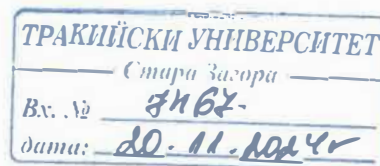




Дирекция „Инспекция по труда“ със седалище Стара Загора

Изх. ИЗХ24098319/19.11.2024г.



ДО
ПРОФ.ДН НЕЛИ ГРОЗЕВА
ЗАМ. РЕКТОР ПО УИД
НА „ТРАКИЙСКИ УНИВЕРСИТЕТ“
ГР. СТАРА ЗАГОРА

ДО
ДОЦ. ГЕОРГИ КАЛАЙДЖИЕВ
ПРЕДСЕДАТЕЛ
НА СО КЪМ НБС ВОН КНСБ

ДО
ПРОФ. ГЕОРГИ БЕЕВ
ПРЕДСЕДАТЕЛ
НА КТ „ПОДКРЕПА“

ОТНОСНО: Заявление за регистриране на колективен трудов договор/анекс с **вх. № КТД24001074/15.11.2024г.**

УВАЖАЕМА ГОСПОЖО ЗАМ. РЕКТОР,
на основание чл.53 ал.3 от КТ Дирекция „Инспекция по труда“ със седалище Стара Загора Ви уведомява, че колективния трудов договор/анекс между работодателя и синдикатите е вписан в нашия регистър под **№ 95 от 15.11.2024г.**



Камен Марино,
Директор
Дирекция „Инспекция по труда“
гр. Стара Загора

ТРАКИЙСКИ УНИВЕРСИТЕТ

СТАРА ЗАГОРА

КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

2024г

СТАРА ЗАГОРА

КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

Днес, 15.11.2024 г., в гр. Стара Загора между **ТРАКИЙСКИ УНИВЕРСИТЕТ**, представляван от **Зам.-Ректор по УИД на ТрУ – проф. дн Нели Грозева, съгл. заповед № 2494/11.07.2023г**, наричан по долу **„РАБОТОДАТЕЛ“** от една страна, и от друга **Синдикалните организации в ТрУ към НБС ВОН КНСБ**, представлявани от **доц. Георги Калайджиев** и към **КТ „ПОДКРЕПА“**, представлявани от **проф. Георги Беев**, наричани за краткост **„СИНДИКАТИ“**, на основание на Кодекса на труда (КТ) и действащите нормативни актове се сключи настоящият Колективен трудов договор (КТД) за следното:

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл.1. РАБОТОДАТЕЛЯТ и СИНДИКАТИТЕ, страна на Колективния трудов договор, се договарят чрез този КТД да уредят трудовите, социалните и осигурителните отношения в Тракийски университет, наричан по-долу за краткост Университета, които не са уредени с повелителните разпоредби на Закона, като насочат своите усилия към съгласуване на интересите си, добронамерено уреждане на възникналите спорове и предотвратяване на трудово-правни и социални конфликти в Тракийски университет.

Чл.2. Този КТД обхваща договарянето между РАБОТОДАТЕЛ И СИНДИКАТИ за следните въпроси:

- Работно време, почивки, отпуски и командировки
- Заплащане на труда и обезщетения
- Здравословни и безопасни условия на труд
- Социално-битови условия и социална защита
- Условия за синдикална дейност

Чл.3. Клаузите на настоящия КТД не могат да бъдат тълкувани или прилагани в по-неблагоприятен за СТРАНИТЕ смисъл от националното и международно трудово законодателство, както и от националните отраслови и браншови трудови споразумения.

II. ДЕЙСТВИЯ ПО ОТНОШЕНИЕ НА ЛИЦАТА

Чл.4. Настоящият КТД има действие само за преподавателите, служителите и работниците в ТрУ, членове на синдикалните организации страна по договора, (чл.57 (1) от КТ).

Чл.5. Преподаватели, служители и работници, които не членуват в синдикалната организация страна по този договор, могат да се присъединят към сключения КТД с писмено заявление по образец (Приложение 1) до страните по договора, при условия и ред определени по долу:

(1) Заявлението се попълва в три еднообразни екземпляра и се подава до Ректора на ТрУ. То се завежда в отдел „Деловодство“ към Ректора, в специален за целта регистър на присъединилите се към КТД в ТрУ.

(2) След завеждането му, един екземпляр от заявлението се изпраща до отдел „Финансово-счетоводен“ на ТрУ за удържане на присъединителни вноски, съгласно ал. 4. Вторият екземпляр се изпраща в отдел „Личен състав“ на съответното структурно звено за прилагане към трудовото досие на лицето. Третият екземпляр се връчва на съответния преподавател, служител или работник с цел удостоверяване на присъединяването.

(3) Страните по КТД се задължават взаимно да се информират за постъпилите заявления за присъединяване, удостоверявайки това с дата и подпис. На синдикатите се осигурява постоянен достъп до регистъра.

(4) Желаетият да се присъедини към настоящият КТД (със срок на действие 2 години), заплаща чрез еднократна присъединителна вноска в размер на 5% от основното си месечно възнаграждение за месеца, предхождащ месеца, в който се подава заявлението за присъединяване. Заплащането на присъединителната вноска се удържа по ведомост от начисленото за месеца трудово възнаграждение.

(5) Действието на КТД спрямо присъединилите се започва от първо число на месеца, следващ месеца, в който е заплатена присъединителната вноска по ал. 4.

(6) Средствата от присъединителните вноски се заделят в отделна партида към фонд СБКО на ТрУ и се използват за социални цели по реда и условията на глава Седма.

(7) Новоназначените преподаватели, служители и работници задължително се информират писмено по надлежния ред от Работодателя за действащи синдикални организации, техните председатели и КТД в ТрУ.

(8) При оттегляне от присъединяване към КТД, внесените присъединителни вноски не се възстановяват.

III. ЗАДЪЛЖЕНИЯ И ПРАВА НА СТРАНИТЕ ПО КТД

Чл.6. Основно задължение на РАБОТОДАТЕЛЯ е обезпечаване на трудовата заетост, подобряване на условията на труд, повишаване на квалификацията, осигуряване средства за заплащането на труда, създаване на условия за поддържане на нивото и повишаване на качеството на учебната, лечебнодиагностичната и научноизследователска дейност на всички работещи (предаватели и помощно-техническия персонал) в ТрУ.

Чл.7. СИНДИКАТИТЕ имат за цел да съдействат за запазване, подобряване и усъвършенстване на правните, трудово-правните, материалните, социалните и културни придобивки на своите членове и защита на правото на работна заплата и другите възнаграждения и материални стимули, тяхното своевременно издължаване от страна на РАБОТОДАТЕЛЯ, както по вид така и по пълен размер.

Чл.8. РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава да предоставя на представителите на работниците и служителите своевременна и достоверна информация за икономическото и финансово състояние, която е от значение за въпросите, предмет на действащия КТД.

РАБОТОДАТЕЛЯТ има право да откаже предоставянето на информация, чието разпространяване би могло да нанесе вреди на Тракийския университет.

Чл.9. РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава при поискване от СИНДИКАТИТЕ да ги информира писмено за сключени нови трудови договори, преназначения, откриване на нови работни места или закриване на щатни бройки и при промени в индивидуалните месечни трудови възнаграждения на всички преподаватели и служители в ТрУ.

Чл.10. СИНДИКАТИТЕ свободно осъществяват своята дейност на територията на университета. РАБОТОДАТЕЛЯТ няма право да се намесва под каквато и да било форма в синдикалната дейност, както и да създава пречки и ограничения за членуването на преподаватели и служители на Университета в тях. РАБОТОДАТЕЛЯТ няма право да проявява лично, тенденциозно, дискредитиращо и субективно отношение към всички работещи в ТрУ.

Чл.11. СИНДИКАТИТЕ страна по КТД, поемат задължението да не се намесват в работата на РАБОТОДАТЕЛЯ при осъществяване на правомощията му, произтичащи от закона и да поддържат предприеманите от него начинания за укрепване и развитие на Университета. Изключение правят случаите при неспазване на закона от работодателя.

Чл.12. СТРАНИТЕ се задължават да организират срещи и дискусии на представители на страните по договора, при промени в действащото трудово законодателство, налагащи изменения на договореностите в КТД.

Чл.13. СТРАНИТЕ се задължават в едномесечен срок след подписване на този КТД да конституират университетски съвет за социално партньорство при равнопоставеност на двете страни по този договор. В заседанията на съвета при необходимост могат да участват експерти, поканени от всяка една от страните. Заседанията на съвета се свикват от Председателя на съвета не по-късно от 7 дни след писмено заявено искане на всяка от страните. Решенията на ССП се приемат с обикновено мнозинство от присъстващите.

Чл.14. СТРАНИТЕ се задължават да си взаимодействат посредством диалог при възникване на трудови, трудово-правни и социални въпроси и проблеми на служителите в ТрУ. В този смисъл СИНДИКАТИТЕ се задължават да не предприемат протестни действия до пълно изчерпване възможностите на диалога.

Чл.15. РАБОТОДАТЕЛЯТ оповестява сключения КТД на своя Интернет страница.

IV. ТРУДОВИ ПРАВООТНОШЕНИЯ

Чл. 16. Трудовите правоотношения в ТрУ и в структурните му звена възникват след сключване на писмен трудов договор, в съответствие с чл. 66 от КТ, или след проведен избор или конкурс, в съответствие с действащото законодателство. Неразделна част от трудовия договор или споразумението по чл.107 от КТ е длъжностна

характеристика за заеманата длъжност, която не се променя в следствие индивидуално от работодателя.

Чл.17. Органите на синдикалните организации в ТрУ в съответствие с чл.37 от КТ задължително се канят от работодателя да участват в подготовката и обсъждането на проектите на всички вътрешни правилници и наредби, които се отнасят до трудовите правоотношения (вътрешни правила за организация на работната заплата, правилник за вътрешния ред и др.).

Чл.18. Съобразно финансовите възможности, РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява необходимите материали, технически и финансови условия за хабилитирането на преподавателите, и професионална квалификация (преквалификация) на работниците и служителите от ТрУ.

Чл.19. РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава да осигури трудова заетост на служителите единствено в съответствие с длъжностната характеристика на работното им място, като им изплаща пълния размер на възнаграждението в съответствие с индивидуалния им трудов договор или допълнително споразумение по чл. 107 от КТ.

Чл.20. Назначаването на служители на вакантни места (извън обявените за конкурси) става по действащата към момента нормативна уредба в Р. България.

Чл.21. РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава при кризисни икономически ситуации да разработи пакет от оздравителни мероприятия като се задължава да информира СИНДИКАТИТЕ и им предостави изработената оздравителна програма.

Чл.22. При обективна необходимост от масово уволнение по смисъла на 1, т. 9 от ДР на КТ се прилага следната процедура:

1. В 30 дневен срок преди началото на съкращението или структурните промени РАБОТОДАТЕЛЯТ задължително представя на синдикатите писмена обосновка за:
 - Икономическо и финансово състояние на ТрУ и неговите структури.
 - Перспективи за развитието им за следващ период, но не за по-малко от 24 месеца.
 - Целесъобразността и законосъобразността от закриване на работни места.
 - Брой на предлаганите за съкращения работни места.
 - Принципите, по които ще се извърши съкращението, като се спазят законовите разпоредби и клаузи от настоящия КТД.
2. СТРАНИТЕ се съгласяват, че съкращаването на работните места се приема като крайна мярка след изчерпване на всички други възможности, свързани с разкриване на допълнителни дейности, реструктуриране, преназначаване на служители, съкращаване на материалните разходи, както и премахване на всички икономически и организационни причини, довели до нестабилност.

Чл.23. В 7 (седем) дневен срок от получаване на информацията по предходния член СИНДИКАТИТЕ се задължават писмено да изложат своето становище.

Чл.24. В случаите на масови уволнения поради съкращение в щата, намаляване на обема на работа и спиране на работа за повече от 25 дни, преди извършване на уволненията, РАБОТОДАТЕЛЯТ е длъжен да се съобрази с императивните разпоредби на чл.130, чл.130а, чл.130б, чл.130в и чл.130г, чл.333 от Кодекса на труда във връзка с §1, т.9 от Допълнителните разпоредби на Кодекса на труда като спазва следните условия и процедури:

1. Информира СИНДИКАТИТЕ за:
 - А. Причините и необходимостта от масови уволнения.
 - Б. Броя и имената на подлежащите на уволнения лица в отделните структурни звена на ТрУ (по категория персонал и професии), в т.ч. и придобилите право на пенсия по КТ.
 - В. Критериите за подбор и възможностите за пренасочване на освободения персонал.
2. Приоритетно прекратява трудовите договори на придобилите право на пенсия за осигурителен стаж и възраст.
3. Преустановява сключването на нови трудови договори с външни лица, освен за длъжности, за които има специфични изисквания за заемането им.
4. Не се сключват граждански договори и не се обявяват конкурси за длъжности и изпълнение на работа, равностойна на длъжностната характеристика и длъжността на лицето, което се уволнява.

Чл. 25. СТРАНИТЕ се договарят за срока на предизвестие за прекратяване на трудовите правоотношения в Университета да бъде 30 дни.

Чл.26. РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава да не сключва трудови договори с лица, придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, при наличие на кандидати в трудоспособна възраст в Тракийски университет.

Чл.27. При наличие на съкращение в щата, РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава да спазва следните условия:

1. Да пренасочва по възможност на други работни места подлежащите на съкращение лица, при условие, че същите притежават необходимата професионална квалификация и образование.
2. При разкриване на нови или оваканти работни места да отправя покана за заемането им към подлежащите на съкращение работници и служители на Университета, в случай, че същите отговарят за заемане на новите или оваканти длъжности.

V. РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ, ОТПУСКИ И КОМАНДИРОВКИ

Чл.28. В ТрУ се работи на 5 дневна работна седмица. Нормалната продължителност на работното време е 8 часа дневно и 40 часа за седмица.

Чл.29. За служителите, имащи право на намалено работно време съгласно разпоредбите на ПМС и КТ, седмичната продължителност при 6-часов работен ден е 30 часа, а при 7-часов работен ден-35 часа.

Чл.30. За всички преподаватели се установява работно време с променливи граници на деня, като времето за задължително присъствие се определя от РАБОТОДАТЕЛЯ. Отчитането на работното време се извършва от ръководителя на катедрата/звеното, в което работи съответното лице към ТрУ.

Чл.31. (1) Размерът на основния платен годишен отпуск на преподавателите е **48 работни дни.**

(2) Размерът на основния платен годишен отпуск за преподавателския състав се определя на **25 работни дни.**

Чл.32. Размерът на основния платен годишен отпуск на служителите от Университетската ветеринарномедицинска болница с клиники, работещи при специфични условия с животни се определя на 48 работни дни за преподаватели и 35 работни дни за преподавателския състав. Служителите работещи при специфични условия с животни които имат право да се увеличи този отпуск с допълнителни четири работни дни.

Чл.33. Допълнителният отпуск за работа при специфични условия и рискове за живота и здравето, които не могат да бъдат отстранени, ограничени или намалени, независимо от предприетите мерки се определя на **14 работни дни.**

1. Право на допълнителен отпуск по тази точка имат право работниците и служителите, които работят при условията, определени в НАРЕДБА за определяне на видовете работи, за които се установява допълнителен платен годишен отпуск, Приложение №2 към чл.2 на ПМС №267 от 12.12.2005г.,обн.,ДВ,бр.103 от 23.12.2005г.изм.в бр.35 от 28.04.2006г. в сила от 01.04.2006г.,изм. И доп.,бр.68 от 22.08.2006г.,изм. В бр.10 от 06.02.2009г.,бр.67 от 21.08.2009г.,бр.14 от 18.02.2020г.

2. Работниците и служителите, които имат право на допълнителния платен годишен отпуск по тази точка се определят с писмена заповед на работодателя след предварителни консултации с представителите на синдикалните организации и с представителите на работниците и служителите по чл.7, ал.2 от КТ, със Службата по трудова медицина и с Комитета/Групата по условия на труд и в съответствие с оценката на риска.

Чл.34. Допълнителен отпуск за работа при ненормиран работен ден се определя за **10 работни дни.** С решение на работодателя до **14 работни дни.** Длъжностите, за които се установява ненормиран работен ден поради особен характер на работата се определят със заповед на РАБОТОДАТЕЛЯ след консултации с представителите на синдикалните организации и с представителите на работниците и служителите по чл.7, ал.2 от КТ.

Чл.35. Допълнителният отпуск за осъществяване на синдикална дейност на щатните и нещатни членове на синдикалните ръководства (председател и секретар) в Тракийски университет, страна по настоящия КТД се определя на **10 работни дни**. Отпускът по тази точка се разрешава по реда и условията на чл.159 от КТ.

Чл.36. Допълнителният отпуск за две и повече живи деца по чл.168 от КТ труда се определя както следва:

а/ за две живи деца до 18 годишна възраст-2 работни дни

б/за три или повече живи деца до 18 годишна възраст-4 работни дни

Чл.37. Работниците и служителите със загубена работоспособност 50 и над 50% имат право на основен платен годишен отпуск в размерите, определени с настоящия колективен трудов договор за заеманата от тях длъжност плюс още 5 работни дни.

Чл.38. Разрешаването и ползването на неплатен отпуск се извършва по преценка на РАБОТОДАТЕЛЯ и синдикалните организации в ТрУ.

Чл.39. РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява платен годишен отпуск и в случаите по чл.157 от КТ.

Чл.40. (1) На преподавателите, служителите и работниците може да се разрешава да се ползват следните видове неплатени отпуски:

- Неплатен служебен отпуск - по силата на нормативен акт за изпълнение на важни задачи с обществено значение извън работата по трудово правоотношение.

- Неплатен творчески отпуск - до 1 година, за изпълнението на задача, която съставлява научна или практическа новост, по решение на Факултетния съвет.

- Неплатен отпуск - до 2 години, за работа в чужбина, след навършване на 5 години трудов стаж в Университета, по решение на Факултетния съвет.

(2) Отпуск по ал. 1 се разрешава след използване на полагаемия платен годишен отпуск.

(3) На преподавателите и служителите може да се разрешава ползването на платен служебен отпуск за извършване на научно изследователска дейност и извън Р. България. Отпускът се разрешава за срок до три месеца в една календарна година въз основа на заявление от лицето до Декана.

Чл.41. Преподавателите по чл.48, ал.1 от ЗВО имат право на всеки 7 години да ползват до една академична година за творческото си развитие. През тази година на тях не им се възлага учебна заетост. Във времето за творческо развитие се включват и специализациите извън висшето училище с продължителност повече от три месеца. Решението се взема от Факултетния съвет.

VI. ЗАПЛАЩАНЕ НА ТРУДА И ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

Чл.42. Заплащането на труда става на базата на утвърдени от РАБОТОДАТЕЛЯТ „Вътрешни правила на работна заплата в ТрУ“.

(1) При прекратяване на трудовото правоотношение, след като работникът или служителят е придобил 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.

(2) При прекратяване на трудовото правоотношение, след като работникът или служителят по смисъла на чл.222, ал.3 във §1, т.2а от ДР на Кодекса на труда и §1, т.5 от ДР на Закона за трудовата миграция и трудовата мобилност 10 години трудов стаж през последните 20 години, той има право на обезщетение в размер на brutното му трудово възнаграждение за срок от 6 месеца.

(3) При прекратяване на трудовото правоотношение при условията на чл.2, работникът или служителят има право на обезщетение в размер на brutното му възнаграждение за срок от 7 месеца, ако към момента на прекратяване на трудовото правоотношение той няма неизползван отпуск от предходни години, няма наложени дисциплинарни наказания и не е упражнил правото си на увеличение на индивидуалната основна заплата по чл.13 от Вътрешните правила за работна заплата, действали до 01.01.2021г.

(4) Обезщетението по този член може да се изплаща само веднъж

VII. ЗДРАВΟΣЛОВНИ И БЕЗОПАСНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД

Чл.43. РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава:

(1) Да осигурява здравословни и безопасни условия на труд така, че опасностите за живота и здравето на работещите да бъдат отстранени, ограничени или намалени

(2) Да извършва оценка на риска на работните места, да планира и да предприема подходящи мерки за предотвратяването му, за което писмено уведомява синдикатите.

(3) Да осигурява съгласно действащите нормативни актове безплатна предпазна храна, противоотрови и други предпазни средства, които неутрализират вредното въздействие на работната среда върху преподавателите, докторантите, служителите и работниците заети в дейности, свързани с вредни за здравето последици.

(4) Да предоставя безплатно работно облекло, специално работно облекло и лични предпазни средства, съгласно действащите нормативни актове.

(5) Да сключва договор с лечебно заведение за провеждане на периодични медицински прегледи на преподавателите, служителите и работниците съгласно Наредба № 3/87г. на МЗ за задължителни предварителни и периодични медицински прегледи на работниците

(6) Да организира ежегодно обучение:

- На преподавателите, служителите и работниците, както съществуват дейности, свързани с осигуряване безопасността на труда.

- На създадения в Университета Комитет за здравословни и безопасни условия на труд, като осигурява необходимите средства и условия за изпълнение на неговите задължения.

Чл.44. При полагане на нощен труд РАБОТОДАТЕЛЯТ е длъжен да създаде облекчаващи условия за ефективно полагане на нощния труд, съгласно разпоредбите на

чл.140,ал.3 от КТ. Нощен е трудът, който се полага от 22ч. до 6ч. Нощния труд е забранен за всички лица, визирани в чл.140, ал.4 от КТ. Положения нощен труд се заплаща в размерите, определени в Наредбата за структурата и организацията на работната заплата.

Чл.45. (1) Работното време на работника и служителя се прекъсва с една или няколко почивки, РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява на работника или служителя почивка за хранене, която не може да бъде по-малко от 30 минути и не се включва в работното време.

(2) РАБОТОДАТЕЛЯТ съвместно със СИНДИКАТИТЕ разработват и въвеждат физиологичен режим на труд и почивка, по реда и условията на Наредба №15 от 31.05.1999г. за условията, реда и изискванията за разработване и въвеждане на физиологични режими на труд и почивка по време на работа.

Чл.46. СИНДИКАТИТЕ се задължават:

- Да участват в разработването на всички вътрешни актове, които засягат здравословните и безопасни условия на труд.
- Да сигнализират контролните органи при констатирано неизпълнение на задълженията на Работодателя, произтичащи от нормативните актове и поетите задължения в този договор.

Чл. 47. Всички работещи в Университета, се задължават да спазват Правилника за охрана на труда.

VIII. СОЦИАЛНО-БИТОВИ УСЛОВИЯ И СОЦИАЛНА ЗАЩИТА

Чл.48. За фонд СБКО се отчислява възможния нормативно определен процент средства, който се договаря с работодателя

Чл.49. Изразходването на средствата от фонд „СБКО“ се определя на общо (делегатско събрание) на работниците и служителите, свикано съгласно чл.6 от бюджета, свикано по смисъла на КТ.

Чл.50. Комисията по социално-битовите въпроси се задължава на всеки 6 месеца да дава на СТРАНИТЕ по настоящия договор справка за изразходваните средства.

Чл.51. РАБОТОДАТЕЛЯТ, съгласувано със СИНДИКАТИТЕ, изготвя и приема правила за ползване и стопанисване на ведомствения жилищен фонд, сключване и прекратяване на договорите за наем.

Чл.52. СИНДИКАТИТЕ чрез своите комисии по почивно дело се задължават да участват заедно с РАБОТОДАТЕЛЯ при изготвяне на граfiците за ползване на базите.

Чл.53. РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава да предоставя за дългосрочен и краткосрочен отдих ведомствената почивна база на ТрУ и да съдейства за осигуряване на други възможности за почивка, като страните се договарят за отстъпки в цените.

IX. УСЛОВИЯ ЗА РАЗВИТИЕ НА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ

Чл.54. Двете СТРАНИ декларират, че ще проявят етичност и добросъвестност във взаимоотношенията си.

Чл.55. СИНДИКАТИТЕ съвместно с РАБОТОДАТЕЛЯ се задължават да участват активно в изясняването и решаването на възникнали социални, икономически, жилищни, трудово-правни, индивидуални и колективни конфликти в Тракийския университет.

Чл.56. РАБОТОДАТЕЛЯТ създава условия на синдикалните организации за осъществяване на тяхната дейност. Той им предоставя безвъзмездно за ползване подходящи помещения и други материални условия, необходими за синдикалната дейност и за изпълнението на синдикалните им функции, съгласно чл.46 и чл. 47 от КТ.

Чл.57. РАБОТОДАТЕЛЯТ задължително обсъжда с представителите на синдикатите въпроси, свързани с работно време, условията и охраната на труда, трудовите възнаграждения и социалната защита в трудово –правните взаимоотношения чл. 47 от КТ. РАБОТОДАТЕЛЯТ е длъжен при дисциплинарно уволнение и уволнение поради съкращение в щата и намаление обема на работа да се съобрази с императивната разпоредба на чл.333, ал.1, ал.2, ал.3, ал.4 от Кодекса на труда за синдикалните ръководства и членовете на синдикатите – страни по настоящия Колективен трудов договор.

Х. СОЦИАЛНО СЪТРУДНИЧЕСТВО

Чл.58. СИНДИКАТИТЕ, страни по този договор, признават изключителните права на РАБОТОДАТЕЛЯ съгласно действащото законодателство.

Чл.59. РАБОТОДАТЕЛЯТ признава изключителните права на синдикалните организации, страни по този договор

Чл.60. РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава да вземе решение и да даде писмен отговор по заявления, жалби, сигнали и предложения на служителите и СИНДИКАТИТЕ в 14 дневен срок.

Чл.61. СТРАНИТЕ по този договор се задължават да проявяват еднакво отношение към всички служители и работници, независимо от народност, етническо самосъзнание, вероизповедение, синдикална и политическа принадлежност, без предпочитание при изпълнение на всички клаузи от договора.

ХІ. ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Чл.62. (1) Настоящият КТД се сключва в 4 еднообразни екземпляра, по един за всяка от страните и един за дирекция „Инспекция по труда – Стара Загора“.

(2) Вписаното КТД в Инспекция по труда става с участието на РАБОТОДАТЕЛЯ и СИНДИКАТИТЕ, страни по него.

(3) Всяка СТРАНА има право да търси отговорност от другата СТРАНА за неизпълнение на задълженията по договора. Спорове по неизпълнение за клаузите на КТД се решават от компетентния съд.

Чл.63. (1) СТРАНИТЕ могат да изискват изменения и допълнения в отделни текстове на настоящия КТД с писмено заявление, отправено до другата страна. Разглеждането и евентуалната промяна на такива текстове става не по-късно от 14 дни от датата на подаване на заявлението. Изменения и допълнения на КТД се извършват по реда на неговото сключване с подписването на анекс от страните, който е неразделна част от КТД. Всички изменения и допълнения на КТД задължително се вписват в Инспекция по труда, съгласно КТ.

(2) Страните по този КТД се задължават да създават необходимата организация и механизми за изпълнение на постигнатите договорености.

(3) Контролът по изпълнение на КТД се извършва от страните по него.

(4) Нарушенията на настоящия КТД се санкционират съобразно КТ и действащото в Република България законодателство.

Чл.64. В случай на възникване на финансова, структурна или друга криза в резултат на промяна на нормативната база, на намаляване или неиздължаване на бюджетните субсидии, на външен натиск за закриване на структурни и други звена, по независими от РАБОТОДАТЕЛЯТ причини, СТРАНИТЕ по КТД ще си сътрудничат, включително и чрез допълнителни споразумения към КТД с цел предпазване на ТрУ от разрушителни процеси, които биха навредили на социалните интереси на служителите и работниците от университета и на висшето учебно заведение като цяло.

Чл.65. Срокът на действие на настоящето КТД е 2 години от вписването му в дирекция „Инспекция по труда – Стара Загора“.

ЗА СТРАНА РАБОТОДАТЕЛ:

Зам.-ректор по УИД на ТрУ:

...../П/.....

/проф. дн Нели Грозева/

Съгл. Заповед № 2494/11.07.2023г.

ЗА СТРАНА СИНДИКАТИ:

НБС ВОН КНСБ:

...../П/.....

/доц. Георги Калайджиев/

КТ „ПОДКРЕПА“

...../П/.....

/проф. Георги Беев/

До РЕКТОРА
на Тракийски университет,
гр. Стара Загора

ЗАЯВЛЕНИЕ

ОТ

.....
Трите имена

.....
Длъжност

работещ в.....
Факултет, Департамент, Звено

Относно: присъединяване към КТД

УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН РЕКТОР,

На основание чл. 57, ал. 2 от Кодекса на труда желая да се присъединя към сключения от Вас Колективен трудов договор (КТД) от 2024 г., който действа за период от две години.

Заявявам, че приемам възникващите за мен права и задължения, вследствие на присъединяването ми към КТД.

Моля, условията по трудовото ми правоотношение да бъдат приведени в съответствие с клаузите на КТД.

Съгласен съм, на основание чл. 5, ал. 4 от КТД да ми бъде удържана по ведомост и прехвърлена в отделна партия към фонд СБКО присъединителната вноска в размер на 5% от основното ми месечно възнаграждение за месеца, предхождащ месеца, в който подавам настоящото заявление.

Известно ми е, че КТД ще има действия спрямо мен от първо число месеца, следващ месеца, в който е заплатена присъединителната вноска.

Настоящото заявление се попълва в 3 еднообразни екземпляра (за отделите „Финансово-счетоводен“; „Личен състав“ на структурното звено; за преподавателя/служителя/работника), и се подава в деловодството на ТрУ.

Дата:.....

.....
Име, фамилия

.....
Подпис: