

ПЛОВДИВСКИ УНИВЕРСИТЕТ "ПАИСИЙ ХИЛЕНДАРСКИ"

ФИЛИАЛ – СМОЛЯН

КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

Днес, 08.07.2020 г., в гр. Смолян между ръководството на Филиала на Пловдивския университет "Паисий Хилендарски" – Смолян, представлявано от Директора **проф. д-р Илиян Иванов**, наричан по-долу РАБОТОДАТЕЛ, от една страна, и синдикалната организация Независим браншови синдикат "ВОН" – КНСБ, представляван от Председателя ù Венера Щинарова, наричан по-долу СИНДИКАТ, от друга страна, се сключи настоящият Колективен трудов договор.

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ, ПРЕДМЕТ И ЦЕЛ

Чл. 1. Този КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР /КТД/ урежда въпросите на трудовите, осигурителните и свързаните с тях отношения между работниците и служителите във Филиала на ПУ "Паисий Хилендарски" – Смолян и РАБОТОДАТЕЛЯ, които не са уредени с повелителни разпоредби, с цел поддържане и развитие на отношения на взаимно зачитане и уважение, добронамерено уреждане на проблеми от взаимен интерес и предотвратяване на спорове и конфликти по пътя на социален диалог, основан на принципа на равнопоставеност на социалните партньори.

Чл. 2. КТД се прилага на територията на Филиала на ПУ "Паисий Хилендарски" – Смолян има действие спрямо всички членове на синдикалната организация, страна по договора, както и присъединилите се към този КТД при условията 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 браншово ниво и са насочени към тяхното практическо прилагане.

Чл. 4. Споровете по изпълнението на КТД се решават в съответствие с изискванията на законите и принципите на социалното партньорство за добронамерено уреждане на проблеми от взаимен интерес и предотвратяване на конфликти.

Чл. 5. Не се допуска дискриминация в приложението на договора, основана на раса, религия, етническа принадлежност и политически убеждения.

Чл. 6. При промени в нормативната база, касаещи взаимоотношенията между страните по КТД, същият се актуализира с анекси, решаващи възникналите проблеми.

Чл. 7. С настоящия КТД се договарят въпроси в областта на:

(1) Трудови и осигурителни отношения:

1 а. Трудова заетост и професионална квалификация;

1 б. Работно време, почивки и отпуски;

1 в. Трудови възнаграждения и обезщетения;

1 г. Здравословни и безопасни условия на труд.

(2) Условия за синдикална дейност;

(3) Социално-битово и културно обслужване;

(4) Социално сътрудничество и уреждане на колективни трудови спорове и др.

II. ПРАВА И ЗАДЪЛЖЕНИЯ НА СТРАНИТЕ

Чл. 8. Страните по КТД поемат задължението да следят за прилагането му, взаимно да се информират и да съдействат за неговото изпълнение.

Чл. 9. Страните по настоящия договор имат право да преговарят при промяна на нормативната уредба или при съществени изменения на социалноикономическата макрорамка на страната и конкретно във Филиала на ПУ „Паисий Хилендарски” по време на неговото действие.

Чл. 10. Основно задължение на РАБОТОДАТЕЛЯ е да създава организационни и икономически условия за повишаване нивото на учебната и научноизследователската дейност и повишаване квалификацията на кадрите. Да се насочат повече средства за подобряване условията на труд и провеждането на трудовия процес.

Чл. 11. При сключването на КТД РАБОТОДАТЕЛЯТ, на основание чл. 52 от КТ, предоставя на СИНДИКАТА, страна по договора, информация за икономическото и финансовото състояние на Филиала.

Чл. 12. Основно задължение на СИНДИКАТА е подобряване и усъвършенстване на трудовоправните отношения, икономическите и социалните права и придобивки на своите членове и оказване на съдействие за изпълнение на трудовия процес.

Чл. 13. СИНДИКАТА, страна по договора, представлява общите интереси на работещите във Филиала пред РАБОТОДАТЕЛЯ и в предвидените в КТ случаи.

Чл. 14. РАБОТОДАТЕЛЯТ да не предприема репресивни мерки спрямо СИНДИКАТА, ако в защита на правата на синдикалните членове, след изчерпване на всички други мерки на социален диалог, предприемат ефективни протестни действия в съответствие със Закона за уреждане на колективните трудови спорове.

Чл. 15. Страните се задължават да не уронват престижа на ПУ “Паисий Хилендарски” и неговия Филиал в Смолян с каквито и да било средства и да работят за издигане на неговия авторитет.

Чл. 16. РАБОТОДАТЕЛЯТ и СИНДИКАТА, страни по договора, се задължават да запознаят преподавателите, служителите и работещите в ПУ “Паисий Хилендарски”, Филиал – Смолян, с подписания КТД в едномесечен срок след вписването му в регистъра на Регионалната инспекция по труда.

III. ТРУДОВА ЗАЕТОСТ, ОБУЧЕНИЕ И КВАЛИФИКАЦИЯ

Чл. 17. Трудовите правоотношения в ПУ “Паисий Хилендарски”, Филиал – Смолян, възникват след сключване на писмен трудов договор, като неразделна негова част е длъжностната характеристика.

Чл. 18. Всички работещи в ПУ “Паисий Хилендарски”, Филиал – Смолян, се задължават да изпълняват поставените от РАБОТОДАТЕЛЯ задачи в срок и в съответствие с длъжностната си характеристика, опит и квалификация, както и да съдействат за изпълнение на задачите, поставени на целия Филиал.

Чл. 19. (1) Трудовата заетост на персонала се осигурява от РАБОТОДАТЕЛЯ в съответствие с изискванията на Кодекса на труда, договореностите в КТД и индивидуалния трудов договор.

(2) РАБОТОДАТЕЛЯТ или преподавателите, служителите и работниците не могат да променят едностранно трудовите правоотношения, освен в случаите и по реда, установени от закона.

Чл. 20. (1) Нехабилитираните преподаватели и работещите по катедри и служби се пенсионираат към момента на придобиване на правото за пенсиониране съгласно чл. 68 от КСО.

(2) След придобиване на правото за пенсиониране, на нехабилитираните преподаватели с научна степен при необходимост може да бъде удължаван срокът на работа с една учебна година по предложение на Катедрения съвет с решение на ФС и АС.

(3) РАБОТОДАТЕЛЯТ може да прекрати трудовия договор на професорите, доцентите и докторите на науките при навършване на 65-годишна възраст.

(4) РАБОТОДАТЕЛЯТ може да не прекратява трудовия договор
- на доцентите до 67 години;

- на професорите до 68 години;

(5) Преподавателите и учебно-помощният състав да се пенсионират в края на всеки семестър – към 31.01. или 30.06 на съответната учебна година.

Чл. 21. РАБОТОДАТЕЛЯТ може да прекратява трудовия договор по своя инициатива и преценка срещу уговорено обезщетение - не по-малко от 4 брутни заплати.

Чл. 22. В случаите на прекратяване на трудовите договори по реда на чл. 328, ал. 1, т. 2 и 3 от КТ РАБОТОДАТЕЛЯТ да изработи критерии и принципи за подбор. Първи и основен критерий при подбора да бъде “Придобито право на пенсия за осигурителен стаж и възраст”. При равна квалификация, след обстойно проучване на финансовото му състояние, да не се освобождава работник или служител, който единствен осигурява издръжката на семейството си.

Чл. 23. В случаите на чл. 328, ал. 1, т. 2, 3, 5 и 11 от КТ РАБОТОДАТЕЛЯТ прекратява трудовия договор на член на ръководството на синдиката, страна по КТД, през времето, докато заема такава длъжност и до 6 месеца след освобождаването му само след предварително писмено съгласие на съответните висшестоящи синдикални структури.

Чл. 24. При кризисни ситуации РАБОТОДАТЕЛЯТ предприема следните оздравителни мерки:

а. осигурява преквалификация и доброволна промяна на длъжностната характеристика при реструктуриране и съкращения;

б. временно намалява работното време или учебното натоварване на преподавателите (със съответно процентно намаление на работната заплата) с цел запазване на работните места;

в. ограничава материалните и други разходи;

г. ограничава поръчки на външни изпълнители.

д. допълва длъжностните характеристики на работниците от не преподавателския състав (административно-обслужващия персонал), съгласно тяхната квалификация, с оглед оптимизиране на тяхната трудова натовареност, без да се увеличават възнагражденията им.

Чл. 25. (1) При значителни уволнения (еднократно с повече от 5 човека за месец или повече от 15 човека за годината) РАБОТОДАТЕЛЯТ предоставя информация за:

а. Необходимостта от намаляване на числеността на персонала;

б. Новата численост на персонала по структурни звена;

в. Предлаганите за съкращаване работници и служители по работни места (длъжности и структурни звена);

г. Критерии за подбор на персонала.

(2) В 7-дневен срок от получаване на информацията СИНДИКАТИТЕ и представителите на работниците и служителите предоставят писмено становище на РАБОТОДАТЕЛЯ.

(3) До 7 дни след получаване на становището се водят преговори между страните. До тяхното приключване РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава да не пристъпва към процедура на съкращения. Ако в преговорите не се постигне споразумение, се прилагат процедури, регламентирани в КТ.

Чл. 26. Подборът при значителни съкращения се извършва от комисии, структурирани със заповед на РАБОТОДАТЕЛЯ, с участието на СИНДИКАТИТЕ и представители на работниците и служителите. Комисиите извършват подбор в 7-дневен срок и подписват протоколи. Липсата на протокол води до недействителност на извършения подбор, който се осъществява от РАБОТОДАТЕЛЯ.

Чл. 27. Към съкращения на преподаватели, служители и работници в дадено звено и по чл. 328, ал. 1, т. 3 от КТ РАБОТОДАТЕЛЯТ пристъпва след освобождаване на работещите пенсионери от същата научна област или административно звено, на незаети длъжности, като освобождаването на пенсионерите, назначени с конкурс, става с решение на АС.

Чл. 28. Съобразно финансовите възможности РАБОТОДАТЕЛЯТ ежегодно осигурява необходимите материали, технически, организационни и финансови условия за професионална квалификация и преквалификация на заетите във Филиала на ПУ „Паисий Хилендарски” – Смолян.

IV. РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ, ОТПУСКИ

Чл. 29. (1) В съответствие с Кодекса на труда РАБОТОДАТЕЛЯТ гарантира петдневна работна седмица, като за служителите и работниците тя е с 40 часа седмична трудова заетост и 8-часов работен ден.

(2) Хабилитираният и асистентският състав работят при условия на удължено работно време с изработен график по учебните седмични разписания и съгласно ЗВО.

(3) Работното време на отделните групи персонал и начинът му на отчитане се урежда с Правилник на вътрешния трудов ред, решения на АС и КТ.

Чл. 30. Всеки работещ от преподавателския състав във Филиала на Университета в Смолян ползва 28 (20 + 8) дни платен годишен отпуск.

(1) На работещите във Филиала, членове на едно семейство, по възможност да се осигурява едновременно ползване на платения годишен отпуск, ако те заявят желание за това.

Чл. 31. (1) Платеният годишен отпуск на научно-преподавателския състав е 48 дни.

(2) Работодателят има право да предостави платения годишен отпуск на работника или служител и без негово съгласие по икономически и обективни причини, свързани с организацията на учебния процес (ваканиционно ползване на отпуски, липса на часове през даден семестър, намалена учебна заетост и др.).

Чл. 32. Размерът на допълнителния платен годишен отпуск, както и лицата, които имат право на такъв, са:

а. Преподавателите (членове на СО и присъединилите се към този КТД при условията на чл. 57, ал. 2 от КТ) могат да ползват 2 дни допълнителен платен годишен отпуск.

б. На работещите със загубена работоспособност с 50 и над 50% от
- преподавателския състав се определят 34 (28 + 6) работни дни платен годишен отпуск;

- преподавателския състав се определят 54 (48 + 6) дни.

в. Работничка, служителка или самотен баща с 2 живи деца до 18-годишна възраст има право на 4 работни дни допълнителен платен годишен отпуск, а с 3 и повече живи деца до 18-годишна възраст – на 6 работни дни.

г. За кръводаряване – 4 работни дни допълнителен платен годишен отпуск, при сключване на граждански брак, при смърт в семейството по права линия – 4 работни дни допълнителен платен годишен отпуск.

Чл. 33. РАБОТОДАТЕЛЯТ преценява и разрешава ползването на неплатен отпуск в съответствие с нормативната уредба.

V. ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ И ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

Чл. 34. Средствата за работна заплата се формират от бюджета на база средната работна заплата и общата численост на персонала. Средствата могат да се коригират с решение на АС и финансовите възможности на Филиала.

Чл. 35. (1) Началните основни месечни работни заплати за длъжностите, заемани по трудови правоотношения, се определят и одобряват от АС.

(2) Конкретният размер на основната месечна заплата на отделния работник или служител по ал. 1 се определя с индивидуалния трудов договор или допълнително споразумение към него.

(3) Критериите за определяне на индивидуалната работна заплата се съобразяват с професионалния опит на лицето за заеманата длъжност, образователната степен и качеството на изпълняваната работа.

(4) Преподавателският състав получава пълния размер от определената основна месечна заплата и полагащите се допълнителни възнаграждения, съгласно решение на АС и финансови възможности на Филиала, когато изпълняват утвърдения от Директора индивидуален план. При заболяване да се редуцира пропорционално на отсъствията годишният норматив на преподавателите.

(5) Когато отделни лица не показват необходимите професионално-квалификационни качества и системно не изпълняват своите задължения, прекият ръководител предлага на Работодателя промяна на основната месечна работна заплата.

(6) Възраженията относно предложената основна месечна заплата се отнасят до Работодателя и се разглеждат съвместно с ръководителя на структурното звено.

(7) Възнагражденията за ръководни функции, допълнителен труд, заместване или работа, която не е в кръга на основните трудови задължения, но се изпълнява в работното време по основното трудово правоотношение, се определят от Директора.

Чл. 36. Размерът на основните месечни заплати и допълнителните трудови възнаграждения да се договаря съобразно финансовите възможности на Филиала със социалните партньори.

Чл. 37. Договарят се следните допълнителни трудови възнаграждения:

1. За образователна и научна степен „доктор” – не по-малко от 350 лв. и за научната степен „доктор на науките” – не по-малко от 600 лв. Допълнителното възнаграждение се актуализира периодично съобразно финансовите възможности на Филиала и решение на АС.

2. Допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит се определя въз основа на времето, което се зачита за трудов стаж – за всяка година – 1.2 %;

Същото се определя в процент към основната месечна заплата на база действително отработено време, възнаграждение за длъжност, възнаграждение за работа при специфични условия на труд. (основното трудово възнаграждение – щатна заплата, възнаграждение за длъжност, възнаграждение за работа при специфични условия на труд.)

- Страните по КТД определят съвместно начина, по който ще се разпределят неизразходвани средства от ФРЗ при наличие в бюджета за съответната година между работещите във Филиала, след решение на АС.

- **Чл. 38.** (1) При възможност за определени празници РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява допълнително материално стимулиране на работещите във Филиала.

(2) Полагащите се трудови възнаграждения за допълнителни дейности (КСК, магистърски програми, курсове, специализации и др.) се изплащат в рамките на предвидените средства в план-сметките, а за КСК – съгласно решение на АС (директорски съвет). Конкретните размери се предлагат от ръководителите на програмите и се начисляват съгласно заповед на Директора.

Чл. 39. При възможност РАБОТОДАТЕЛЯТ заплаща наднормените часове според приетите решения на АС за съответната учебна година.

Чл. 40. При прекратяване на трудовото правоотношение, след като работникът е добил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, независимо от основанията за прекратяването, той има право на обезщетение от РАБОТОДАТЕЛЯ в размер на brutното му трудово възнаграждение за срок от 2 месеца, а ако е работил във Филиала през последните 10 години от трудовия му стаж – на обезщетение в размер на brutното му трудово възнаграждение за срок от 6 месеца. Обезщетение по тази алинея може да се изплаща само веднъж.

VI. ЗДРАВΟΣЛОВНИ И БЕЗОПАСНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД

Чл. 41. Осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд е задължение на РАБОТОДАТЕЛЯ, съобразено с всички нормативни изисквания и действащото законодателство в страната.

Чл. 42. РАБОТОДАТЕЛЯТ ще организира и осигурява за своя сметка безплатна предпазна храна за противоотрови, работно и специално облекло, лични предпазни средства и периодични медицински прегледи в съответствие с действащото законодателство, отчитайки спецификата на работата във Филиала чрез непрекъснат контрол и актуализация.

Чл. 43. По преценка и необходимост СИНДИКАТИТЕ могат да предоставят на РАБОТОДАТЕЛЯ предложения за неотложни мерки за подобряване на условията на труд.

VII. СОЦИАЛНО-БИТОВО И КУЛТУРНО ОБСЛУЖВАНЕ И ПОДПОМАГАНЕ

Чл. 44. РАБОТОДАТЕЛЯТ отчислява годишно 3% върху ОМЗ от фонд "Работна заплата" за фонд "Социално-битово и културно обслужване".

Чл. 45. Страните по договора се споразумяват средствата от фонд "СБКО" да се разпределят в началото на годината от Общото събрание на работещите във Филиала.

Чл. 46. Социалните фондове и формите за социално обслужване могат да се ползват от семействата на преподавателите, служителите, работниците, а при възможност и от пенсионери, работили във Филиала, както следва:

1. Социални помощи при раждане на дете, пенсиониране, болест, злополука, смърт и тежко финансово състояние.
2. Почивно дело.

VIII. УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ

Чл. 47. Правото на синдикална дейност във Филиала възниква от момента на установяване на трудови правоотношения между преподаватели, работници и служители и РАБОТОДАТЕЛ и се реализира чрез сдружаването им в синдикални организации.

Чл. 48. РАБОТОДАТЕЛЯТ създава условия и съдейства на синдикалните организации за осъществяване на тяхната дейност. Той им предоставя безвъзмездно за ползване помещения и други материални условия, необходими за изпълнение на техните функции.

Чл. 49. Работещите във Филиала, които не членуват в СО, страна по договора, могат да се присъединят към КТД с писмено заявление до Председателя на съответната синдикална организация, страна по договора, (и копие до РАБОТОДАТЕЛЯ), като:

(1) Присъединилите се към КТД внасят еднократна годишна вноска в размер на 5% от основната месечна заплата към момента на подаване на заявлението. Сумата се внася във фонд "СБКО".

(2) Присъединилите се безрезервно възприемат клаузите му и ползват правата по него от датата на подаването.

Чл. 50. РАБОТОДАТЕЛЯТ може да разрешава на синдикални членове допълнителен платен отпуск, в размер на 3 дни, за участие в синдикални акции.

Чл. 51. Председателите на СИНДИКАТИТЕ имат право да участват със съвещателен глас в заседанията на Директорския съвет на Филиала, когато се обсъждат трудови и социални въпроси.

IX. ПРЕХОДНИ, ДОПЪЛНИТЕЛНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Чл. 52. (1) Настоящият колективен трудов договор влиза в сила от 08.07.2020 година и е валиден до 08.07.2022 година.

(2) Обезщетенията при пенсиониране и болест, заплащането на допълнителен и извънреден труд, размерът на платен отпуск се прилагат до изменението на съответната уредба по Кодекса на труда. Ако измененията в Кодекса са по-благоприятни, те автоматически заменят клаузите в КТД. Клаузите, които отпадат от КТ, отпадат и от КТД.

(3) Всяка от страните по договора може да поиска неговото изменение и допълнение. За целта съответната страна представя писмена покана, придружена от материалите за предлаганите промени. До 15 дни от подаването на тази покана започват преговорите между страните.

(4) Изисквания за допълнение на КТД се извършват по реда на неговото приемане с подписване на анекс, който е неразделна част от КТД.

Чл. 53. Контролът по изпълнение на КТД се извършва от страните по него. При констатирани нарушения страната, към която са отправени сигналите за тях, се произнася до 15 календарни дни.

Чл. 54. Страните по договора могат да търсят отговорност съобразно КТ.

Чл. 55. Страните по договора нямат право да предприемат действие в противоречие с постигнатите договорености.

Чл. 56. Когато на национално или браншово равнище се приемат по-добри договорености от тези в настоящия КТД, те автоматически влизат в действие във Филиала.

Чл. 57. Този КТД е съобразен с КТ, всички конвенции на МОТ, ратифицирани от Република България, касаещи синдикалните свободи и колективното договаряне, забраната на принудителен труд, премахването на дискриминацията, работното време, синдикалната почивка, платения годишен отпуск, РЗ, здравословните и безопасните условия на труд.

Чл. 58. КТД е подписан в 3 еднакви екземпляра, всеки от които има силата на оригинал.

Чл. 59. Регистрацията на КТД в Регионалната инспекция по труда се извършва в едномесечен срок.

РАБОТОДАТЕЛ:.....п.....
/проф. д-р Илиян Иванов/

СИНДИКАТ:
НБС "ВОН" – КНСБ.....п.....
(Венера Щинарова)