професия съгласно чл. 12, ал. 4 от Наредбата за структура и организация на работната заплата, както следва :

1. За педагогическия персонал в съответствие с чл. 19, ал. 1 – 4 от Наредбата за пенсиите и осигурителния стаж (ДВ.бр.19/2003г), както и в други отрасли и дейности по специалността от висшето образование с придобита ОКС „магистър“ или бакалавър“по ЗВО, която ползва като учител.

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

V. ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ И ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

Чл. 21 (1) Работната заплата на персонала в образователните институции се определя от Наредба1 от 4 януари 2010 г. за работните заплати на персонала в звената от системата на народната просвета, Наредба за изменение и допълнение на Наредба № 1 от 2010 г. за работните заплати на персонала в звената от системата на народната просвета (ДВ, бр.92 от 27 ноември 2015 г.), БКТД за системата на предучилищно и училищно образование, подписан на 19.06.2016 година, и Вътрешните правила за работната заплата в детската градина и училището.

(2) За лицата, притежаващи висше образование с придобита образователно-квалификационна степен "Бакалавър" по чл. 42, ал. 1, т. 1, буква "а" (Професионален бакалавър по) от Закона за висшето образование (ЗВО), се определя не по-малък размер на основната месечна заплата от минималния праг за висше образование, определен от нормативен акт и КТД, считано от 1 юли 2016 според Наредба за изменение и допълнение на Наредба № 1 от 2010 г. за работните заплати на персонала в звената от системата на народната просвета (ДВ, бр.92 от 27 ноември 2015 г.)

(3) За лицата, неотговарящи на изискванията за заемане на длъжността, се определя минимален размер на основната месечна заплата - 80% от минималния праг за висше образование.

(4) Структурните елементи на брутната работна заплата на заетите в образователните институции се определят при условия и ред на постановление на МС, Наредба за работните заплати в звената на системата на МОН, Общински КТД и ВПРЗ в детската градина и училището, като задължително се отчитат:

1. Заеманата учителска длъжност
2. Професионалната квалификация, необходима за заеманата длъжност
3. Професионалният опит, придобит на учителска, възпитателска или приравнена към тях длъжност

Чл. 22 (1) РАБОТОДАТЕЛИТЕ увеличават трудовите възнаграждения на заетите в образователните институции в срок и в размер, определени по условията и реда на нормативната уредба в средното образование и КТД.

(2) В образователните институции, прилагащи системата на делегиран бюджет, може да се извършва увеличение на работните заплати съгласно Вътрешните правила за работната заплата в училището по всяко време на годината.

(3) РАБОТОДАТЕЛИ, които не са приложили ал.1 на настоящия член, подлежат на проверка за причините за неизпълнението й.

Чл. 23 Структурните елементи на brutната работна заплата на ниво образователна институция се индексират съобразно политиката по доходите в рамките на годишния бюджет на училището и договореностите в настоящия Общински КТД.

Чл. 24 Страните по договора се договарят за минималните размери на допълнителните трудови възнаграждения, както следва:

(1) Допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит не може да е по-малко от 1 % от основното месечно трудово възнаграждение за всяка година придобит трудов стаж.

(2) За по-висока лична квалификация :

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

А) за V ПКС – не по-малко от 20 лв.

Б) за IV ПКС – не по-малко от 25 лв.

В) за III ПКС – не по-малко от 30 лв.

Г) за II ПКС – 60 лв.

Д) за I ПКС – 80 лв.

Е) за образователна и научна степен „доктор“, свързана с изпълняваната работа – не по-малко от 120 лв.

Ж) за научна степен „доктор на науките“, свързана с изпълняваната работа – не по-малко от 150 лв.

2. Когато има правно основание за плащане едновременно на допълнително трудово възнаграждение за по-висока лична квалификация за ПКС и образователна и научна степен „доктор“ или „доктор на науките“, на лицето се заплаща по-благоприятното допълнително трудово възнаграждение.

(3) За директори, учители и педагогически специалисти, членове на организациите, страни по настоящия договор, в детски градини, общообразователни и професионални училища, както и от извънучилищните педагогически учреждения, работещи с деца и ученици със СОП – не по-малко от 20 лв. Възнаграждението се изплаща за действително отработено време в периода на учебните занятия.

(4) За преподаване на чужд език, без учебен предмет „Чужд език“ – 21 лв.

(5) На класните ръководители в образователните институции за консултиране на родители и ученици, за водене на документацията на съответната паралелка, се заплаща допълнително трудово възнаграждение не по-малко от 30 лв. месечно.

(6) На учители, членове на синдикатите, в детски градини и ПГ в училище – не по-малко от 15 лв. месечно.

(7) На учители, водещи документация на ученици в задочна или самостоятелна форма на обучение – не по-малко от 50 лв. годишно.

(8) За положен учебен час над минималната норма задължителната преподавателска работа (лекторски час) за членове на организациите, страна по настоящия договор, от педагогическия персонал се заплаща както следва:

А) не по-малко от 5 лв за учител с висше образование и образователно-квалификационна степен „Магистър“ или „Бакалавър“.

Б) не по-малко от 4 лв за учител с образователно-квалификационна степен „Професионален бакалавър“

В) не по-малко от 3,50 лв за учител със средно образование или нередовен учител по дадената специалност.

Г) лекторските часове се отчитат ежемесечно и се изплащат с месечната заплата.

(9) На учителите, извършващи допълнителна дейност извън преките им задължения, се заплаща допълнително като лекторски часове, както следва:

1. За проверка на изпитни материали от външно оценяване, състезания и олимпиади – за текстова писмена работа – 0.5 часа.

2. За тест с избираеми и/или свободни отговори – 0,3 час.
3. За изпитване на ученик във формите на задочно, индивидуално или самостоятелно обучение :
 - за председател на комисия – 0,5 часа.
 - за член на комисия – 0,3 часа.
4. За провеждане на консултации със задочници - 1 час.
5. За провеждане на държавен изпит по практика за придобиване на професионална квалификация по специалност:
 - за председател на комисия – 8 часа.
 - за член на комисия – 7 часа.

6. За проверка на писмена работа на държавен изпит по теория за придобиване на професионална квалификация - 0,5 часа.

(10) За безплатна храна на персонала в кухните на учебните заведения, домакините и помощник-възпитателите в детските градини се осигуряват средства в размер на два лева на ден.

Чл. 25 При работа по вътрешно заместване по смисъла на чл. 259 от КТ в учебните заведения, Работодателят осигурява допълнително възнаграждение не по-малко от 70% от основната работна заплата на заместващия работник (служител).

Чл. 26 (1) РАБОТОДАТЕЛИТЕ, в рамките на годишния бюджет при възможност, предвиждат допълнително трудово възнаграждение за работещите.

Чл. 27 РАБОТОДАТЕЛИТЕ заплащат при възможност в рамките на годишния бюджет периодичните медицински прегледи, изследванията и заверяването на здравните книжки на работещите в детските заведения на основание Наредба №15 на МЗ от 27.06.2006г. за здравните изисквания към лицата, работещи в детските заведения – чл.2, ал.3 и чл. 5 от Наредбата.

Чл. 28 На работници и служители с ненормиран работен ден се заплаща извънреден труд по смисъла на чл. 262, ал. 1, т. 2 и 3 от КТ.

Чл. 29 При командировки, включени в учебния план на учебното заведение, РАБОТОДАТЕЛЯТ издава командировъчна заповед и я заплаща по Наредбата за командировките в страната.

Чл. 30 (1) За работниците и служителите от непедagogическия персонал, членове на синдикатите, при нормална продължителност на работното време съгласно чл. 136 от КТ се определят следните минимални основни месечни работни заплати:

1. За длъжности, неизискващи образователна степен и професионална квалификация – не по-малко от минималната работна заплата за съответната година.
2. За длъжностите с квалификация „помощник-възпитател” и „помощник-готвач” – не по-малко от 105% от МРЗ.
3. За длъжностите с квалификация „готвач”, „огняр”, „охранител” и сходни на тях длъжности - не по-малко от 110% от МРЗ.
4. За длъжностите „домакин”, „касиер”, „технически секретар”, „ЗАС” и сходни на тях длъжности - не по-малко от 115% от МРЗ.
5. За длъжностите „библиотекар”, „счетоводител” и „главен счетоводител” - не по-малко от 125% от МРЗ.

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

Чл. 31 За членовете на синдикалните организации срокът на предизвестие при прилагане на чл. 328, ал. 1, т. 1 - 3 и 10 от КТ е два месеца.

Чл. 32 За работници и служители, членове на синдикални и работодателски организации, обезщетението на основание чл.222, ал. 1 от КТ е 2 месеца (БКТД).

Чл. 33 За работници и служители в системата на средното образование, членове на синдикалните и работодателските организации, страни по настоящия договор, обезщетение на основание чл. 331, ал. 2 от КТ е в размер не по-малък от 4 брутни работни заплати.

Чл. 34 На работници и служители, членове на синдикалните и работодателските организации, страни по договора, се изплащат обезщетения в следния размер:

1. На основание чл.222, ал.1 от КТ – брутно трудово възнаграждение за срок от 2 месеца.
2. На основание чл.222, ал.3 от КТ – на педагогическите специалисти, които през последните 10 години от трудовия си стаж преди придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст са работили в организации и звена на бюджетна издръжка в сферата на образованието - 10,5 брутни работни заплати от 01.01.2017 г. съгласно БКТД от 19.06.2016г.

3. На основание чл.222, ал.3 от КТ – на непедagogическите специалисти, които през последните 10 години от трудовия си стаж преди придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст са работили при един и същ работодател в сферата на образованието:

- 8,5 брутни работни заплати от 01.01.2017 г. съгласно БКТД от 19.06.2016г.

Чл. 35 Промените в работната заплата по време на отпуск по чл.155 от КТ и минималните прагове се определят по смисъла на чл. 26 и чл. 29 от КТД за системата на средното образование от 19 юни 2016 година.

VI. РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ И ОТПУСКИ

Чл. 36 Разпределението на работното време, графици за работа на смени, условията и реда за полагане на ношен и извънреден труд, отчитането на работното време се уреждат с Кодекса на труда и Правилника за вътрешния ред на всяко учебно звено, който се приема по смисъла на чл. 37 и чл. 181 от КТ.

Чл. 37 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.

Чл. 38 Целодневният режим на обучение и възпитание на учениците се осъществява в рамките на минималната задължителната норма преподавателска работа от не по-малко от двама учители.

Чл. 39 На основание чл. 156а от Кодекса на труда страните се споразумяват за членовете на СИНДИКАТИТЕ и РАБОТОДАТЕЛСКИТЕ организации да се определят по-големи размери на отпуска по чл. 155 и чл. 156 от КТ, както следва:

1. Конкретният размер на платения годишен отпуск по чл. 155, ал. 4 от КТ се определя на 28 работни дни.

2. Конкретният размер на основния платен годишен отпуск на помощник-възпитателите в яслени и градински групи в детските заведения е не по-малък от 32 дни.

3. По чл. 155, ал. 5 от КТ за педагогическия персонал и директорите – 56 работни дни.

4. По чл. 156, т. 2 от КТ - допълнителен платен годишен отпуск не по-малко от 8 работни дни: По смисъла на чл. 37 от КТ, в КТД на низово ниво се изготвя списък на длъжностите, за които се установява ненормиран работен ден, в съответствие с чл. 139 а от КТ.

5. Трудоустроеният непедagogически персонал със загубена работоспособност 50 и над 50% има право на отпуск по чл.155 не по-малко от 34 работни дни.

6. На работници и служители – членове на едно семейство, които работят в различни учебни заведения на територията на Общината, се осигурява едновременно ползване на платен годишен отпуск при изявено писмено желание от страните.

7. Денят на народните будители - 1 ноември, за детските заведения да се заплаща с удвоен размер на трудовото възнаграждение, съгласно чл. 264 от КТ.

8. 25 май да се счита за допълнителен платен отпуск за учителите и служителите на учебните звена при условие, че те са участвали в празничните шествия или тържества по случай 24 май - Денят на славянската писменост и просвета /съгласно чл.156 КТ; чл. 32 Наредба №3 за реда и изискванията за определяне правото на допълнителен платен годишен отпуск за работа във вредни за здравето условия или за работа при специфични условия – ненормиран работен ден; чл. 32 от Наредба за работното време, почивките и отпуските/.

Чл. 40 (1) РАБОТОДАТЕЛИТЕ се задължават да осигурят допълнителен платен отпуск на работниците и служителите за изпълнение на граждански и обществени задължения, както следва:

1. При встъпване в брак – 2 дни.

2. При смърт на близки и роднини по права и сребрена линия до втора степен– 2 дни.

3. При кръводаряване – 2 дни.

4. При наличие на две живи деца до 18 г. - 2 дни.

5. При наличие на три и повече деца до 18 г. – 5 дни.

6. В случаите на чл.157, ал. 1, т. 4 и т. 5 от КТ - за времето, в което лицето е било ангажирано, удостоверено с документ от съответната институция.

(2) При условията на 164, ал. 3, отпускът се ползва от лицето, което се грижи за отглеждането на децата

(3) При ползване на отпуск по чл.157, ал. 1, т. 1, 2 и т. 3 и чл. 168 от КТ на синдикалните членове и присъединилите се към КТД, се изплаща възнаграждение по смисъла на чл. 177 от КТ.

Чл. 41 Работник или служител, който учи със съгласието на РАБОТОДАТЕЛЯ си задочно по специалност, приложима в учебното заведение, ползва отпуск по смисъла на чл.169 и чл. 170 от КТ.

Чл. 42 (1) По смисъла на чл.161 от КТ, РАБОТОДАТЕЛЯТ може да разреши платен служебен отпуск на педагогическите специалисти за придобиване на нова или допълнителна квалификация, свързана с изпълняваната длъжност.

(2) Отпускът по ал.1 се разрешава, при условие че квалификационната форма е свързана с повишаване качеството на учебно-възпитателната работа.

Чл. 43 (1) РАБОТОДАТЕЛЯТ съвместно със синдикатите, страна по договора, може да изготвя план - график за ползването на платените годишни отпуски на персонала в училище при спазване условията на чл.173, ал. 1 от КТ.

(2) При ползване на годишните отпуски, РАБОТОДАТЕЛЯТ не допуска сливане на групите по смисъла на чл. 2, ал. 2 от Наредба 7 от 20.12.2000 г. за определяне броя на паралелките и групите и броя на учениците и на децата в паралелките и в групите на училищата, детските градини и обслужващите звена (доп. ДВ бр. 27/ 2008 г. на МОН, на повече от 24 деца).

(3) Когато в групите на детските градини се обучават деца със СОП, средномесечната посещаемост в групата не бива да надвишава 22.

(4) Годишни отпуски в детските градини се ползват и по време, когато броят на децата създава условия за реструктуриране.

(5) РАБОТОДАТЕЛИТЕ в детските заведения са в правото си да прилагат:

1. Реструктуриране на групите при намаляване на броя на децата в тях, но не повече от 24.

2. Вътрешно заместване по смисъла на чл. 259 от КТ, като работодателят осигурява не по-малко от 70 % от основната работна заплата на заместващия работник или служител или по взаимно договаряне между работодател и служител (работник).

3. При възможност на делегирания бюджет работодателят може да осигури заместник на излизания в отпуск по смисъла на чл.155 от КТ, като Общината и Синдикатите работят за включване на ДГ в Националната програма „Оптимизация на училищната мрежа” за изплащане на възнаграждение по мярката „Без свободен час”.

Чл. 44 ОБЩИНАТА, РАБОТОДАТЕЛИТЕ и СИНДИКАТИТЕ през лятото съвместно инициират „Летни занимални” в образователните институции:

1. С децата, завършили подготвителна група, които ще постъпят в първи клас, с цел осигуряване на адаптация към училището, в което предстои да учат.

2. С учениците от начален етап, включващ от първи до четвърти клас.

Чл. 45 ОБЩИНАТА обсъжда с директорите на детските заведения и чрез тях организира график на работещите заведения през летния период от 15 юни до 1 септември с цел ритмично извършване на основните и частични ремонти и подготовка на сградния фонд за учебната година и за икономия на средства.

Чл. 46 ДИРЕКТОРИТЕ на детските заведения с Правилника за вътрешния ред могат да определят почивка за служителите си в рамките на работното време, като гарантират опазването живота и здравето на децата. По смисъла на чл. 151, ал.1 и ал. 2 от КТ почивката за хранене се определя на 30 минути (не се включва в работното време).

Чл. 47 (1) За осъществяване на синдикална дейност се ползва платен отпуск по смисъла на чл.159 от КТ, както следва:

1. 64 часа за председател на СО.

2. 104 часа за председател и секретар в ръководството на СО на общинско ниво.

3. 128 часа за Председател и секретар на регионално ниво.

4. 160 часа на нештатните членове на национално ниво и национални професионални секции.

(2) Работодателите изпълняват задълженията си спрямо синдикалните организации след представяне на удостоверение за легитимност, издадено от оторизираните органи на Синдикатите. Те се представят и в случай на промяна на субекта, представляващ синдикалния орган.

(3) За изпълнение на задачи, свързани с дейността на работодателските организации /СДСОРБ и СРСНПБ/, страна по договора, членовете на ръководствата им ползват платен отпуск по чл.161 ал.1 от КТ в размер на 64 часа за изборна длъжност на общинско ниво, 96 часа за областно ниво и 128 часа на национално ниво.

(4) За осъществяване на задачи от обществено значение по смисъла на чл.161, ал. 1 от КТ, редовните синдикални членове и членовете на работодателските организации ползват платен отпуск в размер на 40 часа годишно след представяне на документ за участие в мероприятиято.

(5) При ползване на отпуските по смисъла на чл. 159 от КТ за страните по настоящия договор да се изплаща възнаграждение по мярката „Без свободен час“ от Националната програма „Оптимизация на училищната мрежа“, при участие на учебното заведение в програмата.

VII. СОЦИАЛНИ ДЕЙНОСТИ

Чл. 48 (1) Ежемесечно РАБОТОДАТЕЛИТЕ осигуряват финансови средства за фонд "СБКО" в размер на 3% от средствата за работна заплата.

(2) Разпределението на средствата става по решение на общите събрания в учебните заведения. Тези учебни заведения, които са приели, че средствата ще се ползват чрез ваучери за храна, определят сроковете за разходването им.

(3) Работодателят при възможност, в рамките на бюджета, заплаща до 60 лв. сумата за очила, удостоверена с рецепта от офталмолог и с касов бон, съгласно Наредбата.

(4) По предложение на СИНДИКАТИТЕ и при наличие на финансови възможности РАБОТОДАТЕЛЯТ отпуска финансова помощ на работници и служители в следните случаи:

1. Трайни заболявания.

2. Тежки операции.

3. Смърт на дете, съпруг(а) или родител.

Чл.49 (1) РАБОТОДАТЕЛИТЕ изплащат 100 % от стойността на извършените разходи за транспорт, по време на изпълнение на служебните задължения на лицата, работещи по трудово правоотношение в детските градини, чието местоживееие и месторабота са в различни населени места.,

(2) Транспортните разходи по ал. 1 се изплащат на педагогическите специалисти – членове на синдикалните и работодателските организации, страни по договора, както и на присъединилите се работници и служители, които вече са в трудови правоотношения и тогава, когато на трудовата борса се появи работник от същата специалност от населеното място.

Чл. 50 РАБОТОДАТЕЛИТЕ в рамките на утвърдения бюджет осигуряват средства за облекло, както следва:

(1) В съответствие с Наредба 1 от 09.04.2012 г. представително облекло на педагогически специалисти, заместник-директори без норма преподавателска работа и счетоводители в детските градини, училищата и обслужващите звена, в размер не по-малък от 360 лв.

(2) На административно-помощният персонал, безплатно работно и униформено облекло при условия и по ред, установени в чл. 296 от КТ и настоящия КТД, в размер не по-малък от 260 лв.

(3) На новопостъпилите педагогически специалисти се осигуряват средства за представително облекло пропорционално на оставащите до края на календарната година месеци.

(4) При постъпване на работа лицата от непедагогическия персонал получават работно облекло, чийто срок на износване започва да тече от датата на получаването.

Чл. 51 При налагане на дисциплинарни наказания, изслушването и разглеждането на писмените обяснения на работника или служителя, член на Синдикалната или Работодателска организация, страна по договора, може да става и в присъствието на съответния председател, при желание на една от страните.

Чл. 52 РАБОТОДАТЕЛИТЕ съдействат на синдикалните организации съгласно чл. 46 от КТ, като:

1. Безвъзмездно предоставят ползването на помещения за синдикална дейност: събрания, заседания, срещи и семинари.

2. Осигуряват на синдикалните ръководства компютър, размножителна техника, интернет, консумативи, необходими за работата.

Чл. 53 РАБОТОДАТЕЛИТЕ изпълняват задълженията си спрямо СО след представяне еднократно на удостоверение за легитимност на СО, издадено от упълномощените органи на Синдикатите, страна по договора.

VIII. БЕЗОПАСНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД

Чл. 54 Страните по настоящия договор се задължават съвместно да съдействат за осигуряване на здравословни, безопасни и хигиенни условия на труд, като ежегодно организират следното:

(1) Работодателите на всички образователни институции разработват физиологичен режим на труд и почивка по време на работа във връзка чл. 37 от КТ и Наредба 15/31. 05. 1999 г. за условията, реда и изискванията на разработване и въвеждане на физиологични режими на труд и почивка по време на работа .

(2) При подготовката на годишните бюджети работодателите задължително планират средства за осигуряване условията на труд по ЗБЗУТ

(3) Във всяко учебно звено РАБОТОДАТЕЛЯТ съвместно с КЗБУТ разработват правила за безопасна работа в съответствие с нормативната уредба.

(4) В съответствие с чл.17 от Наредба 3 от 19.04.2001 г. на Министерството 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, РАБОТОДАТЕЛИТЕ изготвят списък на работниците и служителите, които имат право на лични предпазни средства и ги осигуряват извън тези по смисъла на чл.50 ал.2 от настоящия ОКТД.

(5) На основание чл.19 от ЗБЗУТ, РАБОТОДАТЕЛИТЕ ежегодно предоставят анализ за извършените дейности относно оценката на риска и извършените профилактични прегледи, като реализират мерки за отстраняване на причините за вредното въздействие на факторите на средата.

(6) На общо събрание КЗБУТ да запознаят педагогическите съвети с отчета от Националното изследване на здравословното състояние на учителите и се набележат мерки за намаляване на вредните фактори на средата.

(7) РАБОТОДАТЕЛИТЕ изпълняват изискванията на Наредба №7 от 15 август 2005 год. за минималните изисквания за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при работа с видеодисплей за работещи повече от 4 часа дневно, както следва :

1. за служители, ненавършили 40 години – един път на три години.

2. за служителите, навършили повече от 40 години – ежегодно.

(8) Работодателите заплащат периодичните медицински прегледи и изследвания на работещите в детските градини на основание Наредба 15 на МЗ от 27.06.2006 год. за здравните изисквания към лицата, работещи в детските заведения по смисъла на чл.2 ал.3 и чл.5 от Наредбата.

(9) Работодателите осигуряват условия за повишаване на квалификацията на заетите в учебното заведение по въпросите на безопасните условия на труд.

Чл. 55 РАБОТОДАТЕЛИТЕ предоставят ежегодно и при поискване от 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, измерването на вредните фактори на средата и други.

IX. СРОК НА ДЕЙСТВИЕ, УСЛОВИЯ ЗА ИЗМЕНЕНИЯ И КОНТРОЛ ПО ИЗПЪЛНЕНИЕ НА ДОГОВОРА.

Чл. 56 (1) Настоящият КТД влиза в сила от датата на подписването му и важи в срок от две години.

(2) Измененията и допълненията се извършват с подписване на съответните анекси, които са неразделна част от КТД

(3) Всяка от страните по договора може да поиска неговото изменение или допълнение, чрез внасяне на писмена покана, придружена със съответните материали за исканите промени. До 15 дни след подаването на тази покана трябва да започнат преговори между страните.

(4) В случай на промени в нормативната уредба, клаузи на настоящия договор, които й противоречат, отпадат.

(5) При промени в законодателството и в БКТД, страните поемат задължението да започнат преговори за промени, съгласно чл. 56 от КТ.

Чл. 57 Настоящите договорености са минимални и имат задължителен характер за страните по Колективния трудов договор, както и за присъединилите се по смисъла на чл.57, ал.2 от КТ и чл. 3, ал.3 от този договор. За всички останали работници и служители РАБОТОДАТЕЛИТЕ се задължават да прилагат Кодекса на труда.

Чл. 58 (1) Страните се договарят да обсъждат на 1 (една) година изпълнението на КТД.

(2) По инициатива на СИНДИКАТИТЕ ежегодно с представители на ОБЩИНАТА се организират проверки по изпълнението на колективните договорености в учебните звена при наличие на получени сигнали за нарушения на трудовите, професионалните и социалните права на педагогическите специалисти и служителите в тях.

(3) При установени нарушения страните се задължават да информират писмено съответните контролни органи.

Чл. 59 При промяна на субектите, страна по КТД, той продължава действието си и занапред, но не повече от една година до изтичане на срока му.

Чл. 60 Страните се задължават да запознаят работещите в учебните заведения с договореностите и да създадат необходимите механизми за изпълнението им чрез сключване на КТД на низово равнище.

Х. ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1. След влизане в сила на Закона за предучилищното и училищното образование (ЗПУО) и 19-те държавни образователни стандарта (ДОС) терминологичният апарат на настоящия КТД се адаптира автоматично към този на ЗПУО.

§ 2. Настоящият КТД се сключи в шест еднообразни екземпляра – по един за страните и един за Инспекцията по труда.

СРСНПБ не приема чл. 16 ал.1 т.4 и чл. 37.

СПОРАЗУМЕЛИ СЕ СТРАНИ:

ОБЩИНА ГАБРОВО

КМЕТ:

/ТАНЯ ХРИСТОВА/

СДСОРБ
ПРЕДСЕДАТЕЛ:

/ПЕИКА ПЕТРОВА/

КС на СБУ към КНСБ
ПРЕДСЕДАТЕЛ:

/РЕНЕТА КОЛЕВА/

СРСНПБ
ПРЕДСЕДАТЕЛ:

/ИНЖ. ВЕЛИЧКО ВЕЛКОВ/

РПС „Образование“ към КТ „Подкрепа“:
ПРЕДСЕДАТЕЛ:

/ЕВГЕНИЯ БАНЧЕВА/