



УНИВЕРСИТЕТ
ПО АРХИТЕКТУРА
СТРОИТЕЛСТВО
И ГЕОДЕЗИЯ

бул. "Хр. Смирненски" №1, София 1046, Р. България

тел.: (02) 963-52-45, факс: (02)865 68 63

e-mail: aceadm@uacg.bg; <http://www.uacg.bg>

КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

София, 2016

КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

Днес 25.10. 2016г. в гр. София на основание чл.51, ал.1 от Кодекса на труда между: Ръководството на Университета по архитектура, строителство и геодезия /УАСГ/, представлявано от Ректора проф. д-р инж. Иван Димитров Марков, наричан по долу "РАБОТОДАТЕЛ", от една страна, и синдикалните организации:

1. Университетската синдикалната организация към Национален браншов синдикат „Висше образование и наука“ – КНСБ (НБС „ВОН“ – КНСБ) при УАСГ, представлявана от Председателя гл. ас. д-р арх. Стефан Валтеров Аспарухов;
 2. ФУНИС при УАСГ, представлявана от Председателя ас. инж. Валентин Чобанов;
 3. АДС, представлявана от Иван Тодоров - Председател на АДС в УАСГ,
- наричани по-долу "СИНДИКАТИТЕ" се сключи настоящия Колективен трудов договор (КТД).

І. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. Този Колективен трудов договор (КТД), заедно с Кодекса на труда и другите нормативни актове по прилагането му, урежда въпросите на трудовите отношения, трудовата заетост, условията на труд, доходите, работното време и отпуските, социалното обслужване, осигурителните отношения, социалното партньорство, социалните аспекти при реструктуриране на отделни звена и дейности и всички други въпроси на трудовите и социалните отношения в УАСГ. Основен е принципът на равнопоставеност на социалните партньори.

Чл. 2. Ръководството на УАСГ, представлявано от Ректора, признава правото на Синдикалните организации в УАСГ да представляват своите членове по настоящия КТД след предоставяне на следните документи:

- Решение на СГС;
- Удостоверение за принадлежност на Университетската синдикална организация към Национална синдикална структура;
- Пълномощно от Националната синдикална структура за лицето, представляващо Университетската синдикална организация в УАСГ;

Чл. 3. Съгласно чл. 2. от КТД, Ръководството на УАСГ, представлявано от Ректора, признава правото, синдикалните членове в УАСГ да бъдат представлявани от следните синдикални организации:

1. УСО – НБС „ВОН“ – КНСБ при УАСГ, представлявана от Председателя гл. ас. д-р арх. Стефан Валтеров Аспарухов (Решение №667 на МС от 11 август 2016г., Решение №4 на СГС от 25.02.2015г., Удостоверение №25 за принадлежност на УСО на УАСГ към НБС „ВОН“ - КНСБ, Пълномощно № 0256/01.07.2015г.);
2. ФУНИС при УАСГ, представлявана от Председателя ас. инж. Валентин Чобанов;

3. АДС, представлявана от Иван Тодоров - Председател на Академичния синдикат в УАСГ;

Чл. 4. Страните по настоящия КТД го подписват с ясното съзнание за своята роля по отношение на оптималното функциониране на дейността на УАСГ и за удовлетворяване на трудовите и социално-икономическите интереси на работещите в УАСГ.

Чл. 5. Страните се задължават при промяна на органите им на управление, на обстоятелства, подлежащи на вписване в общодостъпни регистри, да се уведомяват незабавно и да представят съответните документи, доказващи промяната.

II. ДЕЙСТВИЕ НА КТД

Чл. 6. (1) Настоящият КТД се прилага само за работещите – членове на СИНДИКАТИТЕ, страна по този договор, за времето, през което те членуват в тях.

(2) Членството на работещите в синдикалните организации – страна по този договор, се удостоверява с подписване на заявление за членство (Приложение №5а или Приложение №5б или Приложение №5в).

(3) Работещите, които не са членове в синдикални организации, страна по този договор, могат да се присъединяват към него при условия и ред, както следва:

1. Само чрез индивидуално присъединяване. Договореността по отношение на срока за присъединяване се отнася и за новопостъпващите работещи;
2. С писмено заявление – по образец, неразделна част от настоящия КТД, до РАБОТОДАТЕЛЯ, страна по този договор (Приложение №3);
3. Присъединяването се осъществява чрез удържка по ведомост на еднократна присъединителна вноска за 1 /една/ година в размер на 0,5% от основната работна заплата за дванадесет месеца. Присъединяването на служители на срочен трудов договор се осъществява при същия ред и условия за месеците до изтичане на договора.
4. Сумите от присъединителните вноски се използват за социални дейности и се набират в отделен параграф на фонд „Социално-битово и културно обслужване“ (СБКО). Теглене и разходване на средствата може да се извършва със съгласието на страните по настоящия КТД;
5. Постъпилото заявление по т. 2 се завежда и съхранява в *”Регистър на присъединилите се/оттеглилите присъединяването си”* в отдел *”Човешки ресурси”*, и задължително съдържа:
 - трите имена на присъединилия се (оттеглил присъединяването си) работник или служител;
 - заеманата длъжност по трудовото правоотношение;
 - структурната единица по щат на работното място (факултет, катедра, отдел и т.н.);
 - съгласие от страна на заявителя да му бъде направена удържка по ведомост съгласно чл. 6, ал. 3, т.3 на настоящия КТД;
 - датата на присъединяване (датата на оттегляне на присъединяването).

6. Страната, получила заявлението за присъединяване (оттегляне на присъединяването), уведомява другата страна в срок от 7 (седем) работни дни.
7. Всички изменения и допълнения на този КТД са в сила и за присъединилите се.
8. Присъединяването се извършва не по-късно от 20 дни след подписването на КТД. Присъединяването е в сила от момента на подаване на заявлението и удържане по ведомост на присъединителната вноска от основната работна заплата за месеца на присъединяване.
9. Присъединяването е валидно само при изпълнение на всички предходни точки от тази алинея.

(4) Оттегляне на присъединяването се извършва по заявление – образец (Приложение №4), отправено до страните по КТД. То влиза в сила от датата на внасяне на заявлението. Присъединителната вноска не подлежи на връщане.

(5) За неприсъединилите се, по установения с ал. 3 от този член ред работещи, се прилага индивидуалното трудово договаряне в съответствие с разпоредбите на Кодекса на труда и Наредбата за структурата и организацията на работната заплата.

Чл. 7. (1) Всички по-благоприятни договорености, постигнати на национално равнище, ако обвързват РАБОТОДАТЕЛЯ, са в сила за УАСГ без изричното им записване в този КТД и в подписаните допълнителни споразумения.

(2) РАБОТОДАТЕЛЯТ няма право да сключва индивидуални трудови договори, в които да се включват по-неблагоприятни клаузи спрямо предвидените в настоящия КТД с членове на Синдикалните организации, подписали този договор.

Чл. 8. РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава да не допуска пряка или непряка дискриминация, привилегии или ограничения на работещите в УАСГ по причина на народност, произход, раса, етническа или религиозна принадлежност, политически убеждения, възраст и пол, член или не на синдикална организация или други обществени организации и движения, семейно, обществено и материално положение и инвалидност.

III. ЗАДЪЛЖЕНИЯ НА СТРАНИТЕ

Чл. 9. Страните се задължават да преговарят по предмета и съдържанието на КТД в случаите на промяна на нормативната уредба или при съществени изменения на социално-икономическите условия по време на действие на договора.

Чл. 10. СИНДИКАТИТЕ поемат задълженията:

1. Да не се намесват в работата на РАБОТОДАТЕЛЯ при осъществяване на правомощията му извън случаите, произтичащи от закона.
2. Да поддържат и съдействат на предприеманите от РАБОТОДАТЕЛЯ мерки и начинания за укрепване и развитие на университета.
3. Да не пристъпват към стачни или други протестни действия, ако не са изчерпани всички възможности за доброволно уреждане на възникнал трудов конфликт.

4. Осъществяването на синдикална дейност не трябва да пречи на изпълнението на трудовите задължения.
5. Да не разпространяват предоставената им конфиденциална информация от ръководството на университета.

Чл. 11. РАБОТОДАТЕЛЯТ поема задълженията:

1. Да не променя едностранно условията, при които е сключен, този КТД, както и подписаните допълнителни споразумения.
2. Да не се противопоставя по какъвто и да е начин на работещите да упражняват правата си или да ползват социални придобивки.
3. Да не санкционира дисциплинарно работещите в УАСГ за упражняване на синдикална дейност.
4. Да не оказва натиск върху работещите за неблагоприятни изменения в трудовото им правоотношение с цел накърняване на техните права или вече получени придобивки за заеманото работно място.
5. По искане на СИНДИКАТИТЕ, страна по този КТД, да предоставя своевременно достоверна и разбираема информация, за:
 - финансовото състояние на университета;
 - управленските решения, стратегии и платформи за бъдещо развитие на УАСГ, както и етапа на тяхното изпълнение;
 - планирани програми и проекти, както и етапа на тяхното изпълнение.
6. Да събира по ведомост месечен членски внос на синдикалните членове и да превежда средствата по съответните банкови сметки;

IV. ТРУДОВА ЗАЕТОСТ И ПРОФЕСИОНАЛНО РАЗВИТИЕ НА ПЕРСОНАЛА

Чл. 12. РАБОТОДАТЕЛЯТ поема задължението при всяко актуализиране на критериите и правилата за оценка на персонала да запознава СИНДИКАТИТЕ, страна по този договор, със съдържанието на изготвените документи.

Чл. 13. (1) За всяка щатна длъжност и работно място на работещите по трудов договор в УАСГ трябва да има изготвена длъжностна характеристика. Копие от нея се дава на работещия заедно с копие на индивидуалния трудов договор за запознаване и спазване.

(2) В случаите, когато се извършва промяна на работодателя по чл. 123, ал.1 от КТ, РАБОТОДАТЕЛЯТ уведомява СИНДИКАТИТЕ, страна по този договор, в срок най-малко 2 (два) месеца преди настъпването на последиците за трудовата заетост и условията на труд на работещите.

(3) РАБОТОДАТЕЛЯТ и СИНДИКАТИТЕ – страна по този договор, установяват, съгласно чл. 329 КТ, процедура на подбор при закриване на работни места, съобразно критериите, в следния ред по важност:

1. качествено изпълнение на задълженията по длъжностна характеристика;
2. научна степен (в случаите, при които се изисква за заемане на длъжността);
3. образователна степен;
4. допълнителна професионална квалификация;

5. владеене на чужд език;

(4) Съкращенията по чл. 328, ал. 1, т. 1, 2 и 3 от КТ се извършват в съответствие с утвърдените от Академичен съвет критерии за подбор, по звена, като се сравняват работещите на еднакви (аналогични) длъжности, в едно звено.

Чл. 14. При назначаване на свободни щатни места, които не се заемат въз основа на конкурс или избор, с предимство се ползват съкратени работещи, ако отговарят на условията за заемане на длъжността. От това право не могат да се ползват работещи с наложени дисциплинарни наказания, освен ако те вече са заличени.

Чл. 15. (1) РАБОТОДАТЕЛЯТ приема да не прекратява трудовите правоотношения с работещи, на които остават 9 месеца до изпълнението на изискуемите условия за придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, имат не по-малко от 10 години трудов стаж в УАСГ и са членове на СИНДИКАТИТЕ – страна по този договор, при положение, че за всеки отделен случай има поименно решение на Съвета за социално сътрудничество (ССС), взето с единодушие;

(2) СССР се състои от представители на страните по настоящия КТД и се свиква по предложение на една от страните при предварително съгласуван дневен ред.

Чл. 16. (1) При структурни изменения в УАСГ, възникнали по технико-икономически и други причини, както и при съкращаване в щата или намаляване на обема на работата, РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава своевременно да информира СИНДИКАТИТЕ, като им предостави достоверна и разбираема писмена обосновка за:

- Икономическото и финансовото състояние на УАСГ;
- Причините за планираните съкращения в щата;
- Наименованията на структурните звена, дейности и длъжности, които се предлагат за пълна или частична ликвидация;
- Предполагаемия период от време, през който трябва да се извършат съкращенията.

(2) В случаите по ал. 1 РАБОТОДАТЕЛЯТ и СИНДИКАТИТЕ без забавяне (до седем дни) обсъждат въпроса на заседание на СССР. РАБОТОДАТЕЛЯТ взема предвид становището на СССР.

Чл. 17. РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава при провеждане на планираните съкращения, да:

1. Съкрати незаетите до момента щатни длъжности на преподавателския състав;
2. Освободи служителите от административния състав, които са навършили пенсионна възраст;
3. Освободи с тримесечно предизвестие служителите от преподавателския състав, които са навършили пенсионна възраст, в т.ч. преподавателите с удължени трудови договори по § 11 от ЗВО.

Чл. 18. РАБОТОДАТЕЛЯТ, след обсъждане със СИНДИКАТИТЕ, се задължава да прибегва до съкращение на работни места само в краен случай, и то след като са използвани всички възможности, вкл. гъвкава заетост, възможности за пренасочване и преквалификация.

Чл. 19. При очаквано съкращение в УАСГ РАБОТОДАТЕЛЯТ не може да назначава нови лица на местата, подлежащи на съкращаване.

Чл. 20. При набиране на щатни бройки за незаети или новооткрити позиции РАБОТОДАТЕЛЯТ чрез отдел "Човешки ресурси" информира СИНДИКАТИТЕ за условията за заемането на позициите.

Чл. 21. РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава при поискване да предоставя на СИНДИКАТИТЕ, страна по този КТД, информация за работещите, назначени на срочен трудов договор.

Чл. 22. РАБОТОДАТЕЛЯТ не може да принуждава работниците и служителите да приемат преобразуването на безсрочните им трудови договори в срочни, както и тяхното преобразуване, без съгласието им, в трудови договори за непълно работно време.

Чл. 23. При прекратяване на трудовия договор на работещия с предизвестие, по смисъла на чл. 328 от КТ, ал. 1, точки 1, 2, 3, 11 и 12, РАБОТОДАТЕЛЯТ разрешава да се ползват по 2 часа от нормалното работно време за дните на предизвестieto, които предизвестеното за освобождаване лице има право да ползва за търсене на нова работа.

Чл. 24. РАБОТОДАТЕЛЯТ може да прекрати трудовия договор на основание чл. 328, ал. 1, т. 2, 3, 5 и 11 и чл. 330, ал. 2, т. 6 от КТ на член на ръководството на УСО „ВОН“ - КНСБ, страна по КТД, през времето, докато заема такава длъжност и до 6 месеца след освобождаването му, само след предварително писмено съгласие на изпълнителния съвет на НБС „ВОН“ - КНСБ.

Чл. 25. Прекратяването на трудовото правоотношение на преподавател, служител или работник, който е член на СИНДИКАТИТЕ, страна по настоящия договор, на основание съкращаване в щата и намаляване обема на работа става само след писмено уведомление на работодателя в тридневен срок и писмено становище на съответната национално представителна синдикална организация, дадено в седемдневен срок от уведомлението.

V. РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ И ОТПУСКИ

Чл. 26. Страните се споразумяват за продължителност на работното време за наетите на основен трудов договор – 8 часа дневно при 5-дневна работна седмица, с 30 минути обедна почивка, която не се включва в работното време.

Чл. 27. Извънредният труд се полага по изключение само в предвидените от закона случаи, като продължителността на извънредния труд не може да надвишава:

- 30 часа дневен или 20 часа нощен труд през един календарен месец;
- 6 часа дневен или 4 часа нощен труд през една календарна седмица;
- 3 часа дневен или 2 часа нощен труд през два последователни работни дни.

Чл. 28. Страните се споразумяват за следната продължителност на редовния платен годишен отпуск:

(1) За преподавателския персонал със стаж в УАСГ, както следва: до 1 година - 20 работни дни; от 1 до 5 години - 22 работни дни; от 5 до 10 години - 24 работни дни; от 10 до 15 години - 26 работни дни; от 15 до 20 години - 28 работни дни; от 20 до 25 години - 30 работни дни; от 25 до 30 години - 32 работни дни; от 30 до 35 години - 34 работни дни; от 35 до 40 години - 36 работни дни;

(2) За научно-преподавателския персонал със стаж в УАСГ, както следва: до 20 години, включително - 48 работни дни; над 20 години - 50 работни дни;

(3) При загубена работоспособност над 50% и трудов стаж в УАСГ над 15 години се полага допълнителен отпуск от 5 дни.

(4) Майките (или бащите) с две живи деца до 18 годишна възраст получават допълнителен платен отпуск в размер на 5 работни дни, а с три и повече живи деца до 18 годишна възраст – 8 работни дни.

(5) Работещите при нощен труд получават допълнителен платен отпуск в размер на 2 работни дни.

(6) При случаи на встъпване в брак се получават 2 работни дни платен отпуск.

(7) При кръводаряване се получават 2 работни дни платен отпуск – за деня на кръводаряването 1 ден и 1 ден след него.

(8) При смъртен случай на роднина по права линия (родител, съпруг, дете, брат, сестра, родител на другия съпруг) – 2 (два) работни дни. Когато денят на събитието съвпада със седмичната почивка, отпускът се ползва в първите 2 работни дни след него.

(9) Заплащането в случаите на ал. 6, ал. 7 и ал. 8 е по реда на чл. 177 от Кодекса на труда.

(10) Синдикалните членове имат право на допълнителни 2 дни към полагаемия годишен отпуск. Този допълнителен отпуск важи само за календарната година и може да се ползва при положение, че е ползван полагаемият отпуск по ал. 1-5 и след писмено потвърждение от съответната синдикална организация – страна по договора.

(11) За осъществяване на синдикална дейност председателят на синдикална организация има право на допълнителни 3 дни към полагаемия годишен отпуск.

(12) РАБОТОДАТЕЛЯТ и СИНДИКАТИТЕ, страни по този договор, съгласувано определят неработни дни за УАСГ.

(13) Страните по настоящия договор се споразумяха, че в случаите, когато се налага едновременно спиране на дейността на всички основни звена на университета поради характера и ритъма на учебния процес и/или с цел намаляване на разходите за издръжка на университета и същевременно има работещи, които не разполагат с достатъчно платен годишен отпуск, който да покрие целия период на спиране на дейността на висшето училище, РАБОТОДАТЕЛЯТ има право да увеличава договорените размери на платените годишни отпуски на тези работещи с разликата между целия период на спиране на дейността и неизползвания от тях полагаем платен годишен отпуск.

Чл. 29. (1) За работещите всеки ден на компютър, ксерокс и друго оборудване, създаващо вредни за здравето условия на работа, повече от половината от законоустановеното работно време, което е пряко служебно задължение, установено по правила и условия определени от органа по чл. 55, ал.1 от КТД, се осигурява допълнителен платен отпуск в размер на 3 работни дни.

(2) Размерът на допълнителния платен годишен отпуск за работниците и служителите, които имат ненормиран работен ден и право на допълнителен платен годишен отпуск по чл. 156, ал. 1, т. 2 от КТ е посочен в Приложение №2.

Чл. 30. След използване на отпуски поради бременност, раждане или осиновяване, ако детето не е настанено в детско заведение, работничката или служителката има право на допълнителен отпуск за отглеждане на дете до навършване на 2-годишната му възраст. Със съгласието на майката (осиновителката) този отпуск се разрешава на

бащата (осиновителя) или на един от техните родители, когато работят по трудово правоотношение.

Чл. 31. Ползването на платените годишни отпуски се извършва по реда, определен в чл. 173 на КТ.

Чл. 32. Платени и неплатени служебни и творчески отпуски се разрешават от РАБОТОДАТЕЛЯ по правила, приети от Академичния съвет.

Чл. 33. РАБОТОДАТЕЛЯТ не може едностранно да задължава работещият да ползва принудителен неплатен отпуск, освен в изрично упоменатите в КТ случаи.

VI. ЗАПЛАЩАНЕ НА ТРУДА, ДОПЪЛНИТЕЛНИ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ И ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

Чл. 34. (1) Страните по настоящия договор приемат в съответствие с чл. 130 от КТ РАБОТОДАТЕЛЯТ да предоставя на СИНДИКАТИТЕ информация за организационно-управленската структура на УАСГ, сведения за бюджета (субсидии, собствени приходи и разходи) на УАСГ, разписанието на длъжностите и съответните длъжностни характеристики при възникване на трудови спорове, засягащи въпроси от значение за трудовите права и задължения на работещите в УАСГ.

(2) Информацията по ал. 1 се предоставя в срок до 14 дни от поискването ѝ.

Чл. 35. (1) Страните по този договор се споразумяват за размера на основните месечни работни заплати за преподавателския състав и за административния персонал съгласно Приложение №1.

(2) Размерът на основните работни заплати по длъжности в УАСГ се договаря между страните по настоящия КТД и се включват във Вътрешните правила за работната заплата (ВППЗ).

(3) Страните по този договор се споразумяват, че размерът на основните месечни работни заплати на персонала се актуализира по искане на всяка една от страните по настоящия КТД в зависимост от финансовото състояние на УАСГ.

(4) Работната заплата за образование се полага само ако в длъжностната характеристика за работното място се изисква съответният образователен ценз.

Чл. 36. Трудовото възнаграждение на научно-преподавателския персонал с ръководни функции се определя съгласно Приложение №1 и се запазва за периода до заемане на длъжността.

Чл. 37. Научно-преподавателският състав получава пълния размер от определената основна месечна заплата и полагащите се допълнителни възнаграждения, когато изпълнява задължителното за УАСГ годишно натоварване (норматив) съгласно Наредбата за определяне на нормативната и наднормативната заетост на преподавателите в УАСГ (НОНЗ) и прието с решение на Академичния съвет.

Чл. 38. Когато всички членове на "първичното" звено са изпълнили годишния си норматив, действително взетите часове, завишени с 10% над индивидуалния норматив за съответния преподавател се заплащат като наднормени, но не повече от 2/3 от нормативните часове за съответната академична длъжност.

Чл. 39. При неизпълнение на годишното учебно натоварване основната заплата на съответния преподавател се намалява пропорционално на неотработените учебни часове съгласно разпоредбите на НОНЗ. Не се считат за неотработени часовете невзети

по уважителни или независещи от преподавателя причини, като болест, майчинство, национални празници и други.

Чл. 40. Страните се споразумяват за следните допълнителни трудови възнаграждения към работната заплата:

1. Допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит е в размер на 1,20% от основната работна заплата за всяка година придобит трудов стаж, признат съгласно разпоредбите на НСОРЗ.
2. Допълнително трудово възнаграждение за по-висока лична квалификация на лице с научна степен и образование, свързана с изпълняваната работа, както следва:
 - за образователна и научна степен „доктор” – 200 лв.;
 - за научна степен „доктор на науките” – 300 лв.;

За придобиване на научна степен “доктор на науките”, кандидатите осигуряват необходимите средства за провеждане на процедурата

3. Допълнителни трудови възнаграждения за извършване на специфични дейности (материална отговорност; обслужване на две катедри/звена; водене на протоколи на Академичен съвет и Факултетни съвети; работа с рисков контингент; рискови на касиери, библиотекари, шофьори) се определят от РАБОТОДАТЕЛЯ по месечен отчет за извършеното и по предложение от прекия ръководител, възлизащи на до 1/3 от минималната работна заплата в Р България;
4. Работата на отговорници за дейности по ПАБ и ЗБУТ се заплаща ежемесечно като допълнително трудово възнаграждение, възлизащо на до 2/3 от минималната работна заплата в Р България;
5. Допълнително трудово възнаграждение за положен нощен труд – за всеки отработен нощен час между 22:00 и 6:00 ч. – по 0,75 лв.;
6. Допълнително трудово възнаграждение за извънреден труд – по условията, посочени в действащото законодателство, в размер на: 50% от трудовото възнаграждение, определено с трудовия договор – за работа през работни дни; 75% - за работа през почивни дни; 100% - за работа през дните на официалните празници;
7. За домашно дежурство (времето, през което работникът или служителят е на разположение на работодателя и се намира извън територията на Университета) се заплаща допълнително трудово възнаграждение в размер на 0,15 лв. за всеки час.
8. Допълнително трудово възнаграждение за вътрешно заместване (чл. 259 от КТ) със заповед на Ректора – при отсъствие при повече от 30 дни на титуляра (болест, платен и/или неплатен отпуск) или при овакантиране на длъжност. Право на допълнително възнаграждение за вътрешно заместване има работник или служител, който по длъжност не е заместник на отсъстващия. Размерът на възнаграждението е до 30% от заплатата на титуляра или длъжността (в случай, че длъжността е свободна).

Чл. 41. РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава да изплаща полагащото се месечно трудово възнаграждение на персонала на два пъти: авансово – до 5-то число на следващия месец и окончателно до 20-то число на следващия месец, а когато датите са

почивни дни – на най-близкия работен ден. РАБОТОДАТЕЛЯТ начислява трудовите възнаграждения не по-късно от 28-мо число на текущия месец.

Чл. 42. Страните по договора инициират преговори за сключване на допълнително споразумение към КТД при изменение на минималната работна заплата в страната.

Чл. 43. Страните по КТД сключват споразумение за начина, по който ще се разпределят между работещите в УАСГ неизразходвани средства от ФРЗ или други икономии при добри финансови резултати, планирани за съответната година в Бюджета на УАСГ.

Чл. 44. Индивидуалната работна заплата на служител или работник, възстановен от съда, се определя в размер на актуалната такава за съответната длъжност, получавана към момента на възстановяването му на работа, независимо от размера на началната заплата за съответната длъжностна степен.

Чл. 45. След завръщане от отпуск за бременност и раждане или за отглеждане на дете (или лицето, което ползва отпуск по чл. 163, ал. 8 от Кодекса на труда) при наличие на индексирание на заплатите, трудовото възнаграждение на лицето, ползвало отпуска, се индексира със съответния на останалите работещи процент.

Чл. 46. При условията на чл. 222, ал. 3 от КТ (придобиване право на пенсия) РАБОТОДАТЕЛЯТ заплаща на работил в УАСГ обезщетението предвидено в КТ.

Чл. 47. При прекратяване на трудовите правоотношения по чл. 328, ал. 1, т. 1, 2, 3 и 4 от КТ (поради закриване на предприятието или част от него, съкращаване в щата, намаляване обема на работа и спиране на работата за повече от 15 дни) работещите имат право на обезщетение от РАБОТОДАТЕЛЯ за времето, през което са останали без работа, както следва:

1. При трудов стаж до 10 години – в размер на brutното им трудово възнаграждение за срок от 1 месец и разликата от brutното трудово възнаграждение и обезщетението от НОИ за втория месец;
2. При трудов стаж над 10 години – в размер на brutното им трудово възнаграждение за срок от 1 месец и разликата от brutното трудово възнаграждение и обезщетението от НОИ за втория и третия месец.

Чл. 48. Работещите имат право на обезщетение от РАБОТОДАТЕЛЯ при прекратяване на трудовите правоотношения по чл. 325, т. 9 и чл. 327, т. 1 от КТ /поради болест/, ако имат най-малко 5 години трудов стаж и през последните 5 години трудов стаж не са получавали обезщетение на същото основание в размер на 2 месеца, съгласно чл. 222, ал. 2 КТ.

Чл. 49. В случаите на прекратяване на трудови договори по инициатива на РАБОТОДАТЕЛЯ, регламентирани съгласно чл. 331 от КТ, страните по КТД договарят размера на обезщетение да бъде, както следва:

1. Не по-малък от 4 brutни месечни заплати за всяко освободено лице с трудов стаж в УАСГ до 10 години;
2. Не по-малък от 6 brutни месечни заплати за всяко освободено лице с трудов стаж в УАСГ над 10 години;

VII. УСЛОВИЯ ЗА ОСЪЩЕСТВЯВАНЕ НА ТРУДОВА ДЕЙНОСТ

Чл. 50. Осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд е задължение на РАБОТОДАТЕЛЯ, съобразено с всички нормативни изисквания и действащото законодателство в страната.

Чл. 51. РАБОТОДАТЕЛЯТ организира и осигурява за своя сметка работно и специално облекло, лични предпазни средства и периодични медицински прегледи в съответствие с действащото законодателство, отчитайки спецификата на работата в УАСГ чрез непрекъснат контрол и актуализация.

Чл. 52. По преценка и необходимост СИНДИКАТИТЕ може да предоставят на РАБОТОДАТЕЛЯ предложения за неотложни мерки за подобряване условията на труд.

Чл. 53. РАБОТОДАТЕЛЯТ разработва и утвърждава правила за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, предоставя ги на СИНДИКАТИТЕ и осигурява достъп до тях на целия персонал.

Чл. 54. (1) РАБОТОДАТЕЛЯТ определя със заповед състав на Комисия по социално-битовите въпроси (КСБВ) и в нея влизат представители на СИНДИКАТИТЕ, и членове от страна на ръководството на УАСГ.

1. КСБВ заседава минимум два пъти годишно, а решенията се приемат с обикновено мнозинство.

2. Документацията за работата на КСБВ се съхранява при Председателя и се предоставя на заинтересованите лица.

3. КСБВ се задължава да изисква периодични измервания и при установяване на нарушени условия на труд да уведомява РАБОТОДАТЕЛЯ.

(2) Протокол от всяко заседание на КСБВ се предоставя за сведение и на СИНДИКАТИТЕ, страна по настоящия договор.

Чл. 55. РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава при наличие на средства, освен предвиденото в КТ и други нормативни актове за безопасен и здравословен труд, да осигури:

- Извършване на необходимите ремонти и преустройства на работните помещения за подобряване условията на труда;
- Санитарно-битово и медицинско обслужване на персонала;
- Ежегодни профилактични прегледи на преподавателите и служителите.

Чл. 56. РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява подходяща работа за работниците и служителите, членове на СИНДИКАТИТЕ или присъединили се към КТД, с намалена трудоспособност, а така също на бременни, майки с деца до 8 години и инвалиди.

Чл. 57. При основателно искане РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава да осигурява на СИНДИКАТИТЕ, страна по този договор, достъп до трудовите досиета.

VIII. СОЦИАЛНО РАЗВИТИЕ, ПОДПОМАГАНЕ И ОСИГУРЯВАНЕ

Чл. 58. РАБОТОДАТЕЛЯТ изпълнява социална програма, съгласувана със СИНДИКАТИТЕ, която включва: организирано хранене, мерки за поевтиняване на храната и система за ефективен контрол; разкриване и функциониране на търговски обекти; поддържане и издръжка на собствена почивна база и договаряне на бази за почивка и туризъм; създаване на преференциални условия на работещите в УАСГ за почивка, спорт, курсове и други услуги, извършвани на територията на УАСГ;

определяне на лимит за средствата, които могат да се използват за социално подпомагане на работещите в УАСГ, изпаднали в тежко материално положение; безвъзмездно работно облекло и други хигиенни материали, разпределени с вътрешна наредба; места за културни занимания /клубове и др./.

Чл. 59. РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава да осигури средства за социално-битово и културно обслужване (СБКО) в УАСГ и звената към него в размер до 3% от утвърдените разходи за основни заплати и разпределени съобразно решение на Общото събрание на работниците и служителите. Тези средства се получават от всички, работещи в УАСГ само за действително отработени човекодни и не могат да бъдат използвани за други цели съгласно чл. 293 от КТ.

Чл. 60. При възможност РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява задоволяването на социално-битовите и културните потребности на работещите съгласно чл. 294 от КТ.

Чл. 61. При финансова възможност РАБОТОДАТЕЛЯТ застрахова за негова сметка членовете на СИНДИКАТИТЕ срещу злополука или друго рисково събитие по правила и условия определени от КСБВ

Чл. 62. При финансова възможност РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява годишно за преподавателите, членове на СИНДИКАТИТЕ, представително облекло (костюм и/или чифт обувки) на обща стойност 200 лв, по правила и условия, определени от КСБВ.

Чл. 63. РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява на работещите в УАСГ да ползват безплатно базата за физкултура и спорт.

Чл. 64. РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява безплатен достъп до интернет на работните места на персонала на УАСГ.

Чл. 65. Социално-битовите проблеми на работещите в УАСГ по звена и разпределението на социалните придобивки се разглеждат и решават от КСБВ.

Чл. 66. (1) СИНДИКАТИТЕ, страна по този договор, имат право да предлагат свой компетентен представител в Комисията за отдаване на обекти под наем от УАСГ и да получават информация за работата на Комисията.

(2) СИНДИКАТИТЕ, страна по този договор, имат право да предлагат експерти в комисиите за подготовка и провеждане на обществени поръчки.

Чл. 67. При възможност РАБОТОДАТЕЛЯТ, по негово Решение, съгласувано със СИНДИКАТИТЕ подпомага частично пенсионираните дългогодишни преподаватели и служители на УАСГ, които са претърпели сериозни медицински интервенции.

IX. СОЦИАЛНО СЪТРУДНИЧЕСТВО, ПАРТНЬОРСТВО И ВЗАИМООТНОШЕНИЯ МЕЖДУ СТРАНИТЕ

Чл. 68. СИНДИКАТИТЕ признават правата на РАБОТОДАТЕЛЯ съгласно действащото законодателство и се задължават да не извършват действия, които да накърняват тези права.

Чл. 69. РАБОТОДАТЕЛЯТ признава правата на синдикалните организации, страна по този договор, при:

1. Представянето на работещите в УАСГ пред РАБОТОДАТЕЛЯ;
2. Получаването на необходимата информация, нужна за реализирането на синдикалните права;
3. Получаването на информация за важни решения на РАБОТОДАТЕЛЯ.

Чл. 70. СИНДИКАТИТЕ свободно осъществяват дейност на територията на УАСГ, разрешена от закона. РАБОТОДАТЕЛЯТ няма право:

- да се намесва в работата на СИНДИКАТИТЕ, както и да създава пречки и ограничения за членуването на работещите;
- да пречи на работещите да упражняват своите права или да ползват социалните придобивки;
- да уволнява или да налага дисциплинарни наказания на работещ в УАСГ заради упражняване на синдикалните му права.

Чл. 71. РАБОТОДАТЕЛЯТ обсъжда съвместно със СИНДИКАТИТЕ въпроси, свързани със съществени структурни промени със значими социални последици.

Чл. 72. РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава да осигури, съгласно чл. 46 от КТ на СИНДИКАТИТЕ - страна по този договор, условия за синдикална дейност, включваща най-малко помещения, комуникационна, размножителна и друга подобна техника и нейната поддръжка и издръжка при съгласуван от страните лимит.

Чл. 73. (1) Членове на синдикална организация, страна по настоящия КТД, които участват в работата на провеждани синдикални конгреси, конференции, съвещания, заседания и общонационални синдикални акции, се считат в платен служебен отпуск за времето на провеждане на мероприятиято, в т.ч. и времето за придвижване до и от мястото на провеждане на събитието. Това право се ползва в рамките до 20 работни дни общо за всички синдикални организации в УАСГ, разпределени по тяхно решение.

(2) При възможност РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява условия, включително и финансови, за провеждане на конференции, семинари, заседания и др.

Чл. 74. Всички въпроси, обект на настоящия КТД, се разглеждат от сформирания в УАСГ Съвет за социално сътрудничество (ССС), който се свиква по предложение на една от страните, при предварително съгласуван дневен ред.

Чл. 75. (1) Страните по този договор се задължават да установят и поддържат постоянна връзка и координация за ефективно осъществяване и прилагане на договореностите по този КТД.

(2) Всички проблемни и текущи въпроси, засягащи предмета на колективното договаряне, се решават във възможно най-кратки срокове в зависимост от характера им.

(3) В случай на писмено искане за среща на една от страните социалните партньори са задължени да започнат обсъждане и преговори в срок не по-дълъг от 14 дни.

(4) Когато в заседанието на СССР е постигнато съгласие по обсъжданите въпроси, това се документира чрез протокол или конкретно писмено споразумение с подписите на участвалите и одобрили го лица, а когато въпреки положените усилия не е било възможно постигане на съгласие, спорният и несъгласуван въпрос може да бъде отнесен за обсъждане и решаване в компетентните надведомствени органи, организации и институции, а в краен случай - да се представи за решение от съда.

(5) Взаимоотношенията между страните при социалното сътрудничество ще се основават на взаимно доверие, откровеност, принципност, професионална етика и отсъствие на конфронтация и заплахи с властова принуда.

Чл. 76. РАБОТОДАТЕЛЯТ и СИНДИКАТИТЕ се задължават взаимно и коректно да се информират по въпроси от взаимен интерес, както и да отговарят на конкретни

запитвания или писмени предложения, касаещи трудови и осигурителни отношения, по инициатива на една от страните в социалното сътрудничество, в срок не по-дълъг от 10 работни дни.

Чл. 77. Отказът да се представи необходимата по КТД информация при поискване от една от страните в предвидените и установени срокове, както и отказът да се преговаря по поставени за обсъждане въпроси в съответствие с КТД, се счита за неизпълнение на задълженията на тази страна и може да стане основание за предявяване на иск пред съда съгласно чл. 59 от КТ.

Чл. 78. СИНДИКАТИТЕ, които участват в заседанията на Съвета за социално сътрудничество, са длъжни веднага да информират своите структури за решенията или хода на преговорите.

Чл. 79. СИНДИКАТИТЕ по свои начини изясняват възникнали трудови, социални, икономически, жилищни, трудовоправни и други конфликти и съдействат за тяхното разрешаване в интерес на своите членове и на УАСГ.

Чл. 80. СИНДИКАТИТЕ на всички нива си запазват правото в съгласие с чл. 406 от КТ да упражняват по компетентност сигнални функции в УАСГ.

Х. ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Чл. 81. (1) РАБОТОДАТЕЛЯТ и СИНДИКАТИТЕ - страни по този договор, се задължават да запознаят своите структури с договореностите, постигнати с настоящия КТД в срок до 15 (петнадесет) дни от неговото подписване.

(2) Колективният трудов договор влиза в сила от 01.11.2016г. със срок на действие една година.

Чл. 82. (1) Изменения и допълнения на този КТД се допускат след преговори, които започват в 15-дневен срок след отправяне на писмено искане от една от страните.

(2) При преговорите за изменения и допълнения на този КТД важат постигнатите договорености за предоставяне на информация и процедурите за социално сътрудничество.

(3) Страните приемат, че при трайно влошаване на икономическото и финансовото състояние на УАСГ, което не позволява реализирането на постигнатите договорености в настоящия КТД, се внася предложение в ССС за диференцирано изменение на съответните клаузи.

(4) Решение за изменение и допълнение по този КТД се взема с консенсус от страните в писмен вид - анекс към КТД. Сключените допълнителни споразумения стават неразделна част към договора.

Чл. 83. Действието на КТД продължава независимо от промяната на лицата, които са го подписали като представители на РАБОТОДАТЕЛЯ или на синдикалните организации.

Чл. 84. Решенията на ССС се взимат с консенсус.

Чл. 85. ССС разглежда всички постъпили в писмена форма жалби, молби, предложения и т.н. по въпроси, изискващи съгласие между страните по настоящия КТД, съобразно действащото законодателство.

Чл. 86. Всички изменения в трудовото и социалното законодателство своевременно се отразяват в КТД. Резултатите от споразумения, постигнати на

национално и отраслово /браншово/ ниво, намират отражение само ако съдържат по-благоприятни условия за работещите в УАСГ от тези в КТД и ако обвързват РАБОТОДАТЕЛЯ.

Чл. 87. В настоящия КТД под “персонал” и “работещи” се разбират всички преподаватели, служители и обслужващ персонал на УАСГ, в това число и на звена към него.

Чл. 88. За неуредените в настоящия КТД въпроси с оглед спецификата на дейностите в отделните звена към УАСГ РАБОТОДАТЕЛЯТ сключва отделни споразумения със съответните синдикални представители в случай, че има такива.

Чл. 89. Страните се задължават да поискат вписване на договора в регистъра на Инспекцията по труда в срок до 7 дни след подписването му съгласно чл. 53, ал. 4 КТ.

Чл. 90. За нерешените въпроси в настоящия КТД се прилагат разпоредбите на Кодекса на труда и другите нормативни актове по прилагането му.

Настоящият договор се сключи в пет еднообразни екземпляра, за всяка една от страните и за Инспекцията по труда.

СИНДИКАТИ:

РАБОТОДАТЕЛ:

.....
Председател УСО-НБС „ВОН“ – КНСБ,
/гл. ас. д-р арх. Стефан Аспарухов/

.....
Ректор,
/проф. д-р инж. Иван Марков/

.....
Председател ФУНИС при УАСГ,
/ас. инж. Валентин Чобанов/

.....
Председател АДС – УАСГ,
/Иван Тодоров/