

КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

Днес 17.02.2011 г. между Управителя на “СБАГАЛ ПРОФ.Д-Р Д.СТАМАТОВ – ВАРНА” ЕООД, представена от д-р РАДОСЛАВ МИНКОВ МИНКОВ и синдикалните организации: на КНСБ, представена от акушерка СВЕТЛАНА ЙОРГОВА КОЛЕВА и на Подкрепа, представена от д-р КОСТАДИНКА ТОДОРОВА ПОПОВА се сключи настоящия **КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР**, регламентиращ трудовите и осигурителни отношения на работещите в “СБАГАЛ ПРОФ.Д-Р Д.СТАМАТОВ – ВАРНА” ЕООД.

Клаузите на Колективния трудов договор са съобразени с Колективния трудов договор в отрасъл "Здравеопазване", Кодекса на труда и други нормативни документи, уреждащи дейността на здравеопазването и лечебната дейност в системата на Общинското здравеопазване независимо от административната подчиненост и форма на собственост.

СТРАНИТЕ ПОСТИГНАХА СПОРАЗУМЕНИЕ ЗА СЛЕДНОТО:

РАЗДЕЛ I. ПРЕДМЕТ НА ДОГОВОРА

чл. 1. Предмет на КТД са условията за наемане и освобождаване на работна сила, трудова заетост, квалификация, работно време и почивки, заплащане на труда, условия и безопасност на труда, социално битово обслужване, взаимоотношения между работодател и синдикати и други въпроси, които имат пряко или косвено отношение към трудовите и осигурителни отношения.

РАЗДЕЛ II. ТРУДОВИ ПРАВООТНОШЕНИЯ

чл. 2. Основания за възникване на трудови правоотношения са трудов договор и конкурс.

чл. 3. Трудовият договор се сключва между Управителя на лечебното заведение и работника или служителя, след представяне на необходимите документи за образование, трудов стаж, свидетелство за съдимост и др. по преценка на прекия ръководител и Управителя на болницата.

чл. 4. Трудов договор може да се сключи за неопределено време, със срок на изпитание и за определен срок, съгласно изискванията в Кодекса на труда.

чл. 5. Конкурс се обявява за длъжности, обявени в Закона за лечебните заведения. Управителят на болницата може да обяви и други длъжности извън тези в Закона за лечебните заведения, когато длъжността е свободна, както и при продължително отсъствие на лицето, което я заема до завръщането му.

чл. 6. Конкурсите се провеждат в съответствие с раздел 4-ти глава 5 от КТ.

РАЗДЕЛ III. ТРУДОВА ЗАЕТОСТ

чл. 7. /1/ Страните в КТД се споразумява да съдействат за нормално протичане на производствения процес в болницата.

/2/ Управителят, задължително при сключване на трудов договор връчва в едно : трудов договор , уведомление от ТД на НАП и екземпляр от длъжностна характеристика с която всеки работник или служител предварително е запознат.

/3/Управителя няма право да сключва индивидуални трудови договори с чужди граждани, които не са получили разрешение за работа по реда на Закона за насърчаване на заетостта, подзаконовни нормативни актове и международен договор, по който България е страна.

чл. 8. /1/ При необходимост от съкращения и структурни промени, Управителят информира писмено синдикатите.

/2/ На заседание на Медицинския съвет съвместно със синдикалните организации - представителите на работниците и служителите, Управителят представя информация за:

1. Икономическото и финансовото състояние на болницата, както и перспективите за нейното развитие за период от 1 година, по смисъла на чл. 52, ал.1 т.2 буква „Б” от КТ, която е от значение за съкращенията и структурните промени.

2. Причините и необходимостта от съкращения.

3. Периодът, през който трябва да се извършат съкращенията.

4. Критериите за подбора на работниците и служителите, които ще бъдат съкратени.

5. Броят на предложените за съкращаване по звена, категории и професии.

чл. 9. Началниците на отделения запознават своите подчинени с информацията по чл. 8 ал. 2, след което се пристъпва към подбора по критерии съгласно изискванията от Системата за подбор и атестиране.

чл. 10. Управителят не може да сключва трудови договори с нови работници и служители, за чиито длъжности се предвижда съкращение в болницата.

/1/ Към преговори се пристъпва в 14 дневен срок от предоставяне на информацията на синдикатите.

/2/ При постигнато споразумение , Управителят съкращава първо наетите щатни бройки и работници и служители, които са придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст.

чл. 11. При прекратяване на трудовите правоотношения по чл.328 от КТ, Управителят задължително отправя писмено предизвестие за срок от 1 месец, при прекратяване на безсрочен трудов договор (по чл.326 от КТ) и

писмено предизвестие за срок от 3 месеца , но не повече от остатъка от срока на договора при прекратяване на срочен трудов договор.

чл. 12. Определени са места, подходящи за трудоустрояване на лица с намалена трудоспособност както следва:

- лекар- акушер-гинеколог – 3 бр.
- нач. клинична лаборатория- 1 бр.
- портиер 1 бр.
- шивачка 1 бр.
- информатор 1 бр.
- акушерка 6 бр.
- акушерка в автоклав 1 бр.
- места за бременни в съответните отделения - 5 бр.
- санитар при облекчени условия - 2 бр.
- старши клиничен лаборант- 1 бр.
- експедитор храна 0.5 бр.
- строителен работник по поддръжка - 1 бр.

РАЗДЕЛ IV. КВАЛИФИКАЦИЯ

чл. 13. /1/ Управителят на болницата изготвя план за повишаване на професионалната квалификация, следдипломно обучение и преквалификация на служителите в срок до м. март на същата година .

/2/ Всички от работниците и служителите могат да участват в семинари и обучения, организирани от специализирани обучителни организации работодателски организации, съсловни организации и синдикални организации.

чл. 14. За следдипломно обучение се осигурява само служебен отпуск.

РАЗДЕЛ V. РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ И ОТПУСКИ

чл. 15. /1/ Нормалната продължителност на работното време при пет дневна работна седмица е 40 часа.

/2/ Нормалната продължителност на работното време през деня е 8 часа.

чл.16. На 7-часов работен ден да работят служителите, съгласно Приложение №1 към чл.1 на ПМС № 267 от 12.12.2005г. изм. и доп., в ДВ, бр. 68 от 22.08.2006г.

- рехабилитатор във физиотерапията.
- работещи в среда на йонизиращи лъчения – рентгенолог
- акушер-гинеколозите, анестезиолозите, операционните и анестезиологичните акушерки в дните, когато се извършват операции, както и санитарите от операционните зали.
- работещи в клинична и микробиологична лаборатории
- Право на намалено работно време имат служителите за дните в които извършват определените в чл.2 и 3 от Наредбата , работи за не по-

малко от половината от установената с Кодекса на труда нормална продължителност на работното време и се определят с писмена заповед на Работодателя след предварителни консултации с представители на службата по трудова медицина.

- При въвеждане на намаленото работно време по чл. 137 ал.2 от КТ на служителите се запазва определеното им месечно трудово възнаграждение и другите права по трудово и осигурително законодателство.

чл. 17. /1/ В здравеопазването работното време се изчислява подневно и помесечно

/2/ Поради непрекъсваемостта на лечебния процес, работата в болницата се организира на смени, съгласно месечни графици, одобрени от Управителя на болницата,

/3/ Работната смяна има фиксирано начало и край, съгласно чл. 14 от отрасловия КТД.

чл.18. За работещите по график на смени, работната смяна започва от 7.30 часа до 19.30 часа и от 19.30 часа до 7.30 часа.

чл.19. Лекарите, работещи в стационара имат работно време в размер на 6 часа – от 7.30 до 13.30 часа, като заделят часове за целодневни , нощни и дежурства в празнични и почивни дни. Дежурствата на лекарите започват от 7.30 часа до 19.30 часа и от 19.30 часа до 7.30 часа.

чл.20. Тази организация на труда в болницата е в съответствие с Наредбата за организация на труда в здравните заведения.

чл.21. /1/ Нормалната продължителност на нощният труд при петдневна работна седмица е 35 часа.

/2/Нормалната продължителност на работното време през нощта е 7 часа от 22.00 до 6.00 часа

Чл.22. Нощният труд е забранен за всички лица визирани в чл.140 а) от КТ, освен когато са изпълнени условията за полагане на нощен труд посочени в чл. 140 а) ал.4 от КТ.

чл. 23./1/За някои категории труд на работници и служители, Управителя определя ненормирано работно време, съгласно чл.139 от КТ, като списъка на тези длъжности е неразделна част от този КТД. се установява ненормиран работен ден.

/2/ Работниците и служителите с ненормиран работен ден са длъжни при необходимост да изпълняват трудовите си задължения и след изтичане на работното време.

/3/ Работата над работното време се заплаща според чл. 262 от КТ.

чл. 24. Установява се ненормиран работен ден за следните служители:

- директор икономически дейности
- главна акушерка
- главен счетоводител
- зав. личен състав, ТРЗ
- снабдител
- организатор техн. дейности
- регистратор- новородени
- технически сътрудник
- Икономист организация и управление
- Счетоводител, касиер

чл. 25. При оказване на медицинска помощ полагането на извънреден труд е допустимо съгласно чл. 144т.3 от КТ, а неговата продължителност е неограничена, съгласно чл.146, ал.3 от КТ.

чл.26. Работното време за 8 часовата продължителност започва сутрин от 7.30 до 12.00 и от 12.30 до 16.00 часа. Осигурява се обедна почивка от 12.00 до 12.30 часа, която не се включва в работното време.

чл. 27. /1/ Работодателят осигурява на работника или служителя почивка за хранене, която не може да бъде по-малка от 30 мин. и не се включва в работното време, при осем часов работен ден.

/2/ Работодателят осигурява през всяка работна смяна 15-минутно прекъсване на работата, което се включва в работното време, съгласно Наредба 15 от 1999 г. на МТСП за условията, реда и изискванията за разработване и въвеждане на физиологични режими на труд и почивка по време на работа по препоръка на службата по трудова медицина.

/3/ Работодателят осигурява не по-малко от 30 мин. почивка за хранене по време на 12-часово дежурство, която се включва в работното време, съгласно КТ

чл. 28. /1/Работникът или служителят има право на непрекъснатата междудневна почивка, която не може да бъде по-малко от 12 часа, съгласно чл. 152 от КТ.

/2/ При петдневна работна седмица седмичната почивка е в размер на два последователни дни, от които единия е поначало в неделя.

/3/ При сумирано изчисляване на работното време непрекъснатата седмична почивка е не по-малко от 36 часа.

чл. 29. Всеки работник или служител, който има най-малко 8 месеца трудов стаж, придобива право на платен годишен отпуск, чиито размер е не по-малко от:

20 работни дни при трудов стаж до 5 години

22 работни дни при трудов стаж от 5 до 15 години

24 работни дни при трудов стаж над 15 години

СПЕЦИАЛИЗИРАНА БОЛНИЦА ПО АКУШЕРСТВО И ГИНЕКОЛОГИЯ ЗА АКТИВНО
ЛЕЧЕНИЕ ПРОФ. Д-Р ДИМИТЪР СТАМАТОВ - ВАРНА ЕООД

чл. 30. /1/ Размерът на допълнителния отпуск за работа при вредни за здравето условия и ненормиран работен ден е както следва:

№	Длъжности	Допълнителен отпуск за вредни	Допълнителен отпуск за ненормиран раб. ден
1.	Н-к отделение /АГ и педиатри/	10	
2.	Акушер-гинеколози, анестезиолози и педиатри		
	- до 10 г. трудов стаж	8	
	- над 10 г. трудов стаж	10	
3.	Н-к лаборатория	10	
4.	Рентгенолог	20	
5.	Главна акушерка		10
6.	Старша акушерка		
	- до 10 г. трудов стаж	5	
	- над 10 г. трудов стаж	7	
7.	Акушерки: в операционна, реанимационна,анестезиологичн и, интензивни –НИС отделения и сектори, родилна зала акушерка автоклав		
	- до 10 г. трудов стаж	8	
	- над 10 г. трудов стаж	10	
8.	Акушерки, извън посочените в т. 9		
	- до 10 г. трудов стаж	5	
	- над 10 г. трудов стаж	7	
9	Клинични и микробиологични лаборанти		
	- до 10 г. трудов стаж	8	
	- над 10 г. трудов стаж	10	
10.	Биохимик и микробиолог		

СПЕЦИАЛИЗИРАНА БОЛНИЦА ПО АКУШЕРСТВО И ГИНЕКОЛОГИЯ ЗА АКТИВНО
ЛЕЧЕНИЕ ПРОФ. Д-Р ДИМИТЪР СТАМАТОВ - ВАРНА ЕООД

	- над 10 г. трудов стаж	10	
11.	Рехабилитатор		
	- до 10 г. трудов стаж	10	
	- над 10 г. трудов стаж	12	
12.	Управител аптека	8	
13.	Пом. фармацевти		
	- до 10 г. трудов стаж	6	
	- над 10 г. трудов стаж	8	
14.	Санитари в автоклав и операционна		
	- до 10 г. трудов стаж	6	
	- над 10 г. трудов стаж	8	
15.	Санитари в Лаборатория		
	- до 10 г. трудов стаж	8	
	- над 10 г. трудов стаж	10	
16.	Санитари, извън посочените в т.т.16 и 17		
	- до 10 г. трудов стаж	5	
	- над 10 г. трудов стаж	6	
17.	Главен счетоводител		10
18.	Счетоводител/ и касиер		
	- до 10 г. трудов стаж		5
	- над 10 г. трудов стаж		6/7 за касиер
19.	Зав. Личен състав, ТРЗ		
	- до 10 г. трудов стаж		5
	- над 10 г. трудов стаж		7
	- до 10 г. трудов стаж		5
	- над 10 г. трудов стаж		7
20.	Директор ИАСД		10
21.	Технически сътрудник		
	- до 10 г. трудов стаж		5
	- над 10 г. трудов стаж		7
22.	Регистратор- новородени		
	- до 10 г. трудов стаж		5

СПЕЦИАЛИЗИРАНА БОЛНИЦА ПО АКУШЕРСТВО И ГИНЕКОЛОГИЯ ЗА АКТИВНО ЛЕЧЕНИЕ ПРОФ. Д-Р ДИМИТЪР СТАМАТОВ - ВАРНА ЕООД
--

	- над 10 г. трудов стаж	7
23.	Снабдител	
	- до 10 г. трудов стаж	5
	- над 10 г. трудов стаж	7
24.	Телефонист	
	- до 10 г. трудов стаж	5
	- над 10 г. трудов стаж	7
25.	Портиер, санитар линейка	
	- до 10 г. трудов стаж	
	- над 10 г. трудов стаж	
26.	Организатор техн. дейности	
	- до 10 г. трудов стаж	5
	- над 10 г. трудов стаж	7
27.	Ел.монтажор, стр.р-к, монтажор, дърводелец и шивачка, гладач	
	- до 10 г. трудов стаж	
	- над 10 г. трудов стаж	
28.	Огняри	
	- до 10 г. трудов стаж	
	- над 10 г. трудов стаж	
29.	Водопроводчик	
	- до 10 г. трудов стаж	
	- над 10 г. трудов стаж	
30.	Шофьори	
	- до 10 г. трудов стаж	5
	- над 10 г. трудов стаж	5

/2/ На членовете на СО се полага допълнителен отпуск от два работни дни, считано от 2009г. и се ползва в рамките на съответната календарна година за която се отнася

/3/ Работници и служители с изгубена работоспособност 50 и над 50 на сто имат право на платен годишен отпуск не по-малко от :

- 1). 26 работни дни - при трудов стаж до 15 години
- 2). 28 работни дни - при трудов стаж над 15 години

Работници и служители с изгубена работоспособност на длъжности, за които се полага платен годишен отпуск в по-големи размери от посочените в т.1-3 на чл.32 ал.2 имат право на платен годишен отпуск / сбор от основния и допълнителния отпуск / в съответния по-голям размер за длъжността, която заемат.

/3/ Работничка или служителка с 2 живи деца до 18 годишна възраст има право на 2 работни дни, а работничка или служителка с 3 или повече живи деца до 18-годишна възраст - на 4 работни дни платен отпуск за всяка календарна година.

/4/ Допълнителен отпуск при кръводаряване освен 1 ден в деня на прегледа и кръводаряването и 1 ден след него, страните се споразумяха кръводарителите да ползват допълнителен отпуск.

чл. 31. На основание чл. 157 ал.3 от КТ през времето на отпуск по ал. 1 т. 1 - 3 на работника или служителя се заплаща възнаграждение в пълен размер.

чл. 32. Други видове платени отпуски се разрешават, ползват и заплащат в размери предвидени в КТ.

чл. 33. Отпуск за обучение се урежда с КТ от чл. 169 до чл. 171 а.

Чл. 34. Платеният годишен отпуск се разрешава на служителя наведнъж или на части и се ползва в съответствие с утвърден от работодателя график утвърден през календарната година, за която се полага (чл.172 от Кодекса на труда) .

Чл.35 Ред на ползване (съгласно Чл.173 от Кодекса на труда)

/1/ В началото на всяка календарна година работодателят утвърждава график за ползването на платения годишен отпуск от работниците и служителите след консултации с представителите на синдикалните организации и представителите на работниците и служителите (Чл. 7 ал.2 от КТ) . Графикът се изготвя така, че да се даде възможност на всички работници и служители да ползват платения си годишен отпуск до края на календарната година, за която се полага.

/2/ Работникът или служителят е длъжен да използва платения си годишен отпуск до края на календарната година, за която се полага;

/3/ В случай, че периода посочен в графика по ал/1/, работникът или служителят се намира в друг отпуск, той може да ползва полагащия му се платен годишен отпуск по друго време в рамката на същата календарна година

Чл.36 Отлагане на ползването на годишния отпуск (Чл.176 от КТ)

/1/ Поради важни производствени причини работодателят може да отложи за следващата календарна година ползването на част от платения годишен отпуск в размер не повече от 10 работни дни.

/2/ Ползването на платения годишен отпуск може да се отложи и когато през календарната година, за която се отнася, работникът или служителят не е имал възможност да го ползва изцяло или отчасти поради ползване на отпуск за временна нетрудоспособност, за бременност, раждане и осиновяване или за отглеждане на малко дете. В този случай платеният годишен отпуск се ползва наведнъж в календарната година, в която е отпаднала причината за неползването му.

/3/ Правото на работника или служителя на платен годишен отпуск се погасява след изтичане на две години от края на годината, за която се полага този отпуск.

РАЗДЕЛ VI. ТРУДОВА ДИСЦИПЛИНА

чл. 37. Виновно неизпълнение на трудовите задължения е нарушение на трудовата дисциплина. Нарушителят се наказва с предвидените в КТ дисциплинарни наказания.

РАЗДЕЛ VII. ЗАПЛАЩАНЕ НА ТРУДА

А. Средства за работна заплата

чл. 38. Разчетните средства за работна заплата, са средствата получени като произведение от разчетната средна месечна брутна работна заплата за съответния период и разчетната численост.

чл. 39. /1/Болницата, като търговско дружество – лечебно заведение за болнична помощ, образува средствата за работна заплата, съгласно ИНСТРУКЦИЯ № 1 от 24.10.2007г. издадена от министъра на здравеопазването, обн., ДВ , бр. 89 от 06 .11.2007 г. , в сила от 01.01.2007г. и НЗОК за изпълнени клинични пътеки и приходи от медицински услуги.

/2/Образуването на индивидуалните брутни работни заплати на персонала в ЛЗ са регламентирани във вътрешна нормативна уредба за организация на работната заплата съгласно чл.23, ал.2 от Наредбата за договаряне на Работна заплата, са възможност за сключване на анекс с допълнителни промени относно работните заплати при отпадане на лимитираните бюджети или при доказана финансова възможност на дружеството.

/3/ Допълнително материално стимулиране за извършена медицинска дейност, получава целият персонал на лечебното заведение за болнична помощ, в диференцирани размери, от средствата, получени като приходи по договори за изпълнени клинични пътеки - в случаите когато финансовото състояние на дружеството позволява да се начисляват допълнителни възнаграждения.

чл.40. Началните основни месечни заплати за категории персонал, са съобразени с Колективния трудов договор в отрасъл “Здравеопазване”, от 08.06.2010 г раздел II чл.7 ал.2 и подписаният на общинско ниво Общински КТД за гр. Варна от 10.08.2010 г. раздел II, чл. 18, ал.1, отнасящи се за Лечебни- заведения- търговски дружества .

чл.41. При промяна на национално и отраслово ниво, възнагражденията се коригират съгласно съответния нормативен документ или нов КТД.

чл.42. Трудовото възнаграждение се променя според нормативните документи за страната, включително индексация или компенсация, за която се сключва допълнително споразумение към настоящия КТД. В индивидуалните трудови договори не се променят останалите условия.

Б. Индивидуални работни заплати

чл. 43. /1/ Основните месечни заплати (съобразени с браншовия и общински КТД), се определят съобразно сключения КТД и се изплащат ежемесечно, както и възможните допълнителни трудови възнаграждения.

/2/ За продължителна работа се заплаща допълнително месечно възнаграждение в процент върху основното трудово възнаграждение за всяка година трудов стаж в размер на 1,5%

/3/ За всеки отработен нощен час или за част от него между 22,00 и 6,00 ч. На работниците и служителите се заплаща допълнително трудово възнаграждение за нощен труд в размер на 0.50лв. на час.

/4/ За времето, през което служителят е на разположение на работодателя извън територията на лечебното заведение, в място уговорено между тях, се заплаща допълнително трудово възнаграждение за всеки час или за част от него в размер не по малък от 0.20 лв.. Времето на разположение не се включва и не се отчита като работно време и се заплаща съгласно Наредбата за допълнителни и други трудови възнаграждения. Осигурява се минималния размер на непрекъснатата междудневна и седмична почивка. Времето на разположение се определя с месечен график, утвърден от работодателя.

Задължително се спазват чл.5/1/ и /2/ от Наредбата за максимална продължителност на времето за задължение за разположение.

/5/ Транспортът е за сметка на лечебното заведение.

В. Обезщетения

чл. 44. Обезщетенията по чл. 215, 218, 221, 222 и 224 от КТ са в размери посочени в КТ.

РАЗДЕЛ VIII. УСЛОВИЯ НА ТРУД

чл. 45./1/ Управителят съвместно със СО изграждат КУТ/комитет по условията на труд/ съгласно Закона за здравословни и безопасни условия на труд.

/2/ В КУТ се разглеждат и се вземат решения по всички сигнали за насилие и дискриминация на работното място.

чл. 46. /1/ Управителят се задължава да осигурява на работниците и служителите работно и униформено облекло – лятно и зимно /престилки ,панталони ,туники/ и работни обувки./чл.296 ал.1 от КТ/ в съответствие с Наредбата за безплатно работно и униформено облекло ДВ бр.91 от 28.01.2011 г. и решение на МТСП №8/540 от 06.06.2002г. относно правото на безплатно униформено облекло. Това облекло съдържа –лятно и зимно (престилки, панталони, туники) и работни обувки.

/2/ Работникът или служителят е длъжен да носи работното или униформеното облекло през работното си време и да го пази.

чл.47 Безплатната предпазна храна и /или добавките към нея се определят по Наредба 11/21.12.2005г., ДВ бр.1 /2006, съгласно решение на КУТ

РАЗДЕЛ IX. СРЕДСТВА ЗА СОЦИАЛНО БИТОВО И КУЛТУРНО ОБСЛУЖВАНЕ

чл. 48.При доказана финансова възможност да се отпускат средства за професионалните празници, в размер на 1% от приходите за предходното шестмесечие. Решение за начина на отпусчане на средствата се взема съвместно от работодателя и синдикатите и се приема на общо събрание на колектива на ЛЗ.

РАЗДЕЛ X. СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ

чл. 49. /1/ За осъществяване на синдикална дейност, нещатаните председатели на синдикалните ръководства в болницата имат право на платен служебен отпуск в размер на 10 работни дни.

/2/ Времето за ползване на отпуска по предходната алинея се определя от съответния синдикален деец, за което той своевременно уведомява Управителя и представя документ, удостоверяващ участие в синдикално мероприятие.

/3/ Отпуск по ал. 1 се заплаща съгласно чл.177 от КТ и не може да бъде компенсиран с парично обезщетение.

чл. 50./1/ Управителят съдейства на Синдикатите, като им предоставя необходимата информация и/ или им осигурява условия за синдикална дейност

/2/ - При провеждане на събрания от Синдикатите ,същите се задължават писмено да уведомят Работодателя за дата ,час и място на провеждане .

- При провеждане на събрание от Синдикатите в работно време, същите се задължават предварително да имат разрешение от Работодателя

чл.51 Синдикатите участват в изготвянето на всички правилници и наредби отнасящи се до трудовите отношения, за което Управителят ги поканва задължително.

чл. 52 Всички договорености на национално , общинско и отраслово ниво по-благоприятни от договореностите в настоящия КТД се прилагат автоматично.

чл.53 Управителят е длъжен да пази достойнството на работниците и служителите , да не ги възпрепятства свободно да членуват в СО и съсловия в съответствие с чл.33 от КТ.

чл.54 /1/Синдикатите имат право на тримесечие да изискват информация за финансовото състояние на лечебното заведение - приходна / разходна част.

/2/Синдикатите се задължават при ползване на информацията за икономическото и финансовото състояние на болницата да спазват изискването на работодателя за запазване на поверителността ѝ.

чл. 55. При възникнал колективен трудов спор по искане на всяка от страните се провеждат консултации или преговори за неговото доброволно уреждане. При непостигане на споразумение страните търсят решение по реда, предвиден в Закона за уреждане на колективните трудови спорове.

чл. 56. Условието за присъединяване към КТД по смисъла на чл. 57, ал.2 от КТ се договарят от двете страни.

- Работниците и служителите, нечленувачи в синдикални организации – страна по този КТД могат да се присъединят към неговото действие след заплащане на присъединителна вноска;
- Присъединяването става чрез подаване на писмено заявление до работодателя и синдикалните организации –страна по договора;
- За да се породят правните последици на присъединяването по предходния член, присъединяващите се са длъжни да заплатят еднократна присъединителна вноска в размер на 80.00 лева;
- Присъединяването поражда действие за срок от една календарна година, но не повече от срока на действие на КТД.
- Набраните средства от присъединителните вноски могат да се използват само за социално подпомагане на членовете на синдикалните организации, страна по този договор по ред и условия , определени от страните по този КТД.

Чл.57 Синдикалния членски внос се събира по ведомости и се превежда по сметки посочени от съответните синдикални ръководства.

РАЗДЕЛ XI. УСЛОВИЯ, ПРИ КОИТО СЕ ЗАЧИТА СХОДНИЯТ ХАРАКТЕР НА РАБОТАТА, ДЛЪЖНОСТТА ИЛИ ПРОФЕСИЯТА

чл. 58. /1/ Условието, при които се зачита сходен характер на работата, длъжността или професията, за които се признава трудов стаж и професионален опит за заплащане на допълнително възнаграждение са:

1. Работа на длъжности, работи и професии, заемани от медицински и немедицински работници и служители е системата на здравеопазването.
2. Работа длъжности, работи и професии, заемани от медицински и немедицински работници и служители, извън системата на здравеопазването, които съвпадат с длъжности , работи и професии, ползвани в системата на здравеопазването.
3. Работа на длъжности, работи и професии, заемани от медицински и немедицински работници и служители, за времето на работа в синдикалните и професионално съсловните организации в здравеопазването.

/2/ В зависимост от спецификата на длъжността, работните места и видовете работа в лечебното заведение, със споразумение към КТД на ниво предприятие, настоящият списък може да бъде променян.

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§1. Настоящият Колективен трудов договор влиза в сила от 01.01.2011 г. и е валиден до подписването на нов, но за не повече от 2 години.

§2. Изменение и допълнение към настоящия Колективен трудов договор се извършва чрез писмен анекс. Всяка страна по Колективния трудов договор

има право на инициатива за провеждане на преговори за изменение и допълнение на КТД.

§3. Страните се задължават да изпълняват добросъвестно и тълкуват точно клаузите на настоящият Колективен трудов договор. Работодателят да не допуска договаряне в индивидуалните трудови договори на клаузи по-неблагоприятни за работниците и служителите, страна по този КТД.

§4. Страните се задължават при разглеждане на въпроси, засягащи членове работещи в СБАГАЛ "Проф. д-р Д. Стаматов – Варна" ЕООД, да канят представители на териториалните ръководства на СО при ФСЗ към КНСБ и СРС КТ "Подкрепа".

§5. Страните приемат при възникнали проблеми, не намерили решение, касаещи работниците и служителите в СБАГАЛ "Проф. д-р Д. Стаматов – Варна" ЕООД, да ги предоставят за разглеждане и решаване в комисията по здравеопазване към Регионалния съвет за тристранно сътрудничество.

Председател на СО КНСБ:

/ С. Колева /

Председател на СО Подкрепа:

/Д-р К. Попова/

Управител:

/Д-р Р. Минков/