

**„МЕЖДУОБЛАСТЕН ДИСПАНСЕР ЗА ОНКОЛОГИЧНИ ЗАБОЛЯВАНИЯ СЪС
СТАЦИОНАР
Д-р Марко Антонов Марков – Варна” ЕООД**

КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

Днес 07.2008 г., „Междубластен диспансер за онкологични заболявания със стационар – д-р Марко Антонов Марков – Варна „ ЕООД, представляван от Управителя – д-р Господин Радков Игнатов, наричан по-нататък за краткост РАБОТОДАТЕЛ от една страна и СИНДИКАТИТЕ от друга, представени от д-р Дениза Бойчевска –председател на СО на ФЗС при КНСБ; д-р Мая Брюкнер – председател на СО към КТ „Подкрепа”;д-р Анна Видова председател на СО при „Обединение Промяна” сключиха настоящия Колективен трудов договор в сила от 01.07.2008 г. Страните се споразумяха за следното:

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл.1 Работодателят и Синдикатите взаимно признават правото си на страни по настоящия КТД и се задължават да спазват принципите на равнопоставеност и взаимно уважение.

Чл.2 Настоящият КТД урежда въпроси свързани с трудовите и осигурителните отношения на работниците и служителите, които не са уредени с повелителни разпоредби в закон, наредба или правилник.

Чл.3 Настоящият КТД има действие само спрямо членовете на договарящите се синдикални организации.

Чл.4 Новопостъпилите работници и служители в писмена форма изразяват желанието си да членуват в синдикална структура. Последващ отказ от синдикално членство също се декларира в писмена форма.

Чл.5 Работниците и служителите, които не членуват в синдикална организация, могат да се присъединят към настоящия КТД с писмено заявление, в което изразяват желанието си и определят датата на присъединяването.

5.1. Лицата по чл.5 в деня на подаване на заявлението внасят еднократна доброволна такса в размер на 0,8 % от основната работна заплата установена за страната, умножена по броя на месеците до края на календарната година, като се зачита и месеца на подаване на заявлението. Такса в същия размер се заплаща в началото на всяка следваща година. Неподновяването на вноската се счита за отказ от присъединяването към КТД.

5.2. Събраните суми по реда на чл.5.1. остават по равно на разположение на синдикалните организации, като се изразходват за социални дейности.

Чл.6 Лицата по чл.5 ползват всички права произтичащи от настоящия КТД.

Чл.7 Синдикалните членове се ползват от надеждна защита срещу всякакви дискриминация, привилегии или ограничения, основани на политически и



религиозни убеждения, обществено и материално положение, инвалидност, народност, произход, раса и т.н.

Чл.8 Работодателят и Синдикатите не следва да предприемат действия, които да водят до:

8.1. Подчиняване трудовата заетост на изискването работещият да членува или да престане да членува в Синдикат;

8.2. Уволняване на работещия или причиняването на вреди за членуването му в Синдикатите или осъществяването на синдикална дейност.

Чл.9 За не визирани в настоящия КТД въпроси се прилагат разпоредбите на Кодекса на труда, Вътрешните правила за организация на работната заплата, Наредбата за допълнителните и други трудови възнаграждения, Наредбата за работното време, почивките и отпуските и др.

II. ОБЩИ ПРАВИЛА И ЗАДЪЛЖЕНИЯ

Чл.10 Работодателят и Синдикатите имат обща цел- поддържане и повишаване качеството на лечебно-диагностичната и консултативна дейност.

Чл.11 Работодателят е длъжен да осигури здравословни условия на труд, да способства обезпечаването на трудовата заетост, заплащането на труда и всички договорени социални придобивки.

Чл.12 Работодателят при настъпили съществени промени в нормативната уредба свързана с дейността на Дружеството и трудовите функции, запознава Медицинският съвет, Синдикатите и избраните на Общо събрание Представители на работниците и служителите.

Чл.13 При поискване от съд, полиция, следствена служба и прокуратура на информация, справка, експертиза и др., Работодателят определя длъжностно лице, което дава компетентно становище.

Чл.14 Синдикатите поставят пред Работодателя законни изисквания касаещи повишаване икономическия статус на работещите, подобряване на условията на труд и организацията на медицинската дейност.

Чл.15 Синдикатите участват в обсъжданията извършвани по повод решаването на важни за Дружеството или персонала проблеми, в изготвянето на вътрешноведомствени правилници и инструкции, в Комисия по условия на труд и други, както и в анкети по проверки.

Чл.16 Синдикатите защитават достойнството, справедливото заплащане и жизнения и социален статус на синдикалните членове.

III. УСЛОВИЯ ЗА ПОСТЪПВАНЕ НА РАБОТА, ТРУДОВА ЗАЕТОСТ И ПРЕСТРУКТУРИРАНЕ



Чл.17 Работодателят в заповед определя длъжностите заемани след провеждане на конкурс. При определяне на конкурсните условия, водещото е образованието и професионалната квалификация на кандидатите.

Чл.18 В случай на влошен финансов резултат на Дружеството, както и ситуация на предстоящи съкращения, Работодателят „блокира” вакантните длъжности. В тези случаи назначения се правят по изключение, когато неназначаването на работник или служител води до нарушаване процеса на работа.

Чл.19 В случаите на намаляване обема на работа или промяна в нормативната уредба, както и реорганизация или реструктуриране, от което произтича необходимост от съкращение Работодателят, своевременно информира Синдикатите и открива процедура по съкращения като:

19.1. Връчва на Синдикатите Уведомително писмо с обосновка за причините за съкращение, броя длъжности по структурни звена, категорията персонал, периода през който ще се извърши съкращението и др.

19.2. Работодателят отправя Уведомително писмо най-малко 10 дни, а при „масово съкращение” най-малко 45 дни преди фактическото прекратяване на трудовото правоотношение по причина на посоченото в 19.3. В петдневен срок от получаване на уведомителното писмо, Синдикатите писмено запознават Работодателят със становището си.

Чл.20 Работодателят, пристъпва към съкращение на физически лица, след като направи подбор, съобразен с разпоредбите на КТ. Подбора освен по критерии визирани в КТ може да се извърши и по вътрешни критерии, съгласувани със Синдикатите, като – качество на изпълняваната работа, своевременност, отношение към пациентите, поведение при междуличностно общуване и др.

Чл.21 Работодателят е длъжен, да се съобрази със закрилата, която имат някои категории работници и служители.

Чл.22 На съкратените се изплащат всички дължими обезщетения по КТ, независимо от финансовото състояние на Дружеството.

Чл.23 Работодателят създава тричленна комисия по трудоустрояване.

23.1. Комисията по трудоустрояване определя ежегодно, но не по късно от края на месец януари работните места, подходящи за заемане от лица с намалена трудоспособност.

IV. РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл.24 Работна заплата се договаря с Работодателя, като всички въпроси касаещи нормирането на средствата и изразходването им става съгласно Вътрешните правила за работната заплата /ВПРЗ/ и в съответствие с действащото законодателство в Република България.



Чл.25 Договорените начални работни заплати по категории персонал и длъжности са както следва:

в лева	ДЛЪЖНОСТИ
780	-Заместник управител ЛДД; -Икономически директор
750	-Началник отделение в стационар; -Началник ДКБ; -Главен счетоводител; -Управител болнична аптека.
720	-Началник отделение извън стационар; -Началник сектор; -Заместник управител болнична аптека.
700	-Лекар с придобити две и повече специалности
650	-Лекар и ВМП с придобита една специалност
580	-Лекар и ВМП – пряко участващи в лечебно –диагностичната дейност без придобита специалност
550	-ВМП не участващ пряко в лечебно – диагностичната дейност; -Главна медицинска сестра
500	-Старши специалисти по здравни грижи
480	-Организатори, инспектори, счетоводители, касиери
440	-Специалисти по здравни грижи
400	-Технически сътрудник; -Организатор компютър; -Управител склад; -Отчетник счетоводство и статистика.
350	-Електромонтьор; -Информатор
310	-Шофьор
260	-Санитар; -Портиер; -Работник поддръжка сграден фонд; -Общ работник; -Чистач.

Чл.26 Индивидуалните размери на основните месечни работни заплати при пълно работно време не могат да бъдат по-ниски от началната работна заплата.

Чл.27 При договаряне на работната заплата се вземат предвид притежаваното образование, сложността и отговорността на изпълняваната работа, квалификацията и професионалния опит.

Чл.28 Лекари, медицински сестри, лаборанти и друг медицински персонал – млади специалисти до изтичане на срока на изпитване получават определената начална работна заплата за длъжността.При определени обстоятелства на същите може да бъде определена и по-висока заплата.

Чл.29 Предложение за повишаване /актуализация/ на трудовото възнаграждение може да се направи:



29.1. От прекия ръководител на лицето;

29.2. С индивидуална молба на лицето и становище на ръководителя за личните и трудови качества;

29.3. При вменяване на нови длъжностни задължения.

Чл.30 Работодателят преценява предложението и излиза със становище.

Чл.31 Всяка промяна в обстоятелствата по трудовия договор се отразяват в допълнителното споразумение към трудовия договор.

Чл.32 Работната заплата се изплаща безкасово–чрез дебитни карти.Средства за трудови възнаграждения се привеждат във всяка, индивидуална картова сметка два пъти месечно.Първото постъпление за месеца е авансово определена сума в размер на не повече от ½ от брутната работна заплата, а второто – разликата до пълния размер.

Чл.33 При добри финансови резултати на Дружеството, на щатния персонал може да се изплаща допълнително възнаграждение под формата на допълнително материално стимулиране /ДМС/, добавка за професионален празник, великден, Коледа или „тринадесета работна заплата”.

Чл.34 Критериите и реда за начисляване на допълнително възнаграждение по смисъла на чл.33, се утвърждава от Управителя на Дружеството.

Чл.35 На щатния персонал работещ в Дружеството, за сметка на средствата за заплати, могат да се изплащат целеви награди, в следните случаи:

35.1.За извършване на особено важни производствено – стопански работи имащи срочен характер, които не са в кръга на длъжностните задължения на щатния персонал на Дружеството.

35.2. За извършване на работа, която вместо да се възложи на външни организации се осъществява от кадри на Дружеството, и това води до икономия на финансови средства.

35.3. За работа, която следва да се извърши качествено, в особено кратки срокове при голяма интензивност на труда, неизвършването на която противоречи на интересите на работещите в Дружеството.

35.4. За цялостен принос в лечебно-диагностичната и административно стопанската дейност.

Чл.36 В Дружеството съществува система за атестация на личните и професионални качества на персонала.

36.1.Атестацията може да се извършва едновременно за всички работещи в Дружеството на период не по-малък от една година.

36.2. По предложение на прекия ръководител, атестация на работника и служителя може да се прави по всяко време.



36.3. Атестацията се извършва от Комисия определена със заповед на Ръководителя състава, на която се съгласува със Синдикатите.

36.4. Атестацията се извършва с типова Атестационна карта, както следва:

АТЕСТАЦИОННА КАРТА (РЪКОВОДНИ КАДРИ)

За оценка на професионално- квалификационните и трудови качества на
На

.....
.....
(име, презиме, фамилия)

Структурно

звено.....длъжност.....
.....

№ по ред	<u>КРИТЕРИИ ЗА ОЦЕНКА</u>	ОЦЕНКА (брой точки)	САМО ОЦЕНКА (брой точки)
1.	ПРОФЕСИОНАЛНИ ЗНАНИЯ И УМЕНИЯ		
1.1.	Съответствие на професионалните знания и умения с изискванията за длъжността		
1.2.	Поддържане на професионалните знания и умения и адекватно адаптиране на новостите в съответната област		
1.3.	Своевременно свеждане до знанието на подчинените на всички новости в професионалната област.		
2.	ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНСКИ СПОСОБНОСТИ		
2.1.	Планиране на дейността на структурата и оптимално разпределение на задачите между подчинените.		
2.2.	Даване на точни указания за изпълнение на поставените задачи		
2.3.	Контрол за изпълнение на възложените задачи в срок и с необходимото качество.		
3.	МОТИВАЦИЯ ЗА РАБОТА		
3.1.	Интерес и ангажираност към изпълняваната работа		
3.2.	Коректно отношение към подчинените и стимулиране на обратна връзка		
3.3.	Способност за мотивиране на сътрудниците (подчинените)		
4.	ДИСЦИПЛИНИРАНост		
4.1.	Спазване на трудовата дисциплина, включително изискванията за здраве и безопасност при работа		
4.2.	Рационално използване и уплътняване на работното време		
4.3.	Точни и своевременно изпълняване на нарежданията на прекия ръководител.		
5.	ДРУГИ ИЗИСКВАНИЯ		



5.1.	Лоялност към Дружеството		
5.2.	Добро междуличностно общуване		
5.3.	Обмен на информация, взаимопомощ и работа в екип с подчинените и с другите ръководители		

ВСИЧКО:

..... Т.
ОЦЕНКА:

ЗАБЕЛЕЖКА:

1. Всеки от 15-те критерия се оценява с 0, 1 или 2 точки.
2. Оценката от атестирания е съобразно общия брой точки и следната оценъчна скала:

НИВО НА ОЦЕНКА	СЪКРАТЕНО ЗАПИСВАНЕ	БРОЙ ТОЧКИ
отлична	6	30
много добра	5	от 20 до 29 точки
добра	4	от 10 до 19 точки
задоволителна	3	от 5 до 9 точки
слаба	2	под 4 точки

**АТЕСТАЦИОННА КАРТА
(ИЗПЪЛНИТЕЛСКИ КАДРИ)**

За оценка на професионално- квалификационните и трудови качества на
на

.....
.....
(име, презиме, фамилия)

Структурно звено.....длъжност.....
.....

№ по ред	<u>КРИТЕРИИ ЗА ОЦЕНКА</u>	ОЦЕНКА (брой точки)	САМО ОЦЕНКА (брой точки)
1.	ПРОФЕСИОНАЛНИ ЗНАНИЯ И УМЕНИЯ		
1.1.	Съответствие на професионалните знания и умения с изискванията на длъжността		
1.2.	Познаване на технологията и методиките използвани в работата.		
1.3.	Поддържане на професионалните знания и умения и адекватно адаптиране на новостите в съответната област.		
2.	МОТИВАЦИЯ ЗА РАБОТА		
2.1.	Интерес и ангажираност към изпълняваната работа		



2.2.	Готовност за поемане на допълнителни отговорности		
2.3.	Упоритост и преодоляване на трудностите.		
3.	ДИСЦИПЛИНИРАНост		
3.1.	Спазване на трудовата дисциплина, включително изискванията за здраве и безопасност при работа		
3.2.	Рационално използване и уплътняване на работното време		
3.3.	Точно и своевременно изпълняване на нарежданията на прекия ръководител		
4.	КАЧЕСТВО НА РАБОТА		
4.1.	Изпълнение на длъжностните задължения в пълен обем		
4.2.	Качествено изпълнение на длъжностните задължения.		
4.3.	Своевременност при изпълнение на длъжностните задължения и адекватно водене на документите.		
5.	ДРУГИ ИЗИСКВАНИЯ		
5.1.	Лоялност към Дружеството и пазене на фирмена тайна		
5.2.	Добро междуличностно общуване		
5.3.	Обмен на информация, взаимопомощ и работа в екип		

ВСИЧКО:

..... Т.

ОЦЕНКА:

ЗАБЕЛЕЖКА:

1. Всеки от 15 –те критерия се оценява с 0,1 или 2 точки.

2. Оценката на атестирания е съобразно общия брой точки и следната оценъчна скала:

НИВО НА ОЦЕНКА	СЪКРАТЕНО ЗАПИСВАНЕ	БРОЙ ТОЧКИ
отлична	6	30
много добра	5	от 20 до 29 точки
добра	4	от 10 до 19 точки
задоволителна	3	от 5 до 9 точки
слаба	2	под 4 точки

36.5. В случаите в които атестираният е получил 4 или под 4 точки, за период от 1 месец основната му работна заплата се намалява, но не по-малко от началната за длъжността.

36.6. Лицето по чл.36.5. след изтичане на едномесечния период, отново се атестира. Ако оценката отново е „слаба”, Комисията по атестация предлага на Управителя, да бъде прекратено трудовото правоотношение с лицето, като

към Атестационната карта прилага протокол с конкретно описание на пропуските при изпълнение на длъжностните задължения и в какво се изразява липсата на качества за ефективно изпълнение на длъжностните задължения.

V. РАБОТНО ВРЕМЕ, ОТПУСКИ И ПОЧИВКИ



Чл.37 Нормалната продължителност на седмичното работно време е до 40 часа.

Чл.38 За работещите не по-малко от половината от законоустановеното работно време във вредна и/или специфична среда съгласно ПМС №267 от 12.12.2005 г. се установява намалено работно време -**6 или 7 часов работен ден**.Работодателят в своя заповед конкретизира длъжностите работещи на намалено работно време.

Чл.39 Работодателят установява сумирано отчитане на работното време, за работни места с непрекъсваем режим на работа.В тези случаи работните графици се „нулират” към 30 юни и 31 декември на текущата година.

Чл.40 Надработените часове по работните графици не са извънреден труд.Те се превръщат в такъв само ако към 30 юни и 31 декември на текущата година графикът не е „нулиран”.

Чл.41 Не се допуска сумирано отчитане на работното време на лица ползващи отпуск за ненормиран работен ден.

Чл.42 Необходимостта от задължение за „разположение в дома” /по структурни звена и длъжности/ се определя със заповед на Работодателя.

Чл.43 Работодателят и Синдикатите контролират спазването на забраната за полагане на нощен труд за лицата посочени в чл.140 ал.4 от КТ.

Чл.44 Без предварително съгласие на Работодателя извънреден труд се полага само в случаите на оказване на спешна медицинска помощ.За всички останали случаи извънреден труд се полага и заплаща само ако е на лице предварително издадена заповед от Работодателя за това.

Чл.45 Работодателят осигурява на полагащите 12 часовите дежурства време и условия да се нахранят.С времето за хранене дежурството не се удължава.

Чл.46 Работодателят със заповед регламентира обедна почивка, която не може да бъде по-малка от 30 минути.Почивката е за сметка на удължаване на работното време.

Чл.47 Ръководителят на всяка структура в Дружеството е длъжен до първия работен ден след изтичане на отчитания месец да представи фактическия работен график на персонала в сектор „Човешки ресурси”.С графика се представя и справка за положения нощен труд-нощен, извънреден, на официални празници, на „разположение в дома” и др.

Чл.48 Работещите в Дружеството до 48 часа от издаване на болничен лист, са длъжни сами или чрез свои близки да го представят на прекия си ръководител, като в първия ден от отсъствието си го, уведомят за настъпилата временна неработоспособност.Същият ред се прилага и в случаи на други наложителни внезапни отсъствия –влошена метеорологична обстановка, смърт на близки и др. подобни.



Чл.49 Работещите в Дружеството ползват платен годишен отпуск в следните размери:

49.1. Основен платен годишен отпуск по чл.155 (2) от КТ:

- 21 работни дни при трудов стаж **до 5** години.
- 22 работни дни при трудов стаж **от 5 до 10** години.
- 24 работни дни при трудов стаж **от 10 до 15** години.
- 26 работни дни при трудов стаж **над 15** години.

49.2. Допълнителен платен отпуск за работа във вредна и/или специфична среда /чл.156 т.1 от КТ/:

➤ **22 работни дни:**

-работещи в среда с рентгенови лъчения /ВМП,ВНП,ПВ,Друг/;

➤ **15 работни дни:**

-медицински персонал в ДКБ и стационар;

➤ **8 работни дни:**

-операционни санитарни и санитарни в Отделение по гастроентерология и Дневен стационар;

➤ **7 работни дни:**

- всички неупоменати;

49.3. Допълнителен отпуск за ненормиран работен ден /по чл.156 т.2 от КТ/

- 12 работни дни –Икономически директор;Главен счетоводител;
- 10 работни дни –счетоводители;икономисти (статистик), специалисти, инспектори, организатори,Р-л напр."Здравна каса", касиер;

49.4. За синдикално ръководство (председател и секретар /по чл.159 от КТ/ - 5 работни дни.

49.5. За всички частни случаи по ползване на платен и неплатен отпуск – съгласно Кодекса на труда.

Чл.50 Работодателят разрешава по **чл.157 от КТ** и заплаща по размера на **чл.177 от КТ** отпуск:

- При встъпване в брак -2 работни дни;
- При кръводаряване – 2 работни дни, единият от които в деня на кръводаряването;
- При смърт на родител, дете, съпруг, брат, сестра и родител на другия съпруг или други роднини по права линия – 2 работни дни;

Чл.51 Работодателят разрешава по **чл.168 от КТ** и заплаща по размера на **чл.177 от КТ** платен отпуск за две и повече живи деца, както следва:

- За две деца до 18 годишна възраст -2 работни дни;
- За три и повече деца до 18 годишна възраст -4 работни дни.

Чл.52 Работодателят разрешава платен служебен от на лицата явяващи се на изпит за придобиване на специалност съгласно Наредбата за следдипломното обучение в системата на здравеопазването, както следва:

- 30 работни дни при придобиване на първа специалност;
- 25 работни дни при придобиване на първа специалност



Чл.53 Работодателят може да разреши до 20 дни платен служебен отпуск по чл.161 от КТ на лицата провеждащи индивидуално обучение за повишаване на квалификацията, след преценка на всеки конкретен случай.

Чл.54 Работодателят може да разреши платен служебен отпуск по чл.161 от КТ за посещение на национални конгреси, конференции, срещи на съсловни организации, презентации и др. след преценка на всеки конкретен случай.

Чл.55 Работодателят може да разреши неплатен отпуск по чл.160 от КТ за посещение на национални конгреси, конференции, срещи на съсловни организации, презентации и др. след преценка на всеки конкретен случай.

Чл.56 Работодателят с цел осигуряване на регулярност в ползването на платените отпуски и кадровото обезпечаване на работните графици, може до 31.01. на текущата година да поиска от структурните звена план-график за разчет на отпуските, които ще се ползват.

VI.КВАЛИФИКАЦИЯ И РАСТЕЖ

Чл.57 Работодателят се задължава да изготви план за повишаване на професионалната квалификация и следдипломното обучение.

Чл.58 Работодателят на основание чл.232 от КТ сключва договор за повишаване на квалификация и преквалификация с всеки щатен служител на Дружеството желаещ придобиване на специалност.

VII.УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ

Чл.54 Работодателят съдейства на Синдикатите за осъществяване на дейността им.

Чл.55 Работодателят е длъжен да осигури:

- зала за провеждане на синдикални мероприятия
- места за обяви и съобщения
- ползване на служебен транспорт – при необходимост.

Чл.56 За осъществяване на синдикална дейност нещатните членове на синдикално ръководство ползват служебен отпуск съгласно чл.49.4 от настоящия КТД.

VIII.БЕЗОПАСНИ И ХИГИЕННИ УСЛОВИЯ НА ТРУД

Чл.57 Работодателят е длъжен да осигури здравословни и безопасни условия на труд /ЗБУТ/, така че всяка опасност за живота и здравето на работника или служителя да бъде предотвратена.

Чл.58 Работодателят предоставя на работниците и служителите или на техни представители необходимата информация за рисковете за здравето и



безопасността им, както и за мерките, които се предприемат за отстраняването, намаляването или контролирането на тези рискове.

Чл.59 Работодателят задължително декларира пред ТП на НОИ, разследва, протоколира и регистрира всяка станала злополука и случаите на професионални заболявания по реда и начина, определени със съответните наредби.

Чл.60 Работодателят осигурява обслужване на своите работници и служители от служба по трудова медицина, които осигуряват и поддържат ЗЗБУТ.

Чл.61 Работодателят е длъжен да учреди Комитет по условия на труд, в състава на който влизат равен брой представители на работниците и служителите и представители на работодателя общо не повече от 10 души. Членовете се избират на общо събрание, като председател на КУТ е работодателя или негов представител, а зам.председател е представител на работниците и служителите.

Чл.62 Работодателят е длъжен да осигури безплатно специално работно облекло и лични предпазни средства на работниците и служителите по утвърден списък с работни места и видове работа.

Чл.63 Работодателят е длъжен да извършва периодичен контрол /измервания от акредитирана лаборатория/ за концентрациите на вредни вещества във въздуха на работната среда и да осигури поддържането на възможно най-ниски концентрации във въздуха в границите на пределно допустими концентрации /ПДК/. В работните помещения в които има отделяне на токсични вещества се осигурява принудителна вентилация.

Чл.64 За сметка на издръжката на Дружеството, в съответствие с Наредбата за определяне на условията и реда за осигуряване на безплатна храна и/или добавки към нея Работодателят на осигурява само за дните в които се работи в по долу посочената среда:

64.1. Безплатна храна на:

64.1.1. работещите в йонизираща среда;

64.1.2. работещите в операционните зали – лекари, медицински специалисти и операционни санитарии;

64.1.3. работещите под въздействие на експозиция над установените норми с органични разтворители, биологични и химически агенти;

64.1.4. работещите в производството и преноса на електрическа и топлинна енергия и ремонта на съоръженията;

64.1.5. работещите с непрекъсваем режим на работа, вкл. полагащи 12 часови дежурства при сумирано отчитане на работното време;

64.1.6. работещите в отдалечени обекти без възможност за ползване на заведения за хранене;

64.2. Тонизиращи или ободряващи напитки:

64.2.1 по време на нощни смени или при полагане на нощен труд;

64.3. Работодателят с писмена заповед определя работниците и служителите, които имат право на безплатна храна, добавки към нея, тонизиращи или ободряващи напитки и определя стойността им.



Чл.65 Работодателят осигурява обучение на членовете на КУТ съгласно Наредба №4 от 03.11.1998 г.

IX. КОНТРОЛ И ОТЧИТАНЕ

Чл.66 При непостигане на съгласие в преговорите и при сключване на КТД, споровете се решават по реда на Закона за уреждане на колективните трудови спорове.

Чл.67 Страните се договарят за организиране на самостоятелен контрол върху изпълнението на настоящия договор.

Чл.68 Всяка страна е в правото си да търси отговорност от другата при неизпълнение на задълженията по договора.

Чл.69 Изхождайки от принципа на равните възможности, при изменение на правните, стопанските и социалните условия, съществуващи към момента на сключване на настоящия договор, всяка от страните има право да поиска, а другата е длъжна да преговаря за изменение и допълнение на настоящия договор.

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§1 Настоящият Колективен трудов договор влиза в действие от 01.07.2008 г. и действа не по-късно от 01.07.2010 година.

§2 Колективния трудов договор може да бъде изменян и допълван по реда на неговото сключване въз основа на инициатива и писмено предложение от всяка една от страните, при промени на НРД, ЗЛЗ и други нормативни документи, действащи в здравеопазването;

§3 Неразделна част от настоящия КТД са последващите Анекси към същия.

§4 Този Колективен трудов договор цели да осигури справедливи и достойни условия на труд както и социален диалог между Ръководството и Синдикатите на дружеството.

§5 Настоящият КТД е сведен до знанието на Представителите за информиране и консултиране на работниците и служителите на МДОЗС „Д-р М.Ант.Марков” ЕООД Варна.