

КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР
ЗА СИСТЕМАТА НА ПРЕДУЧИЛИЩНОТО И УЧИЛИЩНОТО
ОБРАЗОВАНИЕ НА
ТЕРИТОРИЯТА НА ОБЩИНА ПЛЕВЕН

Днес, 11.08.2022 г., в съответствие с чл. 51 в от Кодекса на труда между:

ОБЩИНА ПЛЕВЕН, представлявана от Георг Спартански - Кмет на Община Плевен, от една страна и

- Общински координационен съвет на Синдиката на българските учители, представляван от Красимир Кръстев - председател;
- Регионален координационен съвет на Независимия учителски синдикат, представляван от Искра Арабаджиева - председател;
- Регионален синдикат „Образование“ към КТ Подкрепа, представляван от Любомир Паскулов - председател;
- Съюз на работодателите в системата на народната просвета в България - област Плевен, представляван от Емил Райков – председател, от друга страна се сключи настоящия договор за следното:

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. Страните приемат нормите на Отрасловия КТД за системата на предучилищното и училищното образование, подписан на 17.08.2020 г. между МОН и национално представените синдикални организации на работодателите и работещите в системата на предучилищното и училищното образование и се задължават да ги спазват.

Чл. 2. Страните по Колективния трудов договор се задължават в хода на социалното партньорство да проявяват взаимно уважение, зачитане и съгласуване на интересите си за осигуряване на необходимите условия за функциониране на системата на предучилищното и училищното образование.

Чл. 3. /1/ В този договор общинските детски градини, училища, центрове за подкрепа за личностно развитие в системата на предучилищното и училищното образование се наричат за краткост „ОБРАЗОВАТЕЛНИ ИНСТИТУЦИИ“, а работещите в тях - „РАБОТНИЦИ И СЛУЖИТЕЛИ“.

/2/ Към Община Плевен се формира Общински съвет за социално партньорство в сектор „Образование“.

II. ПРЕДМЕТ И ДЕЙСТВИЕ

Чл. 4. /1/ Предмет на настоящия Колективен трудов договор /КТД/ са въпросите на трудовите, осигурителните и социалните отношения, и на жизненото равнище, които не са уредени с повелителни разпоредби на Кодекса на труда и подзаконовите нормативни актове.

/2/ С колективни трудови договори на равнище образователни институции могат да се договарят по-благоприятни условия за работниците и служителите от установените в този договор.

Чл.5. /1/ Настоящите договорености са минимални и имат задължителен характер за работниците и служителите, членове на синдикалните организации и за работодателите, членове на организациите на работодателите - страни по договора, в образователните институции.

/2/ Работниците и служителите, които не членуват в синдикатите - страни по договора, могат да се присъединят само към сключения от техния работодател Колективен трудов договор в образователна институция, при условия и по ред, определени от страните по договора, съгласно чл 57, ал. 2 от Кодекса на труда.

III. ТРУДОВА ЗАЕТОСТ, ПРОФЕСИОНАЛНО РАЗВИТИЕ И КВАЛИФИКАЦИЯ

Чл.6. /1/ ОБЩИНАТА извършва промени /откриване, закриване и преобразуване/ в училищната мрежа, след обсъждане със социалните партньори, при отчитане на следните показатели:

- разпоредбите на действащите нормативни актове;
- демографския прираст на деца и ученици;
- брой на необхванати и отпаднали ученици в задължителна училищна възраст и намиране на възможности за тяхното обхващане и задържане в училищата;
- създадените в общината условия за: обучение на учениците от I до IV клас по местоживееене, а на учениците от V до VII клас по местоживееене или в средишни училища при осигурен специализиран транспорт, целодневна организация на обучение и/или общежитие;
- потребностите от нови професии и специалности в средното образование, съобразени с общинския план за развитие.

/2/ ОБЩИНАТА, РАБОТОДАТЕЛИТЕ И СИНДИКАТИТЕ обсъждат и работят по въпросите, свързани с финансовото осигуряване на допълнителна квалификация на учители и материално-техническа и дидактическа база, съответстваща на нуждите на образователния процес.

/3/ Страните се договарят всички правилници и наредби издавани от местната власт, които се отнасят до жизненото равнище и свързани с промени в общинската система на образованието, да се съгласуват с ръководствата на страните по този договор преди приемането им и влизането им в сила.

Чл. 7. /1/ При прекратяване на трудовите правоотношения по чл. 328, ал. 1, т. 2 и т.3 от КТ, в рамките на утвърдената численост на персонала, РАБОТОДАТЕЛИТЕ спазват следните условия:

1. Информират СИНДИКАТИТЕ за:

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

2. Не прекратяват трудовите правоотношения на работници и служители в трудоспособна възраст, ако по същите специалности има работни места, които се заемат от пенсионери.

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

б / Не сключват трудови договори с външни лица за длъжности, за които има учители с непълна норма задължителна преподавателска работа.

4. Прекратяват трудовите правоотношения по чл. 328, ал 1, т.2 и 3 от КТ на работници и служители, членове на синдикатите - страна по договора, след предварително писмено съгласие на съответния синдикален орган за всеки отделен случай, съгласно чл. 333, ал. 4 от КТ.

/2/ СИНДИКАТИТЕ се задължават да дадат писмен отговор по ал 1, т. 4 в срок до седем работни дни след датата на получаване на искането за писмено съгласие.

Чл.8. РАБОТОДАТЕЛИТЕ запазват работните места на правоспособни учители с безсрочни трудови договори, които са назначени за временно изпълняващи длъжността „директор" на образователна институция - за срока на договора.

Чл. 9. /1/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ могат да разкриват ново работно място само след осигурена минимална норма преподавателска работа на педагогическите специалисти с действащи трудови договори по съответната специалност.

/2/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ могат да разкриват работни места за психолог, педагогически съветник или социален педагог (социален работник), както следва:

1. В училищата - минимум 1 щатна бройка при над 400 ученици и минимум 2 щатни бройки при над 900 ученици.

2. В детските градини - минимум 1 щатна бройка при над 250 деца.

Чл. 10. РАБОТОДАТЕЛИТЕ задължително отправят покана до СИНДИКАТИТЕ при разработване на следните документи:

1. Правилник за вътрешния трудов ред;

2. Вътрешни правила за работната заплата;
3. Бюджета на образователната институция;
4. Правилник за дейността на училището;
5. Правилник за безопасни условия на труд;
6. План за квалификационната дейност;
7. Етичен кодекс;

8. Критерии по Раздел V от Наредба № 4 от 28.04.2017г. на МОН за нормиране и заплащане на труда - за постигнати резултати от труда на педагогическите специалисти;

9. Допълнителни критерии за заемане длъжността „главен учител” съгласно Наредба №15 от 22.07.2019 г. на МОН.

Чл. 11. РАБОТОДАТЕЛИТЕ 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. 12. РАБОТОДАТЕЛИТЕ предоставят на СИНДИКАТИТЕ, в 14-дневен срок от поискването, информация свързана с:

- изпълнението на бюджета по параграфи, с обяснителни бележки;
- прилагането на Наредба №4 от 28.04.2017 г. на МОН
- социалните плащания;
- длъжностните щатни разписания в подчинените им образователни институции, без лични данни;
- изпълнение на конкретни договорености в Колективния трудов договор.

Чл. 13. /1/ В случаите, когато членове на СИНДИКАТИТЕ - страна по договора, работят с договор за заместване, след освобождаването на мястото от титуляра, могат да се ползват с предимство при сключването на трудов договор.

/2/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ назначават външни лица при изчерпване на всички възможности за вътрешно заместване, съгласно чл. 110 от КТ, чл. 114 от КТ и чл. 259 от КТ.

Чл. 14. /1/ За работниците и служителите в системата на предучилищното и училищното образование срокът на предизвестие при прекратяване на трудовите правоотношения по чл.328, ал. 1, т. 1-3 от КТ е два месеца.

/2/ За работници и служители, членове на синдикалните и работодателските организации, страни по договора, обезщетението на основание чл. 222, ал. 1 от КТ е два месеца.

/3/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ сключват задължително трудови договори по чл. 111 или 114 от Кодекса на труда при назначаване на учители с намалена норма преподавателска заетост, недостатъчна за разкриване на щат.

IV. ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ И ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

Чл. 15. /1/ ОБЩИНАТА утвърждава формулите за разпределение на средствата по единните разходни стандарти след обсъждане с РАБОТОДАТЕЛИТЕ и СИНДИКАТИТЕ.

/2/ Общината изготвя формула за финансиране на ДГ в Община Плевен за делегираните от държавата дейности,

/3/ Община Плевен разпределя средствата по ДГ, в частта „Местни дейности“ по механизъм, съгласуван със Синдикалните организации.

/4/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ осигурят в рамките на делегираните бюджети средства за работни заплати в съответствие с Наредба № 4 от 20.04.2017 г. на МОН за работните заплати на персонала в образователните институции от системата на предучилищното и училищното образование, нейните изменения, допълнения и Анексите към КТД.

Чл.16. /1/ За работниците и служителите от непедагогическия персонал, членове на СИНДИКАТИТЕ, 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, за съответната година.
2. За длъжностите с квалификация „помощник-възпитател“ и „помощник-готвач“ - не по-малко от 105% от минималната работна заплата, за съответната година.
3. За длъжностите с квалификация „готвач“, „огняр“, „охранител“, „работник поддръжка сгради“ и подобни на тях длъжности - не по-малко от 110% от минималната работна заплата, за съответната година.
4. За длъжностите „домакин“, „касиер“, „технически секретар“, „ЗАС“ и подобни на тях длъжности не по-малко от 115% от минималната работна заплата, за съответната година.
5. За длъжностите „библиотекар“, „счетоводител“ и „главен счетоводител“, не по-малко от 125% от минималната работна заплата, за съответната година.

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

/3/ Индивидуалните основни работни заплати на персонала, договорени до влизане в сила на настоящия КТД не се намаляват.

/4/ Когато при влизане в сила на настоящия КТД професионално-квалификационната степен /ПКС/ е включена като елемент на основната работна заплата, не се договаря ПКС като допълнително трудово възнаграждение

/5/ Работниците и Служителите от системата на предучилищното и училищно образование получават допълнително трудово възнаграждение

за придобит трудов стаж и професионален опит в размер на не по-малко от 1,1 /едно цяло и една десета/ от основното месечно трудово възнаграждение.

/6/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ зачитат трудовия стаж, придобит след 01 юли 2007 година 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:

а) за педагогическите специалисти - в съответствие с чл. 19, ал. 1-4 от Наредба 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“ и „професионален бакалавър по...“, която ползва като учител.

б) за непедagogическия персонал - съгласно Националната класификация на професиите и длъжностите в Република България;

Чл. 17. При определяне на индивидуалната основна заплата, задължително се отчитат:

- образователно-квалификационната степен;
- квалификацията,
- професионалния опит, придобит на учителска, възпитателска или приравнена към тях длъжност.

Чл. 18. /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/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ увеличават работните заплати 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.

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

/4/ РАБОТОДАТЕЛИ, които не са приложили ал. 2, предоставят анализ на страните по договора за причините за неизпълнението ѝ.

/5/ 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 предишно брутно трудово възнаграждение, определени по трудовото правоотношение.

Чл.19. Индивидуалните работни заплати се определят от директора, съобразно правилата и процедурите за определяне и изменение на основните работни заплати, приети с Вътрешните правила за работна заплата в образователна институция.

Чл. 20. /1/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ планират и изплащат в рамките на годишния бюджет на образователна институция допълнително трудово възнаграждение за педагогическите специалисти и непедагогическия персонал - три плащания, отразени във Вътрешните правила за работните заплати на образователната институция.

/2/РАБОТОДАТЕЛИТЕ, съвместно със СИНДИКАТИТЕ, разработват критерии за определяне на допълнително трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда на педагогическите специалисти, като отчитат специфичните приоритети на образователната институция. Средствата се планират в размер 4,6 на сто от годишния размер на средствата за работни заплати на педагогическите специалисти.

/3/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.

/4/ 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 186 дни за учебната година, за която се отнася оценяването.

Чл. 21. Годишните средства за квалификация се определят в размер на не по-малко от 1,2 на сто от годишните средства за работна заплата на педагогическите специалисти и се предоставят за включването на педагогическите специалисти в квалификационни курсове, както и средства за квалификация на помощник възпитателите в детските градини и административния персонал, предварително обсъдени със социалните партньори, приети от Педагогическия съвет и утвърдени от директорите.

Чл. 22. РАБОТОДАТЕЛИТЕ се задължават да изплащат следните допълнителни трудови възнаграждения:

/1/ За професионално-квалификационната степен, която не е елемент на основната работна заплата не по-малко:

- а) за V ПКС - 30 лв.;
- б) за IV ПКС - 35.00 лв.;
- в) за III ПКС - 50.00 лв.;
- г) за II ПКС - 70.00 лв.;
- д) за I ПКС - 90.00 лв.

/2/ За образователна и научна степен доктор или доктор на науките, която е свързана с изпълняваната работа:

- за „доктор” - 130 лв.
- за „доктор на науките” – 160 лв.

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

/4/ За работа с деца и ученици със СОП на директори, заместник-директори, учители и педагогически специалисти, членове на организацията, страни по настоящия договор, от детските градини, общообразователните, професионалните, както и от извънучилищните образователни институции - не по-малко от 30 лв. 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 ученици и деца със СОП, но не по-малко от 30 лева.

1. Право на допълнително трудово възнаграждение по ал. 4 имат педагогическите специалисти, на които работата с деца и ученици със СОП не произтича от преките служебни задължения.

2. Допълнително трудово възнаграждение за работа с деца със СОП се изплаща на помощник-възпитателите в детските градини в размер на 15 лв.

/5/ За наставничество на учители се заплаща не по-малко от 60 лева месечно за срок до една година.

/6/ За преподаване на учебни предмети на чужд език без учебния предмет "чужд език" – не по-малко от 30 лева месечно.

/7/ 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 работната заплата на образователната институция.

/8/ 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:

1. За учител с висше образование и образователно-квалификационна степен „магистър“ или „бакалавър“ – не по-малко от 8,50 лв.;

2. За учител притежаващ професионална квалификация „учител“, но не отговарящ на изискването за заемане на конкретната длъжност - не по-малко от 7,00 лв.;

3. За учител със средно образование – не по-малко от 6,30 лв.;

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

/9/ За провеждане на допълнително обучение на деца и ученици, които не са усвоили компетентностите, заложиени в учебната програма, или на деца, които не владеят български език – за 1 проведен час, възнаграждение в съответствие с чл. 22, ал. 8.

/10/ За водене на задължителната документация, за консултиране на родители, деца и ученици се изплаща допълнителното трудово възнаграждение в следния размер:

1. На класните ръководители и учители ЦДО, членове на синдикатите, в дневна и вечерна форма на обучение в училищата – не по-малко от 46 лв. месечно;

2. На учителите в ДГ, ПГ в училища, ЦПЛР, членове на синдикатите - не по-малко от 22 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 учителите, които извършват дейности по ИКТ и не са ръководители на компютърни кабинети, на които е възложено обработката на задължителната електронна документация на образователната институция се изплаща допълнително трудово възнаграждение в размер, не по-малко от 30 лв. месечно.

/11/ Право на безплатна храна в размер на 2.50 лв. дневно имат:

- а) непедagogическия персонал в детските градини;
- б) работещите в кухнята към столовете в училищата и интернатите, които са на щат към съответното училище или интернат.

/12/ Работодателите се задължават да изплащат допълнителни трудови възнаграждения, както следва:

а) за проверка на НВО, олимпиади и състезания по формула, изразяваща се като еквивалент писмени работи, приравнени към астрономически и лекторски часове

- за текстова писмена работа - 0,3 часа;

- за тест с избираеми и/или свободни отговори - 0,1 часа.

б) изпитване на един ученик във формите на задочно, кореспондентско, индивидуално и самостоятелно обучение:

- председател на комисия - не по-малко от 0,3 часа;

- член на комисия - не по-малко от 0,2 часа

в) провеждане на консултации със задочници - не по-малко от I час;

г) провеждане на държавен изпит по практика за придобиване на степен на професионална квалификация по специалност:

- председател на комисия - не по-малко от 8 часа;

- член на комисия - не по-малко от 5 - 7 часа.

д) 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 - не по-малко от 0,5 часа.

/13/ Посочените стойности за допълнителни трудови възнаграждения са минимални и може да се договорят с КТД или ВПРЗ в образователните институции по-благоприятни такива.

/14/ При увеличаване на основната работна заплата в резултат на ПМС, споразумение между социалните партньори или с вътрешен акт в образователната институция, допълнителните трудови възнаграждения при възможност се увеличават пропорционално със същия процент.

/15/ ОБЩИНАТА се задължава договореното в ал. 8 допълнително възнаграждение да се отнася и за директорите на образователните институции.

/16/ За всеки отработен нощен час или за част от него между 22:00 часа и 6:00 часа на работещите се заплаща допълнително трудово възнаграждение за нощен труд, в размер не по-малко от 1,00 лв.

/17/ 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.

/18/ Работодателите заплащат допълнително възнаграждение в размер на 35 лв. месечно възнаграждение на директорите и заместник - директорите по учебна дейност за организация на двусменен режим, което се изплаща за действително отработено време през периода на учебни занятия.

Чл. 23. При прекратяване на трудовите правоотношения по чл. 328 ал. 1 т.1, 2 и 3, работодателите се задължават да изплатят на работници

или служители, членове на синдикат, страна по договора, обезщетение в размер на brutното му трудово възнаграждение за срок от 3/три/ месеца, ако същият остане без работа.

Чл. 24. 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 – brutното трудово възнаграждение за срок от два месеца, освен в случаите договорени в чл.23 от настоящия договор.

2. На основание чл. 222, ал. 3 от КТ - на педагогическите специалисти, които през последните 10 години от трудовия си стаж са заемали длъжност на педагогически специалист в държавна или общинска институция на бюджетна издръжка от системата на предучилищното и училищното образование, се изплаща обезщетение по чл. 222, ал. 3 от Кодекса на труда - в размер на 11 brutни работни заплати.

3. На основание чл. 222, ал. 3 от КТ - на лица от непедагогическия персонал, които са работили при същия работодател през последните 10 години от трудовия им стаж – 8,5 brutни работни заплати.

4. 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 обезщетение по чл. 222, ал. 3 от КТ по трудов договор по всеки от трудовите договори пропорционално.

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

Чл. 25. При прекратяване на трудовото правоотношение по чл. 331, ал.2 от КТ РАБОТОДАТЕЛИТЕ се задължават да изплатят обезщетение в размер не по-малко от 5 brutни работни заплати.

Чл. 26. /1/ Директорите на образователните институции предоставят тримесечно на общото събрание на работниците и служителите, на училищното настоятелство и Обществения съвет информация за изпълнението на бюджета на институцията по параграфи, подпараграфи и конкретни дейности.

/2/ Данните за изпълнението на бюджета на образователните институции 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 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 учебните звена, 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 в писмена форма предварително на председателите на синдикалните организации, страни по договора, не по-късно от 3 /три/ дена преди Общото събрание.

V. РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ И ОТПУСКИ

Чл. 27. /1/ Разпределението на работното време, графици за работа на смени, условията и редът за полагане на нощен и извънреден труд и отчитането на работното време се уреждат с Кодекса на труда и Правилника за вътрешния трудов ред на всяка образователна институция, който се обсъжда и приема съгласно чл. 37 и чл. 181 от Кодекса на труда.

/2/ 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. 28. Целодневният режим на обучение и възпитание на учениците се осъществява от не по-малко от двама учители в рамките на минималната норма преподавателска работа.

Чл. 29. На основание чл. 156а от Кодекса на труда страните по договора се споразумяват за членовете на СИНДИКАТИТЕ и на организациите на РАБОТОДАТЕЛИТЕ, страни по договора, да се определят по-големи размери на отпуски по чл. 155 и 156 от Кодекса на труда, както следва:

1. Размерът на основния платен годишен отпуск по чл. 155, ал. 4 се определя на 28 работни дни, в образователните институции, отнасящо се за непедagogическия персонал.

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 специалисти се определя на 56 работни дни.

3. Всеки работник от непедagogическия персонал от ДГ има право на 33 работни дни платен годишен отпуск съгласно чл. 155 ал. 1 и 4 и чл. 156 от КТ.

4. Допълнителен платен годишен отпуск по чл. 156, т. 2 от КТ - не по-малко от 8 работни дни. Списъкът на длъжностите, за които се установява ненормиран работен ден, се определя от РАБОТОДАТЕЛИТЕ и СИНДИКАТИТЕ - в съответствие с чл. 139а от КТ.

5. Работници и служители с намалена работоспособност 50% и над

50% имат право на основен платен годишен отпуск както следва:

5.1 За педагогическите специалисти с намалена работоспособност 50% и над 50% - 62 работни дни;

5.2 За непедagogически специалисти с намалена работоспособност 50% и над 50% по т. 1 - 34 работни дни, а по точка три - 39 работни дни.

Чл. 30. РАБОТОДАТЕЛЯТ може да разрешава ползване на служебен отпуск по смисъла на чл. 161, ал.1 от КТ в размер на седем работни дни за повишаване на квалификацията на педагогическите специалисти - участие в семинари, курсове, научни конференции и др. Отпускът се разрешава при условие, че квалификационната форма е свързана с изпълняваната длъжност.

Чл. 31. /1/ На основание чл.168 от КТ, на работнички и служителки, членове на синдикалните организации, страни по договора се предоставя допълнителен платен отпуск както следва:

1. с две деца до 18 годишна възраст – 3 работни дни.

2. с три и повече деца до 18 годишна възраст – 5 работни дни.

/2/ Отпускът се полага до навършване на 18-годишна възраст от детето, ако продължава образованието си.

/3/ При условията на ал 1, право на този отпуск има и работник или служител- настойник, или попечител на детето.

/4/ Самотен родител или приеман родител ползва 2 работни дни на дете.

Чл. 32. /1/ При ползване на отпуск по чл. 157, ал. 1, т.1, 2 и 3 от КТ на работника и служителя се изплаща възнаграждение от работодателя по реда на чл. 177 от КТ.

/2/ По своя преценка работодателят разрешава ползване на част от платения годишен отпуск за съответната календарна година на работник или служител, който не може да изпълнява своите професионални задължения през учебно време, поради неотложни лични или семейни причини.

Чл. 33. На работник или служител, член на СИНДИКАТИТЕ, който учи в средно или висше училище, без откъсване от производството по специалност, приложима в образователна институция, ползва платен отпуск за обучение съгласно чл. 169 и чл. 170 от Кодекса на труда, след предварително съгласуване с работодателя.

Чл. 34. За работниците и служителите, членове на организациите на работодателите и синдикатите, страни по договора, дните обявени за неучебни от министъра, кмета, здравен орган или друга институция, при условията на чл. 105, ал. 5 от ЗПУО, да се считат за неписъствени дни, но не повече от 5 дни годишно.

Чл. 35. На работниците и служителите в образователните институции, /в т.ч. детски градини/ членове на синдикалните и работодателските организации, страни по договора, работещи на 1 ноември, получават един ден допълнителен платен годишен отпуск.

Чл. 36. РАБОТОДАТЕЛИТЕ през ваканциите и неучебно време да осигуряват на педагогическия персонал 3 часа за индивидуална методическа работа извън учебното заведение в рамките на 8-часовия работен ден.

VI. ОСИГУРЯВАНЕ НА СОЦИАЛНИ ДЕЙНОСТИ

Чл. 37. /1/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ осигуряват ежемесечно средства за фонд „Социално-битово и културно обслужване“ в размер на 3 % от средствата за основна работна 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.

Чл. 38. РАБОТОДАТЕЛИТЕ и първостепенните распоредители с бюджет изплащат транспортните разноски на пътуващите педагогически специалисти в размер на 100 % от стойността на абонаментните карти или билетите в съответствие с действащата нормативна уредба.

Чл. 39. /1/ Работодателят в рамките на бюджета на институцията може да възстановява транспортните разходи за пътуване от местоживеенето до местоработата и обратно, когато те се намират в различни населени места на непедagogическия персонал.

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

/3/ 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. 40. /1/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ и финансиращите органи, осигуряват средства за представително облекло на работници и служители педагогически специалисти, заместник-директорите без норма преподавателска работа и главния счетоводител членове на синдикалните и работодателските организации, страни по договора, в съответствие с действащата нормативна уредба в размер не по-малък от 430 лв.

/2/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ и първостепенните распоредители с бюджетни кредити осигуряват безплатно работно облекло, в съответствие с Наредбата за безплатното работно и униформено облекло и в размер не по-малък от 320.00 лв., съобразно решение на общинския съвет за детските градини.

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

/4/ При постъпване на работа РАБОТОДАТЕЛИТЕ предоставят 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.

/6/ На заседание на Общото събрание на работниците и служителите в образователната институция, се вземат решения, съгласно действащото законодателство 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.

VII. УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ И ЗА РАБОТА НА СЪВЕТИТЕ ЗА ТРИСТРАННО СЪТРУДНИЧЕСТВО

Чл. 41. /1/ В съответствие с чл. 46 от Кодекса на труда 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/ Община Плевен осигурява на синдикатите възможността за безвъзмездно ползване на Залата на Общината, други помещения, на размножителна техника, компютри и др.

Чл. 42. За осъществяване на синдикална дейност в една календарна година, се ползва платен отпуск по чл. 159 от КТ в размер, както следва:

- 64 часа за председател и секретар на организацията в образователната институция;

- 104 часа за председател и секретар в общинско ръководство;

- 128 часа за председател и секретар в регионално ръководство;

- 160 часа за нещатни членове на национално ръководство и национални професионални секции.

Чл. 43. При ползване на отпуск по чл. 159 от КТ и чл. 55 от КТД за системата на предучилищното и училищно образование от 17.08.2020 г., от работниците и служителите, членове на синдикалните организации и на работодателите, страни по настоящия договор, на заместващите ги може да се изплаща възнаграждение по програма „Без свободен час в училище и в ДГ“.

Чл. 44. /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.45. /1/ За осъществяване на задачи с обществено значение по чл. 161, ал. 1 от КТ - участие в мероприятия на СИНДИКАТИТЕ, общинските, областните и националните им ръководства, обучения и др. синдикалните членове ползват платен служебен отпуск в размер на 40 часа, 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 Кодекса на труда в размер, както следва:

- 40 часа за член на организация на Съюза;
- 72 часа за изборна длъжност в общинско ръководство на Съюза;
- 128 часа за член на регионално ръководство;
- 160 часа за член на национално ръководство.

Чл. 46. 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. 47. Страните по настоящия договор се задължават съвместно да съдействат за осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд.

Чл. 48. РАБОТОДАТЕЛИТЕ и 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 Изпълнителната агенция – „Главна инспекция по труда“.

Чл. 49. 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 образователно-възпитателния процес.

Чл. 50. 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 учебното заведение, които имат право на специално работно облекло и лични предпазни средства и ги осигуряват извън средствата по чл. 40 от настоящия Колективен трудов договор.

Чл. 51. /1/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ сключват 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/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ чрез службите по трудова медицина осигуряват периодични медицински прегледи на работещите в образователните институции.

Чл. 52. На работници и служители, положили труд в почивни и празнични дни, се заплаща трудово възнаграждение за извънреден труд в размери определени в чл. 262, ал 1, т. 2 и 3 и чл. 264 от КТ.

IX. ДРУГИ УСЛОВИЯ

Чл. 53. Настоящият Колективен трудов договор влиза в сила от деня на подписването му и е валиден за две години съгласно чл. 54, ал. 2 от КТ.

Чл. 54. Изменения и допълнения на Колективния трудов договор се извършват по реда на неговото сключване с подписване на анекс. Всяка от страните по Колективния трудов договор предлага неговото изменение и допълнение. При промяна на съответната нормативна база ответните страни се задължават в срок от 10 работни дни да започнат преговори за актуализация на договореностите по КТД.

Чл. 55. Действието на този КТД както и действието на КТД в образователните институции, продължава независимо от промяната на субектите, изпълняващи функциите.

Чл. 56. Настоящият Колективен трудов договор в съответствие с чл. 53, ал. 3 и 4 от КТ се заявява за вписване в Дирекция "Областна инспекция по труда" в седемдневен срок от подписването му.

Чл. 57. Страните по този колективен трудов договор се задължават да създават необходимата организация и механизми за изпълнение на постигнатите договорености.

Чл. 58. Община Плевен поема задълженията по настоящия Колективен трудов договор съобразно компетенциите ѝ, вменени със закон.

Чл. 59. СИНДИКАТИТЕ се задължават да не предприемат ефективни стачни действия по изпълнените договорености от Колективния трудов договор.

Чл. 60. Страните се задължават да запознават работниците и служителите в образователните институции с настоящия Колективен трудов договор и анексите към него и да им предоставят екземпляри от тях. Настоящият Колективен трудов договор се сключи в 7 /седем/ еднакви екземпляра - по един за всяка от страните и един за Дирекция "Областна инспекция по труда".

За ОБКС на СБУ-КНСБ:

Председател:

/Красимир Кръстев/



За Община Плевен:

Кмет

/Георг Спартански/



За РКС на НУС – КНСБ:

Председател:

/Искра Арабаджиева/



За РС „Образование“ към КТ „Подкрепа

Председател

/Любомир Паскулов/



За Съюз на работодателите в системата на Народната просвета в България – област Плевен:

Председател

/Емил Райков/

