



**АГРАРЕН УНИВЕРСИТЕТ
ПЛОВДИВ**

**К О Л Е К Т И В Е Н
Т Р У Д О В
Д О Г О В О Р**

2022 год.

КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

Днес 21.12.2022 година между **проф. д-р Христина Янчева** – Ректор на Аграрния университет – Пловдив в качеството и на **Работодател**, от една страна,
и **доц. д-р Екатерина Георгиева Вълчева** – председател на Синдикална организация КНСБ-ВОН и **доц. д-р инж. Манол Даллев** – председател на Синдикална организация КТ "Подкрепа", като **представители на синдикалните организации** на АУ, от друга страна, се сключи настоящият **Колективен трудов договор**.

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл.1. Настоящият колективен трудов договор (КТД) урежда въпросите на трудовите и осигурителни отношения, доходите, трудовата заетост, социалното обслужване, здравословните и безопасни условия на труд, както и социалното сътрудничество и условията за синдикална дейност в Аграрния университет – Пловдив (АУ).

Чл.2. Ректорът на АУ в качеството му на **Работодател**, съгласно удостоверения за легитимност на синдикалните организации (СО), признава изключителното право да представят синдикалните членове в АУ по КТД следните синдикални организации:

КНСБ - „ВОН” – представлявана от доц. д-р Екатерина Вълчева;

КТ "Подкрепа" – представлявана от доц. д-р инж. Манол Даллев .

II. ЦЕЛ, ПРЕДМЕТ И ПРИЛОЖИМОСТ НА ДОГОВОРА.

Чл.3. Целта на КТД е:

Чл.3.1. Да се уредят трудовоправните, социалните и икономическите отношения между **Работодателя** и **Синдикатите** в системата на Аграрен университет-Пловдив, които не са регламентирани изрично в нормативен акт.

Чл.3.2. Да се регламентира заплащането на труда с отчитане спецификата в дейността на Аграрен университет-Пловдив, който подготвя кадри за новите условия на пазарната икономика и Европейска и международна политика.

Чл.4. Предмет на настоящия колективен трудов договор са:

Чл.4.1. Възникване, изменение и прекратяване на трудовите отношения – трудова заетост.

Чл.4.2. Работно време, почивка и отпуски.

Чл.4.3. Заплащане на труда.

Чл.4.4. Обезщетения, на които синдикалните членове и присъединилите се към КТД имат право.

Чл.4.5. Здравословни и безопасни условия на труд.

Чл.4.6. Обществено осигуряване и застраховане.

Чл.4.7. Социално-битово и културно обслужване.

Чл.4.8. Създаване на условия за синдикална дейност.

Чл.5. Настоящият КТД се прилага само за работещите –членове на СИНДИКАТИТЕ, страна по този договор, за времето, през което те членуват в тях.

Членството на работещите в синдикалните организации –страна по този договор, се удостоверява с подписване на заявление за членство (Приложение № 5а или Приложение № 5б). РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава да предоставя информация относно възможността за членство за новопостъпващите служители.

Чл.5.1. Присъединяването към КТД по смисъла на чл. 57 ал. 2 от КТ става чрез подаване на ЗАЯВЛЕНИЕ по образец (Приложение) до ръководството на избрана синдикална организация в Университета.

Присъединилите се преподаватели и непреподаватели внасят съгласно условията на чл. 57, ал.2 от КТ ежегодна еднократна вноска в размер на 5% от основната месечна работна заплата за съответната календарна година, за всяка от годините на действие на КТД.

Събраните средства се разпределят, както следва: 40 % за АУ и 60 % за СО.

Чл.5.2. Неприсъединилите се и нечленуващи в синдикални организации не ползват правата по този КТД. Същите могат да сключат индивидуален договор с Работодателя, но при условия не по-изгодни от договорените в КТД.

Чл.6. Страните по настоящия договор приемат, че преди и при започване на преговорите за сключването му, административното ръководство се задължава да предостави на синдикалните организации:

- изискваната съгласно Кодекса на труда - справочна литература и нормативни актове;
 - отчет, план и текуща информация за набиране и разходване на бюджетни средства, собствени приходи в лева и чуждестранна валута;
- Предоставянето на информация, разпространяването на която би могло да нанесе вреди на **Работодателя**, може да бъде отказано или направено с изискване за поверителност.

III. ВЪЗНИКВАНЕ НА ТРУДОВОПРАВНИ ОТНОШЕНИЯ.

Чл.7. Трудово правните отношения в АУ са съобразно включените клаузи в КТД.

1. Длъжностите, които се заемат с конкурс (с изключение на тези на преподавателите), се обявяват от **Работодателя** при условията на чл. 90 от КТ.
2. Конкурсите за преподаватели се обявяват и заемат съгласно ЗРАСРБ, ППЗРАСРБ и ППЗРАС-АУ

Чл.8. Конкурсите се публикуват от **Работодателя** на сайта на Аграрен университет-Пловдив , в определените от Закона срокове и се провеждат съгласно трудовото законодателство в т. ч. съответно ЗРАС и ППЗР- АС.

Чл.9. Конкурсите се провеждат от комисия назначена от **Работодателя**. В комисиите по чл. 8 не се включват преподаватели и служител и в родствени връзки с кандидатите, което следва да се удостовери с „Декларация за предотвратяване на конфликт на интереси“.

Чл.10. При сключване на индивидуален трудов договор с новопостъпили, **Работодателят** е длъжен да посочи характера на работата, която ще се извършва от служителя по трудовото правоотношение. За целта **Работодателят** изработва длъжностни характеристики, които се дават на всеки кандидат при участие в конкурси или при подписване на трудов договор със служители, в които изчерпателно се посочват задълженията за заеманата длъжност. В случай, че не бъде приложена длъжностна характеристика, **Работодателят** е длъжен да запише в индивидуалния трудов договор на служителя всичките му задължения.

Чл.11. Периодично **Работодателят** следва да преразглежда и актуализира длъжностните характеристики на работните места в университета, по своя инициатива, както и съгласно ПУД на Аграрния университет – Пловдив, решения на Академичен съвет и други вътрешни нормативни актове. За целта **Работодателят** сформира работна комисия в

състав: Юрист, Гл. експерт-Личен състав, длъжностно лице по БЗР, Пряк ръководител на звено, Представители на Синдикатите.

Чл.12. Длъжностните характеристики се подписват от Работодателя и Служителя, и се съхраняват от „Главен експерт-Личен състав“ - АПО, с копие до Ръководителя на звеното и лицето.

Чл.13. Първоначалният трудов договор при възникнали трудово-правни отношения е с до 6 месеца изпитателен срок за работниците и служителите от неакадемичния състав.

IV. ТРУДОВА ЗАЕТОСТ.

Чл.14. Към момента на подписването на КТД броят на работните места в Аграрен университет-Пловдив е 513 /в т.ч. 453 АУ+45УОВБ+4ЦНИ+11 проекти/. При разкриване на нови работни места или съкращения, свързани със структурни промени в АУ над 3% от щатната численост, **Работодателят** да съгласува със **Синдикатите** тази промяна, представяйки необходимата мотивировка и провеждане на преговори. Неразделна част от настоящия договор е щатното длъжностно разписание на персонала. */Приложение 1/.*

Чл.15. На оваканти и новоразкрити работни места се назначават служители и работници от АУ, тогава когато притежават необходимите професионални и образователни качества, след съгласуване със Синдикатите и обявен вътрешен конкурс от **Работодателя.**

Чл.16. Работодателят следва да осигури минимум 6% от работните места в АУ за трудоустроени. Работните места се определят ежегодно от Работодателя съгласувано със Синдикатите и съобразно чл. 315 от КТ. */Приложение 2/*

Чл.17. Съкратените работни места **Работодателят** може да разкрие минимум след три месеца.

Чл.18. Нови работни места **Работодателят** може да разкрива само в случай, че гарантира договорените в настоящия КТД работни заплати на 100%, както и всички компенсации и увеличения на заплатите, независимо от структурните промени.

Чл.19. Конкурси за нови преподаватели и за израстване в академична длъжност се обявяват при осигурени над 360 часа учебна натовареност по съответните дисциплини извеждани в катедрата.

Чл.19т.1. При недостиг на часове за пълна аудиторна заетост на преподавателите на основен трудов договор в катедрата не се допуска заплащане на:

1. наднормени часове;
2. часове над редуцирания норматив за преподаватели в състава на катедрата, заемащи ръководни длъжности;
3. часове на хонорувани преподаватели и на преподаватели на втори трудов договор към АУ.(правила и нормативи за учебна заетост)

Чл.20. Съобразно финансовите възможности на Университета, РАБОТОДАТЕЛЯТ ежегодно осигурява необходимите материални, технически, организационни и финансови условия за поддържане и повишаване на професионалната квалификация и преквалификация на работещите в Университета за работните места, за които това се налага и е съгласно разпоредбите на чл. 228, ал.1 и ал. 2 от Кодекса на труда.

Чл.21. Хабилитираните преподаватели придобиват право на пенсия при навършване на 65 годишна възраст, съгласно чл. 328, ал.1 т.10 от КТ.

Чл.21.1 Преподаватели упражнили правото си на пенсия на по-ранна възраст по собствено желание, могат да бъдат освобождавани по преценка на Работодателя съгласувано със синдикатите. Същите не могат да заемат ръководни длъжности.

Чл.22. При прекратяване на трудовия договор по чл. 328 ал. 1 т. 2 и 3 от КТ, се извършва подбор под контрола на Съвета за социално сътрудничество (ССС), взето с единодушие. 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.22. 1. 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.23. Подборът се извършва по правилата на чл. 329 от КТ. Оценка за качествата на служителите се дава с предварително атестиране от Комисия съгласно Правилниците за атестация на служителите в АУ.

Чл.23.1. 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, в т.ч. резултатите от атестирането на преподавателския състав и оценката на прекия ръководител – за непреподавателския състав;
2. образователна степен;
3. придобита ОНС „доктор“ и НС „доктор на науките“ (в случаите, при които се изисква за заемане на длъжността);
4. допълнителна професионална квалификация;
5. владееене на чужд език (в случаите, при които се изисква за заемане на длъжността)

Чл.23.2. Обезщетенията по чл. 222 ал. 1 и 2 от КТ се изплащат съобразно нормативния акт.

Чл. 23.3. 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.24. Служителите в Аграрен университет-Пловдив нямат право да заемат повече от една административна ръководна длъжност.

V. РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ И ОТПУСКИ.

Чл.25. (1) В съответствие с КТ продължителността на работното време се определя при петдневна работна седмица. Почивните дни са събота и неделя.

(2) Научно-преподавателският състав работи при ненормирана продължителност на работния ден.

(3) За служителите и работниците (администрация и помощен персонал) работната седмица е с продължителност 40 часа, като работният ден е с продължителност 8 часа с прекъсване за обедна почивка от 30 минути.

(4) Графикът на работния ден е: начало–в 8:00 ч.,обедна почивка–от 12:00 до 12:30 ч.,и край –в 16:30 ч.

Чл.26. При необходимост работното време и почивните дни може да се променят от **Работодателя** по мотивирано предложение на Ръководителите на звената.

Чл.27. Продължителността на извънредния труд през една календарна година за един работник или служител не може да надвишава 300 часа. /чл.146ал. 1 и 2 от КТ/

Чл.28. Основният платен годишен отпуск за непреподавателския състав е, както следва:

<i>При трудов стаж</i>	<i>Работни дни</i>
- до 5 години	30 дни
- от 5 до 20 години	34 дни
- над 20 години	36 дни

Чл.28.1. Майките с две живи деца до 18 г. получават 2 дни допълнителен платен отпуск, а с 3 или повече деца до 18 г. – 4 работни дни допълнителен платен отпуск след подаване на ежегодна декларация в Личен състав - Административно правен отдел.

Чл.28.2. Родител, който сам отглежда дете до 18 години (неженени или неомъжени, вдовци и вдовици, разведени) получават 2 дни допълнителен платен отпуск, а с 2 и повече деца до 18 г. – 4 работни дни допълнителен платен отпуск, след подаване на ежегодна декларация в Личен състав - Административно правен отдел .

Чл.28.3. Възнаграждението за отпуските по чл. 28 от КТД, чл. 157 ал.1 т. 1-3 от КТ е в размера по чл. 177 от КТ.

Чл.28.4. Родители с деца до 8-годишна възраст може да ползват намалено работно време по 2 часа седмично,след подаване на молба и съгласуване с прекия ръководител.

Чл.28.5. Лица упражняващи родителски права на деца с увреждания до 18 год. възраст може да ползват допълнително намалено работно време по 2 часа седмично, след подаване на молба и съгласуване с прекия ръководител.

Чл.28.6. При смъртен случай на роднина по права линия, (родител, съпруг, дете, брат, сестра, родител на другия съпруг) –3 (три) работни дни, а в другите случаи, упоменати в чл.157 ал.1 от КТ – в размера посочен от

КТ. Когато денят на събитието съвпада със седмичната почивка, отпускът се ползва в първите 3 работни дни след него.

Чл.29. За синдикални членове и присъединили се към КТД се осигуряват:

- за Коледните празници - 3 (три) дни допълнителен платен отпуск;
- за Великденската ваканция 2 (два) дни допълнителен отпуск;
- за Деня на будителите -1 (един) ден;
- при др. обстоятелства свързани с работата и дейността на АУ – 2 (два) дни допълнителен платен отпуск;
- за кръводаряване допълнително 3 дни платен отпуск, извън определените с чл.157, ал.1, т.2 от КТ;
- При обявени извънредни положения и/или епидемиологични обстоятелства в страната – по преценка на Работодателя;

Чл.30. Времето за ползване на основната част от платения годишен отпуск е през месеците юли и август, а остатъкът се ползва по желание на служителя в рамките на календарната година, за която се полага. При обявени извънредни положения и/или епидемиологични обстоятелства в страната – по преценка на Работодателя, съгласно Чл. 173а. от КТ.

Чл.30.1. Професори, доценти, главни асистенти, асистенти, имат право на удължен платен годишен отпуск в размер общо на 48 работни дни. Академичният състав да ползва не по-малко от 40 работни дни платен годишен отпуск за всяка календарна година.

Чл.30.2. РАБОТОДАТЕЛЯТ не може едностранно да задължава работещият да ползва принудителен неплатен отпуск, освен в изрично упоменатите в КТ случаи.

Чл.31. При провеждане на синдикални мероприятия на синдикалните ръководства се разрешава платен отпуск, при спазване на чл. 159 от КТ, както следва:

- Председател / зам.-председател на СО – 7 дни;
- Секретар/представител на СО – 5 дни

Чл.32. Хабилитираните и нехабилитираните преподаватели имат право на всеки 7 години работа в Аграрния университет да ползват платен творчески отпуск в съответствие с Правилника за устройството и дейността на Аграрен университет-Пловдив.

Чл.33. Неплатен отпуск над 1 календарна година се ползва с разрешение на **Работодателя.**

VI. ЗДРАВΟΣЛОВНИ И БЕЗОПАСНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД.

Чл. 34. Осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд е задължение на **РАБОТОДАТЕЛЯ**, съобразено с всички нормативни изисквания и действащото законодателство в страната.

Чл.35. Съставът на **КОМИТЕТА ПО УСЛОВИЯ НА ТРУД /КУТ/** се определя съгласно чл. 27 и чл. 28 от ЗЗБУТ. В него влизат 4-ма членове: двама представители на Работодателя и двама представители на преподавателите и служителите, избрани съгласно чл. 6 от КТ. Комитетът приема Правилник за работа на КУТ, който се утвърждава от Академичен съвет.

Чл.35.1. Комитетът по условия на труд заседава минимум един път на три месеца.

Чл.35.2. Решенията на Комитета по условия на труд, се приемат с обикновено мнозинство.

Чл.35.3. Документацията за работата на Комитета по условия на труд се съхранява при секретаря му и се представя на заинтересованите.

Чл.36. Работодателят следва, освен предвидените изисквания в Кодекса на труда и в други нормативни актове за безопасни и здравословни условия на труда, да осигури периодични медицински прегледи на работещите в Аграрния университет.

Чл.37. Изпълняващ длъжността БЗР, се задължава да осигури извършване на периодични измервания по ЗБУТ и да **уведомява Работодателя за резултатите.**

Чл.38. Председателят на Комитета по условия на труд, прави отчет за изпълнение на програмата за безопасни и здравословни условия на труд ежегодно пред Академичния съвет.

Чл.39. Работодателят се задължава да осигури на преподавателите и служителите лични предпазни средства и защитно облекло, съгласно действащите нормативни актове по длъжности, видове и срокове, съгласно *(Приложение № 4)*

Чл.40. Работодателят осигурява работно и представително облекло по длъжности, вид и срокове, съгласно *(Приложение №5)*

Чл.41. Средствата за закупуване на лични предпазни средства, защитно и работно облекло се актуализират ежегодно по предложение на **Комитета по условия на труд.**

VII. ЗАПЛАЩАНЕ НА ТРУДА. ДОПЪЛНИТЕЛНИ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ И ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

Чл.42. Годишният размер на средствата за РЗ се формира с натрупване от началото на годината на основата на самостоятелно определените численост на персонала и средна месечна брутна работна заплата на 1 лице от АУ, като се спазват изискванията на съответната нормативна уредба.

Чл.43. Структурата на средствата за работна заплата е следната:

- *основни заплати;*
- *допълнителни възнаграждения по нормативни актове, КТД и Правилата и нормативите за преподавателска и научна дейност на академичния състав , приети от АС;*
- *материално стимулиране за положителни финансови резултати;*
- *целеви награди.*

Чл.44 (1) Страните по този договор се споразумяват за размера на основните месечни трудови възнаграждения за преподавателския състав и за преподавателския персонал съгласно Приложение №1.

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

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

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

Чл.45. В основните звена не може да има по-ниски основни работни заплати от тези в обслужващите звена, съобразени с образование, стаж и квалификация на служителите, освен в случаи на договореност със **Синдикатите.**

Чл.45.1. Основните работни заплати на служителите може да се увеличат съобразно сложността, отговорността и тежестта на труда и параметрите на работното място по преценка на **Работодателя**, но не повече от 50% от основната работна заплата за съответното длъжностно наименование. Ограничението не се отнася за Ректора и зам. ректори.

Чл.46. ОСНОВНИ МЕСЕЧНИ РАБОТНИ РАЗПЛАТИ.

Чл.46.1. Минималната за АУ основна работна заплата към 31.12.2022г е 730.00 лева, а основните месечни заплати по длъжности, са съгласно **Приложение № 6 и 7.**

Чл.46.2 Считано от 01.01.2023 г. минималната основна работна заплата става 780.00 лв.;

Чл.47. При наличие на финансови средства Работодателят може да изплаща допълнителни възнаграждения по повод официалните празници (*Коледа, 24-ти май, Великден, Ден на народните будители*), съгласно чл. 154, ал.1 от КТ, които се договарят между Работодателя и Синдикатите с Анекс към КТД.

Чл.48. По инициатива на работещите от преподавателския състав с основна заплата до 1000 лв., при финансова възможност от страна на работодателя се изплаща добавка към основната работна заплата в размер на 50 лв., в продължение на последните 6 месеца преди пенсионирането им.

Чл.49. Възнаграждението за контролни и ръководни длъжности се изплаща както следва:

- за академичния състав – като допълнително възнаграждение към основната месечна заплата съгласно Приложение 8
- за щатните длъжности /непреподаватели/ се включва в основната месечна заплата /Приложение 7/

Чл.50. Допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер са:

- *за придобит трудов стаж и професионален опит считано от 01.01.2021г. – 1,3% за година; на членовете на Синдикатите и на присъединилите се към настоящия КТД;*
- *за квалификационна степен „доктор на науките”, за преподавателски състав – 600 лева;*
- *за квалификационна степен „доктор” за преподавателски състав – 300 лева;*

- за квалификационна степен „доктор“ за преподавателски състав на ръководна длъжност – 150 лева, с изключение на звената с положителни финансови резултати.;
- за квалификационна степен „доктор“ за преподавателски състав – 15 лева;
- за нощно дежурство на СИКД – по 3 лева на служител;

Чл. 51. За придобиване на научна степен “доктор на науките”, 3 години преди пенсиониране, кандидатите сами осигуряват необходимите средства за провеждане на процедурата.

Чл.52. За израстване в академична длъжност „професор“ на преподаватели 3 години преди пенсиониране сами осигуряват необходимите средства по процедурата.

Чл.53. За всеки отработен нощен час се заплаща допълнително трудово възнаграждение в размер на 1,20 лева.

Чл.54. Положеният извънреден труд се заплаща с увеличение върху часовото трудово възнаграждение на работника или служителя, както следва:

- 50% за работа през работни дни;
- 75% за работа през почивни дни;
- 100% за работа през дните на официалните празници;
- 50% за работа при сумарно изчисляване на работното време.

Чл.55. Полагането на извънреден труд се разрешава със Заповед на Ректора и писмено съгласие от страна на лицето.

Чл.56. При възлагане на допълнителни трудови функции/ задължения, извън определените с основния трудов договор на работника и служителя в рамките на работното време, които могат да са с постоянен или временен характер се определя допълнително трудово възнаграждение за тяхното изпълнение, съгласно изискванията на КТ, Наредбата за структурата и организацията на заплатите.

Чл.57. Основните месечни работни заплати на служителите от преподавателския персонал (експерти/специалисти) се определят според характера и степента на отговорност, както и професионален опит и квалификация като съвкупност от знания и умения, необходими за качествено изпълнение на задълженията в АУ - Пловдив.

- Основната заплата се определя въз основа на оценка и класиране на работните места и длъжности и се договаря в трудовия договор между страните по трудово правоотношение.

При оценка на работното място се взема предвид следното:

1. сложността на работата;
2. отговорността в работата;
3. тежестта на труда; параметри на работната среда.
 - Индивидуалните основни месечни работни заплати на преподавателите и служителите се променят:
 1. При промяна в Колективния трудов договор на минималните размери на ОМРЗ по длъжности;
 2. При преназначаване на друга академична длъжност на преподавателския състав;
 3. При преназначаване в по-висока длъжност и категория персонал след атестиране по реда на *Правилника за атестиране на преподавателския състав*;
 4. Основното трудово възнаграждение на преподавателите се редуцира пропорционално на неизпълнението на минималната норма за преподавателска заетост.
 5. При констатиране, че атестираният изпълнява работата под нивото на изискванията за длъжността, индивидуалната основна месечна заплата се намалява съобразно понижението в длъжност, но не по-малко от МРЗ за страната.
 6. В други случаи, предвидени в нормативен акт, при спазване на разпоредбите на трудовото законодателство;
 7. По преценка на работодателя, след постъпили мотивирани предложения на прекия ръководител, освен в случаите, когато длъжностите са пряко подчинени на Ректора.

Чл. 58. Сроковете за изплащане на работните заплати са:

- аванс – на 11 число на месеца;
- заплата – на 26 число на месеца.

Плащанията се извършват безкасово.

Чл.59. Целеви награди се обсъждат и определят от **Работодателя, Деканите и Ръководителите на звената**, като се дават за изпълнение на важни и срочни задачи, свързани с повишаване ефективността на съответната дейност и реализация на допълнителни доходи или икономии за Аграрен университет.

Чл.60. При наличието на възможност за допълнително материално стимулиране, то се определя от **Работодателя /Ректора/**.

Чл.61. При прекратяване на трудовите правоотношения, след като работникът е придобил право на пенсия по осигурителен стаж и възраст, независимо от основанията за прекратяване, той получава обезщетение от **Работодателя** по чл. 222 ал. 3 от КТ в размер на brutното му трудово възнаграждение за срок от **2 месеца**, а ако е работил в Университета през

последните 10 години на трудовия си стаж – на обезщетение в размер на brutното трудово възнаграждение за срок от **6 месеца**.

Чл.62. Обезщетенията по Чл.54. се изплащат еднократно при възможност. Всички други допълнителни заплащания неупоменати в КТД се определят със заповед на Ректора.

Чл.63. Командировъчните, дневни, пътни и квартирни пари на които командированият има право са регламентирани в НАРЕДБА ЗА КОМАНДИРОВКИТЕ В СТРАНАТА (Обн. ДВ. бр.11 от 10 Февруари 1987г., изм. ДВ. бр.21 от 15 Март 1991г., изм. ДВ. бр.2 от 7 Януари 1994г., изм. ДВ. бр.62 от 11 Юли 1995г., изм. ДВ. бр.34 от 29 Април 1997г., изм. ДВ. бр.40 от 30 Април 1999г., изм. ДВ. бр.2 от 8 Януари 2008г., изм. ДВ. бр.2 от 7 Януари 2011г., изм. и доп. ДВ. бр.27 от 24 Март 2023г.)

Чл.63. На командировани се заплащат дневни и квартирни пари в размер до 200 на сто от размера по от размера по чл. 19, ал. 1. от наредбата, само при външно за АУ-Пловдив финансиране.

VIII. ОБЩЕСТВЕНО ОСИГУРЯВАНЕ И ЗАСТРАХОВАНЕ

Чл.64.Работодателят при възможност застрахова за сметка на АУ служителите си в „риск” със застраховка „Живот” или „Злополука”, по списък на длъжностите, съгласно /Приложение № 9/ .

Чл.65. Работодателят при влизане в сила на съответните нормативни актове в сферата на социалното и медицинско осигуряване създава условия за тяхното срочно изпълнение.

IX. СОЦИАЛНО - БИТОВО И КУЛТУРНО ОБСЛУЖВАНЕ

Чл.66. 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 АУ.

Чл.67.Съставът на Комисията по социално-битово и културно обслужване (СБКО) се определя от Работодателя. В нея влизат 4-ма членове, представители на Синдикатите и 4-ма членове, представители на Работодателя.

Чл.67.1. Комисията по социално-битово обслужване заседава един път месечно, а решенията се приемат с обикновено мнозинство.

Чл.67.2. Документацията за работата на Комисията по социално-битово и културно обслужване се съхранява при секретаря ѝ.

Чл.68. Работодателят осигурява средства за социално-битови нужди и културно обслужване в максималния размер, съобразно нормативната уредба. РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава да осигури средства за социално-битово и културно обслужване (СБКО) в АУ 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 АУ само за действително отработени човекодни и не могат да бъдат използвани за други цели съгласно чл. 293 от КТ.

Чл.68.1. Изразходването на средствата от фонд СБКО се извършва съгласно социална програма, предложена от Комисията по социално-битово и културно обслужване и утвърдена от Общото събрание на работещите в АУ.

Чл.68.2. Изразходването на фонд СБКО е под контрола на Комисията по СБКО и се отчита ежегодно пред Общото събрание на АУ.

Чл.69. Ръководството на Университета и **Синдикатите** ще се стремят да разширяват възможностите за осигуряване на почивки в базите на други институции.

Чл.70. Работодателят обезпечавя помещения за хигиенистките.

Х. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ МЕЖДУ СТРАНИТЕ

Чл.71. Работодателят и **Синдикатите** се задължават да съхраняват екземпляри от КТД и други споразумения на национално, отраслово, браншово и териториално ниво и да ги предоставят на заинтересованите лица при поискване.

Чл.72. Работодателят да осигури предоставянето на екземпляр от КТД на всички катедри, служби и отдели в университета, имащи служебни задължения по него.

Чл.73. Комитетът по условия на труд и Комисията по социално-битови въпроси се назначават със заповед на **Ректора**.

Чл.74. При неспазване на КТД от страна на **Работодателя, Синдикатите** сигнализират Инспекцията по труда и реагират с предвидените в Закона синдикални действия.

Чл.75. **Работодателят** кани писмено **Председателите** на **Синдикатите** на заседание на АС, касаещи трудови, социални, здравни и други въпроси, предоставяйки материалите за разглеждане в съответния срок.

Чл.76. **Работодателят** осигурява веднъж годишно на Управителните съвети на Синдикалните организации към АУ, съвместно с Административно - правен отдел, Финансово-счетоводен отдел и други административни служби, провеждане на семинар във връзка с промените в законодателната рамка, относно трудовите отношения, доходите, трудовата заетост, социалното обслужване, осигурителните отношения, здравословните и безопасни условия на труд и социалното сътрудничество.

Чл.77. В съответствие с чл. 46 от КТ, **Работодателят** предоставя на **Синдикатите** за ползване помещение /работния кабинет или офис на съответния председател на СО/, телефон и необходимия инвентар за провеждане на пълноценна синдикална дейност.

Чл.78. **Синдикатите** участват активно в изясняване и решаване на възникнали социални, икономически и трудово-правни конфликти в АУ, използвайки формата на преговори и позволените от Закона средства /включително и независим арбитраж/.

Чл.79. **Синдикатите** осигуряват на своите членове безплатна икономическа и трудово-правна консултация.

XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Чл.80. Колективният трудов договор влиза в сила от 21.12.2022 година и се сключва за срок от две календарни години.

Чл.81. Преговорите за сключване на нов КТД започват не по-късно от три месеца преди изтичането на срока на този КТД.

Чл.82. При възникнали основания за изменения и допълнения на КТД, всяка от страните има право на инициатива за провеждане на преговори и сключване на допълнителни споразумения, които задължително се прилагат като неразделна част от КТД в Инспекцията по труда.

Чл.83. При изменение на действащото законодателство и на финансовите условия, при гласуване в изменение на бюджета и на собствени приходи на Университета, всяка от страните по КТД има право да поиска, а другата е длъжна да се съгласи, да преговаря за изменение и допълнение в КТД. Преговорите трябва да започнат в 14-дневен срок от депозирането на искането.

Чл.84. Промените в този КТД се уреждат между страните с допълнителни споразумения (анекси и приложения), които стават неразделна част от него.

Чл.85. При разработване на всички вътрешни Правилници и Наредби, отнасящи се до трудовите отношения, **Работодателят** кани представители на **Синдикатите**.

Чл.86. Настоящият КТД е съобразен изцяло с КТ и с всички конвенции на Международната организация на труда, ратифицирани от Република България, които регламентират: синдикалните свободи и колективното договаряне, забраната за принудителен труд, предотвратяването на дискриминация, работното време, синдикалната почивка, платения годишен отпуск, размера на работните заплати, здравословните и безопасните условия на труд.

Чл.87. Неразделна част на настоящия КТД са приложения № 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 и 9 с изключение на отменените.

Чл.88. Настоящият Колективен трудов договор, състоящ се от 19 страници и 9 приложения се сключва в писмена форма в 4 екземпляра и се регистрира задължително в Инспекцията по труда – Пловдив, в съответствие с изискванията на чл. 53, ал. 3 и 4 от КТ.

Чл.89. Настоящият Колективен трудов договор с приложенията към него, след подписването му и регистриране в Инспекцията по труда – Пловдив, се публикува на сайта на Аграрен университет - Пловдив.

ПОДПИСАЛИ КОЛЕКТИВНИЯ ТРУДОВ ДОГОВОР:

РАБОТОДАТЕЛ:

Проф. д-р Христина Янчева

СИНДИКАЛНИ ПРЕДСЕДАТЕЛИ:

КНСБ-„ВОН“:

доц. д-р Ек. Вълчева

КТ „Подкрепа“:

доц. д-р инж. Манол Даллев