

КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР ЗА СИСТЕМАТА НА ПРЕДУЧИЛИЩНОТО И УЧИЛИЩНОТО ОБРАЗОВАНИЕ В ОБЩИНА КАЗАНЛЪК

Днес, 18.01.2018 г., между Кмета на община Казанлък – Галина Стоянова, Казанлъшката секция на Сдружението на директорите от средното образование в Република България, представлявано от председателя Нели Пенчева, Общинската организация на Съюза на работодателите в системата на народната просвета в България, представлявана от председателя Красимир Дамянов, наричани за краткост „РАБОТОДАТЕЛИ“, Синдиката на българските учители към КНСБ, представляван от председателя Мими Ранева, Независимия учителски синдикат към КНСБ, представляван от председателя Христо Лесов, Регионален синдикат „Образование“ към КТ „Подкрепа“, представляван от председателя Зорница Колева, наричани за краткост „СИНДИКАТИ“, се сключи настоящият договор за следното:

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. (1) Предмет на настоящия колективен трудов договор (КТД) са трудовите отношения, трудовата заетост, социалното обслужване, осигурителните отношения и условията на труд в системата на предучилищното и училищното образование в община Казанлък.

(2) В настоящия договор общинските детски градини, училища и Център за подкрепа за личностно развитие (ЦПЛР) с дейност по чл. 49, ал. 1, т. 1 от Закон за предучилищно и училищно образование (ЗПУО) се наричат за краткост „учебни звена“.

Чл. 2. (1) Договореностите в настоящия КТД са минимални и имат задължително действие за работниците и служителите, членове на синдикалните организации и за работодателите, чиито организации са страни по договора.

(2) Работодателите и синдикатите взаимно признават правото си на страна по КТД и приемат да се ръководят в действията и отношенията си от принципите на равнопоставеност.

(3) Страните по този договор 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.

Чл. 3. (1) Работници и служители, които не членуват в синдикат, страна по този договор, могат да се присъединят към сключения от техния работодател КТД, съгласно чл. 57, ал. 2 от Кодекса на труда (КТ), при заплащане на еднократна присъединителна вноска в размер на не по-малко от 1% върху нетния доход на присъединяващия се за периода на действие на КТД, изчислен към момента на присъединяване.

(2) Със средствата от вноската по ал. 1 за присъединяване се формира социален фонд към учебното звено и те се изразходват с решение на комисия, в която влизат председателите на синдикалните организации и представители на ръководството на учебното звено. Решението се утвърждава на общо събрание на колектива.

(3) Настоящият КТД обхваща договарянето между Работодателите и Синдикати, страни по него, по следните въпроси:

1. Общи положения
2. Трудова заетост;
3. Условия на труд;
4. Работно време, почивки и отпуски;
5. Социални дейности;

6. Трудови възнаграждения и обезщетения;
7. Синдикална, организационна дейност и взаимодействие между страните.

II. ТРУДОВА ЗАЕТОСТ

Чл. 4. Общинската администрация предоставя на страните в 10-дневен срок от поискването, информация за предвижданите промени в общинската структура на учебните звена.

Чл. 5. (1) Директорите на учебните звена предоставят на представители на синдикатите в 10-дневен срок от поискването на информация за трудовите отношения, заетостта, възнагражденията по длъжности, социалните плащания, финансовото състояние и договорите за услуги и доставки в съответните учебни звена.

(2) Директорите на учебни звена, прилагащи системата на делегиран бюджет, предоставят тримесечно на Общото събрание на работниците и служителите информация за изпълнението на бюджета в съответната институция от предучилищното и училищното образование.

Чл. 6. Работодателят е длъжен преди постъпване на работа на служителя да му връчи индивидуален трудов договор и да приложи длъжностна характеристика, в която да са определени задълженията на служителя.

Чл. 7. (1) Страните по Договора се ангажират:

1. Да не завишават нормативите за определяне броя на учениците и децата в групите на учебните звена, освен по реда, определен със съответната Наредба на Министерство на образованието и науката (МОН).

2. Да не се предприемат несъгласувани действия между страните по договора за промяна на графика на учебното време, определен със заповед на министъра на образованието и науката или за принудителен престой в учебните звена.

(2) При необходимост, свързана с изпълнението на акт на изпълнителната или законодателната власт, страните по Договора съвместно обсъждат и извършват промени по ал.1.

Чл. 8. (1) При необходимост Работодателят може да разкрива нови работни места само след като осигури задължителна норма преподавателска работа на правоспособните учители с безсрочен трудов договор, отговарящи на изискванията на разкриваната длъжност, в съответствие с индивидуалните им специалности и професионална квалификация.

(2) Работодателят не прекратява трудовите правоотношения на работниците и служителите в трудоспособна възраст, ако по същите специалности има работни места, които се заемат от пенсионери или такива, придобили право на пенсия за възраст и осигурителен стаж.

(3) Работодателят сключва трудови договори по чл. 111 или чл. 114 от КТ при назначаване на учители с намалена норма преподавателска заетост, недостатъчна за разкриване на щат.

(4) Работодателят не сключва трудови договори с външни лица за длъжности, за които има учители с непълна норма задължителна преподавателска работа.

Чл. 9. (1) Работодателят може да закрива (съкращава) работни места на педагогически или непедагогически кадри по време на учебната година, при пълна или частична ликвидация на учебното заведение, при условия и ред съгласно Кодекса на труда, настоящия КТД или КТД на браншово равнище и друга действаща нормативна уредба.

(2) При структурни промени Първостепенният разпоредител с бюджет и работодателите предоставят на социалните партньори предварителни разчети за броя на оставащите без работа учители и възможностите за тяхната преквалификация, с оглед пренасочването им в системата на образованието.

(3) Преди пълна или частична ликвидация на **учебното звено** работодателят се задължава да представи на страните писмени обосновки за причините за необходимост от съкращения, броя на предлаганите за съкращаване места по категории персонал и професии.

(4) Принципите и критериите, по които се прави подбор при съкращението по чл. 329 от КТ са:

- образование;
- професионална квалификация;
- професионални качества и умения;
- спазване на Правилника за вътрешния трудов ред и трудовата дисциплина в **учебните звена**;
- професионални изяви, допринасящи за повишаване на авторитета на **учебното звено**.

(5) Работодателят запазва работните места на правоспособни учители с безсрочни трудови договори (по тяхно желание), които след спечелен конкурс са назначени за директори на учебни звена със срочни трудови договори – за срока на тези договори.

(6) Прекратяването на трудовите договори по чл. 328, ал. 1, т. 2 и т. 3 от Кодекса на труда с членове на страните по настоящия КТД може да стане само след съгласувано писмено становище между страните по КТД.

(7) При закриване на част от учебното звено или съкращаване на щата работникът или служителят имат право на обезщетение от работодателя по чл. 222, ал. 1 от КТ в размер на брутно му трудово възнаграждение за времето, през което е останал без работа, но за не повече от два месеца.

Чл. 10. Страните се договарят двумесечен срок на предизвестие при прекратяване на трудовите правоотношения по чл. 328, ал. 1, т. 1, 2, 3, 4 и 10 от Кодекса на труда.

Чл. 11. Работник или служител, член на **РАБОТОДАТЕЛИТЕ** или на **СИНДИКАТИТЕ**, който учи със съгласието на своя работодател в средно или висше училище без откъсване от производството по специалност, приложима в учебното звено, ползва платен отпуск за обучение съгласно чл.169 и чл.170 от Кодекса на труда.

Чл. 12. **РАБОТОДАТЕЛЯТ** може да разреши платен служебен отпуск по смисъла на чл.161 от Кодекса на труда за повишаване на квалификацията на учителите, придобиване на нова и/или допълнителна квалификация на педагогическите кадри.Отпускът се разрешава при условие, че квалификационната форма е свързана с повишаване качеството на учебно-възпитателната дейност, стратегията за развитие на учебното звено и Национална стратегия за развитие на педагогическите кадри.

III. ЗДРАВΟΣЛОВНИ И БЕЗОПАСНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД

Чл. 13. (1) Работодателят се задължава да осигури безопасни и здравословни условия на труд за работещите в системата на предучилищното и училищното образование.

(2) Страните по този КТД се задължават периодично да извършват проверки за установяване на действащите условия на труд и да сигнализират неизправната страна за направени отклонения и нарушения.

Чл. 14. (1) Ежегодно на Общо събрание, както и при поискване от страна на Синдикатите, страни по настоящия Договор, Работодателите запознават колективите с обобщена информация за извършените дейности по трудова медицина, договора за обслужване от службите по трудова медицина относно оценката на риска, измерване на вредните фактори на средата и др.

(2) При финансова възможност Работодателят осигурява безплатни профилактични медицински прегледи веднъж годишно за работещите в съответното учебно звено.

(3) Работодателят финансира разходите за медицински изследвания при ежегодно подновяване на здравните книжки на работниците и служителите, страни по Договора, в размер до 20 лв. за една календарна година.

IV. РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ И ОТПУСКИ

Чл. 15. (1) Разпределението на работното време, графици за работа на смени, условията и редът за полагане и заплащане на нощен и извънреден труд и отчитането на работното време се урежда чрез КТ и Правилника за вътрешния трудов ред за всяко учебно звено, които се обсъждат и приемат съгласно чл. 37 и чл. 181 от КТ.

(2) Работното време на педагогическите специалисти в периода на учебно време включва: възложената преподавателска норма, участие в педагогически съвети, в работата на методическите обединения, консултации на родители и ученици, родителски срещи и други задължения по длъжностна характеристика и професионален профил, както и самоподготовката, която се осъществява в предпочитана от учителя среда, а когато е свързан с ангажименти в училищна среда – не може да продължава след 20,30 часа, с изключение на заетите във вечерна форма на обучение.

(3) 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.

(4) Работното време на педагогическите специалисти в училищата в периода на неучебно време (ваканции, неучебни, но присъствени дни) е 8 (осем) часа в съответствие с чл. 136 от КТ, от които не по-малко от 5 (пет) часа са присъствени в училище, а останалите часове (в случай, че няма организирани педагогически съвети, оперативни съвещания, работа в методични обединения, комисии и работни групи, организирана квалификация на институционално ниво и др. планирани и организирани инициативи и дейности в училище) могат да се отработват при изпълнение на задълженията и отговорностите по длъжностна характеристика и изпълнение на функциите, определени в държавния образователен стандарт за статута и професионалното развитие на учителите и другите педагогически специалисти, в избрана от учителя среда; работното време на педагогическите специалисти в училищата на неучебно време не може да продължава след 17,30 ч.

Чл. 16. На основание чл. 156а от КТ за работниците и служителите се установяват по-големи размери на отпуски по чл. 155 от КТ, както следва:

1. Служител и работник от непедагогическия персонал придобива право на платен годишен отпуск съгласно чл. 155, ал. 1 и ал. 4 и чл. 156а от КТ в размер на 33 (тридесет и три) работни дни;
2. Платеният годишен отпуск за педагогическите специалисти съгласно чл. 155, ал. 1 и ал. 4 и чл. 156а от КТ е в размер на 59 (петдесет и девет) работни дни;
3. Работници и служители от непедагогическия персонал със загубена работоспособност 50% и над 50% имат право на основен платен годишен отпуск в размер на не по-малко от 34 работни дни;
4. За работещите в системата на образованието 25 май и 1 ноември са неработни дни. Учителите, служителите и работниците да се считат в платен служебен отпуск съгласно чл. 161 от Кодекса на труда.

Чл. 17. На работника или служителя може да се разрешава платен или неплатен служебен или творчески отпуск за изпълнение на важни задачи с обществено значение или на творчески задачи по ред, установен в КТД или в споразумение между страните по трудовото правоотношение (чл. 161, ал. 1 от КТ), след представяне на документ.

Чл. 18. (1) Работничка или служителка, синдикален член или присъединила се по реда на чл. 57, ал. 2 от Кодекса на труда, с едно живо дете до 18-годишна възраст има право на един работен ден допълнителен платен отпуск, с две живи деца до 18-годишна възраст има право на два работни дни допълнителен платен отпуск, а с три или повече живи деца до 18-годишна възраст – на четири работни дни допълнителен платен отпуск за всяка календарна година. Този отпуск може да се ползва от работничката, когато пожелае в рамките на съответната календарна година, включително и за календарната година, в която някое или всички деца навършат 18-годишна възраст.

(2) При ползване на отпуск по чл. 157, ал. 1 т. 1, 2 и 3 от Кодекса на труда на работника и служителя се изплаща възнаграждение от работодателя по реда на чл. 177 от КТ.

Чл. 19. Работодателят може да разреши 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. 20. Директорите на предучилищните учебни звена с Правилника си за вътрешния трудов ред определят 30-минутна почивка за работещите, в рамките на работния ден, като гарантират опазването живота и здравето на децата.

V. СОЦИАЛНИ ДЕЙНОСТИ

Чл. 21. (1) Работодателят и ПРБ осигурява ежемесечно средства за фонд СБКО в размер на 3 % от средствата за основната месечна заплата.

(2) Начинът за използване на средствата по ал. 1 се определя с решение на Общото събрание на работниците и служителите в учебното звено.

Чл. 22. (1) Работодателят и ПРБ осигуряват ежегодно на педагогическите специалисти, главния счетоводител и заместник-директорите без норма преподавателска работа, членове на синдикалните и работодателските организации – страни по Договора, средства за представително облекло в размер не по-малък от размера на минималната работна заплата за страната за всяка календарна година в съответствие с действащата нормативна уредба. При прекратяване на трудовите правоотношения педагогическите специалисти имат право на средства за представително облекло по ал. 1, пропорционално на отработеното при този работодател време за календарната година, но не по-малко от три работни месеца.

(2) средствата за представително облекло са необлагаеми, съгласно чл. 24, ал. 2, т. 3 от Закона за данъците върху доходите на физическите лица и за тях не се изисква оправдателен документ;

(3) Работодателят и ПРБ осигурява еднократно на непедagogическия персонал по трудово правоотношение, членуващ в Синдикатите, страна по КТД, безплатно работно облекло за всяка календарна година в размер не по-малък от 260 лв.

Чл. 23 (1) При финансова възможност в съответната институцията от предучилищното и училищното образование, съгласно чл. 36 на ПМС № 332 от 22.12.2017 г., обн. ДВ бр. 103 на 28.12.2017 г., на педагогическите специалисти, пътуващи по време на служебна заетост,

се осигуряват 100% от средствата за пътни разходи, ако институцията, в която работят, не е на територията на населеното място, където имат настоящ адрес.

(2) Работодателите се задължават да издават заповед за командировка при провеждане на мероприятия, включени в плана на **учебните звена**.

(3) При командировка съгласно ал. 2, командированият получава дневни, пътни и квартирни, съгласно действащата нормативна уредба.

VI. ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ И ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

Чл. 24. (1) Страните по Договора се договарят индивидуалното брутно месечно възнаграждение на работещите в системата на предучилищното и училищното образование да се изплаща до 10 (десето) число на месеца, следващ месеца, за който се дължи възнаграждението.

(2) Индивидуалните месечни основни работни заплати се определят от Работодателя съобразно правилата и процедурите за определяне и изменение на основните работни заплати, приети с вътрешните правила за работна заплата в съответствие с действащата нормативна уредба.

(3) Работещите в институции от системата на предучилищното и училищното образование получават ежемесечно допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит в размер на не по-малко от 1 % от индивидуалната основна месечна работна заплата за всяка година трудов стаж и професионален опит.

(4) Работодателите извършват увеличение на индивидуалните основни месечни работни заплати на заетите в учебните звена в срок и размер, определени във Вътрешни правила за работната заплата при условията и по реда на ПМС и/или КТД и/или съвкупност от нормативни документа.

(5) Брутната работна заплата на персонала в учебните звена се определя в съответствие с действащата нормативна уредба, КТД в системата на предучилищното и училищното образование и Вътрешните правила за работна заплата в образователната институция.

(6) Когато по силата на нормативен акт на МС, на вътрешен акт на Работодателя и/или КТД от определената 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 отпуск се доплаща добавка, изчислена с процент на увеличение на новото и предишно брутно трудово възнаграждение, определени по трудово правоотношение.

Чл. 25. Работник или служител, член на Синдикатите, страна по Договора, който освен своята работа или длъжност, работи по вътрешно заместване при условията на чл. 259 от КТ, получава допълнително възнаграждение в размер не по-малък от 70 на сто от основната работна заплата на заместващия работник или служител, с изключение при заместване на директор на детска градина.

Чл. 26 На работниците и служителите, членове на Синдикатите и Работодателските организации, страни по договора, се изплаща обезщетение на основание чл. 222, ал. 3 от КТ в следния размер:

1. На педагогически специалисти – 10,5 брутни работни заплати, когато през последните 10 години от трудовия си стаж преди придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст са работили в организации и звена на бюджетна издръжка в сферата на образованието.
2. На непедagogическите специалисти – 8,5 брутни работни заплати, когато през последните 10 години от трудовия си стаж преди придобиване право на пенсия за

осигурителен стаж и възраст са работили в при един и същ работодател в сферата на образованието.

Чл. 27. (1) Страните по Договора се споразумяват минималните месечни размери на допълнителните трудови възнаграждения за професионално-квалификационна степен да бъдат, както следва:

V ПКС – не по-малко от 20 лв.

IV ПКС – не по-малко от 25 лв.

III ПКС – не по-малко от 30 лв.

II ПКС – не по-малко от 60 лв.

I ПКС – не по-малко от 80 лв.

(2) За работа с деца и ученици със специални образователни потребности на директори, учители и педагогически кадри от учебните звена се изплащат не по-малко от 20 лв. месечно. Възнаграждението се изплаща за действително отработено време през периода на учебните занятия.

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

1. на класните ръководители в училищата – не по-малко от 30 лв. месечно;

2. на учителите в детските градини и на подготвителните групи в училище – не по-малко от 15 лв. месечно.

Чл. 28. Положеният извънреден труд, възложен с писмена Заповед от съответния работодател, се заплаща с увеличение на основното трудово възнаграждение, както следва :

- 100 % в почивните дни,

- 125 % в дните на официални празници.

Чл. 29. В рамките на годишния бюджет на учебното звено Работодателите предвиждат за работещите в сферата на предучилищното и училищното образование допълнително трудово възнаграждение, разделено на 3 плащания или на друг принцип, уреден с Вътрешни правила или Колективен трудов договор в учебното звено, като за директорите на училища допълнителните трудови възнаграждения се определят и утвърждават със заповед на министъра на образованието и науката, а за директорите на детските градини и на ЦПЛР по чл. 49, ал. 1, т. 1 от ЗПУО – със заповед на кмета на община Казанлък.

Чл. 30. (1) Годишните средства за квалификация на педагогическите специалисти се определят в размер не по-малък от 1% от годишните средства за работна заплата и се предоставят за включването на педагогическите специалисти в квалификационни форми, предварително обсъждани със социалните партньори, приети на педагогически съвет и утвърдени от директора на учебното звено.

(2) При възможност на бюджета Работодателите включват в квалификационни форми и специалисти от непедagogическия персонал, като използват средства извън определените за квалификация на педагогическите специалисти.

Чл. 31 При възможност в края на финансовата година съобразно реализирани икономии и при прилагане на Вътрешните правила за работна заплата на работниците и служителите се изплаща еднократно допълнително възнаграждение.

VII. СИНДИКАЛНА, ОРГАНИЗАЦИОННА ДЕЙНОСТ И ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ МЕЖДУ СТРАНИТЕ

Чл. 32. Работодателите задължително поканват Синдикатите да участват в разработването и актуализирането на следните документи:

- Правилник за вътрешния трудов ред;
- Вътрешни правила за работната заплата;
- Правилник за дейността на училището/детската градина/ЦПЛР;
- План за квалификационната дейност;
- Етичен кодекс.

Чл. 33. Страните се договарят всички правилници, наредби, издавани от местната власт, които се отнасят до трудовете правоотношения, жизненото равнище и са свързани с промени в общинската система на предучилищното и училищното образование да се съгласуват с ръководствата на страните по този договор преди приемането им и влизането им в сила.

Чл. 34. Работодателят осигурява съгласно чл. 46 от Кодекса на труда възможности за безвъзмездно ползване на необходимите материални условия на синдикатите за извършване на тяхната дейност.

Чл. 35. (1) За осъществяване на синдикална и организационна дейност на страните по Договора се ползва отпуск по чл. 159 от Кодекса на труда, както следва:

- 80 часа за председател и секретар в системата на образованието,
- 96 часа за председател и секретар в общинското ръководство,
- 136 часа за председател и секретар в регионално ръководство,
- 144 часа за членове на национално ръководство.

(2) Служителят или работникът може да ползва платен служебен отпуск по чл. 161 от Кодекса на труда за мероприятия от важно значение, участието си в които удостоверява с документ от съответната синдикална или работодателска организация.

Чл. 36. Работодателят може да уволни работник или служител, който е член на национално, регионално, общинско ръководство или на синдикално ръководство в съответното учебно звено, през времето на заемане на длъжността и до осем месеца след освобождаването ѝ, само след предварително писмено съгласие на ръководен орган, определен с решение на централното ръководство на съответната страна по настоящия КТД.

VIII. ДОПЪЛНИТЕЛНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Чл. 37. Настоящият Колективен трудов договор:

- влиза в сила от 28.12.2017 година и е със срок на валидност две години;
- може да се променя, ако има предложения на една от страните и промените се обсъдят и одобрят в срок от 14 дни от постъпването им;
- следва да се впише в Дирекция „Инспекция по труда” – Стара Загора в седемдневен срок от подписването му.

Чл. 38. Страните се договарят за организиране на системен контрол върху изпълнението на настоящия договор чрез Съвета за тристранно сътрудничество в Община Казанлък.

Чл. 39. При неизпълнение на настоящия КТД исквете се разглеждат от Общинския съвет за тристранно сътрудничество и като крайна мярка се използва чл. 59 от КТ.

Чл. 40. Този договор е задължителен за страните и при промяна в нормативни документи те се задължават да го актуализират.

Чл. 41. КТД остава в сила при персонални промени на страните по него.

Чл. 42. (1) Страните по Договора в общинската система на предучилищно и училищно образование се задължават да прилагат клаузите на този Договор по отношение на членовете си.

(2) Председателите на синдикалните организации се задължават в 10 (десет)-дневен срок при поискване и при настъпили промени да представят на Работодателя документ за легитимност, актуални списъци на членовете си и структурата на ръководството.


Чл. 43. Договореностите в настоящия КТД са задължителни при сключването на КТД в учебните звена. Там, където няма синдикални организации, договореностите по КТД нямат приложение и са валидни само разпоредбите на Кодекса на труда. В тези случаи КТД има действие само за индивидуалните членове на страните по Договора.

Чл. 44. Страните се задължават да запознават работниците и служителите в учебните звена с настоящия КТД и допълнителните споразумения към него и им предоставят екземпляр от тях.

Чл. 45. Настоящият Договор се сключи в седем еднообразни екземпляра – по един за всяка от страните и един за Дирекция „Инспекция по труда” – Стара Загора.

ДОГОВАРЯЩИ СЕ СТРАНИ:

За СБУ към КНСБ: 
(Мими Ранева)

Кмет на община Казанлък: 
(Галина Стоянова)

За НУС към КНСБ: 
(Христо Лесов)

За секция на СДСОРБ: 
(Нели Пенчева)

За РСО към КТ „Подкрепа”: 
(Зорница Колева)

За ООСРСНПБ: 
(Красимир Дамянов)