**РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ**
Изпълнителна агенция
„Главна инспекция по труда"

Дирекция „Инспекция по труда" със седалище Варна

изх. №25116949 / 23.12.2025 г.

ИКОНОМИЧЕСКИ УНИВЕРСИТЕТ ВАРНА
Вх. № РД20-13/06.01.2026

**ДО**
**РЕКТОРА**
**НА ИКОНОМИЧЕСКИ УНИВЕРСИТЕТ-ВАРНА**

**КОПИЕ:**
**ДО ПРЕДСЕДАТЕЛЯ НА**
**СРИУ – ВАРНА**
**КЪМ НБС „ВОН – КНСБ"**

**ДО ПРЕДСЕДАТЕЛЯ НА**
**СС НА КТ „ПОДКРЕПА"**

**НА ВАШ № РД25-571/ 23.12.2025 г.**

**УВАЖАЕМИ Г-ЖИ/Г-ДА,**

Приложено, изпращаме Ви по 1 брой уведомително писмо за всяка от страните на **ИКОНОМИЧЕСКИ УНИВЕРСИТЕТ-ВАРНА,** изпратен ни за вписване в регистъра на Дирекция „Инспекция по труда" със седалище Варна.

**Регистрацията е извършена под наш № 33 на 23.12.2025 г.**

**ПРИЛОЖЕНИЕ:** съгласно текста.

**С уважение,**

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

**ДЕСИСЛАВА ДРАГНЕВА**
*Директор на Дирекция „Инспекция по труда"*
*със седалище Варна*

ДД/НГ

9000, гр.Варна, ул."Цар Симеон I" № 26
тел.: (052) 61 29 46 ; 61 29 41, факс: (052) 61 29 46
e-mail: ditVarna@gli.government.bg
web: www.gli.government.bg

РД25-571/23.12.2025г.

# КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

Днес, ..23.12.... 2025 г., в гр. Варна, между:

**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
**Синдикалната организация – сдружение „Синдикат на работещите в ИУ–Варна", ЕИК по БУЛСТАТ 176420260 към Националния браншов синдикат "Висше образование и наука" – КНСБ, представлявана от гл. ас. д-р Радмил Димитров Николов – Председател, Синдикална секция на КТ „Подкрепа" при ИУ – Варна, член на Синдикат „Висше образование", представлявана от гл. ас. д-р Ваня Трифонова Стоянова – Председател, наричани по-нататък за краткост „СИНДИКАТИ", от друга страна,**
а заедно наричани „**СТРАНИТЕ**",

на основание чл.51а, ал.1 и ал.2, изр. второ 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 и работниците и служителите, които са в трудово правоотношение с ИУ–Варна и са членове на СИНДИКАТИТЕ, страна по договора, за времето, през което са членове, а също и спрямо присъединилите се към него на основание чл.57, ал.2 от КТ, по ред и условия, регламентирани в настоящия договор.

(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

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

СИНДИКАТИТЕ, страна по договора. Присъединяването се извършва чрез подаване до на писмено заявление от присъединяващия се до работодателя или СИНДИКАТИТЕ. Всяка от страните, която е получила заявление за присъединяване, предоставя по електронен път копие на заявлението на другата страна.

(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. Присъединителните вноски се съхраняват в обособена счетоводна сметка в сметкоплана на ИУ-Варна и формират фонд за подпомагане на работници и служители в неравностойно положение и други социални плащания по споразумение между страните по КТД.

(4) Присъединилият се ползва договореностите по КТД за срока на договора.

**Чл.3**. В случаите, когато поради изменение на нормативната уредба, в нея се предвидят клаузи, по-благоприятни за работниците и служителите от предвидените в този КТД, приложение намира по-благоприятното, като тези клаузи се прилагат автоматично, без да е необходимо тяхното изрично вписване в настоящия договор.

**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 откритост.

(2) Страните се съгласяват, че всички спорове ще се разрешават чрез преговори, а при непостигане на съгласие в случаите на сезиране на компетентни органи и институции, ще се спазват етични норми на поведение, добрия тон във взаимоотношенията и няма да се допуска уронване на престижа на висшето училище.

(3) 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.

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

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

**Чл.7**. СИНДИКАТИТЕ осъществяват свободно дейността си на територията на Университета. РАБОТОДАТЕЛЯТ няма право да се намесва в работата им под каквато и да е форма, както и да създава пречки и ограничения за членуване на персонала в тях.

**Чл.8**.(1) СИНДИКАТИТЕ нямат право да се намесват в работата на РАБОТОДАТЕЛЯ при осъществяване на неговите правомощия, произтичащи от Закона за висшето образование, Кодекса на труда и други закони и разпоредби, освен в случаите, когато нормативен акт изисква участие на СИНДИКАТИТЕ в реализиране на определени процедури или при подготовка на определени вътрешни актове.

(2) СИНДИКАТИТЕ се задължават да оказват подкрепа на РАБОТОДАТЕЛЯ в предприетите от него начинания за развитие на висшето училище и изпълнение на поставените стратегически цели на университета.

**Чл.9**. (1) На основание чл.37 от Кодекса на труда, СИНДИКАТИТЕ имат право да участват в подготовката на проектите на всички правилници, наредби, методики и други вътрешни актове, които се отнасят до трудовите и свързаните с тях отношения.

(2)За осъществяването на правото на СИНДИКАТИТЕ по предходната алинея, РАБОТОДАТЕЛЯТ задължително отправя писмена покана до синдикалното ръководство за всеки конкретен случай на подготовка на вътрешен акт, който касае трудовите правоотношения на работниците и служителите. В поканата се посочва какъв е актът, който ще се подготвя. Поканата съдържа искане за посочване на представители на синдиката, които да бъдат включени в работната група, подготвяща проекта на съответния вътрешен акт.

(2) В 7-дневен срок от получаване на поканата по ал.2, СИНДИКАТИТЕ изпращат на РАБОТОДАТЕЛЯ писмен отговор, в който посочват имената на неговите представители, които ще участват в подготовката на проекта.

## 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 преподаватели, служители и работници, 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.

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

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

**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.

**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 СИНДИКАТИТЕ отправят до РАБОТОДАТЕЛЯ, следва да са съобразени с принципите за законосъобразност, прозрачност, съразмерност, а изпълнението 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 СИНДИКАТИТЕ и присъединилите се към договора при спазване условията на чл.12 ал.2.

## III. ПРАВА И ЗАДЪЛЖЕНИЯ НА СТРАНИТЕ

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

**Чл.15**. Страните по настоящия договор се задължават да проведат преговори за изменение 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 дейности, за подобряване условията на труд и повишаване квалификацията на кадрите в Икономически университет-Варна.

**Чл.17**.(1) При поискване от СИНДИКАТИТЕ в изпълнение на сигналната им функция по чл.406 от КТ РАБОТОДАТЕЛЯТ до два пъти годишно предоставя на СИНДИКАТИТЕ предвидената в закона информация.

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

(2) СИНДИКАТИТЕ са длъжни да пазят в тайна поверителните и за служебно ползване сведения, които са им станали известни във връзка с упражняването на контрола по чл. 406, ал.1 и ал.2 от КТ, както и да не използват тези сведения в своя стопанска дейност и в частен интерес на техен ръководител или член, както и свързани с тях лица.

**Чл.18**. СИНДИКАТИТЕ предприемат 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.19**. 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 СИНДИКАТИТЕ за структурните промени в основните и обслужващите звена на университета, в случаите в които тези промени засягат членове на СИНДИКАТИТЕ и когато **не** се извършват вследствие на изисквания, залегнали в ЗВО и ЗРАСРБ.

**Чл.20**. (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 работниците и служителите (респ. Събранието на пълномощниците), съгласно чл.6 от КТ, състоянието и причините за съкращаване на работни места и персонал.

(2) Извън случаите по ал.1, ако е налице „масово уволнение" по смисъла на §1, т.9 от ДР на КТ, РАБОТОДАТЕЛЯТ провежда процедура при условията и в сроковете по чл.130а от КТ.

**Чл.21**. (1) При закриване на част от предприятието, съкращаване на щата или при намаляване обема на работата, РАБОТОДАТЕЛЯТ приема да извършва подбор по реда на чл. 329, ал.1 от Кодекса на труда, при условие че са налице законовите предпоставки за това.

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

- образователно-квалификационна степен;

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

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

- допълнителна квалификация, свързана със засманата длъжност-специализации, езикови курсове, компютърна грамотност и др.;
- трудов стаж в ИУ-Варна и трудов стаж на заеманата длъжност;
- професионален опит.

(3) При съкращаване на щата или намаляване обема на работата по отношение на академичния състав се прилагат специалните разпоредби на Закона за висшето образование субсидиарно с нормите на Кодекса на труда.

**Чл.22**. РАБОТОДАТЕЛЯТ се задължава при наличие на свободни работни места да ги обяви чрез сайта на ИУ-Варна или по друг подходящ начин.

**Чл.23**. Страните по договора се съгласяват, че повишаването на квалификацията и преквалификацията на научно-преподавателския състав, служителите и работниците ще се извършва при спазване на КТ и правилниците, правилата и другите вътрешни актове на ИУ-Варна на основата на обективна преценка по критериите от чл. 21, ал.2 на настоящия КТД с оглед нуждите на ИУ-Варна за всеки конкретен случай.

**Чл.24**. РАБОТОДАТЕЛЯТ е в изключителното си право да прецени условията, по които ще разрешава обучения и преквалификация на персонала, както и да откаже поемането на разходите за обучение и преквалификация, когато те не са съобразени с нуждите на ИУ-Варна.

**Чл.25**. (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 ИУ-Варна, ако са спазени изискванията в съответните нормативни актове.

**Чл.26**. На всеки работник и служител, при сключване на индивидуален трудов договор, задължително се връчва длъжностна характеристика за съответната длъжност.

## V. РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ И ОТПУСКИ

**Чл.27**. (1) Научно-преподавателският състав има работно време с нормална продължителност и в променливи граници 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 на ИУ-Варна.

( 3) На научно-преподавателския състав се осигурява почивка за хранене от 13.00 до 13.30 часа.

(4) При провеждане на учебни занятия съгласно учебното разписание или заседания на катедрен/факултетен съвет, почивката в установения по ал.3 размер от 30 минути, може да се ползва и по друго време, в интервала от 12.00 до 14.00 часа

(5) Почивките на служителите и работниците са в следните часове:

- за служителите и работниците – от 10.15ч. до 10.30ч., от 12.00ч. до 12.30ч. и от 14.30ч. до 14.45ч.;
- за длъжност „чистач/хигиенист", длъжност „портиер", длъжност „библиотекар", длъжност „библиограф-информатор" и длъжност „организатор дейности" в сектор АВТОС –съгласно приложение №1 към чл.25, ал.3 от Правилника за вътрешния трудов ред в ИУ-Варна.

**Чл.28**. (1) Научно-преподавателският, административният и помощно-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 в размер на 48 (четиридесет и осем) работни дни, съгласно чл.155, ал.5 от КТ, във връзка с чл. 25 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските и чл.156а от Кодекса на труда. Чрез този КТД, страните се договарят, че за преподавателите, които са синдикални членове платеният годишен отпуск е увеличен с 3 дни и е в размер на 51 (петдесет и един) работни дни.

(3) Административният и помощно-техническият персонал ползват основен платен годишен отпуск в размер на 22 (двадесет и два) работни дни. Чрез този КТД, страните се договарят, че за административния и помощно-техническия персонал, които са синдикални членове, платеният годишен отпуск е увеличен с 3 дни и е в размер на 25 (двадесет и пет) работни дни.

(4) Чрез този КТД, страните се договарят, че служителка, член на СИНДИКАТИТЕ, страна по този договор, има право на платен отпуск по чл.168 от КТ за всяка календарна година, както следва:

- за 2 живи деца до 18 години – 2 работни дни;
- за 3 или повече живи деца до 18 години – 4 работни дни;

Този отпуск се ползва и за календарната година, в която някое или всички деца навършат 18 годишна възраст и може да се отлага по реда на чл.176 от КТ.

(5) Чрез този КТД, на основание чл.156а от КТ, страните се договарят, че служители и работници, членове на СИНДИКАТИТЕ, страна по този договор, имат право на един ден платен отпуск за всеки пет години трудов стаж, придобит в ИУ-Варна, но не повече от пет дни.

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

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

(6) Допълнителният отпуск за работа по чл.156, ал.1, т.1 от КТ за работа при специфични условия и рискове за живота и здравето, се определя в размер не по-малко от 5 работни дни. Конкретните размери по длъжности са определени в Приложение № 1 към КТД.

(7) На основание чл.159 от КТ, за осъществяване на синдикална дейност, членовете на ръководството на СИНДИКАТИТЕ, страна по договора, имат право на платен отпуск в рамките на една календарна година в размер на 30 часа. Времето на ползване този отпуск се определя от съответния синдикален деец, за което той своевременно уведомява РАБОТОДАТЕЛЯ. Времето и продължителността на използвания отпуск се отчитат в специална книга при РАБОТОДАТЕЛЯ. Отпускът не може да бъде отлаган за следваща календарна година.

(8) 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 по чл.157, ал.1, т.1-3 от КТ се начислява трудово възнаграждение като при платен годишен отпуск, съгласно чл. 177 от Кодекса на труда.

## VI. ЗАПЛАЩАНЕ НА ТРУДА, СТИМУЛИРАНЕ И ПЕРСОНАЛНИ НАГРАДИ

**Чл.29**. (1) Заплащането на труда на академичния състав, административно-техническия и помощния персонал се осъществява в съответствие с Вътрешните правила за организация на работната заплата (ВПОРЗ) в ИУ-Варна и другите действащи вътрешни правилници и правила.

(2) Във връзка с чл.22, ал.1 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, ВПОРЗ, както и техните изменения и допълнения, се изготвят съвместно от РАБОТОДАТЕЛЯ и СИНДИКАТИТЕ при спазване на разпоредбите на чл.37 от Кодекса на труда и при отчитане на нормативните изисквания, договореностите в настоящия КТД и други Споразумения между страните.

(3) Средствата за работна заплата, установени по реда на чл. 4, ал. 1 от ВПОРЗ, се използват за определяне и изплащане на:

- основни месечни работни заплати и индивидуални месечни работни заплати;
- възнаграждения над основната работна заплата, определени според прилаганите системи за заплащане на труда;
- допълнителни трудови възнаграждения;
- възнаграждения за платен годишен отпуск или друг вид платен отпуск, заплащан от средствата за заплати;

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

- обезщетения по Кодекса на труда;
- парични награди.

(4) Страните се споразумяват за срока на действие на колективния трудов договор след приемане на държавния бюджет за всяка бюджетна година и утвърждаване на бюджета за Икономически университет-Варна като второстепенен разпоредител с бюджет да провеждат обсъждания и преговори относно възможността за увеличение на индивидуалните работни заплати на преподавателите, служителите и работниците във висшето училище.

(5) При отпускане на целеви средства от държавния бюджет за изплащане на възнаграждения за персонала на висшето училище заповедите на работодателя за определяне на размера на възнагражденията се връчват и на СИНДИКАТИТЕ.

**Чл.30**. 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.31**. Страните договарят следните допълнителни трудови възнаграждения към основната работна заплата:

(1) Работещите по трудово правоотношение на длъжност „преподавател“, „старши преподавател“, „асистент“, „главен асистент“, „доцент“ и „професор“ получават следните допълнителни възнаграждения:

- За придобит трудов стаж и професионален опит – 1.3% за всяка година.
- За образователна и научна степен „доктор“ – 400 лв.
- За научна степен „доктор на науките“ – 800 лв.
- За индивидуално възнаграждение от постоянен характер по смисъла на чл.11, ал.1, т.5 от ВПОРЗ;
- Предвидените в чл.7 до чл.10 от НСОРЗ.
- За участие в работни групи, комисии, проекти, обучения, квалификационни курсове и др. – размерът се определя със заповед на ректора, когато е предвидено възнаграждение за участието.
- Допълнителни трудови възнаграждения и награди за научни публикации в издания, реферирани или индексирани в световните бази данни Web of Science или Scopus;
- За постигнати резултати - размерът се определя със заповед на ректора, но не повече от една минимална работна заплата.
- По чл.11, ал.7 от ВПОРЗ;

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

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

(2) При планова учебна аудиторна натовареност над 100% разликата между 100% и изпълнената се изплаща като допълнително възнаграждение след отчитане изпълнението на годишната планова учебна натовареност.

(3) При планова натовареност в ОКС „магистър“ изпълнената натовареност се изплаща като допълнително възнаграждение.

(4) Работещите по трудово правоотношение служители и работници получават следните допълнителни възнаграждения:

- За придобит трудов стаж и професионален опит – 1.3% за всяка година.
- За образователна и научна степен „доктор“ – 100 лв., но само ако е свързана с изпълняваната работа на работника или служителя.
- За научна степен „доктор на науките“ – 200 лв., но само ако е свързана с изпълняваната работа на работника или служителя.
- За индивидуално възнаграждение от постоянен характер по смисъла на чл.12, ал.1, т.4 от ВПОРЗ;
- За допълнително натоварване – 40 лв.
- За извънреден труд:
  - 50% – за работа през работните дни;
  - 75% – за работа през почивните дни;
  - 100% – за работа през дните на официалните празници;
  - 50% – за работа при сумирано изчисляване на работното време.
- За всеки отработен нощен час или за част от него между 22,00 ч. и 6,00 ч. на работниците и служителите се заплаща допълнително трудово възнаграждение за нощен труд в размер не по-малък от 0,15 на сто от минималната работна заплата, установена за страната, но не по-малко от един лев.
- За участие в работни групи, комисии, проекти, обучения, квалификационни курсове и др. – размерът се определя със заповед на ректора, когато е предвидено възнаграждение за участието.
- За постигнати резултати – размерът се определя със заповед на ректора, но не повече от една минимална работна заплата, освен в случаите, в които с влязъл в сила административен или съдебен акт е определен размерът на този вид допълнително възнаграждение.

(5)При навършване на 60 (шестдесет)- годишна възраст от работник или служител с непрекъснат трудов стаж над 15г. в Икономически университет-Варна РАБОТОДАТЕЛЯТ

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

изплаща допълнително трудово възнаграждение в размер на една минимална работна заплата за страната.

**Чл.32**. (1) Индивидуалната работна заплата за длъжностите „асистент", „главен асистент", „доцент" и „професор" се договаря при 100% планова учебна аудиторна натовареност в ОКС „бакалавър" и/или ОКС „професионален бакалавър", определена по нормативи, утвърдени с решение на Академичния съвет на ИУ-Варна, както и трудовите задължения, свързани с изпълнението на извънаудиторната заетост. Индивидуалната работна заплата не може да бъде по-ниска от минималната заплата за най-ниската академична длъжност, определена с акт на Министерски съвет на Република България при 8-часов работен ден за пълен месец при 5-дневна работна седмица.

(2) Индивидуалната работна заплата за длъжностите „преподавател", „старши преподавател" се договаря при 100% планова учебна аудиторна натовареност в ОКС „бакалавър" и/или „професионален бакалавър", определена по нормативи, утвърдени с решение на Академичния съвет на ИУ-Варна, както и трудовите задължения, свързани с изпълнението на извънаудиторната заетост при 8-часов работен ден за пълен месец при 5-дневна работна седмица.

(3) Индивидуалната работна заплата на членовете на академичния състав се определя пропорционално на изпълнението на норматива за годишна учебна аудиторна натовареност, но не може да бъде по-ниска от минималната заплата за най-ниската академична длъжност, определена с акт на Министерски съвет на Република България при 8-часов работен ден за пълен месец при 5-дневна работна седмица.

(4) Индивидуалната работна заплата не се променя, когато по обективни причини (отпуск по болест, национални празници или ползване на друг вид отпуск, чието ползване работодателят не може да откаже) не са изпълнени всички часове от плановата годишна учебна аудиторна натовареност.

(5) При подписване на трудов договор за заемане на научно-преподавателска длъжност преди планиране на учебната натовареност за предстоящата учебна година, индивидуалната работна заплата е в размер на минималната заплата за най-ниската академична длъжност, определена с акт на Министерски съвет на Република България при 8-часов работен ден за пълен месец при 5-дневна работна седмица.

(6) При подписване на трудов договор за заемане на длъжност „преподавател" и „старши преподавател" преди планиране на учебната натовареност за предстоящата учебна година, индивидуалната работна заплата е в размер на основната работна заплата, определена в длъжностното разписание за съответната длъжност.

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

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

(7) В случаите след ползван творчески отпуск, отпуск за бременност, раждане, отглеждане на дете, неплатен отпуск, отпуск за временна неработоспособност преди планиране на учебната натовареност за предстоящата учебна година, индивидуалната работна заплата за длъжностите „асистент“, „главен асистент“, „доцент“ и „професор“ е в размер на минималната заплата за най-ниската академична длъжност, определена с акт на Министерски съвет на Република България 8-часов работен ден за пълен месец при 5-дневна работна седмица.

(8) В случаите след ползван отпуск за бременност, раждане, отглеждане на дете, неплатен отпуск, отпуск за временна неработоспособност преди планиране на учебната натовареност за предстоящата учебна година, индивидуалната работна заплата за длъжностите „преподавател“ и „старши преподавател“ е в размер на основната работна заплата, определена в длъжностното разписание за съответната длъжност.

**Чл.33**. (1) Месечните брутни работни заплати се изплащат на две части както следва:

- Аванс в размер до 50% от основната работна заплата: до 15 число на текущия месец.
- Заплата: до 5-то число на следващия месец.

**(2)** Месечните брутни работни заплати за месец декември се изплащат през месец декември в рамките на бюджетната година.

**Чл.34**. При наличие на средства и след обсъждане със СИНДИКАТИТЕ, РАБОТОДАТЕЛЯТ може да планира и изплаща в края на календарната и финансова година при възможност допълнително трудово възнаграждение на преподаватели, служители и работници в ИУ-Варна. Размерът на допълнителното възнаграждение се определя със заповед на ректора.

## VII. СОЦИАЛНА ПОЛИТИКА

**Чл.35**. (1) Средствата за социално-битово и културно обслужване на персонала в Икономически университет-Варна заедно с припадащите се суми за данъци и осигурителни вноски са за сметка на средствата за издръжка и/или персонал.

(2) Средствата за СБКО се определят в бюджета на Университета за съответната година в размер на 3% от утвърдените разходи за основни заплати на лицата, назначени по трудови правоотношения, а се разходват през годината на базата на начислените средства за основни заплати.

(3) Средствата за социално-битовото и културно обслужване не могат да се изземват, прехвърлят и използват за други цели.

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

(4) Определянето, разходването и отчитането на средствата по ал. 1 се извършват чрез съответните бюджети в рамките на бюджетната година.

(5) Сумата по ал. 2 включва дължимите осигурителни вноски и данъци за сметка на Икономически университет-Варна като бюджетна организация.

(6) Начинът на използване на средствата по ал. 2 се определя с решение на общото събрание на работниците и служителите.

**Чл.36**. (1) Средствата за социално–битово и културно обслужване **могат** да се разходват по следните направления:

1.Еднократни помощи за лечение на преподавател, служител или работник. В този случай еднократната помощ не може да бъде по-голяма от стойността на лечението, което се удостоверява с документ.

2. Спорт и туризъм.

3. Бази за културни занимания, клубове, библиотеки и други;

4. Подпомагане на младите и на новопостъпилите работници и служители;

5. Задоволяване на други социално-битови и културни потребности.

(2)Задоволяването на социално-битовите и културни потребности се извършва от работодателя самостоятелно или съвместно с други органи и организации при спазване на чл.294 от КТ, чл.204-210 от ЗКПО, чл.24-25 от ЗДДФЛ. Социалните разходи, които не са предоставени в натура, представляват доход на физическо лице и се облагат при условията и по реда на Закона за данъците върху доходите на физическите лица.

**Чл.37**. Страните по този договор се споразумяха да се осигурят необходимите условия за ползване и от служители на ИУ-Варна на почивната база, в управление на ИУ-Варна, находяща се в кк. Шкорпиловци, отдадена под наем с договор №РД-15- 49/21.05.2025г.

**Чл.38**. (1) На преподаватели с деца до 10- годишна възраст, по възможност се осигурява учебна заетост между 9.00 ч. и 16.00 ч.

(2) За работник или служител, който е родител (осиновител) на дете до 8-годишна възраст, при подадено писмено предложение от негова страна до работодателя за изменение за определено време на продължителността и разпределението на работното му време, се определя работно време от 8.30 до 17.00 часа, когато съществува такава възможност.

## VIII. БЕЗОПАСНИ И ЗДРАВОСЛОВНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД, ТРУДОВА ДИСЦИПЛИНА

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

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

**Чл.39**. (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.40**. За всички помещения, в които се извършва 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.41**. Всички служители и работници се инструктират при назначаване и обучават по безопасните методи на работа. РАБОТОДАТЕЛЯТ със съдействието на СИНДИКАТИТЕ осигурява:

1. На всяко работно място, на което се изисква по норматив, поставяне на разпоредбите 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.42**. (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.43**. 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 лаборант към катедра „Стокознание“ по времето на провеждане на учебен процес).

**Чл.44**. 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.

## IX. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ МЕЖДУ СТРАНИТЕ

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

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

**Чл.45**. (1) Страните се споразумяват при възникване на колективен трудов спор да търсят неговото решение чрез преки преговори. Преди провеждането им СИНДИКАТИТЕ ще се въздържа от използването на други средства за упражняване на натиск върху РАБОТОДАТЕЛЯ.

(2) При установено нарушение на разпоредбите на настоящия колективен трудов договор всяка от страните е длъжна да уведоми другата с цел предприемане на действия по отстраняване на допуснатото нарушение.

Настоящият договор е подписан в **5** ***еднообразни екземпляра***, по един за РАБОТОДАТЕЛЯ и всеки от СИНДИКАТИТЕ и два за Дирекция „Инспекция по труда"-Варна.

X. ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1. Срокът на действие на настоящия Колективен трудов договор е две години, считано от датата на подписването му.

§ 2. Най-малко 3 месеца преди изтичане на срока на действие на КТД, страните провеждат преговори за нов КТД.

§ 3. Промените в този КТД се уреждат между страните с допълнителни споразумения (анекси), които стават неразделна част от него.

**СТРАНИ ПО ДОГОВОРА:**

**РАБОТОДАТЕЛ:**

**РЕКТОР НА ИУ–ВАРНА:**

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

**(проф. д-р Евгени Станимиров)**

**СИНДИКАТИ:**

**ПРЕДСЕДАТЕЛ НА СРИУ–ВАРНА към НБС „ВОН"-КНСБ:**

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

**(гл. ас. д-р Радмил Николов)**

**ПРЕДСЕДАТЕЛ СИНДИКАЛНА СЕКЦИЯ КТ „ПОДКРЕПА":**

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

**(гл. ас. д-р Ваня Стоянова)**

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

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 1**

**Към чл. 28, ал. 6**

# С П И С Ъ К

**на работещите при вредни за здравето условия или при специфични условия**

**(допълнителен отпуск)**

1. Лаборант към катедра „Стокознание” - 5 дни

**СТРАНИ ПО ДОГОВОРА:**

**РЕКТОР**
**НА ИУ–ВАРНА:** Заличена информация съгласно ЗЗЛД и регламент (ЕС) 2016/679

**(проф. д-р Евгени Станимиров)**

**ПРЕДСЕДАТЕЛ**
**НА СРИУ–ВАРНА**
**към НБС „ВОН“-КНСБ:** Заличена информация съгласно ЗЗЛД и регламент (ЕС) 2016/679

**(гл. ас. д-р Радмил Николов)**

**ПРЕДСЕДАТЕЛ**
**СИНДИКАЛНА СЕКЦИЯ**
**КТ „ПОДКРЕПА”:** Заличена информация съгласно ЗЗЛД и регламент (ЕС) 2016/679

**(гл. ас. д-р Ваня Стоянова)**

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

**ПРИЛОЖЕНИЕ №2**
**към чл. 42, ал. 1**

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

| № | Работно място | Длъжност | 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“, Звено „Печатна база“ | работник поддръжка на сгради, огняр, машинист оператор печатарство | работен костюм (летен, зимен) | 2 | защита на личното облекло | 1 год. | Постоянно |
| | | | работен елек | 1 | защита на личното облекло | 1 год. | Постоянно |
| | | | работни обувки(естествена кожа, метално бомбе и пластина, клас S1P) | 1 | пробождане | 1 год. | Постоянно |
| | | | тениска (памучна) | 1 | защита на личното облекло | 1 год. | Постоянно |
| | | | защитна каска (стандарт EN 812) | 1 | опасност от падащи предмети | при нарушени качества | Периодично |
| | | | маска за дихателна защита (стандарт EN 149) | 1 | защита от твърди частици и течни аерозоли | при нарушени качества | Периодично |
| | | | предпазни очила (стандарт EN 166) | 1 | предпазване от механични опасности от частици с ниска енергия | при нарушени качества | Периодично |
| | | | работни ръкавици | 1 | предпазване на ръцете от надраскване и похабяване | при нарушени качества | Периодично |
| 2 | Отдел „СИД“, Звено „Ел. мрежи“ | електромонтьор | работен костюм (летен, зимен) | 2 | защита на личното облекло | 1 год. | Постоянно |
| | | | работен елек | 1 | защита на личното облекло | 1 год. | Постоянно |
| | | | работни обувки(естествена кожа, метално бомбе и пластина, клас S1P) | 1 | пробождане | 1 год. | Постоянно |

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

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | тениска (памучна) | 1 | защита на личното облекло | 1 год. | Постоянно |
| | | | защитна каска (стандарт EN 812) | 1 | опасност от падащи предмети | при нарушени качества | Периодично |
| | | | маска за дихателна защита (стандарт EN 149) | 1 | защита от твърди частици и течни аерозоли | при нарушени качества | Периодично |
| | | | предпазни очила (стандарт EN 166) | 1 | предпазване от механични опасности от частици с ниска енергия | при нарушени качества | Периодично |
| | | | работни ръкавици | 1 | предпазване на ръцете от надраскване и похабяване | при нарушени качества | Периодично |
| 3 | Звено „Хигиена“, Звено „Печатна база“, Поделение „Общежитие и столове“ | чистач/хигиенист, книговезец, портиер | работен костюм (летен, зимен) | 2 | защита на личното облекло | 1 год. | Постоянно |
| | | | работни чехли | 2 | защита на личното облекло | 1 год. | Постоянно |
| | | | работно яке (зимно) | 1 | защита на личното облекло | 2 год. | Постоянно |
| | | | маска за дихателна защита (стандарт EN 149) | 1 | защита от твърди частици и течни аерозоли | при нарушени качества | Периодично |
| | | | домакински ръкавици (латекс) | 1 | предпазване на ръцете от надраскване и похабяване | при нарушени качества | Периодично |
| 4 | Катедра „Стокознание“ | лаборант | работна манта (зимна, лятна) | 2 | защита на личното облекло | 1 год. | Постоянно |
| | | | работни чехли | 2 | защита на личното облекло | 1 год. | Постоянно |
| | | | предпазни ръкавици (киселинноустойчиви) | 1 | защита от химически вещества | при нарушени качества | Периодично |
| | | | маска за дихателна защита (стандарт EN 136) | 1 | защита от химически вещества | при нарушени качества | *Периодично* |
| | | | предпазни очила (стандарт EN 166) | 1 | предпазване от механични опасности от частици с ниска енергия | при нарушени качества | Периодично |

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

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 7 | Медицински кабинет | лекар | работен костюм (бял) | 1 | защита на личното облекло | 1 год. | Постоянно |
| | | | грейка | 1 | защита на личното облекло | 1 год. | Постоянно |
| | | | медицински чехли (бели) | 1 | защита на личното облекло | 1 год. | Постоянно |
| 8 | Склад | домакин склад | работна манта | 1 | защита на личното облекло | 1 год. | Постоянно |

**СТРАНИ ПО ДОГОВОРА:**

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

**РЕКТОР**

**НА ИУ–ВАРНА:**

**(проф. д-р Евгени Станимиров)**

**СИНДИКАТИ:**

**ПРЕДСЕДАТЕЛ**

**НА СРИУ–ВАРНА**

**към НБС „ВОН“-КНСБ:** Заличена информация съгласно ЗЗЛД и регламент (ЕС) 2016/679

**(гл. ас. д-р Радмил Николов)**

**ПРЕДСЕДАТЕЛ**

**СИНДИКАЛНА СЕКЦИЯ**

**КТ „ПОДКРЕПА”:** Заличена информация съгласно ЗЗЛД и регламент (ЕС) 2016/679

**(гл. ас. д-р Ваня Стоянова)**

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