

24. 08. 2023

№ 92-00-510

**ОБЩИНСКИ КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР
ЗА СИСТЕМАТА НА ПРЕДУЧИЛИЩНОТО И УЧИЛИЩНОТО ОБРАЗОВАНИЕ
В ОБЩИНА ШУМЕН**

Днес, год., в град Шумен, в съответствие с чл. 51 „в“ от Кодекса на труда /КТ/, между :

Община Шумен, представлявана от г-н Любомир Христов – кмет на Община Шумен,

Съюза на ръководителите в системата на народната просвета в България (СРСНПБ), представляван от Бистра Вацова - председател,

Сдружението на директорите в средното образование в Република България (СДСОРБ), представлявано от Даниела Димитрова - председател, наричани за краткост **„РАБОТОДАТЕЛИ“**,

и

Синдиката на българските учители към Конфедерацията на независимите синдикати (КНСБ) гр. Шумен, представляван от Татяна Иванова - председател,

Регионален синдикат „Образование“ към Конфедерацията на труда „Подкрепа“ гр. Шумен, представляван от Стефка Дюлгерова - председател,

Регионален координационен съвет към Независим учителски синдикат към КНСБ гр. Шумен, представляван от Милен Дочев - председател, наричани за краткост **„СИНДИКАТИ“**, се сключи настоящият Общински колективен трудов договор /Общ. КТД/.

Страните се договориха за следното:

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1./1/ Страните по договора се задължават в хода на социалното партньорство и преговорите да проявяват взаимно уважение, зачитане и съгласуване на интересите на всяка от страните, добронамерено уреждане на проблемите от взаимен интерес и предотвратяване на спорове и конфликти за осигуряване на необходимите условия за функциониране на системата на предучилищното и училищното образование .

/2/ Страните по Общинския колективен трудов договор приемат да се ръководят в действията си и в отношенията си от принципите на равнопоставеност.

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

Чл. 2 В този договор детските градини, училищата и центрове за подкрепа за личностно развитие /ЦПЛР/ се наричат за краткост **„ОБРАЗОВАТЕЛНИ ИНСТИТУЦИИ“**, а работещите в тях – **„РАБОТНИЦИ И СЛУЖИТЕЛИ“**.

II. ПРЕДМЕТ И ДЕЙСТВИЕ НА ОБЩИНСКИЯ КТД

Чл. 3. /1/ Предмет на настоящия Общински колективен трудов договор / Общ.КТД / са въпросите на трудовите, осигурителните и социалните отношения и на жизненото равнище, които не са регламентирани с повелителни разпоредби на Кодекса на труда и действащите подзаконовни нормативни актове.

/2/ В детските градини, училищата и ЦПЛР, в които има синдикална/и/ организация/и/ - страна по Общински КТД, настоящите договорености са минимални и имат задължителен за изпълнение от страните по договора характер.

/3/ С колективни трудови договори на равнище по-ниско от общинско могат да се договарят по-благоприятни условия за работниците и служителите от установените в този договор.

Чл. 4. /1/ Настоящият Общински КТД има действие за работниците и служителите, членове на синдикалните организации и организациите на работодателите – страни по договора, в общинските училища, детските градини и ЦПЛР .

/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, които не са страни по договора.

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

/2/ Желаният да се присъедини заплаща еднократно присъединителна вноска в размер на 1,5% от брутно месечно възнаграждение, платено за предходните 12 /дванадесет/ месеца и е в сила за 1 /една/ година от подаването на заявлението за присъединяване.

/3/ Действието на КТД спрямо присъединилите се започва от момента на внасяне на еднократната присъединителна вноска.

/4/ Събраните средства се обособяват в отделен социален фонд, като разходването им ще става след решение на Общото събрание в образователната институция.

/5/ Присъединяването гарантира защита по договорените клаузи без синдикална защита по чл. 333 ал. 4 от КТ.

III . ТРУДОВА ЗАЕТОСТ, ПРОФЕСИОНАЛНО РАЗВИТИЕ И КВАЛИФИКАЦИЯ

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

1. За квалификация на учителите, които ще преподават новото учебно съдържание и обучение за работа с електронни продукти;

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

3. За допълнителна квалификация на педагогическите специалисти и непедagogическия персонал за изграждане на умения за работа по проекти и програми в системата на предучилищното и училищното образование .

4. За допълнителна квалификация на педагогическите специалисти над определената в чл.222, ал.3 и 4 на Закона за предучилищно и училищно образование (ЗПУО);

5. За утвърждаване и развитие на наставничеството с цел оказване на методическа и организационна подкрепа на новоназначени педагогически специалисти;

6. За поддържане и повишаване професионалната квалификация на работниците и служителите.

/2/ При планиране на вътрешноинституционалната квалификация на педагогическите специалисти по чл. 223 от ЗПУО, РАБОТОДАТЕЛИТЕ предлагат теми, провеждани под формата на тренинг, тиймбилдинг, ролеви игри и др. насочени към преодоляване на насилието и агресията в образователните институции и стреса сред педагогическите специалисти.

/3/ ОБЩИНАТА разработва формулите за разпределение на средствата по единните разходни стандарти след обсъждане с РАБОТОДАТЕЛИТЕ на образователните институции и СИНДИКАТИТЕ.

Чл. 7 РАБОТОДАТЕЛИТЕ в образователните институции разработват, обсъждат със социалните партньори и приемат Стратегия за развитие на образователната институция, адекватна на нуждите за високоефективен учебно-възпитателен процес и извънучилищни дейности.

Чл. 8 /1/ ОБЩИНАТА и РАБОТОДАТЕЛИТЕ предлагат извършването на промени в училищната мрежа или съответната образователна институция след обсъждане със социалните партньори при отчитане на следните показатели:

- разпоредбите на действащите нормативни актове;
- брой деца и ученици;
- брой на необхванати и отпаднали деца и ученици в задължителна училищна възраст и намиране на възможности за тяхното обхващане и задържане в детските градини и училищата;

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

/2/ В седемдневен срок от получаване на информацията по ал.1 СИНДИКАТИТЕ се задължават писмено да изложат своето становище.

Чл. 9. /1/ При необходимост от структурни промени в училищната мрежа или съответната образователна институция същите се извършват след обсъждане със СИНДИКАТИТЕ .

/2/ Не по-късно от 30 календарни дни преди извършване на фактическото действие по предходната алинея Общината предоставя на СИНДИКАТИТЕ информация за:

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

2.2. Данни за образователните институции, които ще бъдат реструктурирани.

2.3. Мотивировка на необходимостта и ефекта от реструктурирането.

2.4. Работодателят се задължава да предостави на СИНДИКАТИТЕ предварителни разчети за броя на оставащите без работа служители и да се търси възможност за тяхната преквалификация и пренасочването им в системата.

/3/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ и СИНДИКАТИТЕ обсъждат и работят за създаване на условия за включване на педагогическите специалисти във формите за квалификация, а в края на всяка финансова година предоставят информация за формите, броя на участниците

в квалификационните форми и усвоените средства за квалификация на педагогическите специалисти пред Педагогическия съвет.

/4/ Съкращаването на работни места се приема като крайна мярка след изчерпване на всички други възможности.

Чл. 10. При прекратяване на трудовите правоотношения по чл.328, ал.1, т.1, т.2 и т.3 от КТ, в рамките на утвърдената численост на персонала, РАБОТОДАТЕЛИТЕ спазват следните условия и процедури, като :

1. Информират СИНДИКАТИТЕ за:

1.1. причините и необходимостта от намаляване числеността на персонала;

1.2. броя и длъжностите, подлежащи за съкращение по категории персонал, професии и специалности;

2. Изработват съвместно със синдикатите критериите и възможностите за пренасочване на освободения персонал.

3. Не прекратяват трудовите правоотношения на работници и служители в трудоспособна възраст, ако по същите специалности има щатни длъжности, които се заемат от пенсионери или служители, които са придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст по чл.68, ал.1-3 от КСО;(при равни други условия).

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

5. Прекратяват трудовите правоотношения на основание чл.328, ал.1, т.2 и т.3 от КТ с работници и служители, членове на синдикатите - страна по договора, само след предварително съгласие на съответния синдикален орган за всеки отделен случай.

6. СИНДИКАТИТЕ се задължават в срок до 7 работни дни от деня, следващ датата на получаването на искането, да изразят писмено мнение по чл.10, т.2, и съгласие по чл. 10, т. 5 от настоящия КТД.

Чл. 11. /1/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ разкриват нови работни места, само след като осигурят минимална задължителна норма преподавателска работа на правоспособните учители с безсрочни трудови договори в съответствие с техните индивидуални трудови договори, специалностите и действащата нормативна уредба.

/2/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ запазват работните места на правоспособни учители с безсрочни трудови договори за периода, за който са назначени за временно изпълняващи длъжността "директор" на образователна институция.

/3/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ не сключват трудови договори с външни лица за длъжности, за които има назначени учители, отговарящи на изискванията за заемане на съответните длъжности с непълна норма преподавателска работа по съответните учебни предмети.

Чл. 12. При определяне или промяна на условията и изискванията за заемане на длъжностите в образователната институция, Работодателят ги съгласува със Синдикатите.

Чл. 13. /1/ ОБЩИНАТА, РАБОТОДАТЕЛИТЕ предоставят на СИНДИКАТИТЕ в 14-дневен срок от поискването информация за:

1. Промените в мрежата на образователните институции;

2. Информация за утвърдения бюджет и изпълнението му по параграфи, с обяснителни бележки;

3. Прилагането на Наредба №4 от 20.04.2017г, за нормиране и заплощане на труда;

4. Социалните плащания;

5. Длъжностните щатни разписания в подчинените им учебни заведения;

6. Изпълнение на договореното в настоящия КТД;

/2/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ се ангажират да информират СИНДИКАТИТЕ, страна по договора, в съответната образователна институция за проектите, които са одобрени.

Чл. 14. /1/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ задължително отправят покана до СИНДИКАТИТЕ да участват в разработването и актуализацията на следните документи:

1. Правилник за вътрешния трудов ред;
2. Вътрешни правила за работната заплата;
3. Правилник за дейността на образователната институция;
4. Бюджета на образователната институция;
5. Правилник за безопасни условия на труд ;
6. План за квалификационна дейност;
7. Етичен кодекс;
8. Критерии по Раздел IV от Наредба № 4 от 20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда за постигнати резултати от труда на педагогическия персонал;

9. Допълнителни критерии за заемане длъжността „главен учител”, съгласно Наредба № 15 от 22.07.2019 г. за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти.

10. Разпределение на времето за ползване на платения годишен отпуск на работниците и служителите.

/2/ След утвърждаването им, документите по ал. 1 се предоставят на председателите на синдикалните организации, страни по договора.

Чл. 15. СИНДИКАТИТЕ разработват проект на КТД три месеца преди изтичане на стария. СИНДИКАТИТЕ и РАБОТОДАТЕЛИТЕ започват процедура по сключване на нов КТД с внасянето на проект на Колективен трудов договор от СИНДИКАТИТЕ.

Чл. 16. РАБОТОДАТЕЛИТЕ задължително, своевременно запознават колективите с настъпили изменения в нормативните документи за системата на предучилищното и училищното образование, съгласно чл. 130в от КТ и чл. 228а от КТ, както и такива, отнасящи се до трудовите и осигурителните отношения на работещите в системата.

Чл. 17. /1/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ сключват трудови договори по чл. 110, чл. 111 и/или чл.114 от КТ, при назначаване на учители с намалена норма преподавателска заетост, недостатъчна за разкриване на щат.

/2/ Основното трудово възнаграждение по ал.1 се определя пропорционално на нормата преподавателска работа и определеното работно време в договора, а допълнителните трудови възнаграждения по чл. 33 от настоящия договор- в пълен размер, с изключение на ал. 1 и ал.5, които се изплащат пропорционално на договореното работно време.

Чл. 18. /1/РАБОТОДАТЕЛИТЕ сключват срочни трудови договори с работниците и служителите при стриктно спазване на разпоредбите на чл.68, ал.4 от КТ и § 1, т. 8 от допълнителните разпоредби на КТ.

/2/ В случаите, когато членове на СИНДИКАТИТЕ – страна по договора, работят с договор за заместване, след освобождаване на мястото от титуляра могат да се ползват с предимство при сключването на новия трудов договор.

/3/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ поемат задължение при заемането на свободно работно място с постоянен характер, трудовите договори да бъдат безсрочни по спазване на реда по ал.1.

Чл. 19. РАБОТОДАТЕЛИТЕ разкриват работни места за психолог, педагогически съветник или социален педагог (социален работник) в зависимост от потребностите на образователните институции.

Чл.20. 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 и уведомление;

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 работната заплата и всички други вътрешни актове, отнасящи се до трудовото правоотношение на работника или служителя.

Чл.21. РАБОТОДАТЕЛИТЕ да организират дейността по прилагане на системата за делегирани бюджети в образователните институции, съгласувано с ръководствата на синдикалните организации.

Чл.22. 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.

IV. ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ И ОБЕЗЩЕТЕНИЯ.

Чл.23 /1/ Брутната работна заплата на заетите в образователните институции се определя от работодателя в съответствие с действащата нормативна уредба, колективните трудови договори в предучилищното и училищното образование и Вътрешните правила за работната заплата в образователната институция.

/2/ Вътрешните правила за 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 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 ВПРЗ, в тях се отразяват всички постигнати договорености в рамките на колективното трудово договаряне или отделни Споразумения.

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

Чл.25 /1/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ увеличават основните работни заплати и допълнителните трудови възнаграждения на заетите в образователните институции в срок и размер, определени с условията и по реда на нормативната уредба, колективния трудов договор и съобразно бюджета на образователната институция.

/2/ РАБОТОДАТЕЛИ, които не са изпълнили ал. 1, предоставят анализ на страните по договора за причините за неизпълнението ѝ.

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

/4/ Когато по силата на нормативен акт на МС, на КТД или на вътрешен акт на работодателя от определена дата са увеличени работните заплати, но работникът/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 предишното брутно трудово възнаграждение, определени по трудовото правоотношение.

/5/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ се задължават при определяне на продължителността на трудовия стаж и професионалния опит, за които се изплаща допълнително трудово възнаграждение, да зачитат изцяло за придобит трудов стаж и професионален опит по смисъла на Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, придобития трудов стаж до 01. 07. 2007 г. по трудово или служебно правоотношение.

/6/ 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 Наредба за структурата и организацията на работната заплата, както следва :

1. За педагогическия персонал - в съответствие с чл. 19, ал. 1-4 от Наредбата за пенсиите и осигурителния стаж (ДВ, бр. 19,2003 г.), както и в други отрасли и дейности по специалността от висшето образование с придобита образователно-квалификационна степен „магистър" или „бакалавър", която ползва като учител;

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

/7/ Структурните елементи на брутната работна заплата се индексират съобразно политиката по доходите в рамките на годишния бюджет на образователната институция и

договореностите в колективен трудов договор на отраслово, общинско равнище и на ниво образователна институция.

/8/ РАБОТОДАТЕЛЯТ договаря индивидуалните работни заплати, прилагайки договореностите в колективните трудови договори, приети на национално ниво, на общинско ниво и на ниво образователна институция и във вътрешните правила за работна заплата, като задължително отчита:

1. Заеманата длъжност;
2. Професионалната квалификация, необходима за заеманата длъжност;
3. Професионалният опит на педагогическия специалист.

Чл. 26 За системата на предучилищното и училищното образование се определят минимални основни работни заплати от 01.01.2023 г. както следва:

/1/ Педагогически специалисти с ръководни функции:

1. Директор на училище, детска градина и обслужващо звено - 2082 лв.
2. Заместник-директор - 1926 лв.

/2/ Педагогически специалисти:

1. Учител, ресурсен учител, възпитател, ръководител на направление „Информационни и комуникационни технологии“, логопед, психолог, педагогически съветник, корепетитор, хореограф, педагог, рехабилитатор на слуха и говора и треньор по вид спорт - 1709 лв.

2. Старши учител и старши възпитател - 1763 лв.

3. Главен учител и главен възпитател - 1831 лв.

Чл. 27 /1/ За работниците и служителите от непедагогическия персонал, членове на СИНДИКАТИТЕ, при нормална продължителност на работното време (чл. 136 КТ) се определят следните минимални основни месечни работни заплати:

1. За длъжности, не изискващи образователна степен и професионална квалификация – не по-малко от 100% от минималната работна заплата;

2. За длъжностите „помощник-готвач“, „помощник-възпитател“ – не по-малко от 110 % от минималната работна заплата

3. За длъжностите „огняр“, „охранител“, и подобни на тях длъжности – не по-малко от 113 % от минималната работна заплата;

4. За длъжностите „готвач“, „помощник – възпитател“ и подобни на тях – не по-малко от 115% от минималната работна заплата.

5. За длъжностите „домакин“, „касиер“, „технически секретар“, „ЗАС“ и подобни на тях длъжности – не по-малко от 120% от минималната работна заплата;

6. За длъжностите „библиотекар“, „счетоводител“ и „главен счетоводител“, членове на СИНДИКАТИТЕ – не по-малко от 130 % от минималната работна заплата;

/2/ Договореностите по т. 3, 4, 5 и 6 се прилагат за служители със съответната професионална квалификация, считано от 01.09.2023 г.

Чл. 28. Страните се договарят за работниците и служителите в системата на предучилищното и училищното образование в Община Шумен, членове на синдикалните и работодателски организации, страни по договора, както и за присъединилите се работници и служители по реда на чл. 57, ал.2 от КТ, срокът за предизвестие при прекратяване на трудовите правоотношения по чл.328, ал.1, т. 1- 3 и т. 10 от КТ е два месеца.

Чл. 29. За работниците и служителите, членове на синдикалните организации, страни по договора, както и за присъединилите се работници и служители по реда на чл. 57, ал. 2 от

КТ, обезщетението на основание чл. 331, ал. 2 от КТ е не по-малко от 5 брутни работни заплати.

Чл. 30. /1/ На работници и служители, членове на синдикалните и работодателските организации, страни по договора, се изплаща обезщетение в следния размер:

1. На основание чл.222, ал.1 от КТ – брутното трудово възнаграждение за срок от два месеца;

2. На основание чл.222, ал. 3 от КТ – на педагогическите специалисти, когато през последните двадесет години имат десет години трудовия стаж на длъжност педагогически специалист в държавна или общинска институция на бюджетна издръжка от системата на предучилищното и училищното образование, се изплаща обезщетение по чл. 222, ал. 3 от КТ – в размер на 11 брутни работни заплати, изплащани по Национална програма.

3. На основание чл. 222, ал. 3 от КТ – педагогически специалисти, които са работили и като непедagogически специалисти през последните двадесет години и имат десет години трудов стаж в системата на предучилищното и училищно образование 8,5 брутни работни заплати.

4. На основание чл. 222, ал. 3 от КТ – на лица от непедagogическия персонал, когато през последните двадесет години имат десет години трудовия стаж са в сферата на образованието – 8,5 брутни работни заплати.

5. На педагогическите специалисти, които изпълняват минимална норма задължителна преподавателска работа по няколко трудови договора, при прекратяването им и придобито право на пенсия за осигурителен стаж и възраст се изплаща пропорционално обезщетение по чл. 222, ал. 3 от КТ по всеки от трудовите договори.

/2/ 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 брутното 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. 31. РАБОТОДАТЕЛИТЕ планират и изплащат в рамките на годишния бюджет на образователната институция допълнително трудово възнаграждение на работещите в системата на предучилищното и училищно образование – три плащания, /приоритетно за 24 май/, отразени във вътрешните правила за работните заплати на образователната институция.

Чл. 32./1/ Годишните средства за квалификация се определят в размер на не по-малък от 1,2 на сто от годишните средства за работна заплата на педагогическия персонал и педагозите в яслени групи на детските градини и се предоставят за включването на педагогическите специалисти в квалификационни курсове, предварително съгласувани със социалните партньори, обсъждани на Педагогически съвет и утвърдени от директора.

/2/ Образователните институции планират минимум 50 на сто от средствата по ал.1 за вътрешноинституционални и междуинституционални квалификации, провеждани под формата на методически семинари, лекторни, дискуссионни форуми, открити практики, презентации на творчески проекти, резултати и анализи на проведени педагогически изследвания и др. с цел обмяна на добри практики, взаимно учене, споделяне и насърчаване за иновации и повишаване на общото ниво на квалификация на педагогическите специалисти.

/3/ Регионалните управления на образованието, социалните партньори, работодателските организации и НЦПКПС съдействат за организирането на квалификациите по ал.2

/4/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ осигуряват платен служебен отпуск за участие в квалификационни форми, провеждани на територията на населеното място, в което се намира образователната институция.

/5/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ командирова участниците в квалификационни форми, когато те се провеждат извън населеното място, в което се намира образователната институция.

/6/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ предоставят на СИНДИКАТИТЕ информация за разходваните средства за квалификация при поискване.

Чл. 33. Страните по този договор се споразумяват минималните размери на допълнителните трудови възнаграждения за членовете на организациите, страни по настоящия договор, да бъдат както следва:

/1/ За по-висока лична квалификация:

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

а/ за V ПКС- 35.00 лв.;

б/ за IV ПКС- 40.00 лв.;

в/ за III ПКС - 55.00лв.;

г/ за II ПКС – 75.00 лв.;

д/ за I ПКС - 95.00лв.

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

а) 135 лв. – за „доктор“;

б) 165 лв. - за „доктор на науките“.

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

4. Допълнителното трудово възнаграждение се изплаща целогодишно.

/2/ За работа с деца и ученици със специални образователни потребности на директори, учители и педагогически специалисти, членове на организациите, страни от настоящия договор, от детските градини, общообразователните, професионални и спортни училища, училищата по изкуствата и по културата, както и от извънучилищните педагогически учреждения - не по-малко от 35 лв. месечно.

1. Право на допълнително трудово възнаграждение имат педагогическите специалисти, на които работата с деца и ученици със СОП не произтича от преките служебни задължения.

2. На равнище образователна институция с вътрешните правила за работна заплата може да се диференцира допълнително възнаграждение за работа с ученици и деца със СОП, но не по-малко от 35 лева.

3. На помощник-възпитатели от детските градини за работа с деца със специални образователни потребности – не по-малко от 20 лв.

4. Възнаграждението се изплаща за действително отработено време през периода на учебните занятия, а в детските градини и през летните месеци, когато работят с деца със СОП.

/3/ За наставничество на учители се заплаща не по-малко от 60 лева месечно за срок до една година.

/4/ За преподаване на учебни предмети на чужд език, без учебния предмет "чужд език" – не по-малко от 30 лева месечно.

/5/ За участие в екипи за съвместна работа на институциите по обхващане и задържане в образователната система на деца и ученици в задължителна предучилищна и училищна възраст – за действително посещение, отразено в протокол, се заплаща допълнително възнаграждение, съгласно вътрешните правила за работна заплата на образователната институция.

/6/ За провеждане на допълнително обучение на деца и ученици, които не са усвоили компетентностите, заложи в учебната програма, или на деца, които не владеят българския език – за 1 проведен час, възнаграждение в съответствие с чл. 33, ал.8.

/7/ Учебен час над минималната норма задължителна преподавателска работа/лекторски час/ за членовете на организациите, страни по настоящия договор, на педагогическия персонал се заплаща, както следва:

1. За педагогически специалист с висше образование и образователно-квалификационна степен „магистър” или „бакалавър” – не по-малко от 9.50лв.

2. За педагогически специалист, притежаващ професионална квалификация „учител“, но не-отговарящ на изискването за заемане на конкретната длъжност – не по-малко от 7.80 лв.

3. За педагогически специалист със средно образование – не по-малко от 7,00 лв.

4. Директорът на образователната институция създава организация за изплащане на лекторските часове до края на месеца, следващ този, през който са изработени.

/8/ За водене на задължителната документация, за консултиране на родители, деца и ученици се изплаща допълнителното трудово възнаграждение в следния размер:

1. На класните ръководители, членове на синдикатите, в дневна и вечерна форма на обучение в училищата – не по-малко от 50 лв. месечно;

2. На учителите, членове на синдикатите, в детските градини и подготвителните групи в училище, в група за целодневна организация на учебния ден – не по-малко от 25 лв. месечно.

3. На учители, водещи документацията на ученици в задочна или самостоятелна форма на обучение – не по-малко от 60 лв. годишно;

4. На педагогическите специалисти, ръководители на групи в ЦПЛР – не по-малко от 15 лв. месечно.

5. На учителите, които извършват дейности по ИКТ и не са ръководители на компютърни кабинети, на които е възложена обработката на задължителната електронна документация на образователната институция се изплаща допълнително трудово възнаграждение в размер, не по-малко от 30 лв. месечно.

6. Възнаграждението по т. 1, 2, 3, 4 и 5 се изплаща за действително отработено време. На равнище образователна институция с вътрешни правила за работна заплата могат да се договарят и по-добри условия.

/9/ Право на безплатна храна имат:

1. Непедагогическият персонал в детските градини и подготвителните групи в училище, членове на синдикатите до 2.50 лв. дневно;

2. Работещите в кухните към столовете на училищата и интернатите, когато са на щат към съответното училище или интернат, членове на синдикатите - 2.50 лв. дневно.

/10/ Право на храна да има педагогическият персонал в детските градини, след разработен и утвърден механизъм за заплащане.

/11/ На педагогическите специалисти, членове на синдикатите извършващи допълнителна работа, се заплаща допълнително възнаграждение като лекторски часове, регламентирано с вътрешните правила за работната заплата на образователната институция, както следва:

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

- а) за текстова писмена работа – 0.5 часа;
- б) за тест с избираеми и/или свободни отговори - 0,1 часа;

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

- а) председател на комисия – 0.6 часа;
- б) член на комисия – 0.4 часа;

3. Провеждане на консултации със задочници – 1 час;

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

- а) председател на комисия – 8 часа;
- б) член на комисия – 7 часа;

в) проверка на една писмена работа на ученик от държавен изпит по теория за придобиване на степен на професионална квалификация по специалност/професия - за всеки преподавател - 1 час;

5. Водене на протоколи от заседания на Педагогически съвет и Общо събрание до 2 часа на протокол;

6. Водене на Летописната книга на образователната институция – до 8 часа годишно;

7. Изготвяне на седмичното разписание на образователната институция – до 10 часа годишно.

/12/ Средствата за допълнително трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда през учебната година на педагогическите специалисти в образователните институции се планират в рамките на бюджетите на институциите в размер не по-малко от 4,2 % и не повече от 5 % от годишния размер на средствата за работни заплати на педагогическите специалисти.

/13/ Във вътрешните правила за работна заплата на образователните институции се разработват критерии и показатели за допълнително трудово възнаграждение (ДТВ) за постигнати резултати от труда на непедагогическия персонал. Средствата за това ДТВ се планират в рамките на бюджетите на институциите в размер - не по-малко от 2,5% и не повече от 3,5% от годишния размер на средствата за работни заплати на непедагогическия персонал.

/14/ Право на допълнително възнаграждение за постигнати резултати от труда имат педагогическите специалисти, които имат действително отработени при същия работодател най-малко 124 дни за учебната година и непедагогически специалисти, които имат действително отработени при същия работодател най-малко 152 дни за учебната година, за която се отнася оценяването.

/15/ За провеждане на допълнително обучение на ученици, отсъствали повече от десет учебни дни от училище поради заболяване, за консултиране на ученици, преминали на самостоятелна форма на обучение поради здравословни причини по чл. 112 ал.1 т.1 на ЗПУО при решение на Екипа за подкрепа за личностно развитие, и за провеждане на допълнително обучение по учебни предмети за компенсиране на липсата на

взаимодействие на учителя с ученици, които се обучават несинхронно от разстояние в електронна среда при условията на чл.115а ал. 4 от ЗПУО, се заплаща по 15 лв. за един проведен час.

/16/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ гарантират изплащането на работните заплати на работещите в отрасъл „Образование“ до 30-то число на текущия месец.

Чл. 34. РАБОТОДАТЕЛЯТ заплаща допълнително възнаграждение в размер не по-малък от 70 на сто от основната работна заплата на заместващия работник или служител, на заместващия или я разпределя между заместващите, членове на синдикатите, който/които/освен своята работа или дейност работи/ работят по вътрешно заместване при условия и ред на чл. 259 от КТ.

Чл. 35. Полагането на извънреден труд в дните на седмичната заетост, почивните и празничните дни се възлага с писмена заповед на работодателя и се заплаща съгласно нормативните документи.

Чл. 36. /1/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ се задължават да издават заповед за командировка при провеждане на мероприятия, включени в годишния план на образователната институция.

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

Чл. 37. /1/ Директорите на образователни институции на делегиран бюджет предоставят всяко тримесечие на общо събрание на работниците и служителите и на Обществения съвет информация за изпълнението на бюджета на институцията по параграфи, подпараграфи и конкретни дейности.

/2/ Данните за изпълнението на бюджета на институцията следва да бъдат пълни, ясни и разбираеми, като включват изразходваните средства за работни заплати и осигуровки, за социални плащания и издръжка, придружени с обяснителни записки по примерен образец предоставен от МОН.

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

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

V. РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ И ОТПУСКИ

Чл. 38./1/ Разпределението на работното време, графици за работа на смени, условията и редът за полагане и за заплащане на нощен и извънреден труд и отчитането на работното време се уреждат с КТ и Правилника за вътрешния трудов ред на всяка образователна институция, които се обсъждат и приемат съгласно чл.37 и чл.181 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. 39. Работното време на педагогическите специалисти в периода на учебното време включва: изпълнението на възложената преподавателска норма, участие в педагогически съвети, в работата на методически-консултации на ученици и родители, родителски срещи и изпълнение на други задължения по длъжностна характеристика, както и

самоподготовката, която може да се осъществява в предпочитана от педагогическия специалист среда.

Чл. 40. Целодневният режим на обучение и възпитание на учениците се осъществява от не по-малко от двама учители в рамките на минималната задължителна норма преподавателска работа.

Чл. 41. На основание чл.156а от КТ за членовете на синдикатите и на организациите на работодателите, страни по договора, както и за присъединилите се работници и служители по реда на чл.57, ал.2 от КТ се определят по-големи размери на отпуски по чл.155 и чл.156 от КТ, както следва:

/1/. Конкретният размер на основния платен годишен отпуск по чл.155 ал.4 от КТ се определя на не по-малко от 30 работни дни за непедagogическия персонал.

/2/ Работници и служители от непедagogическия персонал с намалена работоспособност 50 и над 50 на сто имат право на основен платен годишен отпуск в размер на не по-малко от 34 работни дни.

/3/ Конкретният размер на удължения платен годишен отпуск по чл.155, ал.5 от КТ и чл.24 ал.1 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските за педагогическите специалисти се определя общо на 56 работни дни.

/4/ За непедagogическия персонал допълнителен платен годишен отпуск по чл.156 т.2 от КТ - 8 работни дни. Списъкът на длъжностите, за които се установява ненормиран работен ден, се определя от всеки работодател след консултации със СИНДИКАТИТЕ - страна по договора, съгласно чл. 139а, ал. 2 от КТ.

Чл.42 Педагогическите специалисти, притежаващи епикриза или болничен лист, ползват допълнителни профилактични прегледи, консултации и/или изследвания извън осигурените в рамките на задължителното здравно осигуряване, съгласно НП „Профилактика и рехабилитация на педагогическите специалисти“

Чл. 43. /1/ Пет дни, допълнително обявени от Министъра на МОН и/или от Кмета на Община Шумен за неучебни, да се считат за платен служебен отпуск по смисъла на чл.161, ал.1 от КТ. При неизползване за календарната година отпусъкът не се компенсира.

/2/ На работниците и служителите в образователните институции, членове на синдикалните и работодателските организации, страни по договора, работещи на 1 ноември, се изплаща трудово възнаграждение, равно на удвоения размер на средно дневното брутно трудово възнаграждение.

/3/ Работодателят осигурява по целесъобразност ползване на служебен отпуск за участие в семинари, курсове, научни конференции и др., организирани от МОН, Община Шумен и образователните институции.

Чл. 44. /1/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ освобождават работника и служителя от работа:

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

/2/ При ползване на отпуск по чл. 157, ал. 1, точки 1, 2 и 3 КТ на работника или служителя, членове на синдикалните организации и работодателските организации, страни по договора, както и за присъединилите се работници и служители по реда на чл. 57, ал. 2 от КТ, се изплаща възнаграждение от работодателя по реда на чл. 177 от КТ.

Чл. 45. /1/ Работничка или служителка с две живи деца до 18 - годишна възраст има право на три работни дни , а работничка или служителка с три или повече живи деца до 18 - год. възраст - на 5 работни дни платен отпуск за всяка календарна година, съгласно чл.168 от КТ. Този отпуск се ползва, когато работничката или служителката пожелае, и не може да се компенсира с парично обезщетение освен при прекратяване на трудовото правоотношение.

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

Чл.46. /1/ Работник или служител, член на организация на РАБОТОДАТЕЛИТЕ и на СИНДИКАТИТЕ, страна по договора, както и за присъединилите се работници и служители по реда на чл. 57, ал. 2 от КТ, който учи със съгласието на своя работодател в средно или висше училище без откъсване от работа по специалност, приложима в образователната институция, ползва платен отпуск за обучение съгласно чл. 169 и чл. 170 от КТ.

/2/ РАБОТОДАТЕЛЯТ може да разреши платен служебен отпуск по смисъла на чл. 161 от КТ за повишаване на квалификацията, придобиване на нова и/или допълнителна квалификация на педагогическите специалисти. Отпускът се разрешава, при условие че придобитите знания, умения и компетентности ще допренесат за повишаване качеството на образователния процес в образователната институция.

Чл. 47. РАБОТОДАТЕЛИТЕ, директори на детски градини, с Правилника за вътрешния трудов ред и при условията на чл.37 от КТ определят 30 - минутна почивка за работещите в рамките на работния ден на основание чл.151, ал.1 и 2 от КТ, като създават условие за опазването живота и здравето на децата. Тази почивка не се включва в работното време.

Чл.48. /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.

VI. ОСИГУРЯВАНЕ НА СОЦИАЛНИ ДЕЙНОСТИ

Чл. 49. /1/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ и първостепенните разпоредители с бюджет осигуряват ежемесечно средства за фонд „Социално-битово и културно обслужване“ в размер на 3 на сто от средствата за основната заплата.

/2/ Редът за разпределение за ползване на средствата за фонд „Социално-битово и културно обслужване“ се определя от общото събрание на работниците и служителите в образователната институция.

/3/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ предоставят на СИНДИКАТИТЕ актуална и точна информация за направените разходи, при поискване.

Чл. 50 /1/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ и първостепенните разпоредители с бюджет изплащат разходи за транспорт от местоживеенето им до местоработата и обратно или за наем по месторабота на педагогическите специалисти, които работят в населено място извън местоживеенето си, в пълен размер от стойността на абонаментните карти или билетите в съответствие с НАРЕДБА № 1 от 16.01.2017 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/ Работодателят в рамките на бюджета на институцията може да възстанови транспортните разходи за пътуване от местоживеенето до месторабота и обратно, когато те се намират в различни населени места на непедagogическия персонал.

/3/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ осигуряват безплатни карти или билети за пътуване в градския транспорт на ЗАС и домакини в детските градини във връзка със служебните им ангажименти по утвърден от Работодателя списък.

/4/ Възстановяването на транспортните разходи по ал. 2 и 3 се извършва за времето на изпълнение на служебните задължения на работното им място, установено с трудовия договор.

Чл. 51 /1/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ и първостепенните разпоредители с бюджет осигуряват средства за представително облекло на педагогически специалисти, заместник-директорите без норма преподавателска работа и главния счетоводител-членове на синдикатите и работодателите, страни по договора в съответствие с действащата нормативна уредба в размер не по-малък от 450 лева.

/2/ При постъпване на работа РАБОТОДАТЕЛИТЕ предоставят на педагогическите специалисти средства за представително облекло, пропорционално на оставащите до края на календарната година месеци.

/3/ Когато лицето, което е получило представително облекло, напусне по време на календарната година, то възстановява частта от получената сума, установена пропорционално на неотработените месеци за годината.

/4/ Получилите представително облекло по чл.51, ал.1 нямат право на облекло по чл. 52 ал.1

Чл. 52 /1/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ и първостепенните разпоредители с бюджет осигуряват безплатно работно облекло на работници и служители, членове на синдикатите, в съответствие с Наредбата за безплатното работно и униформено облекло и в размер не по-малък от 320 лв.

/2/ При постъпване на работа лицата от непедагогическия персонал получават работно облекло, чийто срок на износване започва да тече от датата на получаването.

/3/ На заседание на Общото събрание на работниците и служителите в образователната институция, се вземат решения относно вида и характеристиките на работното облекло, срока на износване, начина на закупуването му / чрез предоставяне на авансови средства на лицето за закупуването му, закупуване със собствени средства и възстановяването им след предоставяне на фактура/ и др.

Чл. 53./1/ За времето на провеждане на обучение от разстояние в електронна среда, в условията на епидемии, пандемии, енергийни кризи, въведено извънредно положение или други случаи на непреодолими събития РАБОТОДАТЕЛИТЕ изплащат като допълнително трудово възнаграждение на провеждащите това обучение педагогически специалисти по 30 лева месечно за компенсиране на разходите за консумативи.

/2/Средствата по ал. 1 се осигуряват целево.

Чл.54. По предложение на синдикалната организация в образователните институции, РАБОТОДАТЕЛЯТ отпуска средства от фонд СБКО 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.

VII. УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ

Чл. 55. /1/ В съответствие с чл. 46 от КТ за осъществяване на синдикална дейност РАБОТОДАТЕЛИТЕ осигуряват безвъзмездно необходимите материални условия на СИНДИКАТИТЕ – помещения, ползване на размножителна техника, компютри, интернет връзки, материали и др., необходими за изпълнение на техните функции.

/2/ Синдикалните дейци имат право да провеждат срещи и разговори с работници и служители.

Чл.56. /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. 57. /1/ За осъществяване на синдикална дейност в една календарна година се ползва отпуск по чл.159 от КТ, както следва:

1. 80 часа за председател и секретар в образователните институции;

2. 104 часа за председател и секретар в общинско ръководство;
3. 128 часа за председател и секретар в регионално ръководство;
4. 160 часа за нещатни членове на национално ръководство и национални професионални секции и националните контролни органи;

Чл. 58. /1/ За осъществяване на задачи с обществено значение по чл. 161, ал. 1 от КТ участие в мероприятия на СИНДИКАТИТЕ, организирани от ръководствата им, синдикалните членове ползват платен служебен отпуск в размер на 40 часа за една календарна година, за която дейност представят съответен документ.

/2/ За изпълнение на задачи, свързани с дейността на организациите на РАБОТОДАТЕЛИТЕ – страна по договора, и за участие в работата на отрасловия и общинските съвети за тристранно сътрудничество, членовете им ползват платен служебен отпуск по чл. 161, ал. 1 от КТ в една календарна година в размер, както следва:

1. 40 часа за член на организация на съюза;
2. 104 часа за изборна длъжност в общинско ръководство на съюза;
3. 128 часа за изборна длъжност в областно ръководство на съюза;
4. 160 часа за изборна длъжност в националното ръководство на съюза.

Чл. 59 При ползване на отпуск по чл. 159 и чл.161 от КТ и чл. 57 и чл.58 от настоящия Общински КТД на работниците и служителите, членове на синдикалните организации и на работодателите, страни по настоящия договор, на заместващите ги може да се изплаща възнаграждение по Националната програма „Без свободен час”.

Чл. 60./1/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ изпълняват задълженията си спрямо синдикалните организации за осигуряване условия за синдикална дейност след представяне на удостоверение за легитимност, издадено от упълномощените органи на СИНДИКАТИТЕ-страна по договора.

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

Чл. 61. ОБЩИНАТА и РАБОТОДАТЕЛИТЕ в образователните институции осигуряват правото на участие на СИНДИКАТИТЕ и синдикалните органи в работата на органите за управление, когато се обсъждат въпросите, предмет на настоящия договор.

Чл.62. При възникване на конфликти или при констатирани нарушения на нормативната уредба социалните партньори предоставят информация един на друг и си съдействат за разрешаването им.

Чл.63. /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.

VIII. УСЛОВИЯ НА ТРУД

Чл. 64 /1/ Страните по настоящия Общински КТД се задължават съвместно да съдействат за осигуряване на здравословни, безопасни и хигиенни условия на труд, като разходите за

това се поемат от работодателите в образователните институции, съобразно Закона за здравословни и безопасни условия на труд и приетите подзаконовни нормативни актове.

/2/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ с участието на **СИНДИКАТИТЕ ОРГАНИЗАЦИ** в образователните институции 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 ОРГАНИЗАЦИ в образователните институции 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 информацията относно условията на труд и необходимите мерки за подобряването им.

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

Чл.65 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.66. /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 злополуки и професионални заболявания.

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

Чл. 67. ОБЩИНАТА организира обучение на директори и председатели на синдикални организации в образователните институции по актуални проблеми и промени в нормативната уредба – по охрана и хигиена на труда, и по безопасни, здравословни условия на труд. /чл.60 ОКТД/

Чл.68. ОБЩИНАТА, РАБОТОДАТЕЛИТЕ и **СИНДИКАТИТЕ** обединяват усилията си за осигуряване средства в бюджетите за съответните години за подобряване на материално-техническата и дидактическата база, необходима за учебно-възпитателния процес.

Чл.69. В съответствие с чл. 17 от Наредба № 3 от 19. 04. 2001 г. на Министъра на труда и социалната политика и Министъра на здравеопазването за минималните изисквания за безопасност и опазване здравето на работещите при използване на лични предпазни средства на работното място (обн. ДВ, бр. 46 от 15.05.2001 г.), **РАБОТОДАТЕЛЯТ** изготвя списък на работещите в образователната институция, които имат право на специално работно облекло и лични предпазни средства и ги осигурява извън средствата по чл. 51, ал.1 от настоящия Колективен трудов договор.

Чл.70. ОБЩИНАТА и **РАБОТОДАТЕЛИТЕ** осигуряват във всяка образователна институция на територията на Община Шумен съществуването на здравни кабинети със съответно оборудване и персонал.

Чл. 71. /1/ ОБЩИНАТА и **РАБОТОДАТЕЛИТЕ** се задължават да осигурят за всички работници и служители, членове на синдикалните и работодателските организации-страна по настоящия договор, периодични медицински прегледи, съгласно чл. 287, ал. 1 и ал. 2 от КТ.

/2/РАБОТОДАТЕЛИТЕ осигуряват средства за корекция на зрението на работниците и служителите, работещи с видеодисплей, ако са предписани от специалист по очни болести, съгласно изискванията на Наредба №7 от 15.08.2005 г. за минималните изисквания за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при работа с видеодисплей, както следва:

1. За служителите, членове на организациите, ненавършили 40 години – 1 път на две години;
2. За служителите, членове на организациите, навършили 40 години – ежегодно.

Чл. 72. РАБОТОДАТЕЛИТЕ в образователните институции на основание чл. 19 от ЗБУТ предоставят пред Общото събрание ежегодно информация на СИНДИКАТИТЕ, страна по договора, за извършените мероприятия от службите по трудова медицина, относно: оценка на риска; извършени профилактични прегледи и измерване на вредните фактори на работната среда.

ІХ. ДОПЪЛНИТЕЛНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Чл. 73. /1/ Настоящият Общински КТД влиза в сила от датата на подписването и е валиден за срок от две години.

/2/ Изменения и допълнения на Общинския КТД се извършват по реда на неговото сключване с подписване на допълнително споразумение(анекс).

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

/4/ В случай на промени на нормативната уредба клаузи на настоящия Общински КТД, които и противоречат, отпадат.

/5/ При промени в законодателството и Отрасловия КТД страните поемат задължение да започнат преговори за промени в настоящия Общински КТД съгласно чл.56 от КТ.

Чл. 74. Страните по настоящия Общински КТД се споразумяват съобразно чл. 53, ал. 3 и 4 от КТ в седемдневен срок след неговото подписване да заявят вписването му пред Изпълнителната агенция “Главна инспекция по труда”.

Чл. 75. В образователна институция, където има повече от една синдикална организация /секция/, се изработва и предоставя на Работодателя общ проект на Колективен трудов договор в съответствие с чл.51а, ал.2 от КТ.

Чл. 76. Страните се задължават :

/1/ Да запознаят своите структури със съдържанието на Общинския КТД не по-късно от 15 календарни дни след неговото подписване. Копие на КТД, анекси и приложения се поставят в учителската стая.

/2/ Да създават необходимата организация и механизми за изпълнение на постигнатите договорености.

Чл. 76 Действието на този Общински КТД, както и действието на КТД на образователните институции, продължава независимо от промяна на субектите, изпълняващи функциите на работодатели.

Чл. 77. В образователни институции, където няма синдикални организации – страна по договора, договореностите на Общински КТД нямат приложение и са валидни само разпоредбите на КТ.

Настоящият Общински Колективен трудов договор се сключи в 7(седем) еднакви екземпляра – по един за всяка от страните и един за Дирекция „Инспекция по труда“- Шумен.

ЗА ОБЩИНА ШУМЕН :
КМЕТ :

.....
/ЛЮБОМИР ХРИСТОВ/



ЗА СБУ ПРИ КНСБ:
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА ОБЩ. КС:

.....
/ТАТЯНА ИВАНОВА/



СЪЮЗ НА РАБОТОДАТЕЛИТЕ:
ПРЕДСЕДАТЕЛ

.....
/БИСТРА ВАЦОВА/



ЗА СИНДИКАТ „ОБРАЗОВАНИЕ“
КЪМ КТ „ПОДКРЕПА“:
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА РСО:

.....
/СТЕФКА ДЮЛГЕРОВА/



ЗА СДРУЖЕНИЕ НА ДИРЕКТОРИТЕ
В СРЕДНОТО ОБРАЗОВАНИЕ:
ПРЕДСЕДАТЕЛ:

.....
/ДАНИЕЛА ДИМИТРОВА/



ЗА НУС ПРИ КНСБ:
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА РКС:

.....
/МИЛЕН ДОЧЕВ/

