

КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР № 119

03.08.2011 г.

Днес 03.08.2011 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 доц. д-р Пламен Благов Илиев, наричан за краткост "Работодател", от една страна, и Синдикалната организация - Синдикат на работещите в ИУ, представляван от председателя му гл. ас. д-р Йордан Христов Иванов.

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. Работодателят и Синдиката 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.

Чл. 2. (1) КТД се прилага на територията на Университета и има действие спрямо всички членове на Синдиката.

(2) Преподаватели, служители и работници, които не членуват в синдикалната организация, страна по този договор, могат да се присъединят към сключения КТД с писмено заявление до ръководството на синдикалната организация съгласно чл. 57, ал. 2 от КТ. За целта страните по договора определят следните условия за присъединяване:

- Присъединителната вноска е в размер, както членският внос за членовете на синдикалната организация, съгласно чл. 13 ал. 5 от Устава на СРИУ – Варна, за срока на действие на настоящия КТД.
- Събраните средства се обособяват в отделен социален фонд, като разходването им ще става след общо решение на страните по договора;
- Действието на КТД спрямо присъединилите се започва от момента на подаване на писменото заявление за присъединяване;

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. Синдиката 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. Синдиката 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. Този КТД обхваща договаряне между Работодател и Синдиката по следните въпроси :

- трудова заетост и професионален растеж;
- работно време, почивки и отпуски;
- работна заплата, стимулиране и персонални награди;
- социална политика;
- безопасни и здравословни условия на труд;
- взаимоотношения между страните;

- контрол и отчитане на изпълнението на Колективния трудов договор.

II. ТРУДОВА ЗАЕТОСТ И ПРОФЕСИОНАЛЕН РАСТЕЖ

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. Основните критерии, по които Работодателят извършва подбор при частична ликвидация, съкращаване на щата или намаляване на обема на работа са:

- образователен ценз;
- полза за Университета от запазване на по-добре работещите работници и служители;
- трудов стаж в Университета;
- трудов стаж на заеманата длъжност;
- материално и семейно положение.

Чл. 11. Работодателят се задължава при разкриване на вакантни работни места да ги обяви, освен в случаите по чл. 9 от този договор. На вакантните места Работодателят приема външни лица само в случаи, когато няма подходящи кандидати от Университета. Местата се заемат от работници и служители с необходимата квалификация и доказани професионални качества.

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) при утвърден от Академичния съвет план.

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

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

(2) На работещите се осигуряват почивки сутрин от 10,15 ч. до 10,30 ч. и след обяд от 14,30 ч. до 14,45 ч.

Чл. 18. (1) Научно-преподавателският, административният и помощно-техническият персонал ползват редовен, допълнителен и други видове отпуски в размер, предвиден в КТ, КТД и Наредбата за работното време, почивките и отпуските. Редовният и допълнителен платен отпуск се ползват заедно и наведнъж или на два пъти.

(2) Преподавателите ползват удължен платен годишен отпуск извън времето на учебна заетост в размер на 48 работни дни.

(3) 1. Административният и помощно-техническият персонал ползват основен платен годишен отпуск, както следва:

- до 5 години трудов стаж - 22 работни дни; от 5 до 10 години трудов стаж - 24 работни дни;

- от 10 до 15 години трудов стаж - 26 работни дни;

- от 15 до 20 години трудов стаж - 28 работни дни;

- над 20 години трудов стаж - 30 работни дни;

- 4 работни дни за осъществяване на синдикална дейност (чл. 159 от КТ).

- служители или преподаватели в Икономически университет – Варна с три или повече деца се предоставя до 5 работни дни допълнителен годишен отпуск.

2. Административният и помощно-техническият персонал ползват допълнителен платен годишен отпуск, както следва:

- за работа във вредни за здравето условия или за работа при специфични условия - Приложение 1;

- за изпълнение на ръководни длъжности и работа при ненормирано работно време - Приложение 2.

При изпълнение на граждански и обществени задължения Работодателят освобождава работника или служителя при:

- встъпване в брак - 2 работни дни;

- кръводаряване - 2 работни дни;

- смърт на родител, дете, съпруг (съпруга), брат, сестра и родител на другия съпруг или други роднини по права линия - 2 работни дни.

За времето на ползване на гореизброените отпуски се начислява трудово възнаграждение като при платен годишен отпуск-(чл. 177 от КТ).

(4) Продължителността на работната седмица в Университета е пет дни. В случаите, когато служителите работят в дни обявени за празнични, събота или неделя, за почивен ден се осигурява ден от следващата седмица, ако не вреди на изпълняваните задължения.

IV. ЗАПЛАЩАНЕ, СТИМУЛИРАНЕ И ПЕРСОНАЛНИ НАГРАДИ

Чл. 19. (1) Средствата за работна заплата включват:

- основни заплати;

- допълнителни възнаграждения по КТ и други нормативни актове;

- целеви награди и допълнителни възнаграждения за трайни годишни резултати.

Средствата за работни заплати се разпределят съгласно клаузите на този договор и сключваните допълнителни споразумения в съответствие с инфлацията, разполагаемите средства, промените в натоварването на преподаватели и служители и действащите в страната нормативни актове.

(2) Брутните индивидуални месечни работни заплати на служителите включват:

- утвърдените в Университета основни месечни заплати, начислени в съответствие с Вътрешните правила за организация на работната заплата;

- допълнителни трудови възнаграждения съгласно чл. 21 от КТД;
- поощрения (санкции) за постигнати (пропуснати) резултати от труда, за които Работодателят информира Синдиката.

(3) Основните месечни заплати се определят като сума от:

- началната основна месечна работна заплата за длъжността към момента на подписване на КТД и се уточняват с Приложения 3 и 4.

- увеличение в абсолютна сума в лева за съответната длъжност, което се определя въз основа на индивидуалните трудови договори.

(4) Индексирането на работните заплати на работещите в бюджетната сфера, което се определя с ПМС да 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 - 20 лв.

(5) Доплащане за допълнително натоварване на служителите - 40 лв.

(6) 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 по обективни причини не се изпълни планираната натовареност (болест, запас, национални празници) невзетите часове се прибавят към фактическата натовареност за учебната година.

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

- Индивидуална основна заплата, съобразена с утвърдения на АС норматив за натовареност.

- Полагащите се допълнителни трудови възнаграждения, съгл. чл. 21 от КТД.

- Поощрения (санкции) за постигнати (пропуснати) резултати от труда, след предварително запознаване на Синдиката.

Чл. 24.(1) При учебна натовареност 100 % (280 часа) преподавателите получават утвърдената в Университета начална работна заплата.

(2) При учебна натовареност под 100 %, при независещи от преподавателя причини, се изплаща нормативно определената начална работна заплата.

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 членовете на колектива 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:

(1) Размерът на средствата за СБКО се определя в бюджета на Университета за съответната година. Разпределението им по видове разходи се съгласува със Синдиката.

(2) Неизразходваните средства в края на годината се прехвърлят към съответния фонд за следващата година, за да се използват по целесъобразност със съгласието на Синдиката.

Чл. 29. Средствата за СБКО се изразходват в 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:

(1) Целогодишно ползване на почивната база, разположена на Варненското езеро, от персонала на Университета и техните семейства срещу минимално заплащане, а така също и за осигуряване на почивки на разменни начала с други организации.

(2) Ползване на почивната база в с. Шкорпиловци за времето от м. юни до м. септември от персонала на университета и техните семейства срещу минимално заплащане, а така също и за осигуряване на почивки в чужбина на разменни начала със сродни организации в други страни.

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 ИУ с непрекъснат трудов стаж в Университета над 15 г. се отпуска материална награда в размер - една минимална заплата за страната при навършване на 55 години за служителите и на 60 години за преподавателите.

VI. БЕЗОПАСНИ И ЗДРАВΟΣЛОВНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД

Чл. 33. 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.

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. 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 със всеки член на колектива не по-малко от веднъж годишно.

Чл. 36. На работниците по длъжности и професии съгласно приложения списък (Приложение 5 и 6) се осигуряват: специално работно облекло, предпазно облекло и лични предпазни средства, съгласно нормативната уредба, в съответствие със спецификата на работа на работното място.

Чл. 37. Работодателят се задължава да осигурява безплатна предпазна храна, противоотрови и други предпазни средства за неутрализиране на вредното влияние на работната среда за здравето на персонала на Университета (газирана вода на работниците в кухнята, кисело мляко – за работещите в печатна база, лаборанти, химици и огняри) и кафе на невъоръжената охрана по време на нощна смяна.

Чл. 38. Работодателят се задължава да сключва договор със здравно заведение за провеждане на периодични медицински прегледи на преподавателите, служителите и работниците, съгласно Наредба № 3 от 1987 г. на МЗ за задължителни предварителни и периодични медицински прегледи на работниците.

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 Синдиката 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, признават правата на Работодателя съгласно действащото законодателство и се задължават да не извършват действия, които накърняват тези права.

(3) Работодателят признава правата на Синдиката при:

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

Чл. 40. Синдиката изискват от своите членове да спазват установената трудова дисциплина.

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. Синдиката да участват при изясняване на възникналите трудови, социални, икономически, жилищни и други конфликти или фактори за напрежение и да съдействат за тяхното разрешаване и предотвратяване в интерес на своите членове с най-малки загуби за Университета.

Чл. 43. Синдиката се задължават да осигуряват безплатна трудово-правна консултация на своите членове.

Чл. 44. Синдиката упражняват обществен контрол и въздействие за спазване на трудовото и социално законодателство.

Чл. 45. Синдиката осигуряват широка гласност за условията и хода на изпълнение на КТД.

Чл. 46. Синдиката не предприемат стачни действия и се въздържат 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 Синдикалният 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 от 03.08.2011 г. и действа до изготвянето на нов КТД, но не по-късно от 01.09.2013 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, а измененията и подготовка на допълнение, което е 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 2 еднообразни екземпляра, по един за Работодателя и Синдиката.

СТРАНИ ПО ДОГОВОРА:

**ПРЕДСЕДАТЕЛ НА
СРИУ – ВАРНА:**

(гл.ас.д-р **И.Иванов**)



РЕКТОР:

(доц.д-р **Н.Илиев**)

