

# КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

Днес, 29.05.2017 година, в съответствие с чл. 51 от Кодекса на труда /КТ/ между:  
Синдикалната организация на Синдиката на българските учители към КНСБ при СУ „Васил Левски”, представлявана от Евгения Пенчева – председател,

Синдикат „Образование” към КТ „ПОДКРЕПА” при СУ „Васил Левски”, представляван от Георги Йонков – зам. председател  
наричани по долу „СИНДИКАТИ”

и

СУ „Васил Левски”, представлявано от Тома Томев – Директор, за кратко наричан „РАБОТОДАТЕЛ” се сключи настоящия договор за следното:

## I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

**Чл. 1.** /1/ РАБОТОДАТЕЛЯТ и СИНДИКАТИТЕ взаимно признават правото си на страни по Колективния трудов договор и приемат да се ръководят в действията и отношенията си от принципите на равнопоставеност.

/2/ 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 и взаимен интерес при предотвратяване на спорове и конфликти и гарантиране на социална сигурност.

**Чл. 2.** В този договор училището се нарича за краткост „ОБРАЗОВАТЕЛНИ ИНСТИТУЦИИ”, а работещите в тях – „РАБОТНИЦИ И СЛУЖИТЕЛИ”.

## II. ПРЕДМЕТ И ДЕЙСТВИЕ НА ДОГОВОРА

**Чл. 3.** Предмет на настоящия Колективен трудов договор /КТД/ са въпросите на трудовите, осигурителните и социалните отношения, на условията на труд и почивка за работещите в СУ „Васил Левски”, които не са уредени с повелителни разпоредби на Кодекса на труда и действащите подзаконовни нормативни актове, свързани с него.

**Чл. 4.** Договорът се прилага за всички работници и служители, които са членове на СИНДИКАТИТЕ и работодателя – страни по договора.

**Чл. 5.** Приетите със законов и подзаконов нормативен акт по-благоприятни условия за синдикалните членове от сключените в договора, автоматично влизат в сила.

**Чл. 6.** Към КТД могат да се присъединяват нечленуващи в СИНДИКАТИТЕ работници и служители, съгласно чл. 57, ал. 2 от Кодекса на труда с писмено ЗАЯВЛЕНИЕ /Приложение №1/ до една от двете страни по договора при следните условия:

1. Подаване на писмено заявление до работодателя и/или до ръководствата на синдикалните организации – страни по договора;

2. Заявленията за присъединяване се разглеждат от страните по КТД, като в срок до 7 /седем/ дни от приемането на заявлението за присъединяване се събира присъединителната вноска;

3. За срок от една година еднократно се внася сума в размер на 15% от основното месечно възнаграждение (по трудов договор) на желаещия да се присъедини към КТД работник или служител;

4. При продължаване срока на договора за следващата година процедурата по присъединяването се повтаря;

5. Присъединителните вноски се използват за социални дейности от членовете на синдиката и присъединилия се член на колектива с решение взето на събрание на синдикалната организация в образователната институция;

6. Синдикатът издава удостоверение /Приложение №2/ на присъединилото се лице за изпълнение на условията по присъединяване към КТД и се вписва в списък на присъединилите се към КТД;

7. Присъединяването влиза в сила от внасянето на вноската и има действие за срок от една година след присъединяването (виж т. 2).

### **III. ТРУДОВА ЗАЕТОСТ, ПРОФЕСИОНАЛНО РАЗВИТИЕ И КВАЛИФИКАЦИЯ**

**Чл. 7. РАБОТОДАТЕЛЯТ и СИНДИКАТИТЕ** обсъждат и работят по въпросите, свързани с финансовото осигуряване на:

1. Изпреварваща професионална квалификация на учителите, които ще преподават новото учебно съдържание;

2. 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;

3. 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. Допълнителна квалификация на педагогическите специалисти над определената в чл. 222, ал. 3 и 4 на Закона за предучилищното и училищното образование /ЗПУО/;

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

6. Поддържане и повишаване на професионалната квалификация на работниците и служителите.

**Чл. 8. /1/ РАБОТОДАТЕЛЯТ** се задължава съвместно със **СИНДИКАТИТЕ** да разработи проект на щатното разписание и Списък – Образец №1 за следващата учебна година не по-късно от 10 юли.

/2/ По време на учебната година да не се извършват структурни промени в учебното заведение с изключение на случаите, предвидени в чл. 12, ал. 6 от ППЗНП.

**Чл. 9.** При структурни промени **РАБОТОДАТЕЛЯТ** предоставя на **СИНДИКАТИТЕ** разчети за броя на оставащите без работа учители и възможностите за допълнителна

квалификация с оглед пренасочването им в системата на предучилищното и училищното образование.

**Чл. 10.** При прекратяване на трудовите правоотношения по чл. 328, ал. 1, т. 2 и т. 3 от КТ, в рамките на утвърдената численост на персонала, РАБОТОДАТЕЛЯТ спазва следните условия и процедура:

1. Информира СИНДИКАТИТЕ за:

- а) причините и необходимостта от намаляване числеността на персонала;
- б) броя и длъжностите, подлежащи на съкращение по категории персонал, професии и специалности;
- в) възможностите за пренасочване на освободения персонал.

2. Не прекратява трудовите правоотношения на работници и служители в трудоспособна възраст, ако по същите специалности има работни места, които се заемат от пенсионери или такива, които са придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст по чл. 68, ал. 1-3 от КСО.

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

**Чл. 11.** Синдикалното ръководство се задължава в срок до 7 /седем/ дни да изрази мнение по промените по чл. 10, ал. 1, т. 1, като предложи алтернативи и даде становище по чл. 10, ал. 1, т. 3.

**Чл. 12.** /1/ РАБОТОДАТЕЛЯТ запазва работните места на правоспособни учители с безсрочни трудови договори /по тяхно желание/, които са назначени за временно изпълняващи длъжността „директор” на образователна институция – за срока на договора.

/2/ РАБОТОДАТЕЛЯТ не сключва трудови договори с външни лица за длъжности, за които има учители с непълна норма задължителна преподавателска работа.

/3/ РАБОТОДАТЕЛЯТ съвместно със СИНДИКАТИТЕ обсъжда и взема решения за развитието на училището за няколко години напред /нови специалности, педагогически услуги с цел използване научния потенциал на кадрите и привличане на повече ученици/.

**Чл. 13.** РАБОТОДАТЕЛЯТ отправя писмено покана до СИНДИКАТИТЕ при разработване 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 и учене;
6. План за квалификационната дейност;
7. Етичен кодекс;

8. Критерии по Раздел IV от Наредба № 1 от 04.01.2010 г. за работните заплати на персонала в институциите от системата на предучилищното и училищното образование – за постигнати резултати от труда на педагогическия персонал;

9. Допълнителни критерии за заемане длъжността „главен учител” съгласно ДОС 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.

**Чл. 14.** СИНДИКАТИТЕ и РАБОТОДАТЕЛЯТ започват процедура по сключване на нов КТД с внасянето на проект на Колективен трудов договор от СИНДИКАТИТЕ три месеца преди изтичане срока на стария Колективен трудов договор.

**Чл. 15.** РАБОТОДАТЕЛЯТ и СИНДИКАТИТЕ създават условия за информиране на работниците и служителите за настъпилите изменения в нормативните документи за системата на предучилищното и училищното образование, както и такива отнасящите се до трудовите и осигурителните отношения на работещите в системата.

**Чл. 16.** РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава на основание чл. 40б, ал. 2 от КТ в 14-дневен срок да предостави при поискване на СИНДИКАТИТЕ информация, свързана с:

1. Изпълнението на бюджета по параграфи, с обяснителни бележки;
2. Прилагането на Наредбата за работните заплати на персонала в институциите от системата на предучилищното и училищното образование;
3. Социалните плащания;
4. Длъжностните щатни разписания, без лични данни;
5. Изпълнение на конкретни договорености в Колективния трудов договор.

**Чл. 17.** РАБОТОДАТЕЛЯТ сключва задължително трудови договори по чл. 111 или 114 от от Кодекса на труда при назначаване на учители с намалена норма преподавателска заетост, недостатъчна за разкриване на щат.

**Чл. 18.** В случаите, когато членове на СИНДИКАТИТЕ – страна по договора, работят с договор за заместване, след освобождаването на мястото от титуляря, могат да се ползват с предимство при сключването на трудов договор.

#### **IV. ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ И ОБЕЗЩЕТЕНИЯ**

**Чл. 19.** /1/ Брутната работна заплата на персонала в системата на народната просвета се определя в съответствие с действащата нормативна уредба, колективните трудови договори в системата на народната просвета и Вътрешните правила за работната заплата в учебното звено.

/2/ РАБОТОДАТЕЛЯТ увеличава работните заплати на заетите в образователната институция в срок и размер, определени по условията и реда на нормативната уредба и колективен трудов договор.

**Чл. 20.** Структурните елементи на brutната работна заплата се индексират съобразно политиката по доходите, договореностите на отраслово равнище и на ниво образователна институция в рамките на годишния бюджет на образователната институция.

**Чл. 21.** Работниците и служителите от системата на предучилищното и училищното образование, членове на страните по договора, получават допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит в размер на не по-малко от едно на сто от основното месечно трудово възнаграждение.

**Чл. 22. /1/ РАБОТОДАТЕЛЯТ** при договаряне на индивидуалните работни заплати, прилага 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 учителска длъжност;
2. професионалната квалификация, необходима за заеманата длъжност;
3. професионалния опит, придобит на учителска, възпитателска или приравнена към тях длъжност.

/2/ Индивидуалните работни заплати се определят от РАБОТОДАТЕЛЯТ съобразно правилата и процедурите за определяне и изменение на основните работни заплати, приети с вътрешните правила за работна заплата.

/3/ Икономии от фонд „Работна заплата“ се разпределят по изработени съвместно между СИНДИКАТИ и РАБОТОДАТЕЛ вътрешни правила, като се отчита приноса на всеки за реализираните икономии.

/4/ За постигнати резултати и/или изпълнение на служебните задължения със заповед на директора могат да се определят парични или предметни награди, средствата, за които са разликата между определените и разходваните средства към 31.12. на текущата година.

**Чл. 23.** РАБОТОДАТЕЛЯТ при определяне продължителността на трудовия стаж и професионален опит, за които се изплаща допълнително трудово възнаграждение зачита изцяло за придобит трудов стаж и професионален опит по смисъла на Наредбата за структурата и организация на работната заплата и придобития трудов стаж до 01 юли 2007 г. по трудово правоотношение или служебно правоотношение.

**Чл. 24.** РАБОТОДАТЕЛЯТ зачита трудовия стаж, придобит след 01 юли 2007 г. в друго предприятие на сходна или със същия характер работа или професия съгласно чл. 12, ал. 4 от Наредба за структура и организация на работната заплата както следва:

1. За педагогическия персонал – в съответствие с чл. 19, ал. 1 – 4 от Наредбата за пенсиите и осигурителния стаж, 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 непедагогическия персонал – съгласно Националната класификация на професиите и длъжностите в Република България.

**Чл. 25.** Когато по силата на нормативен акт на Министерския съвет, КТД или на вътрешен акт на работодателя от определена дата са увеличени работните заплати, но работникът или служителят към тази дата или след нея е бил в платен отпуск, поради което увеличението не се е отразило в базата, от която се изчислява възнаграждението за платен отпуск по реда на чл. 177 от КТ, към възнаграждението за отпуск се доплаща добавка, изчислена с процента на увеличение на новото и предишното брутно трудово възнаграждение, определени по трудовото правоотношение.

**Чл. 26.** /1/ За работниците и служителите от непедagogическия персонал, членове на СИНДИКАТА, при нормална продължителност на работното време /чл. 136 КТ/ се определят следните минималните основни месечни работни заплати:

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

2. За длъжностите с квалификация „помощник-възпитател” и „помощник-готвач” и други подобни на тях длъжности не по-малко от 105% от минималната работна заплата;

3. За длъжностите с квалификация „готвач”, „огняр”, „охранител” и подобни на тях длъжности – не по-малко от 110% от минималната работна заплата;

4. За длъжностите „домакин/технически изпълнител”, „касиер/технически изпълнител” – не по-малко от 115% от минималната работна заплата.

5. За длъжностите „библиотекар”, „счетоводител” и „главен счетоводител” и други подобни на тях длъжности не по-малко от 125% от минималната работна заплата.

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

**Чл. 27.** За работниците и служителите в образователната институция, членове на синдикатите и работодателската организация, страни по договора, срокът на предизвестие при прекратяване на трудовите правоотношения по чл. 328, ал. 1, т. 1 – 3 и 10 от КТ е два месеца.

**Чл. 28.** За работниците и служителите в образователната институция, членове на синдикатите и работодателската организация, страни по договора, обезщетението на основание чл. 331, ал. 2 от КТ е не по-малко от 4 брутни работни заплати.

**Чл. 29.** На работници и служители, членове на синдикатите и работодателската организации, страни по договора, се изплаща обезщетение в следния размер:

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

2. На основание чл. 222, ал. 3 от КТ – на педагогическите специалисти, когато през последните десет години от трудовия им стаж преди придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст са работили в организации и институции на бюджетна издръжка в сферата на образованието – 10,5 брутни работни заплати;

3. На основание чл. 222, ал. 3 от КТ – на непедagogическите специалисти, когато през последните десет години от трудовия им стаж преди придобиване право на пенсия за

осигурителен стаж и възраст са работили при един и същ работодател в сферата на образованието – 8,5 брутни работни заплати.

**Чл. 30.** РАБОТОДАТЕЛЯТ планира в рамките на годишния бюджет на образователната институция допълнително трудово възнаграждение за работещите в системата на предучилищното и училищното образование до три плащания, отразено във вътрешните правила за работните заплати на образователната институция.

**Чл. 31.** /1/ Годишните средства за квалификация се определят в размер не по-малък от **едно на сто** от годишните средства за работна заплата на педагогическия персонал и се предоставят за включването на педагогическите специалисти в квалификационни курсове, предварително съгласувани със социалните партньори, обсъждани на педагогически съвет и утвърдени от директора.

/2/ РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава в края на всяка финансова година да предоставя отчет за усвоените средства за квалификация на педагогическите специалисти пред Педагогическия съвет.

**Чл. 32.** /1/ Страните по този договор се споразумяват минималните размери на допълнителните трудови възнаграждения, както следва:

/2/ За по-висока лична квалификация:

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

а/ V ПКС – 20.00 лева;

б/ IV ПКС – 25.00 лева;

в/ III ПКС – 30.00 лева;

г/ II ПКС – 60.00 лева;

д/ I ПКС – 80.00 лева;

е/ за образователна и научна степен „доктор” – не по-малко от 120 лв.

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

/3/ За работа с деца със специални образователни потребности на директори, учители и педагогически специалисти, членове на организациите, страни по настоящия договор – не по-малко от 20 лева. Възнаграждението се изплаща за действително отработено време през периода на учебните занятия. На равнище образователна институция с вътрешните правила за работна заплата може да се диференцира допълнителното възнаграждение за работа с деца със СОП, но не по-малко от 20 лева.

/4/ За водене на задължителната документация, за консултиране на родители, деца и ученици на класните ръководители се изплаща допълнителното трудово възнаграждение – не по-малко от 32 лв. месечно /I-VIII клас/, и 35 лв. за IX-XII клас.

/5/ За наставничество на учители се заплаща не по-малко от 50 лева месечно на наставниците за срок до една година.

/6/ На учители водещи документация на ученици в задочна и самостоятелна форма на обучение – не по-малко от 50 лв. годишно.

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

а/ за учител с висше образование и образователно-квалификационна степен „магистър” или „бакалавър” – не по-малко от 5.50 лв., а от 01.10.2017 г. – не по-малко от 6.10 лв.;

б/ за учител притежаващ професионална квалификация „учител”, но не отговарящ на изискването за заемане на конкретната длъжност – не по-малко от 4.40 лв., а от 01.10.2017 г. - не по-малко от 4.90 лв.;

в/ за учител със средно образование – не по-малко от от 3.85 лв., а от 01.10.2017 г. - не по-малко от 4.30 лв.;

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

**/8/** На педагогическите специалисти, членове на синдикатите, извършващи допълнителна работа извън преките задължения, се заплаща допълнително възнаграждение като лекторски часове, регламентирано с вътрешните правила за работната заплата на образователната институция:

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 индивидуално или самостоятелно обучение:

(а) председател на комисия – 0,4 часа;

(б) член на комисия – 0,3 часа.

**Чл. 33.** /1/ РАБОТОДАТЕЛЯТ заплаща допълнително възнаграждение в размер не по-малко от 70 на сто от основната работна заплата на заместващия работник или служител, на заместващия/щите, който/които освен своята работа или дейност работи/работят по вътрешно заместване при условията на чл. 259 от КТ.

/2/ На работници и служители, положили труд в работни, почивни и празнични дни, се заплаща трудово възнаграждение за извънреден труд в размери, определени в чл. 262, ал. 1, т. 1 - 3 от КТ.

**Чл. 34.** /1/ РАБОТОДАТЕЛЯТ на образователната институция предоставя тримесечно на общото събрание на работниците и служителите и на обществения съвет информация за изпълнението на бюджета на образователната институция по параграфи, подпараграфи и конкретни дейности.

/2/ Данните за изпълнението на бюджета на образователната институция следва да бъдат пълни, ясни и разбираеми, като включват изразходваните средства за работни заплати и осигуровки, за социални плащания и издръжка, придружени с обяснителни записки.



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

/4/ Копие от информацията по ал. 1 се предоставя предварително на СИНДИКАТИТЕ, страни по договора.

## **V. РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ И ОТПУСКИ**

**Чл. 35.** Разпределението на работното време, графици за работа на смени, условията и реда за полагане на нощен и извънреден труд и отчитането на работното време се уреждат от КТ и правилника за вътрешния трудов ред на образователната институция, който се обсъжда и приема съгласно чл. 37 от КТ и чл. 181 от Кодекса на труда.

**Чл. 36.** Работното време на педагогическите специалисти в периода на учебното време включва: изпълнението на възложената преподавателска норма, участие в педагогически съвети, в работата на методически обединения, консултации на ученици и родители, родителски срещи и изпълнение на други задължения по длъжностна характеристика, както и самоподготовката, която се осъществява в предпочитана от учителя среда.

**Чл. 37.** 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. 38.** На основание чл. 156а от КТ, за членовете на синдикатите и на организацията на работодателите, страни по договора, се определят по-големи размери на отпуски по чл. 155 и чл. 156 от КТ, както следва:

1. Размерът на основния платен годишен отпуск по чл. 155, ал. 4 се определя на 30 работни дни за всяка календарна година;

2. Размерът 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 кадри се определя на 56 работни дни платен отпуск за всяка календарна година;

3. На заместник-директор по административно стопанските въпроси – 40 работни дни;

4. На непедагогическия персонал по чл. 155, ал. 2 от КТ:

а/ счетоводител и касиер/технически изпълнител – 36 работни дни;

б/ библиотекар, домакин/технически изпълнител и шофьор – 34 работни дни;

в/ хигиенист, ел. техник/огняр, огняр/работник по поддръжка и работник по поддръжка – 30 работни дни;

5. На 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;

б. 25 май да се счита за допълнителен платен годишен отпуск по смисъла на чл. 156а от КТ.

**Чл. 39.** При ползване на отпуск по чл. 157, ал. 1, т. 1, 2 и 3 КТ на работниците и служителите, членове на СИНДИКАТИТЕ и страни по договора, се изплаща възнаграждение от работодателя по реда на чл. 177 от КТ, както следва:

1. При встъпване в брак – 4 работни дни;
2. При смърт на близки и роднини по права и сребрена линия до II ст. – 4 работни дни;
3. При кръводаряване – 3 работни дни;
4. В случаите на чл. 157, ал. 1, т. 4 и т. 5 от КТ – за времето, за което лицето е било ангажирано, удостоверено с документ от съответната институция.

**Чл. 40.** Съгласно чл. 168 от КТ, работничка или служителка-синдикален член, или присъединила се по реда на чл. 57, ал. 2 от КТ, с две живи деца до 18-годишна възраст ползва 2 работни дни, а с три и повече живи деца до 18-годишна възраст – 4 работни дни платен отпуск за всяка календарна година.

**Чл. 41.** При условията на чл. 40, право на този отпуск има работник или служител, който вместо майката се грижи за отглеждането на детето.

**Чл. 42.** След дадено съгласие от РАБОТОДАТЕЛЯ, работниците или служителите, членове на СИНДИКАТИТЕ и присъединилите се, които учат 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.

а/ При повишаване на образованието – 25 работни дни за очни занятия след представен документ и еднократно – до 30 работни дни за подготовка и защита на дипломна работа, съгласно чл. 169, ал. 3 от КТ.

б/ При преквалификация – до 25 работни дни за очни занятия при представен документ за факултетна заетост /чл. 234 от КТ/ и до 30 работни дни за подготовка и защита на дипломна работа.

**Чл. 43.** /1/ РАБОТОДАТЕЛЯТ разрешава платен служебен отпуск по смисъла на чл. 161 от Кодекса на труда за повишаване на квалификацията на педагогическите специалисти. Отпускът се разрешава при условие, че квалификационната форма е свързана с изпълняваната длъжност.

/2/ РАБОТОДАТЕЛЯТ разрешава платен служебен отпуск по смисъла на чл. 161 от КТ за повишаване квалификацията на учителите по НАРЕДБА № 12 на МОН от 01.09.2016 г. за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти при представяне на документи както следва:

а/ За I и II ПКС – 5 работни дни към платения отпуск за подготовка.

б/ Еднократно 5 работни дни към платения отпуск при представен документ за придобито I, II, III, IV и V ПКС.

/3/ РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява ползване на служебен отпуск в размер до 10 /десет/ работни дни за участие в семинари, курсове, научни конференции, организирани от МОН, РУО, Община Севлиево и образователните институции.

## **VI. ОСИГУРЯВАНЕ НА СОЦИАЛНИ ДЕЙНОСТИ**

**Чл. 44.** /1/ РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява средства за „Социално-битово и културно обслужване” /СБКО/ в размер на 3 % от средствата за работна заплата.

/2/ Редът за разпределение и ползване на средствата за СБКО се определя от Общото събрание на работниците и служителите в образователната институция.

**Чл. 45.** /1/ РАБОТОДАТЕЛЯТ изплаща транспортните разходи на пътуващите учители в размер на 100 процента от стойността на документите – абонаментните карти, билети или фактури за гориво в съответствие с действащите нормативни разпоредби.

/2/ Транспортните разходи се изплащат на пътуващите за времето, когато работещите са били на работното място.

**Чл. 46** /1/ За междуселищните пътувания на педагогически специалисти, които не попадат в обхвата на чл. 219, ал. 5 от ЗПУО, транспортните разходи могат да се възстановяват за сметка на бюджета на институцията.

/2/ Разходите при ползване на обществен транспорт се удостоверяват с представяне на билети, фактури и абонаментни карти за пътуване по маршрута от местоживеенето до местоработата и обратно.

/3/ При ползване на лични моторни превозни средства разходите се възстановяват в размер, съответстващ на размера на разходите за по-евтиния вид транспорт.

/4/ Възстановяването на транспортните разходи по ал. 1 се извършва за времето на изпълнение на служебните задължения на работното им място, установено с трудовия договор.

**Чл. 47.** /1/ РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява средства за представително облекло на работници и служители педагогически специалисти, заместник-директорите без норма преподавателска работа и главния счетоводител, членове на синдикатите и работодателите, страни по договора в съответствие с Наредба № 14 от 16.11.2016 г. за представителното облекло на лицата от педагогическия персонал в образователната институция в размер не по-малък от 420 лева и не повече от минималната работна заплата за страната.

/2/ РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява 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 300 лв. (Приложение № 3).

/3/ Педагогически специалисти, които са получили представително облекло по ал. 1 нямат право на облекло по ал. 2.

/4/ При постъпване на работа РАБОТОДАТЕЛЯТ предоставя на педагогическите специалисти средства за представително облекло, пропорционално на оставащите до края на календарната година месеци;

/5/ При постъпване на работа лицата от непедagogическия персонал получават работно облекло, чийто срок на износване започва да тече от датата на получаването.

## **VII. УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ**

**Чл. 48.** РАБОТОДАТЕЛЯТ съдейства на синдикалните организации съгласно чл. 46 от КТ като:

1. Предоставя за безвъзмездно ползване помещения за синдикална дейност – събрания, заседания, срещи, семинари и др. подобни;

2. Осигурява на Синдикалните ръководства свободен достъп до телефон, факс, компютър и друга техника, необходима в процеса на работа.

**Чл. 49.** /1/ За осъществяване на синдикална дейност в една календарна година се ползва платен отпуск по чл. 159 от КТ в размер, както следва:

1. Председател и секретар на организацията в учебното звено – по 64 часа;

2. Председател и секретар в общинско ръководство – по 104 часа;

3. Председател и секретар в регионално ръководство – по 128 часа;

4. Нещатни членове на национално ръководство и национални професионални секции – 160 часа.

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

**Чл. 50.** /1/ РАБОТОДАТЕЛЯТ изпълнява задълженията си спрямо синдикалните организации за осигуряване условия на 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, представляващ синдикалния орган.

(3) СИНДИКАТИТЕ предоставят на директора актуален списък на членовете на синдикалните организации при поискване.

**Чл. 51.** За изпълнение на задачи, свързани с дейността на организацията на РАБОТОДАТЕЛЯ – страна по договора, и за участие в работата на отрасловия и общинските съвети за тристранно сътрудничество, членовете им ползват платен служебен отпуск по чл. 161, ал. 1 от Кодекса на труда в размер, както следва:

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. 52.** При ползване на отпуск по чл. 159 и чл. 161 от Кодекса на труда и чл. 49 и чл. 51 от КТД от работниците и служителите, членове на СИНДИКАТИТЕ и на организацията на РАБОТОДАТЕЛЯ, страни по настоящия договор, на заместващите ги може да се изплаща възнаграждение от действаща Национална програма.

**Чл. 53.** При възникване на конфликти или при констатирани нарушения на нормативната уредба социалните партньори предоставят информация един на друг и си съдействат за разрешаването им.

## **VIII. УСЛОВИЯ НА ТРУД**

**Чл. 54.** Страните по настоящия КТД се задължават съвместно да съдействат за осигуряването на здравословни, безопасни и хигиенни условия на труд, като разходите за това се поемат от работодателя в образователната институция, съобразно Закона за здравословни и безопасни условия на труд и приетите подзаконовни актове по прилагането му.

/1/ РАБОТОДАТЕЛЯТ може да възложи на служителя работа от друг характер, която не съответства на неговата квалификация, съгласно чл. 120 ал. 3 от КТ, само в случаите на аварии и извънредни ситуации, които непосредствено застрашават живота на трети лица или могат да доведат до унищожаване на материалната база.

/2/ Във всички останали случаи РАБОТОДАТЕЛЯТ може да възложи на работника и служителя работа от друг характер, която не съответства на квалификацията му, само по споразумение на страните и след съответния инструктаж.

**Чл. 55.** РАБОТОДАТЕЛЯТ и СИНДИКАТИТЕ обединяват усилията си за осигуряване средства за подобряване на материално-техническата и дидактическата база необходима за учебно-възпитателния процес.

**Чл. 56.** РАБОТОДАТЕЛЯТ със съдействието на СИНДИКАТИТЕ разработват Правила и инструкции за безопасна работа в съответствие с изискванията на нормативните документи, които се обявяват на работните места, съобразени с тези на Изпълнителна агенция – „Главна инспекция по труда“:

1. РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява средства за обучение на Комитета по условия на труд /КУТ/ и провеждат обучението, съгласно Наредба № 4;

2. РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава да извърши оценка на риска за всяко работно място, съгласно Наредба № 5;

3. РАБОТОДАТЕЛЯТ сключва договор със служба по трудова медицина за извършване на профилактични прегледи на служителите, съгласно ЗБУТ при осигурени целеви средства, като съвместно със СИНДИКАТИТЕ се уточни същността и съдържанието на прегледа;

4. Съвместно със СИНДИКАТИТЕ се разработват правила и инструкция за безопасна работа в съответствие с изискванията на нормативните документи, които се обявяват на работните места, съобразени с тези на Изпълнителна агенция – Областна инспекция по труда;

5. СИНДИКАТИТЕ се задължават да сигнализируют РАБОТОДАТЕЛЯ за забелязани отклонения и нарушения по условията на труд, с цел своевременното им отстраняване, както и активно да участват в КУТ;

6. СИНДИКАТИТЕ се задължават да действат за подобряване условията на труд, като участват активно в КУТ.

**Чл. 57.** В съответствие с чл. 17 от Наредба №3 от 19.04.2001г. на министъра на труда и социалната политика и министъра на здравеопазването за минималните изисквания за безопасност и опазване здравето на работещите при използване на лични предпазни средства на работното място, РАБОТОДАТЕЛЯТ изготвя списък на работниците и служителите в образователната институция, които имат право на специално работно облекло и лични предпазни средства съгласно чл. 284 от КТ, като осигури средствата за него извън тези за работното облекло по чл. 47.

**Чл. 58. /1/** РАБОТОДАТЕЛЯТ сключва договор с лицензирана служба по трудова медицина за извършване на наблюдение, анализ и оценка на здравното състояние във връзка с условията на труд на всички работещи.

/2/ РАБОТОДАТЕЛЯТ чрез службите по трудова медицина осигурява периодични медицински прегледи на работещите, съгласно чл. 287, ал. 1 и 2 от КТ.

**Чл. 59.** РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава ежегодно да сключва групова застраховка „злополука“ на всички работници и служители.

## **IX. ДОПЪЛНИТЕЛНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ**

**Чл. 60.** Настоящият Колективен трудов договор влиза в сила от деня на подписването му и е валиден за срок от две години съгласно чл. 54, ал. 2 от КТ.

**Чл. 61.** Измененията и допълненията на Колективния трудов договор се извършват по реда на неговото сключване с подписване на анекс, който е неразделна част от КТД.

**Чл. 62. /1/** Всяка от страните по Договора може да поиска неговото изменение или допълнение, като за целта следва да започнат преговори до 10 дни след регистриране на съответната писмена покана, придружена с материали за исканите промени.

/2/ В случай на промени на нормативната уредба, клаузи на настоящия КТД, които и противоречат, отпадат.

/3/ При промени в законодателството и Отрасловия КТД, касаещи по-добри условия за труд, същите влизат в сила без да се налага сключване на анекс.

**Чл. 63. /1/** Страните по настоящия КТД се задължават да създадат необходимата организация и механизми за изпълнение на постигнатите договорености.

/2/ Страните по настоящия КТД се споразумяват съобразно чл. 53, ал. 3 и 4 от Кодекса на труда в десетдневен срок след неговото подписване да заявят вписването му пред Изпълнителната агенция – Областната инспекция по труда, гр. Габрово.

**Чл. 64.** Действието на този Колективен трудов договор, продължава независимо от промяна на субектите, изпълняващи функциите на РАБОТОДАТЕЛ и СИНДИКАТИ.

**Чл. 65.** СИНДИКАТИТЕ се задължават да не предприемат стачни действия по договореностите от този КТД.

**Чл. 66.** Страните по този КТД се задължават да създават необходимата организация и механизми за изпълнение на постигнатите договорености.

Настоящият КТД се сключи в 4 /четири/ еднакви екземпляра – по един за всяка от страните и един за Изпълнителната агенция – Областната инспекция по труда Габрово.

ЗА СИНДИКАТИТЕ:

ПРЕДСЕДАТЕЛ НА СО НА СБУ   


ЗА РАБОТОДАТЕЛЯ:

ДИРЕКТОР   


ПРЕДСЕДАТЕЛ НА СО КЪМ КТ „ПОДКРЕПА“   


ДО ДИРЕКТОРА  
на.....

ДО ПРЕДСЕДАТЕЛЯ  
на.....

З А Я В Л Е Н И Е

от.....  
/име, презиме, фамилия/

адрес:.....ЕГН.....

УВАЖАЕМИ Г-Н ДИРЕКТОР,  
УВАЖАЕМИ Г-Н ПРЕДСЕДАТЕЛ,

Заявявам, че желая да се присъединя към КТД, сключен между Директора на ..... – Работодател и синдикалната организация на ..... – Синдикат, съгласно разпоредбите на чл. 57 от КТ при спазване на реда и условията, посочени в чл.....от КТД сключен на.....год.

Декларирам, че съм съгласен/на да внеса присъединителна вноска в размер на 15% от основното ми месечно възнаграждение съгласно чл.....от КТД, за което прилагам удостоверение.

.....год.  
гр./с./.....

ЗАЯВИТЕЛ:.....  
/...../



УДОСТОВЕРЕНИЕ

Настоящото се дава на .....  
Служител/работник при .....  
в уверение на това, че същият/та е изпълнил/а условията по присъединяване към КТД  
сключен между РАБОТОДАТЕЛ и СИНДИКАТ в образователната институция, съгласно  
чл..... от този договор и може да ползва правата по него.

ВАЖИ ЗА ЕДНА ГОДИНА.

.....год.  
гр./с/.....

Председател на СО при.....  
/...../

.....  
 /Име и адрес на учебното заведение/

### ПРОТОКОЛ №...

Днес..... се проведе консултация с председателите на синдикалните организации, с представителя на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 от Кодекса на труда, с комитета/групата по условия на труд и органа по безопасност и здраве на основание чл. 45, от КТД на ниво община Севлиево, отрасъл „Средно образование” сключен на ..... с цел определяне на вида и начина на осигуряване на работното и представително облекло на персонала от ....., съгласно Наредба за безплатно работно и униформено облекло (обн., ДВ, бр. 9 от 28.01.2011 г.) и на Наредба № 14 от 16.11.2016 г. за представително облекло на лицата от педагогическия персонал в детските градини, училища и обслужващи звена (Обн. ДВ. бр.95 от 29 Ноември 2016 г.).

Спазвайки разпоредбите на Наредбата за безплатно работно и униформено облекло и на Наредбата за представително облекло на лицата от педагогическия персонал в детските градини, училища и обслужващи звена, съгласно чл. 47 от общинско КТД лицата присъствали на консултациите взеха следните РЕШЕНИЯ:

1. Да се предостави на работниците и служителите следното работно/представително облекло със срок на износване една година.

№	Длъжност	Вид на облеклото	Начин на предоставяне	Артикули /брой	Обща стойност
1.	Счетоводител, Домакин, ЗАС, Технически секретар и др. сходни	работно	в готов вид	Костюми, Панталони, Ризи, Яке, Палто, Шуба, Грейка, Обувки.	260 лв.
2.	Кухненски персонал	работно	в готов вид	Работни костюми, Престилки, Боне, Грейка, Работно яке, Обувки.	260 лв.
3.	Помощник-възпитатели, Обслужващ персонал в детски градини и училища	работно	в готов вид	Работни костюми, Работна манта, Грейка, Работно яке, Обувки (гум.ботуши).	260 лв.
4.	Шофьор, Работници по поддръжка, Огняр	работно	в готов вид	Работни костюми-летен и зимен, Работен гащеризон, Грейка, Работно яке, Обувки(гумени ботуши).	260 лв.

2. Срокът на износване на работното и/или униформеното облекло започва да тече от деня на предоставянето му на работника или служителя.

3. При отсъствие на работника или служителя за период повече от 3 месеца работодателят може да удължи срока на износване на работното и/или униформеното облекло.

4. Работниците и служителите от непедagogическия персонал връщат на работодателя предоставеното им работно облекло при:

- при прекратяване на трудовото правоотношение;
- при преминаване на друга работа в образователната институция, за която не е необходимо носенето на работно облекло.

5. След изтичане срока на износване работникът или служителят не връща на работодателя работното облекло, то се бракува.

6. При прекратяване на трудовото правоотношение по чл. 328, ал.1, т.1, т.2 и т.3 работникът или служителят не се задължава да възстанови недоизносената част от полученото облекло.

**УСЛОВИЯ И РЕД** за осъществяване правото на представително облекло на педагогическите специалисти, заместник-директорите без норма преподавателска работа и главния счетоводител от образователната институция:

(1) Средствата за представителното облекло се осигуряват от бюджета на институция за всяка календарна година.

(2) Стойността на представителното облекло се дава в пари.

(3) При постъпване на работа през календарната година учителите и служителите имат право на представително облекло пропорционално на оставащите до края на годината месеци.

(4) Когато учител или служител, който е получил представително облекло, напусне по време на календарната година, той възстановява частта от получената сума, установена пропорционално на неотработените месеци за годината.

(5) Учителите и служителите, които работят на непълно работно време, имат право на сума за представително облекло пропорционално на определената в трудовите им договори продължителност на работното време.

(6) За времето на неплатен отпуск, което съгласно чл. 160, ал. 3 от Кодекса на труда не се зачита за трудов стаж, не се полагат средства за представително облекло.

Информацията по взетите решения се свежда до знанието на работещите в образователната институция чрез заповед на директора за изпълнение и задължително ползване на работното/представителното облекло.

1. Директор: .....  
/...../
2. Председател на СО на СБУ/КНСБ: .....  
/...../
3. Председател на С„Образование”/КТ „Подкрепа”: .....  
/...../
4. Представител на работниците и служителите (ГУТ/КУТ): .....  
/...../
5. Орган по безопасност и здраве: .....  
/...../
6. Протоколчик: .....  
/...../