

КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

Р 015-144) 02.11.2017г.



Днес,17.10..... 2017 г. в гр. Варна на основание разпоредбите на глава четвърта на Кодекса на труда (изм.- ДВ, бр. 100 от 1992 г. и актуализиран в ДВ, бр. 25 от 16.03.2001 г.) се сключи настоящия колективен трудов договор между ръководството на **Икономически университет-Варна**, представлявано от Ректора **проф. д-р Пламен Благов Илиев**, наричан за краткост "Работодател", от една страна, и Синдикалната организация – **Синдикат на работещите в ИУ-Варна**, представляван от председателя му **гл. ас. д-р Радмил Димитров Николов**.

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл.1. (1) Работодателят и Синдикатът се задължават чрез този Колективен трудов договор (КТД) да установят и отстояват в Университета трудови отношения, които не са уредени с разпоредбите на трудовото и социално законодателство, както и всички въпроси, свързани с тези отношения. Страните по този договор се стремят към съгласуване на техните интереси и на интересите на персонала, към добронамерено уреждане на възникналите спорове и към предотвратяване на трудови конфликти.

(2) Двете страни се задължават при осъществяване на трудовите права и задължения да не допускат пряка или непряка дискриминация, основана на народност, произход, пол, раса, цвят на кожата, възраст, политически и религиозни убеждения, членуване в синдикални и други обществени организации и движения, семейно и материално положение, наличие на физически увреждания, както и различия в срока на договора и продължителността на работното време.

Чл.2. (1) Колективният трудов договор има действие и се прилага спрямо членовете на академичния състав и работниците и служителите на основен трудов договор в ИУ-Варна, които са членове на Синдикалната организация, страна по договора.

(2) Спрямо членовете на академичния състав и работниците и служителите, които не са членове на Синдикалната организация, КТД има действие, ако са спазени изискванията на чл. 57, ал. 2 от Кодекса на труда.

Чл.3. Клаузите на КТД са съобразени с действащото законодателство и със споразуменията на национално и отраслово (браншово) равнище и са насочени към тяхното практическо прилагане.



Чл.4. Синдикатът осъществява свободно дейността си на територията на Университета. Работодателят няма право да се намесва в работата им под каквато и да е форма, както и да създава пречки и ограничения за членуване на персонала в тях.

Чл.5. Синдикатът поема задължението да не се намесва в работата на Работодателя при осъществяване на неговите правомощия, произтичащи от Закона за висшето образование, Кодекса на труда и други закони и разпоредби. Те се задължават да поддържат предприеманите от него начинания за укрепване и развитие на Университета.

Чл.6. Работодателят поема задължението предварително да съгласува своите и на академичното ръководство решения и действия, които засягат трудовите отношения и биха предизвикали евентуално възникване на колективни трудови спорове, със Синдиката, страни по този договор.

Чл.7. (1) Предмет на настоящият колективен трудов договор са трудовите, осигурителните и свързаните с тях отношения между страните в следните направления:

- Трудова заетост и професионална квалификация.
- Работно време, почивки и отпуски.
- Заплащане на труда, стимулиране и персонални награди.
- Социална политика.
- Безопасни и здравословни условия на труд.
- Взаимоотношения между страните.
- Контрол и отчитане изпълнението на Колективния трудов договор.

(2) С настоящият КТД освен посочените по-горе се уреждат и други въпроси на трудовите и осигурителните отношения, които не са уредени с повелителни разпоредби на Кодекса на труда и не са решени императивно с нормативните актове, в съответствие със законите на страната.

II. ТРУДОВА ЗАЕТОСТ И ПРОФЕСИОНАЛНА КВАЛИФИКАЦИЯ

Чл.8. Страните се споразумяха, че съкращенията в щата за всеки отделен случай ще се извършват по процедура съгласно изискванията на КТ. Работодателят по възможност ще осъществява пренасочване на съкратените работници и служители на вакантните работни места, като спазва изискванията за квалификация им. Работодателят уведомява Синдиката за структурните промени в университета.



Чл.9. (1) Когато се налагат съкращения над 10 на сто, Работодателят се задължава да изясни пред Общото събрание състоянието и причините за съкращаване на работни места и персонал.

(2) При съкращения Работодателят се задължава до една календарна година да не приема външни работници и служители на мястото на съкратените без уведомяване на Синдиката. Предприема мерки за пренасочване и устройване на освободените работници и служители на незаетите работни места, съобразно изискванията за квалификация и образование.

Чл.10. (1) При закриване на част от предприятието, съкращаване на щата или при намаляване обема на работата Работодателят приема да извършва подбор по реда на чл. 329, ал. 1 от Кодекса на труда.

(2) Основните критерии, по които Работодателят извършва подбор са:

- Образователен ценз.
- Повишаване на квалификацията – езикови курсове, компютърна грамотност и др.
- Участие в работни групи и проекти.
- Професионален опит на заеманата длъжност.
- Точно и добросъвестно изпълнение на положения труд.
- Спазване на трудовата дисциплина.

Чл.11. Работодателят се задължава при разкриване на вакантни работни места да ги обяви публично чрез средствата за масово осведомяване, чрез сайта на Икономически университет–Варна или по друг подходящ начин, освен в случаите по чл. 9 от този договор.

Чл.12. Страните по договора се съгласиха, че повишаването на квалификацията и преквалификацията на научно-преподавателския и служителския персонал ще се извършва съгласно КТ и на основата на обективна преценка по критериите от чл. 10 на този договор с оглед нуждите на ИУ за всеки конкретен случай.

Чл.13. Работодателят е в изключителното си право да прецени условията, по които ще разрешава преквалификацията на персонала, както и да откаже поемането на разходите за преквалификация, когато тя не е съобразена с нуждите на ИУ.

Чл.14. (1) Работодателят осигурява средства за квалификация или преквалификация на преподаватели и служители (с откъсване или без откъсване от работния процес).

(2) Разходите за отпечатване на окончателния вариант на дисертационните трудове и авторефератите, както и за защитата се поемат от Университета, ако процедурата е разкрита в съответствие с нормативните документи.



Чл.15. На всеки работник и служител, при сключване на индивидуален трудов договор, задължително се връчва длъжностна характеристика за съответната длъжност.

Чл.16. Длъжностните характеристики се утвърждават от Работодателя, след съгласуване със Синдиката, и са неразделна част от индивидуалния трудов договор.

III. РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ И ОТПУСКИ

Чл. 17. (1) Научно-преподавателския състав има ненормирано работно време и изпълнява задълженията си в съответствие с нормативите за учебно-педагогическа натовареност, учебния план и учебното разписание.

(2) Служителите и работниците имат работно време, определено със заповед на Ректора и конкретизирано в индивидуалния трудов договор.

(3) На работещите се осигуряват почивки от 10.15ч. до 10.30ч., от 12.00ч. до 12.30ч. и от 14.30ч. до 14.45ч.

Чл.18 (1) Научно-преподавателският, административният и помощно-техническият персонал ползват редовен, допълнителен и други видове отпуски в размер, предвиден в Кодекса на труда, КТД и Наредбата за работно време, почивките и отпуските и КТД.

(2) Преподавателите ползват удължен платен годишен отпуск извън времето на учебната заетост в размер на 48 /четиридесет и осем/ работни дни, съгласно Наредбата за работното време, почивките и отпуските.

(3) Административният и помощно–техническият персонал ползват основен платен годишен отпуск в размер на 22 /двадесет и два/ работни дни.

(4) Страните се споразумяха за следните видове и размери допълнителен платен годишен отпуск:

- на служители или преподаватели в ИУ–Варна с три или повече деца до 14 - годишна възраст – 3 работни дни;
- за работа при вредни за здравето условия или при специфични условия – 3 работни дни – Приложение 1;
- за осъществяване на синдикална дейност на председателя на СО - 30 часа за една календарна година.

(5) Работодателят е длъжен да освободи в отпуск работника или служителя при изпълнение на граждански, обществени и други задължения съгласно чл. 157 от Кодекса на труда. За времето на ползването на отпуск за граждански, обществени и други задължения се начислява трудово възнаграждение като при платен годишен отпуск, съгласно чл. 177 от Кодекса на труда.



IV. ЗАПЛАЩАНЕ НА ТРУДА, СТИМУЛИРАНЕ И ПЕРСОНАЛНИ НАГРАДИ

Чл.19 (1) Заплащането на труда на академичния състав, административно-техническият и помощния персонал се осъществява в съответствие с действащите нормативни документи и Вътрешните правила за организация на работната заплата в ИУ-Варна.

(2) Средствата за работна заплата включват:

- основни заплати;
- допълнителни възнаграждения по Кодекса на труда и други нормативни актове;
- целеви награди и допълнителни възнаграждения за трайни годишни резултати.

(3) Брутните индивидуални месечни заплати включват:

- утвърдените в Университета основни месечни заплати, начислени в съответствие с Вътрешните правила за организация на работната заплата в ИУ-Варна;
- допълнителни трудови възнаграждения съгласно чл. 21 от КТД.

(4) Индексирането на работните заплати на работещите в бюджетната сфера, което се определя с ПМС се прилага за всички работещи в Университета.

Чл.20. При недостиг на средства за работна заплата и при добросъвестно изпълнение на трудовите задължения индивидуалните заплати могат да се намаляват до размера на договорената по КТД основна месечна работна заплата. Останалите средства са дължими и се изплащат през следващите периоди със законната лихва за всеки просрочен ден.

Чл.21. Страните договарят следните допълнителни трудови възнаграждения към основната работна заплата:

- (1) Доплащане за прослужено време – по 1,6 % за всяка прослужена година.
- (2) Доплащане за научна и образователна степен "доктор" една минимална работна заплата за страната.
- (3) Доплащане за научна степен "доктор на науките" две минимални работни заплати за страната.
- (4) Доплащане за допълнително натоварване на преподавателите и служителите – 40 лв.



(5) Всички останали допълнителни възнаграждения (доплащане за нощен труд доплащане при работа на смени, доплащане за работа през официални празнични дни, доплащане за извънреден труд) са съгласно действащите нормативни документи.

Чл.22. (1) Индивидуалните основни работни заплати на преподавателите се намаляват или увеличават пропорционално на планираната и фактическата индивидуална заетост, съобразно утвърдения норматив за съответната учебна година.

(2) Когато преподавателският състав по обективни причини не изпълни планираната натовареност (болест и национални празници) невзетите часове се прибавят към фактическата натовареност за учебната година.

Чл.23. Индивидуалната брутна заплата на научно-преподавателския персонал се определя както следва:

- индивидуална основна заплата, съобразена с утвърдения на Академичен съвет норматив за натовареност;
- полагащите се допълнителни трудови възнаграждения, съгласно чл. 21 от КТД;

Чл.24.(1) При учебна натовареност 100 % преподавателите получават утвърдената в Университета нормативно определената начална работна заплата.

(2) При учебна натовареност под 100 %, трудовото възнаграждение се намалява с 1% за всеки процент под 100, но не може да бъде по-малко от минималната работна заплата за страната.

Чл.25. Изплащането на заплатите се извършва до края на текущия месец.

Чл.26. (1) В зависимост от реализираните икономии и наличните средства в Университета, на работниците и служителите се изплаща допълнително възнаграждение до две начални работни заплати.

(2) Разпределението на средствата по ал. 1 се извършва на база действително отработено време.

Чл.27 За качествено и срочно изпълнение на важни задачи се изплащат персонални награди.

V. СОЦИАЛНА ПОЛИТИКА

Чл.28. Страните по този договор се споразумяха изразходването на средствата за социално-битово и културно обслужване (СБКО) да се извършва по следния начин: Размерът на средствата за СБКО се определя в бюджета на Университета за съответната година. Разпределението им по видове разходи се съгласува със Синдиката.



Чл.29. (1) Средствата за социално–битово и културно обслужване се изразходват по следните направления:

1. Поддържане на почивните бази.
2. Социално подпомагане с парични помощи при временна нетрудоспособност, на социално слаби членове на колектива и при други временни затруднения.
3. Спорт и туризъм.
4. Други разходи – състезания, културно–масови мероприятия и други.

Чл.30. Страните по този договор се споразумяха да се осигурят необходимите условия за целогодишно ползване на почивните бази, разположени на Варненското езеро и в с. Шкорпиловци, от персонала на Университета и техните семейства, а така също и за осигуряване на почивки на разменни начала с други организации, съгласно заповед на Ректора на ИУ-Варна.

Чл.31. На преподаватели с деца до 10 годишна възраст, по възможност се осигурява учебна заетост между 9.00 ч. и 16.00 ч. На служители с деца до 10 год., при тяхно желание, да се осигури плаващо работно време, но не по-късно от 8.30 до 17.00 часа.

Чл.32. На работещите в Университета с непрекъснат трудов стаж в ИУ-Варна над 15 г. се отпуска материална награда в размер на една минимална заплата за страната при навършване на 60 години на служителите и преподавателите.

VI. БЕЗОПАСНИ И ЗДРАВΟΣЛОВНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД

Чл.33. (1) Осигуряването на безопасни и хигиенни условия на труд е задължение на Работодателя, а работниците, служителите и преподавателите носят отговорност за строгото спазване на установените правила.

(2) Работодателят разработва и утвърждава правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд и осигурява достъп до тях на целия персонал.

Чл.34. За всички помещения, в които се извършва учебна или трудова дейност, през зимния сезон се осигурява нормална стайна температура, не по-ниска от 18 градуса по Целзий, а през летния сезон се осигурява нормална работна среда.

Чл.35. Всички служители и работници се инструктират при назначаване и обучават по безопасните методи на работа. Работодателят със съдействието на Синдиката осигурява:

1. На всяко работно място, на което се изисква по норматив, да се постави разпоредбата с правилата за безопасност на труда.



2. Да се инструктира за правилата за безопасен труд всеки новопостъпващ и променящ функциите си член на персонала, както и да се провежда обучение по охрана на труда с всеки член на колектива не по-малко от веднъж годишно.

Чл.36. (1) На работниците и служителите по длъжности и професии Работодателят осигурява специално работно облекло, предпазно работно облекло и лични предпазни средства, в съответствие със спецификата на изпълняваната работа, съгласно Приложение 2.

(2) Работниците и служителите са длъжни да използват специалното работно облекло, предпазното облекло и личните предпазни средства по предназначението им и само по време на работа.

Чл.37. Работодателят се задължава да осигурява безплатна предпазна храна, противоотрови и други предпазни средства за неутрализиране на вредното влияние на работната среда върху здравето на персонала на ИУ-Варна (кисело мляко – за лаборантите по времето на провеждане на учебен процес) и кафе на невъоръжената охрана по време на нощна смяна.

Чл.38. Работодателят се задължава да осигурява необходимите според Кодекса на труда задължителни, периодични медицински прегледи на преподаватели, служители и работници на ИУ-Варна.

VII. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ МЕЖДУ СТРАНИТЕ

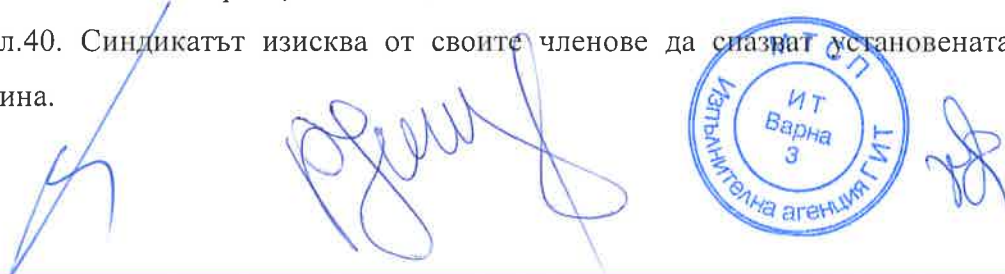
Чл.39. (1) Страните се договориха при възникване на колективен трудов спор да търсят неговото решение чрез преки преговори. Преди провеждането им Синдикатът ще се въздържа от използването на други средства за упражняване на натиск върху Работодателя. В случай, че не се постигне съгласие по разрешаването на спора, страните по взаимно съгласие ще го отнесат до съда.

(2) Синдикалната организация, страна по този договор, признава правата на Работодателя съгласно действащото законодателство и се задължава да не извършва действия, които накърняват тези права.

(3) Работодателят признава правата на Синдиката при:

- представянето на работещите в ИУ пред Работодателя;
- получаване на информация за важни решения на Работодателя, които са в кръга на техните изключителни права, съгласно действащото законодателство.

Чл.40. Синдикатът изисква от своите членове да спазват установената трудова дисциплина.



The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. To the right, there is a circular blue stamp with the text "ИТ Варна 3" in the center and "Инспекторска агенция ГИТ" around the perimeter. A small handwritten mark is visible to the right of the stamp.

Чл.41. Персоналът се задължава да изпълнява срочно и качествено трудовите си задължения и да допринася максимално за повишаване ефективността на труда като условие за осигуряване на договореното заплащане и на социалните придобивки и подобрения.

Чл.42. Синдикатът да участва при изясняване на възникналите трудови, социални, икономически, жилищни и други конфликти или фактори за напрежение и да съдейства за тяхното разрешаване и предотвратяване в интерес на своите членове с най-малки загуби за Университета.

Чл.43. Синдикатът се задължава да осигурява безплатна трудово-правна консултация на своите членове.

Чл.44. Синдикатът упражнява обществен контрол и въздействие за спазване на трудовото и социално законодателство.

Чл.45. Синдикатът осигурява широка гласност за условията и хода на изпълнение на КТД.

Чл.46. Синдикатът не предприема стачни действия и се въздържа от ефективни стачни действия, преди да са изчерпани всички други средства за решаване на възникнали разногласия.

VIII. КОНТРОЛ И ОТЧИТАНЕ НА ИЗПЪЛНЕНИЕТО НА КТД

Чл.47. Страните по договора създават съвместна двустранна комисия с равен брой представители, която осъществява текущ контрол върху изпълнението на договора. Персоналният състав на комисията се определя от подписалите КТД в едномесечен срок. Свикването на комисията става по предварително депозирано искане на всяка от страните.

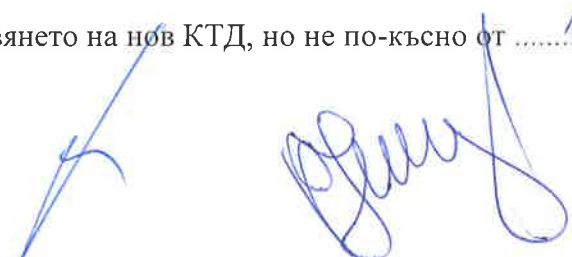
Чл.48. Комисията взема решенията си с консенсус и те имат задължителен характер за страните по договора.

Чл.49. Изпълнението на КТД се отчита един път на всеки шест месеца на съвместно заседание на Ректорското ръководство и Синдикалния съвет.

Чл.50. За изпълнение на клаузите на този договор, страните носят отговорност съобразно действащото законодателство.

Чл.51. Споровете по изпълнението на КТД се разглеждат по ред, установен от Закона.

Чл.52. Настоящият КТД влиза в сила от¹⁷..... октомври 2017 г. и действа до изготвянето на нов КТД, но не по-късно от¹⁷..... ноември 2019 г.



Чл.53. При съществени изменения на условията на труд, всяка от страните има право да поиска изменения и допълнения в действащия КТД. В този случай ответната страна е задължена в 7 дневен срок да започне преговори за изменения и подготовка на допълнение, което става неразделна част от КТД след подписването му от страните.

Чл.54. Тълкувания и разяснения по договора може да дава двустранната комисия по чл. 51 от настоящия договор.

Чл.55. Разгласяването на договора е право и задължение на страните.

Чл.56. Настоящият договор е подписан в 4 еднообразни екземпляра, по един за Работодателя и Синдиката.

СТРАНИ ПО ДОГОВОРА:

**ПРЕДСЕДАТЕЛ НА
СРИУ-ВАРНА:**

(гл. ас. д-р Р. Николов)



РЕКТОР:

РБ
Варна

(проф. д-р П. Илиев)



СПИСЪК

на работещите при вредни за здравето условия или при специфични условия
(допълнителен отпуск)

1. Лаборант към катедра „Стокознание” - 3 дни

СТРАНИ ПО ДОГОВОРА:

**ПРЕДСЕДАТЕЛ НА
СРИУ – ВАРНА:**

(гл. ас д-р Р. Миколов)



РЕКТОР

(проф. д-р Пл. Илиев)



ПРИЛОЖЕНИЕ №2
Към чл. 36, ал. 1, стр. 8

СПИСЪК НА РАБОТНО ОБЛЕКЛО И ЛИЧНИ ПРЕДПАЗНИ СРЕДСТВА В ИКОНОМИЧЕСКИ УНИВЕРСИТЕТ – ВАРНА

№	Работно място	Длъжност	Вид и наименование на работно облекло, лично предпазно средство	Брой	Конкретна опасност, за която се прилага ЛПС	Срок на износване	Начин на ползване /постоянно, периодично, аварийно/
1	Отдел „СИД“, Сектор Почивни бази“, Звено „Печатна база“	работник поддръжка на сгради, огняр, управител на почивна база „Гребна база“, машинист оператор печатарство	работен костюм (летен, зимен)	2	защита на личното облекло	1 год.	постоянно
			работен елек	1	защита на личното облекло	1 год.	постоянно
			работни обувки(естествена кожа, метално бомбе и пластина, клас S1P)	1	пробождане	1 год.	постоянно
			тениска (памучна)	1	защита на личното облекло	1 год.	постоянно
			защитна каска (стандарт EN 812)	1	опасност от падащи предмети	при нарушения качества	периодично
			маска за дихателна защита (стандарт EN 149)	1	защита от твърди частици и течни аерозоли	при нарушения качества	периодично
			предпазни очила (стандарт EN 166)	1	предпазване от механични опасности от частици с ниска енергия	при нарушения качества	периодично
			работни ръкавици	1	предпазване на ръцете от надраскване и похабяване	при нарушения качества	периодично
			работен костюм (летен, зимен)	2	защита на личното облекло	1 год.	постоянно
			работен елек	1	защита на личното облекло	1 год.	постоянно



Председател на СРИУ:

/гл. ас. д-р Г. Цонков/

РЕКТОР:

проф. д-р П. Илиев/

			предпазни очила (стандарт EN 166)	1	предпазване от механични опасности от частици с ниска енергия	при нарушени качества	периодично
5	Почивна база „Шкорпиловци“ управител почивна база „Шкорпиловци“		работна манта (зимна)	1	защита на личното облекло	1 год.	постоянно
			работни чехли	1	защита на личното облекло	1 год.	постоянно
			маска за дихателна защита (стандарт EN 149)	1	защита от твърди частици и течни аерозоли защита	при нарушени качества	периодично
			домакински ръкавици (латекс)	1	предпазване на ръцете от надраскване и похабяване	при нарушени качества	периодично
6	Звено „Охрана“	охрана	яке (зимно)	1	защита на личното облекло	1 год.	постоянно
			полугащеризон	1	защита на личното облекло	1 год.	постоянно
			ботуши	1	защита на личното облекло	1 год.	постоянно
			тениска памучна	1	защита на личното облекло	1 год.	постоянно
8	Склад	лекар	работен костюм (бял)	1	защита на личното облекло	1 год.	постоянно
			грейка	1	защита на личното облекло	1 год.	постоянно
			медицински чехли (бели)	1	защита на личното облекло	1 год.	постоянно
		домакин склад	1	защита на личното облекло	1 год.	постоянно	



[Handwritten signature]



Председател на СРИУ:

/гл. ас. д-р Радослав Николов/

