

„МБАЛ ЦАРИЦА ЙОАННА- ПРОВАДИЯ”- ЕООД

СИНДИКАЛНА СЕКЦИЯ КЪМ ССРЗ КТ „ ПОДКРЕПА”

КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

Днес, 27.10.2008 г. между Секцията на ССРЗ КТ „Подкрепа” в „МБАЛ Царица Йоанна - Провадия” ЕООД от една страна и Управителя на лечебното заведение Д-р Ангел Атанасов Иванов се сключи настоящият Колективен трудов договор, регламентиращ трудовите и осигурителни отношения на работещите в „МБАЛ Царица Йоанна - Провадия” ЕООД.

Страните сключват този КТД на основание **чл.51а** от Кодекса на труда и КТД в отрасъл „здравеопазване”от 04.06.2008 г., регламентиращ трудовите и осигурителни отношения на работещите в отрасъл „ЗДРАВЕОПАЗВАНЕ”.

ПРЕДМЕТ НА ДОГОВОРА

Чл.1 С този КТ се уреждат въпроси на трудовите и осигурителни отношения на работниците и служителите, които не са уредени с повелителни разпоредби на Закона.

Чл.2 КТД не може да съдържа клаузи, които са по неблагоприятни за работниците-те и служителите от установените в КТ.

Чл.3 Работниците и служителите, които не членуват в синдикалната организация /страна на договора/, могат да се присъединяват към него с писмено заявление до работодателя или до ръководството на синдикалната организация на КТ „Подкрепа” към „МБАЛ Царица Йоанна - Провадия” ЕООД.

СТРАНИТЕ СЕ СПОРАЗУМЯХА ЗА СЛЕДНОТО:

РАЗДЕЛ I

„ТРУДОВА ЗАЕТОСТ”

Чл.4 Страните по Колективния трудов договор се задължават да си съдействат и да работят за осигуряване на необходимите условия за нормално функциониране на търговското дружество.

Чл.5 При необходимост от съкращения и структурни промени, работодателя се задължава да информира писмено председателя на синдикалната организация за:



1. Икономическото и финансово състояние на лечебното заведение / ЛЗ /;
2. Принципите и критериите, по които се предлага да се извърши съкращението и структурната промяна;
3. Предлаганите за съкращение и преустройство звена и категории персонал.

Чл.6 Работодателят пристъпва към съкращения съгласно разпоредбите на КТ и КТД.

Чл. 7 Срокът на предизвестие при прекратяване на безсрочен трудов договор е 30 дни.

Чл.8 Работодателят няма право да сключва трудови договори с нови работници и служители, за чиито длъжности се предвижда съкращение в лечебното заведение.

Чл.9 Работодателят няма право да сключва трудови договори с чужденци, които не са получили разрешение за работа по реда на Закона за насърчаване на заетостта, подзаконовите нормативни актове и международен договор, по който Република България е страна.

РАЗДЕЛ II.

„РАБОТНА ЗАПЛАТА И ДОПЪЛНИТЕЛНИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ”

Чл.10 Ежегодно страните договарят минималния размер на началните основни месечни заплати по категории персонал и допълнителните трудови възнаграждения в техния минимален размер.

Чл.11 Началните основни месечни заплати за категориите персонал в „МБАЛ Царица Йоанна-Провадия” ЕООД са не по-малко от :

- | | |
|--|-----------|
| 1. Началник отделение / лаборатория / | - 720 лв. |
| 2. Лекар с две специалности | - 670 лв. |
| 3. Лекар с една специалност | - 620 лв. |
| 4. Лекар и магистър с немедицинско образование, пряко участващ в диагностично-лечебната дейност | - 580 лв. |
| 5. Магистър с немедицинско образование, който не участва пряко в диагностично-лечебната дейност | - 530 лв. |
| 6. Главна медицинска сестра | - 520 лв. |
| 7. Старша медицинска сестра /акушерка, лаборант и др./ | - 470 лв. |
| 8. Медицински професионалисти по здравни грижи /мед.сестри, акушерки, лаборанти, рехабилитатори и др./ | - 420 лв. |
| 9. Квалифицирани производствени работници | - 250 лв. |
| 10. Оператори на транспортни средства | - 250 лв. |
| 11. Ниско квалифицирани работници | - 220 лв. |



Чл.12 Право на допълнително възнаграждение по чл.110 от КТ имат следните работници:

- ел. техник – за охрана на труда и противопожарна безопасност;
- шофьор в т.ч за ежедневна техническа изправност на автомобилите;
- монтьор – за контрол на метрологичните уреди.

Чл.13 Право на разположение имат следните служители:

- терапевти;
- педиатри;
- хирурзи;
- акушер-гинеколози;
- анестезиолози;
- невролози;
- операционни мед.сестри;
- анестезиологични мед.сестри;
- операционни санитарни;
- електротехник;
- монтьор на апаратура работеща под налягане.

Чл.14 За всеки отработен нощен час или част от него между 22:00 ч. и 06:00 ч. на работниците и служителите се заплаща допълнително трудово възнаграждение за нощен труд в размер на не по-малко от 0.50 лв.

Чл.15 /1/ За времето, през което работникът или служителят е на разположение на работодателя и се намира извън територията на ЛЗ в място, уговорено между тях, се заплаща допълнително трудово възнаграждение за всеки час или част от него в размер на :

1. Операционни санитарни, електротехник, монтьор на апаратура работеща под налягане:

- а/ до 128 часа месечно – 0.20 лв.
- б/ от 128 до 256 часа месечно – 0.30 лв. / 50% увеличение /
- в/ от 256 до 384 часа месечно – 0.35 лв. / 75% увеличение /
- г/ над 384 часа месечно – 0.40 лв. / 100% увеличение /

2. Операционни и анестезиологични мед. сестри:

- а/ до 128 часа месечно – 0.30 лв.
- б/ от 128 до 256 часа месечно – 0.45 лв. / 50% увеличение /
- в/ от 256 до 384 часа месечно – 0.52 лв. / 75% увеличение /
- г/ над 384 часа месечно – 0.60 лв. / 100% увеличение /

3. Лекари:

- а/ до 128 часа месечно – 0.50 лв.
- б/ от 128 до 256 часа месечно – 0.75 лв. / 50% увеличение /
- в/ от 256 до 384 часа месечно – 0.87 лв. / 75% увеличение /
- г/ над 384 часа месечно – 1.00 лв. / 100% увеличение /

/2/ Когато през времето на разположение са извикани специалисти по спешност, за тези часове се получава допълнително възнаграждение за



извънреден труд, като за същите часове не се заплаща допълнително възнаграждение за оставане на разположение.

Чл.16 Положеният извънреден труд се заплаща с увеличение:

- 50 на сто за работа през делнични дни
- 75 на сто за работа през почивните дни
- 100 на сто за работа през дните на официалните празници

Чл.17 За работа през дните на официални празници независимо дали представлява извънреден труд или не, на работника или служителя се заплаща допълнително възнаграждение в размер на 100% от определената в трудовия договор часова работна заплата.

Чл.18 За работа през почивните дни, които са в графика на работното време се заплаща допълнително възнаграждение в размер на 10% от определената в трудов договор часова РЗ.

Чл.19 /1/ За трудов стаж и професионален опит се заплаща допълнително трудово възнаграждение в процент към основното трудово възнаграждение в размер на 1% за всяка година трудов стаж.
/2/ Правото за допълнително трудово възнаграждение по ал.1 възниква при придобит трудов стаж не по-малко от 1 година.

Чл.20 За извършване на операционна, инвазивно-диагностична, реанимационна и анестезиологична работа се определя допълнително възнаграждение както следва:

1. На висш медицински персонал – до 20% от минималната лекарска заплата в ЛЗ, като конкретната стойност на допълнителното трудово възнаграждение се определя ежемесечно и индивидуално, съобразно обема на извършваната дейност.
2. На специалист с полувисше медицинско образование – 5% от определената с трудов договор индивидуална РЗ.
3. На санитарни – 2% от определената по трудов договор индивидуална РЗ.

Чл.21 При възникване на финансова възможност за разпределение на допълнително трудово възнаграждение за работа по клинични пътеки /КП/, Управителят на ЛЗ може да получава сума за допълнително трудово възнаграждение за работа по КП в проценти от средното лекарско допълнително възнаграждение за ЛЗ, равни на фиксираните във възложеният му Договор за управление, но не по-малко от най-високото индивидуално лекарско допълнително трудово възнаграждение за работа по КП.

РАЗДЕЛ III.

„ОСИГУРИТЕЛНИ ВНОСКИ”

Чл.22 Работодателят и синдикалната организация в ЛЗ могат да договарят размер на доброволно пенсионно и здравно осигуряване.



Чл.23 Работодателят и синдикалната организация в ЛЗ могат да договорят осигуровка „професионален риск”.

РАЗДЕЛ IV.

„РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ И ОТПУСКИ”

Чл.24 /1/ Нормалната продължителност на седмичното работно време при петдневна работна седмица е 40 часа.

/2/ Нормалната продължителност на работното време през деня при петдневна работна седмица е 8 часа.

Чл.25 В здравеопазването работното време се изчислява подневно, а за лицата заети в лечебно-диагностичния процес – помесечно.

Чл.26 /1/ С цел оптимизиране на работата, тя може да се организира на една, две и повече смени.

/2/ Работната смяна не може да бъде по-малка от 4 часа и има задължително фиксирани начало и край.

Чл.27 За някои категории работници и служители от ЛЗ може да бъде установено ненормирано работно време, съгласно чл.139а, ал.1 от КТ.

Чл.28 /1/ Нормалната продължителност на седмичното работно време през нощта при 5-дневна работна седмица е до 35 часа.

/2/ Нощен е трудът, който се полага от 22.00 до 6.00 часа, а за непълнолетните работници и служители, който се полага от 20.00 часа до 06.00 часа.

/3/ Работодателят е длъжен да създаде облекчаващи условия за ефективно полагане на нощния труд, съгласно разпоредбите на чл.140, ал.3 от КТ.

/4/ Нощният труд е забранен за всички лица, визирани в чл.140, ал.4 от КТ.

Чл.29 При оказване на медицинска помощ полагането на извънреден труд е допустимо, съгласно чл.144, т.3 от КТ, а неговата продължителност е неограничена, съгласно чл.146, ал.3 от КТ.

Чл.30 /1/ Работното време на работника или служителя се прекъсва с една или няколко почивки. Работодателят осигурява на работника или служителя почивка за хранене, която не може да бъде по-малка от 30 минути и не се включва в работното време.

/2/ Работодателя 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 минути почивка за хранене по време на 12-часово дежурство, която се включва в работното време.



Чл.31 Работника или служителя имат право на непрекъснатата междудневна почивка, която не може да бъде по-малко от 12 часа, съгласно чл.152 от КТ.

Чл.32 /1/ При петдневна работна седмица седмичната почивка е в размер на два последователни дни, от които единия е поначало в неделя.
/2/ При сумирано изчисляване на работното време непрекъснатата седмична почивка е не по-малко от 36 часа.

Чл.33 /1/ Всеки работник или служител, който има най-малко 8 месеца трудов стаж, придобива право на платен годишен отпуск, съгласно чл.155, ал.1, ал.2, ал.3 и 4 от КТ, чийто размер е не по-малко от:

1. 20 работни дни – при трудов стаж до 10 години
2. 21 работни дни – при трудов стаж от 10 до 15 години
3. 22 работни дни – при трудов стаж над 15 години.

/2/ Работниците и служителите със загубена 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 10 години
2. 28 работни дни – при трудов стаж от 10 до 15 години
3. 30 работни дни – при трудов стаж над 15 години

Чл.34 Работничка или служителка с 2 живи деца до 18-годишна възраст има право на два 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.

Чл.35 /1/ За работа във вредни за здравето и специфични условия, работниците и служителите имат право на допълнителен платен годишен отпуск, както следва:

1. Лекарите - 12 работни дни;
2. Служители, работещи в лаборатории / Клинична, хистологична / - 12 работни дни;
3. Лекарите, работещи в хирургически, акушеро-гинекологични отделения, структури по анестезиология и интензивна терапия и Клинична патология – 15 работни дни;
4. Медицински специалисти, заети в лечебно-диагностичния процес – 8 работни дни;
5. Работещи в болнична аптека, дезинфектори и стерилизационни – 10 работни дни;
6. Медицински специалисти, работещи в операционни, структури по анестезиология и реанимация, рехабилитатори и шофьори на санитарни автомобили – 12 работни дни;
7. Медицински и немедицински персонал, работещ в среда с йонизиращи лъчения – 22 работни дни;
8. Длъжности и категории, които не са упоменати в предходните точки – 6 работни дни.

/2/ За работа при ненормирано работно време работниците и служителите имат право на допълнителен платен годишен отпуск не по-малко от 8 работни дни.

Чл.36 За всички други видове платен и неплатен отпуск при временна нетрудоспособност, при бременност, раждане или осиновяване, за отглеждане на малко дете, за кърмене на малко дете, при смърт или тежко заболяване на родител, за обучение и приеман изпит в учебно заведение се ползват по ред,



начин и размер определен в императивни разпоредби на КТ и действащи нормативни актове.

Чл.37 За категориите работници и служители в здравеопазването ползващи правото на намален работен ден се прилагат разпоредби на Наредба за работното време, почивките и отпуските от КТ.

Чл.38 На основание чл.157, ал.3 от КТ през времето на отпуск по чл.157, ал.1, т.1-3 на работника или служителя се заплаща възнаграждение в пълен размер.

РАЗДЕЛ V.

„КВАЛИФИКАЦИЯ”

Чл.39 Ръководителят на ЛЗ изготвя план за повишаване на професионалната квалификация и преквалификация на служителите ежегодно, в срок до 1 март. Планът се съгласува със синдикатът в ЛЗ.

РАЗДЕЛ VI.

„СРЕДСТВА ЗА СОЦИАЛНО ПОДПОМАГАНЕ”

Чл.40 /1/ Фонд „Социално битово и културно обслужване” /СБКО/ се договаря с Управителя на ЛЗ.
/2/ Начинът на използване на средствата по ал.1 се определя с решение на Общото събрание на колектива, съобразно чл.293 от КТ.
/3/ Работодателят може самостоятелно или съвместно с други органи и организации да осигурява задоволяването на социално-битовите и културните потребности на работещите и служителите съгласно чл.294 от КТ.

РАЗДЕЛ VII.

„УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ”

Чл.41 Работодателят съдейства на синдикалната организация като и предоставя необходимите условия за синдикална дейност, съгласно чл.46 от КТ.

Чл.42 /1/ Председателят на синдикалната организация в ЛЗ има право на 8 работни дни платен годишен отпуск за осъществяване на синдикална дейност, съгласно чл.46 от КТ.
/2/ Времето за ползване на отпуска по предходната алинея се определя от съответния синдикален деец, за което той своевременно уведомява работодателя и представя документ, удостоверяващ участие в синдикално мероприятие.



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

Чл.43 Органите на синдикалната организация в ЛЗ имат право да участват в подготовката на проектите на всички вътрешни правилници и наредби, които се отнасят до трудовите отношения, за което работодателят задължително ги поканва.

Чл.44 Управителните органи на ЛЗ обсъждат с представители на синдиката въпроси, свързани с работното време, условията и охраната на труда, трудовите възнаграждения и социалната защита в трудово-правните взаимоотношения.

РАЗДЕЛ VIII.

„БЕЗОПАСНИ И ЗДРАВΟΣЛОВНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД”

Чл.45 Работодаателят съвместно със синдикалната организация в ЛЗ е длъжен да предприеме ефективни мерки за предотвратяване на всички форми на дискриминация / пряка и непряка /, на физически и психосоциален тормоз, както и да гарантира условия на труд, които профилактират работещите от хроничен стрес, физически и психични увреждания на работното място.

Чл.46 /1/ В ЛЗ се изграждат Комитети или Групи по условия на труд /КУТ, ГУТ/ съобразно Закона за здравословни и безопасни условия на труд.
/2/ В Комитетите или Групите по условия на труд се разглеждат и се вземат решения съгласно чл.29 и 30 от ЗБУТ.

Чл.47 Комитетите или Групите по условия на труд функционират съгласно Закона за здравословни и безопасни условия на труд.

Чл.48 Работодаателят осигурява обучение на членовете на КУТ или ГУТ, съгласно Наредба №4 от 1998 г. за обучението на представителите в комитетите и групите по условия на труд в предприятията в размер на не по-малко от 12 часа ежегодно.

РАЗДЕЛ IX.

„УСЛОВИЯ, ПРИ КОИТО СЕ ЗАЧИТА СХОДНИЯ ХАРАКТЕР НА РАБОТАТА, ДЛЪЖНОСТТА ИЛИ ПРОФЕСИЯТА”

Чл.49 /1/ Условията, 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 в системата на здравеопазването.



Автоматизирана система за съхраняване, обработка и анализ на КТД – при СРС КТ „Подкрепа” - Варна

2. Работа на 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 ЛЗ, със Споразумение към КТД, настоящият списък може да бъде допълван.

ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

&1 Настоящият Колективен трудов договор влиза в сила от 01.10.2008 г. и е валиден до подписването на нов, но не повече от 2 години.

&2 Изменение и допълнение към настоящия Колективен трудов договор се извършва чрез писмен анекс. Всяка от страните по Колективния трудов договор има право на инициатива за провеждане на преговори за изменение и допълнение на КТД.

Договора се сключва в писмена форма в три екземпляра – по един за всяка от страните и един за специалния регистър на Инспекцията по труда.