

КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

№ РД 15- 65 / 18.11.2019 г.



Днес, 18 ноември 2019 г. в гр. Варна, между:

1. Икономически университет – Варна (ИУ-Варна), ЕИК по БУЛСТАТ 000083619, представляван от Ректора проф. д-р Евгени Петров Станимиров, наричан в настоящия Договор за краткост "Работодател" от една страна и

2. Синдикалната организация – сдружение „Синдикат на работещите в ИУ-Варна“, ЕИК по БУЛСТАТ 176420260 към Националния браншов синдикат "Висше образование и наука" – КНСБ, чрез нейния Председател – гл. ас. д-р Радмил Димитров Николов, наричани по-нататък „Синдикална организация“ (СО) от друга страна,

заедно наричани „страните“

на основание чл.51а, ал.1 от Кодекса на труда (КТ), в съответствие със Закона за висшето образование, Закона за развитието на академичния състав в Република България, подзаконовите нормативни актове към Кодекса на труда, и др., се сключи настоящият колективен трудов договор (КТД) за следното:

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл.1. Страните по настоящия КТД се задължават да спазват принципите на равнопоставеност и откритост, взаимно уважение и конструктивно партньорство при съгласуване на интересите си за практическо прилагане на действащите нормативните актове с цел предотвратяване на конфликти и гарантиране на социалната сигурност.

Чл.2.(1) Колективният трудов договор се прилага на територията на ИУ-Варна и има действие спрямо академичния състав, работниците и служителите на основен трудов договор в ИУ-Варна, които са членове на Синдикалната организация, страна по договора, а също и спрямо присъединилите се към него на основание чл.57, ал.2 от КТ, за времето, през което са членове.

(2) На основание чл. 57, ал.2 от КТ към КТД след неговото подписване могат да се присъединят преподаватели, работници и служители на ИУ-Варна, които не членуват в СО, страна по договора. Присъединяването се извършва чрез подаване в деловодството на ИУ-Варна до страните по КТД на писмено заявление в два екземпляра от присъединяващия се.

(3) Присъединилите се внасят еднократно годишна парична вноска (такса за присъединяване) в размер на 20% от минималната работна заплата за страната (МРЗ) в касата на ИУ-Варна. Таксите се превеждат по разплащателната сметка на СРИУ заедно с членския внос и формират фонд за подпомагане на работници и служители в неравностойно положение.

(4) Присъединилият се ползва с договореностите по КТД за текущата година.



Чл.3. При промени в нормативната уредба, касаещи дейностите или взаимоотношенията между страните по настоящия договор, КТД се изменя и/или допълва с анекс или писмено споразумение между ИУ-Варна и СО.

Чл.4. Страните по КТД се задължават да решават съвместно и добронамерено всички въпроси, които не са уредени в разпоредбите на КТ и другите нормативни актове, както и да работят за създаване на по-благоприятни условия, свързани с отношенията работодател-служители и работници.

Чл.5.(1) При изпълнение на КТД страните насочват своите усилия към равнопоставено съгласуване на своите интереси, уреждане на възникнали проблеми и спорове и предотвратяване на трудови конфликти на основата на стриктно спазване на нормативните актове, взаимно уважение и отвореност.

(2) Двете страни се задължават при осъществяване на трудовите права и задължения да не допускат пряка или непряка дискриминация, основана на народност, произход, пол, раса, цвят на кожата, възраст, политически и религиозни убеждения, членуване в синдикални и други обществени организации и движения, семейно и материално положение, наличие на физически увреждания, както и различия в срока на договора и продължителността на работното време.

Чл.6. Клаузите на КТД са съобразени с действащото законодателство и със споразуменията на национално и отраслов (бранишово) равнище и са насочени към тяхното практическо прилагане.

Чл.7. СО осъществява свободно дейността си на територията на Университета. Работодателят няма право да се намесва в работата й под каквато и да е форма, както и да създава пречки и ограничения за членуване на персонала в нея .

Чл.8. СО поема задължението да не се намесва в работата на Работодателя при осъществяване на неговите правомощия, произтичащи от Закона за висшето образование, Кодекса на труда и други закони и разпоредби. СО се задължава да оказва подкрепа на Работодателя в предприетите от него начинания за развитие на университета и изпълнение на поставените стратегически цели.

Чл.9. Работодателят поема задължението предварително да съгласува своите и на академичното ръководство решения и действия, които засягат трудовите отношения и биха предизвикали евентуално възникване на колективни трудови спорове със СО, страна по този договор.

II. ЦЕЛ, ПРЕДМЕТ И ПРИЛОЖИМОСТ НА ДОГОВОРА

Чл.10. Настоящият договор има за цел установяването на хармонични взаимоотношения между работодателя (ИУ-Варна) и трудовия колектив от преподавателите, служителите и



работниците в името на техните взаимни интереси. Договорът трябва да гарантира трудовите и осигурителните права, както и повишаване на жизненото равнище на членовете на колектива, отчитайки материалните и финансовите възможности на ИУ-Варна.

Чл.11. Колективният трудов договор урежда въпросите в следните направления:

- Трудова заетост и професионална квалификация.
- Работно време, почивки и отпуски
- Заплащане на труда, стимулиране и персонални награди.
- Социална политика.
- Безопасни и здравословни условия на труд.
- Взаимоотношения между страните.
- Контрол и отчитане изпълнението на Колективния трудов договор.

Чл. 12. (1) Съобразявайки се с материалните и финансови възможности на ИУ-Варна, приоритетно значение се отдава на трудовата заетост и обвързването на заплатите и на средствата за социални дейности с увеличаването на обема от финансови средства.

(2) Всички искания на основание ал.1, които СО отправя до Работодателя, следва да са съобразени с принципите за законодъбразност, прозрачност, съразмерност, и изпълненост им да не води до нарушаване на принципа за добро финансово управление по смисъла на Закона за финансовото управление и контрола в публичния сектор.

Чл. 13. Постигнатите договорености в браншови споразумения на национално равнище могат да се приложат за страните по КТД, при условие, че са по-благоприятни за членовете на СО и присъединилите се към договора при спазване условията на чл.12 ал.2.

III. ПРАВА И ЗАДЪЛЖЕНИЯ НА СТРАНИТЕ

Чл.14. Двете страни по КТД поемат задължението да следят за стриктното му прилагане, като взаимно се информират за неговото изпълнение и съдействат за решаване на възникналите проблеми.

Чл.15. Страните по настоящия договор се задължават да преговарят по предмета и съдържанието на КТД при промяна на нормативната уредба, имаща отношение към предмета и съдържанието на договора, а също и при съществени изменения на социално-икономическите условия в страната и финансовото състояние на ИУ-Варна по време на неговото действие.

Чл.16. Основно задължение на Работодателя при осигурен финансов ресурс е да създава финансови и организационни условия за повишаване нивото на учебната и научно-изследователската дейност, за подобряване условията на труд и повишаване квалификацията на кадрите в Икономически университет-Варна.

Чл.17.(1) Работодателят се задължава до два пъти годишно да предоставя на Синдикатите при поискване пълна информация относно:

- формирането, разпределението и изпълнението на годишния бюджет и остатъка по сметки по бюджетни параграфи;
- актуално щатно разписание, съдържащо кодове за длъжностите по ИПКД от 2011г. длъжности и възнаграждения за всяка длъжност;
- подлежащите на пенсиониране към 01.01 за всяка календарна година;
- обявяване на конкурси по КТ;
- размера на основното трудово възнаграждение по длъжности;
- длъжностни характеристики;
- отпуски;
- критерии за атестиране на работници и служители;
- размера на средствата за осигуряване на безопасни условията на труд;
- размера на средствата за допълнителни възнаграждения;
- размера на средствата от фонд СБКО;
- приети в ИУ-Варна правилници, правила, системи, подсистеми и утвърдени стандарти касаещи съставянето и изпълнението на настоящия КТД.

(2) При разработване или актуализиране на правилници, правила и други актове, касаещи дейността на ИУ-Варна, които подлежат на приемане с решение на Академичен съвет или на утвърждаване със заповеди, издадени от ректора на университета, представители на СО могат да участват в работните групи.

Чл.18. Основното задължение на СО е запазване, подобряване и усъвършенстване на трудово-правните, финансовите и социалните придобивки и права на своите членове.

Чл.19. СО, страна по КТД, поема задължението да не се намесва в работата на Работодателя при осъществяване на правомощията му, произтичащи от нормативните актове и действащите правилници, правила, системи, подсистеми и др. в ИУ-Варна.

Чл.20. СО предприема ефективни протестни действия при конфликтни ситуации в защита на правата на синдикалните си членове, регламентирани от Закона за уреждане на колективните трудови спорове /ЗУКТС/, само след като са изчерпани всички възможности за конструктивен диалог и ефективни преговори.

IV. ТРУДОВА ЗАЕТОСТ И ПРОФЕСИОНАЛНА КВАЛИФИКАЦИЯ

Чл.21. Страните се споразумяват, че прекратяване на трудови договори вследствие на съкращения в щата за всеки отделен случай ще се извършва при спазване на КТ. Работодателят



по възможност ще осъществява преназначаване на работниците и служителите, чиито длъжности се съкращават, на свободни работни места, като се съобразява с притежаваните от тях образователно-квалификационна степен, професия, професионален опит и трудов стаж. Работодателят уведомява Синдиката за структурните промени в основните и обслужващите звена на университета.

Чл.22. (1) Когато се налагат съкращения на щата, които биха довели до прекратяване на трудовите договори на над 10 на сто от служителите и работниците, Работодателят се задължава да изясни пред Общото събрание на СО състоянието и причините за съкращаване на работни места и персонал. В случай че 10% надвишават 30 служители и работници, Работодателят е длъжен да започне предвидената в КТ процедура за масови уволнения.

(2) При съкращения на щата Работодателят се задължава до една календарна година да не променя щата на университета чрез възстановяване на съкратените длъжности без да е уведомил предварително за това Синдиката.

Чл.23. (1) При закриване на част от предприятието, съкращаване на щата или при намаляване обема на работата Работодателят приема да извърши подбор по реда на чл. 329, ал. I от Кодекса на труда, при условие че са налице законовите предпоставки за това.

(2) Основните критерии, по които Работодателят извърши подбор са свързани с оценка квалификацията и оценка на работата:

- образователно-квалификационна степен;
- допълнителна квалификация, свързана със заеманата длъжност-специализации, езикови курсове, компютърна грамотност и др.;
- трудов стаж в иу-варна и трудов стаж на заеманата длъжност;
- професионален опит;
- липса или наличие на дисциплинарни наказания.

Чл.24. Работодателят се задължава при наличие на свободни работни места да ги обяви чрез сайта на ИУ-Варна или по друг подходящ начин.

Чл.25. Страните по договора се съгласяват, че повишаването на квалификацията и преквалификацията на научно-преподавателския състав, служителите и работниците ще се извърши при спазване на КТ и правилниците, правилата и другите вътрешни актове на ИУ-Варна на основата на обективна преценка по критериите от чл. 23 на настоящия КТД с оглед нуждите на ИУ за всеки конкретен случай.

Чл.26. Работодателят е в изключителното си право да прецени условията, по които ще разрешава преквалификацията на персонала, както и да откаже поemanето на разходите за преквалификация, когато тя не е съобразена с нуждите на ИУ-Варна.



Чл.27. (1) Работодателят осигурява средства за квалификация или преквалификация на преподаватели и служители (с откъсване или без откъсване от работния процес) при обоснована необходимост за нуждите на ИУ-Варна.

(2) Разходите за отпечатване на окончателния вариант на дисертационните трудове и авторефератите, както и за защитата, се поемат от Университета, ако са спазени изискванията в съответните нормативни актове.

Чл.28. На всеки работник и служител, при сключване на индивидуален трудов договор, задължително се връчва длъжностна характеристика за съответната длъжност.

Чл.29. Длъжностните характеристики се утвърждават от Работодателя, след съгласуване със Синдиката, и са перащелна част от индивидуалния трудов договор.

Чл.30. Ръководството на СО, страна по КТД, участва в подготовка на проекти за:

- правила за формиране на работната заплата;
- правилник за вътрешния трудов ред;
- плановата учебна натовареност на преподавателите;
- допълнителни трудови възнаграждения;
- разпределение на фонд СБКО и др.

V. РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ И ОТПУСКИ

Чл. 31.(1) Научно-преподавателският състав има работно време с нормална продължителност и изпълнява задълженията си в съответствие с нормативите за планова учебна натовареност, учебния план и учебното разписание.

(2) Служителите и работниците имат работно време, определено със заповед на Ректора.

(3) На работещите се осигуряват почивки от 10.15ч. до 10.30ч., от 12.00ч. до 12.30ч. и от 14.30ч. до 14.45ч.

Чл.32. (1) Научно-преподавателският, административният и помоцно-техническият персонал ползват редовен, допълнителен и други видове отпуски в размер, предвиден в Кодекса на труда, Наредбата за работно време, почивките и отпуските и КТД.

(2) Преподавателите ползват удължен платен годишен отпуск извън времето на учебната заетост в размер на 48 (четиридесет и осем) работни дни, съгласно Наредбата за работното време, почивките и отпуските.

(3) Административният и помоцно-техническият персонал ползват основен платен годишен отпуск в размер на 22 (двадесет и два) работни дни.

(4) Страните се споразумяха за следните видове и размери допълнителен платен годишен

отпуск:

Заличена информация
съгласно ЗЗЛД и
регламент (ЕС) 2016/679



Заличена информация
съгласно ЗЗЛД и
регламент (ЕС) 2016/679

Заличена информация
съгласно ЗЗЛД и
регламент (ЕС) 2016/679

- за всички синдикални членове и присъединилите се за съответната календарна година – по 2 (два) работни дни;
- на служители или преподаватели в ИУ–Варна с три или повече деца до 14 - годишна възраст – 3 (три) работни дни;
- за работа при вредни за здравето условия или при специфични условия – 3 (три) работни дни Приложение 1;
- за осъществяване на синдикална дейност на председателя на СО – 3 (три) дни за една календарна година, а за членовете на ръководството на СО и на ревизионната комисия – по 2 (два) работни дни.

(5) Работодателят е длъжен да освободи в отпуск работника или служителя при изпълнение на граждански, обществени и други задължения съгласно чл. 157 от Кодекса на труда. За времето на ползването на отпуск за граждански, обществени и други задължения се начислява трудово възнаграждение като при платен годишен отпуск, съгласно чл. 177 от Кодекса на труда.

VI. ЗАПЛАЩАНЕ ПА ТРУДА, СТИМУЛИРАНЕ И ПЕРСОНАЛНИ НАГРАДИ

Чл.33. (1) Заплащането на труда на академичния състав, административно-техническия и помощният персонал се осъществява в съответствие с Вътрешните правила за организация на работната заплата в ИУ-Варна и другите действащи вътрешни правилници и правила.

(2) Средствата за работна заплата включват:

- основни заплати;
- допълнителни възнаграждения по Кодекса на труда и други нормативни актове;
- целеви награди и допълнителни възнаграждения за трайни годишни резултати.

(3) Месечните брутни трудови възнаграждения включват:

- утвърдените в Университета основни месечни заплати, начислени в съответствие с Вътрешните правила за организация на работната заплата в ИУ-Варна;
- допълнителни трудови възнаграждения съгласно чл. 35 от настоящия КТД.

Чл.34. При недостиг на средства за работна заплата и при добросъвестно изпълнение на трудовите задължения индивидуалните заплати могат да се изплащат до 60% от брутното трудово възнаграждение, но не по-малко от размера на минималната работна заплата за страната. Останалите средства са дължими и се изплащат през следващите периоди със законната лихва за всеки просрочен ден.

Чл.35. Страните договарят следните допълнителни трудови възнаграждения към

основната работна заплата:



Заличена информация
съгласно ЗЗЛД и
регламент (ЕС) 2016/679

Заличена информация
съгласно ЗЗЛД и
регламент (ЕС) 2016/679

Заличена информация
съгласно ЗЗЛД и
регламент (ЕС) 2016/679

- (1) За придобит трудов стаж и професионален опит – по 1,6 % за всяка прослужена година.
- (2) За образователна и научна и степен "доктор" 400 лв (съгласно ПРАВИЛНИК за определяне натовареността на академичния състав и формиране на работната заплата в ИУ-Варна, прием на АС, протокол 3/26.09.2019г.);
- (3) За образователна и научна и степен "доктор на науките" 800 лв. (съгласно ПРАВИЛНИК за определяне натовареността на академичния състав и формиране на работната заплата в ИУ-Варна, прием на АС, протокол 3/26.09.2019г.).
- (4) Допълнително възнаграждение за натоварване на преподавателите и служителите 40 лв.

(5) Всички останали възнаграждения (за нощен труд, при работа на смени, за работа през официални и празнични дни, за извънреден труд) са съгласно действащите нормативни актове.

Чл.36. (1) Индивидуалните основни работни заплати на преподавателите се определят въз основа на утвърдените размери на възнагражденията за съответните длъжности в щатното разписание на ИУ Варна. Тези размери се определят при 8 часов работен ден, работно време с променливи граници в зависимост от учебното разписание и 100% планова учебна натовареност.

(2) Брутното трудово възнаграждение се определя въз основа на планираната и фактическата индивидуална натовареност, съобразно утвърдения норматив за съответната учебна година.

(3) Когато преподавателският състав по обективни причини не изпълни планираната натовареност (болест и национални празници) невзетите часове се прибавят към фактическата натовареност за учебната година.

Чл.37. Индивидуалната брутна заплата на научно-преподавателския персонал се определя както следва:

- индивидуална основна заплата, съобразена с утвърдения на Академичен съвет норматив за натовареност;
- полагащите се допълнителни трудови възнаграждения, съгласно чл. 35 от настоящия КТД.

Чл.38. (1) При учебна натовареност 100 % преподавателите получават утвърдената в Университета определената начална работна заплата.

(2) При учебна натовареност под 100 %, трудовото възнаграждение се намалява с 1% за всеки процент под 100, но не може да бъде по-малко от минималната работна заплата за страната. В случаите, в които е получавано възнаграждение при планова учебна натовареност



от 100%, а отчетената фактическа натовареност е под 100%, след извършване на годишно изравняване, получените в повече суми подлежат на връщане от съответния преподавател.

Чл.39. Изплащането на заплатите се извършва до края на текущия месец.

Чл.40. (1) При положително бюджетно салдо и в зависимост от наличните средства в Университета, на работниците и служителите се изплаща допълнително възнаграждение до две начални работни заплати.

(2) Разпределението на средствата по ал. 1 се извършва на база действително отработено време и натовареност.

Чл.41 За качествено и срочно изпълнение на важни задачи се изплащат персонални награди.

VII. СОЦИАЛНА ПОЛИТИКА

Чл.42. Страните по този договор се споразумяха изразходването на средствата за социално-битово и културно обслужване (СБКО) да се извърши по следния начин: Размерът на средствата за СБКО се определя в бюджета на Университета за съответната година. Разпределението им по видове разходи се съгласува със Синдиката.

Чл.43. (1) Средствата за социално-битово и културно обслужване се изразходват по следните направления:

1. Поддържане на почивните бази.
2. Социално подпомагане с парични помощи при временна нетрудоспособност, на социално слаби членове на колектива и при други временни затруднения.
3. Спорт и туризъм.
4. Други разходи – състезания, културно-масови мероприятия, предплатени карти за посещение на спортни и spa центрове, др.

Чл.44. Страните по този договор се споразумяха да се осигурят необходимите условия за целогодишно ползване на почивните бази в управление на ИУ-Варна от преподавателите, служителите и работниците на Университета и техните семейства, а така също и за осигуряване на почивки на размежни начала с други организации, съгласно заповед на Ректора на ИУ-Варна.

Чл.45. На преподаватели с деца до 10 годишна възраст, по възможност се осигурява учебна заетост между 9.00 ч. и 16.00 ч. На служители с деца до 10 години, при подадено заявление от тяхна страна, да се осигури плаващо работно време, но не по-късно от 8.30 до 17.00 часа.

Чл.46. На работещите в Университета с непрекъснат трудов стаж в ИУ-Варна над 15 г. се отпуска материална награда в размер на една минимална заплата за страната при навършване на 60 години на служителите и преподавателите.



VIII. БЕЗОПАСНИ И ЗДРАВОСЛОВНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД, ТРУДОВА ДИСЦИПЛИНА

Чл.47. (1) Осигуряването на безопасни и хигиенни условия на труд е задължение на Работодателя, а работниците, служителите и преподавателите носят отговорност за строгото спазване на установените правила

(2) Работодателят разработва и утвърждава правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд и осигурява достъп до тях на целия персонал.

Чл.48. За всички помещения, в които се извършива учебна или трудова дейност, през зимния сезон се осигурява нормална стайна температура, не по-ниска от 18 градуса по Целзий, а през летния сезон се осигурява нормална работна среда.

Чл.49. Всички служители и работници се инструктират при назначаване и обучават по безопасните методи на работа. Работодателят със съдействието на СО осигурява:

1. На всяко работно място, на което се изисква по норматив, да се постави разпоредбата с правилата за безопасност на труда.

2. Да се инструктира за правилата за безопасен труд всеки новопостъпващ и променящ функциите си член на персонала, както и да се провежда обучение по охрана на труда с всеки член на колектива не по-малко от веднъж годишно.

Чл.50. (1) На работниците и служителите по длъжности и професии Работодателят осигурява специално работно облекло, предпазно работно облекло и лични предпазни средства, в съответствие със спецификата на изпълняваната работа, съгласно Приложение 2.

(2) Работниците и служителите са длъжни да използват специалното работно облекло, предпазното облекло и личните предпазни средства по предназначението им и само по време на работа.

Чл.51. Работодателят се задължава да осигурява безплатна предпазна храна, противоотрови и други предпазни средства за неутрализиране на вредното влияние на работната среда върху здравето на персонала на ИУ-Варна (кисело мляко – за помощен състав на сектор „Печат“ към издателски комплекс и лаборант към катедра „Стокознание“ по времето на провеждане на учебен процес, както и кафе на невъоръжената охрана по време на нощна смяна).

Чл.52. Работодателят се задължава да осигурява необходимите задължителни, периодични медицински прегледи според Кодекса на труда и Наредба 3/28.02.1987 г. за задължителните предварителни и периодични медицински прегледи на преподаватели, служители и работници на ИУ-Варна.



Чл. 53. Синдикален член /присъединил се/, нарушил трудовата дисциплина и/или причинил умишлено имуществени/неимуществени вреди и получил дисциплинарно наказание, не ползва привилегиите на КТД за срока на наказанието.

IX. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ МЕЖДУ СТРАНИТЕ

Чл.54. (1) Страните се договориха при възникване на колективен трудов спор да търсят неговото решение чрез преки преговори. Преди провеждането им Синдикатът ще се въздържа от използването на други средства за упражняване на натиск върху Работодателя. В случай, че не се постигне съгласие по разрешаването на спора, страните по взаимно съгласие ще го отнесат до съда.

(2) Синдикалната организация, страна по този договор, признава правата на Работодателя съгласно действащото законодателство и се задължава да не извършва действия, които накърняват тези права.

(3) Работодателят признава правата на Синдиката при:

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

Чл.55. Синдикатът изиска от своите членове да спазват установената трудова дисциплина.

Чл.56. Персоналът се задължава да изпълнява срочно и качествено трудовите си задължения и да допринася максимално за повишаване ефективността на труда като условие за осигуряване на договореното заплащане и на социалните придобивки и подобрения.

Чл.57. Синдикатът да участва при изясняване на възникналите трудови, социални, икономически, жилищни и други конфликти или фактори за напрежение и да съдейства за тяхното разрешаване и предотвратяване в интерес на своите членове с най-малки загуби за Университета.

Чл.58. Синдикатът се задължава да осигурява безплатна трудово-правна консултация на своите членове.

Чл.59. Синдикатът упражнява обществен контрол и въздействие за спазване на трудовото и социално законодателство.

Чл.60. Синдикатът осигурява широка гласност за условията и хода на изпълнение на КТД.

Чл.61. Синдикатът не предприема стачни действия и се въздържа от ефективни стачни действия, преди да са изчерпани всички други средства за решаване на възникнали разногласия.



X. КОНТРОЛ И ОТЧИТАНЕ НА ИЗПЪЛНЕНИЕТО НА КТД

Чл.62. Страните по договора създават съвместна двустранна комисия с равен брой представители, която осъществява текущ контрол върху изпълнението на договора. Персоналният състав на комисията се определя от подписалите КТД в едномесечен срок. Свикването на комисията става по предварително депозирано искане на всяка от страните.

Чл.63. Комисията взема решенията си с консенсус и те имат задължителен характер за страните по договора.

Чл.64. Изпълнението на КТД се отчита един път на всеки шест месеца па съвместно заседание на Ректорския съвет и Синдикалния съвет.

Чл.65. За изпълнение на клаузите на този договор, страните носят отговорност съобразно действащото законодателство.

Чл.66. Споровете по изпълнението на КТД се разглеждат по ред, установен от закона.

Чл.67. Настоящият КТД влиза в сила от 18 ноември 2019 г. и действа до изготвянето на нов КТД, но не по-късно от 18 декември 2021 г.

Чл.68. При съществени изменения на условията на труд, всяка от страните има право да поисква изменения и допълнения в действащия КТД. В този случай ответната страна е задължена в 7 дневен срок да започне преговори за изменения и подготовка на допълнение, което става неразделна част от КТД след подписането му от страните.

Чл.69. Тълкувания и разяснения по договора може да дава двустранната комисия по чл. 62 от настоящия КТД.

Чл.70. Разгласяването на договора е право и задължение на страните.

Чл.71. Настоящият договор е подписан в 4 еднообразни екземпляра, по един за Работодателя и Синдиката и два за Териториална дирекция „Инспекция по труда“.

СТРАНИ ПО ДОГОВОРА:



Заличена информация
съгласно ЗЗЛД и
регламент (ЕС) 2016/679



Заличена информация
съгласно ЗЗЛД и
регламент (ЕС) 2016/679

ПРЕДСЕДАТЕЛ
НА СРИУ-ВАРНА
към НБС „ВОН“-КНСБ:
(гл. ас. д-р Радмил Николов)

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

Към чл. 32, ал. 4, стр. 7

СПИСЪК

на работещите при вредни за здравето условия или при специфични условия
(допълнителен отпуск)

1. Лаборант към катедра „Стокознание“ - 3 дни

СТРАНИ ПО ДОГОВОРА:

ЛЛ



Заличена информация
съгласно ЗЗЛД и
регламент (ЕС) 2016/679

К/

ПРЕДСЕДАТЕЛ

НА СРИУ-ВАРНА
към НБС „ВОН“-КНСБ:

(гл. ас. д-р Радмил Николов)



Заличена информация
съгласно ЗЗЛД и
регламент (ЕС) 2016/679



Заличена информация
съгласно ЗЗЛД и
регламент (ЕС) 2016/679

ПРИЛОЖЕНИЕ №2
Към чл. 50, ал. 1, стр. 10

СПИСЪК НА РАБОТНО ОБЛЕКЛО И ЛИЧНИ ПРЕДПАЗНИ СРЕДСТВА В ИКОНОМИЧЕСКИ УНИВЕРСИТЕТ – ВАРНА

№	Работно място	Дължност	Вид и наименование на работно облекло, лично предпазно средство	Брой	Конкретна опасност, за която се прилага ЛПС	Срок на износване	Начин на ползване /постоянно, периодично, аварийно/
1	Отдел „СИД“, Сектор „Почивни бази“ Звено „Печатна база“	работник поддръжка на стради, огньар, машинист оператор печатарство	работен костюм (летен, зимен) работен елек работни обувки(естествена кожа, метално бомбе и пластина, клас S1P)	2 1 1	защита на личното облекло защита на личното облекло пробождане	1 г.ГД. 1 г.ГД. 1 год.	Постоянно Постоянно Постоянно
2	Отдел „СИД“, Звено „Ед. Мощни“	електромонтер	тениска (памучна) защитна каска (стандарт EN 812) маска за дихателна защита (стандарт EN 149)	1 1 1	запитва на личното облекло опасност от падащи предмети защита от твърди частици и текчи аерозоли	1 год. при нарушеши качества при нарушеши качества	Постоянно Периодично Периодично
			работни очила (стандарт EN 166) работни ръкавици	1 1	механични опасности от частици с ниска енергия предизвикане на ръкете с надразяване и похабяване	при нарушеши качества при нарушеши качества	Периодично Периодично
			работен костюм (летен, зимен) работен елек	2 1	запитва на личното облекло запитва на личното облекло	1 год. 1 год.	Постоянно Постоянно



Задължена информация
съгласно 33/ДД и
регламент (ЕС) 2016/679

Задължена информация
съгласно 33/ДД и
регламент (ЕС) 2016/679

Председател на СРИУ:

/г.к. д-р Р. Николов/
Задължена информация
съгласно 33/ДД и
регламент (ЕС) 2016/679

/проф. д-р Е. Станимиров/
Задължена информация
съгласно 33/ДД и
регламент (ЕС) 2016/679

	работни обувки(естествена кожа, метално бомбе и пластина, клас S1P) тениска (памучна)	1	пробождане	1 год.	Постоянно
	защитна каска (стандарт EN 812)	1	защита на личното облекло	1 год.	Постоянно
	маска за дихателна защита (стандарт EN 149)	1	опасност отпадни предмети	при нарушени качества	Периодично
	предпазни очила (стандарт EN 166)	1	защита от твърди частици и текчи аерозоли	при нарушени качества	Периодично
	работни ръкавици	1	предпазване от механични опасности от частици с ниска енергия	при нарушени качества	Периодично
	работен костюм (летен, зимен)	2	предпазване на ръцете от надрасяване и похабяване	задита на личното облекло	1 год.
	работни чехли	2	задита на личното облекло	задита на личното облекло	1 год.
	работно яке (зимно)	1	задита на личното облекло	задита от твърди частици и текчи аерозоли	2 год.
	маска за дихателна защита (стандарт EN 149)	-	предпазване на ръцете от надрасяване и похабяване	при нарушени качества	Периодично
	домакински ръкавиди (латекс)	-	задита на личното облекло	при нарушени качества	Периодично
	работна манта (зимна, лятна)	2	задита на личното облекло	задита на личното облекло	1 год.
	работни чехли	2	задита на личното облекло	задита на личното облекло	1 год.
3	Звено „Хигиена“, Звено „Чистач/Хигиенист“, Печатна база“, Поделение „Общежитие и столове“	членове	предпазни ръкавици (киселинноустойчиви)	запитва от химически вещества	при нарушение на работните и изпитни качества
	Катедра „Стокозна наие“	лаборант	маска за дихателна защита (стандарт EN 136)	запитва от химически вещества	при нарушение на работните и изпитни качества
4	Изследователски център „ЛАМЕР“	РЕКТОР:	Изследователски център „ЛАМЕР“	запитва от химически вещества	запитва от химически вещества

Запитана информация
съгласно ЗДД и
регламент (ЕС) 2016/679

Председател на СРИУ:
/г.р. д-р Р. Николов/

Запитана информация
съгласно ЗДД и
регламент (ЕС) 2016/679

Приоритет: /проф. д-р Е./Станимиров/

		предпазни очила (стандарт EN 166)	1	зредизваване от мехаизчни опасности от частеци с ниска енергия	при нарушени качества	Периодично
7	Медицински кабинет	работен костюм (бял)	1	защита на личното облекло	1 град.	Постоянно
		грейка	1	защита на личното облекло	1 град.	Постоянно
		медицински чехли (бели)	1	защита на личното облекло	1 град.	Постоянно
8	Склад	домакин склад	1	защита на личното облекло	1 град.	Постоянно



Задължена информация
съгласно ЗЗЛД и
регламент (ЕС) 2016/679

Препредател на СРИУ:

/Гл. ас. д-р Р. Николов/

Задължена информация
съгласно ЗЗЛД и
регламент (ЕС) 2016/679



Задължена информация
съгласно ЗЗЛД и
регламент (ЕС) 2016/679

РЕКТОР:
проф. д-р Е. Станимиров/



Задължена информация
съгласно ЗЗЛД и
регламент (ЕС) 2016/679