

## КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

Днес, 14.08.2008 г., между Община Варна, представена от г-н Кирил Йорданов- Кмет и Териториалният Координационен съвет на Федерацията на Синдикатите в здравеопазването към КНСБ, представен от Д-р Гено Веселинов Генов-Председател и Синдикалния Регионален съюз на КТ "Подкрепа", представен от инж.Васил Василев-Председател, наричани накратко Синдикатите, се сключи настоящият Колективен трудов договор, регламентиращ трудовите и осигурителните отношения на работещите в системата на Общинско здравеопазване, независимо от тяхната административна подчиненост и форма на собственост, наричани за краткост Общинско здравеопазване.

Целта на страните по този КТД е да се стремят към ангажираност, отговорност и вземане на разумни и приемливи решения за осигуряване на професионалното самочувствие и удовлетвореност от създадените условия на труд за работещите в Общинското здравеопазване.

Община Варна признава Синдикалните организации на КНСБ и КТ "Подкрепа" в Общинското здравеопазване като страна, представляваща интересите на работниците и служителите.Синдикатите признават като страна по КТД Община Варна.

Настоящият КТД е съобразен с КТД-отрасъл "Здравеопазване", приет на 04.06.2008 г.

### І.РАЗДЕЛ

#### І.ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

**Чл.1.**Настоящият КТД се сключва въз основа на Конституцията на Република България, Международните трудово - правни документи, ратифицирани в България, Националното трудово законодателство, Колективните трудови споразумения на национално и отраслово ниво.

**Чл.2.** С този КТД не могат да се договарят условия по-неблагоприятни за страните от договорените на национално, отраслово и общинско ниво.

**Чл.3.** При промяна и приемане на нормативни документи, отнасящи се до договореностите по КТД се сключват допълнително споразумения.

**Чл.4.** Клаузите от настоящия КТД се прилагат автоматично към индивидуалните трудови договори на страните по настоящия КТД.

**Чл.5.** Директорът на Дирекция "Здравно развитие" в 30 дневен срок да запознава Синдикатите с всички вътрешно-нормативни документи на Община Варна и приети от Общинския съвет-Варна, отнасящи се до работниците и служителите в Общинското здравеопазване.



**Чл.6.** Работодателят е длъжен да пази достойнството на работниците и служителите, да не ги възпрепятства свободно да влизат и излизат от Синдикалните организации и съсловия в съответствие с чл.33 от КТ.

## II.РАЗДЕЛ

### ТРУДОВА ЗАЕТОСТ

**Чл.7.** Работодателят се задължава да осигурява необходимите условия за нормално функциониране на Детските ясли, ОЦДУЗ и Общинските лечебни заведения от доболнична и болнична помощ, съгласно Наредба №6, ДВ бр.44 от 1987 г., изм. Бр.65 от 1992 г. и Наредба №3 от 2000 г. на МЗ.

**Чл.8.** При сключване на трудови договори Работодателят задължително връчва на работника или служителя заедно с уведомление от ТД на НАП.

**Чл.9.** Работодателят запознава всеки работник или служител с длъжностната характеристика, екземпляр от която му се връчва при сключване на индивидуалния трудов договор срещу подпис.

**Чл.10.** Работодателят се задължава да спазва стриктно Закона за защита на личната информация.

**Чл.11.** Работодателят 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, под-законови нормативни актове и Международен договор, по който България е страна.

**Чл.12.** Работодателят уведомява писмено Синдикатите в 30 дневен срок за намерението си да направи съкращение. Уведомлението съдържа:

1. Основание за съкращение;
2. Икономическо състояние на съответното звено към Общинско здравеопазване;
3. Структура на предложените за съкращение по звена, дейности, категории персонал, работни места и длъжности;
4. Очаквана икономия на ФРЗ;
5. Критерии, принципи, нормативи, разработени съгласно чл.37 от КТ, по които ще се извърши съкращението;

**Чл.13.** Към преговори се пристъпва в 14 дневен срок от предоставяне на информацията на Синдикатите

**Чл.14.** При постигнато споразумение Работодателят **съкращава първо незаетите щатни бройки и работници или служители, които са придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст.**

**Чл.15.** Съкращенията се извършват при спазване на изискванията на чл.333 КТ след писмено съгласие на колективните органи на Синдикатите.



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

**Чл.16.** Работодателят няма право да сключва нови трудови договори с нови работници и служители, за чиито длъжности се предвижда съкращение в Общинско здравеопазване.

**Чл.17.** При прекратяване на трудовите правоотношения по чл.328 от КТ, Работодателят задължително отправя предизвестие до работника и служител по чл.326 от КТ, което се отработва или заплаща по чл.220, ал.1.

### III РАЗДЕЛ

#### ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

**Чл.18.** При определяне на минималния размер на основните месечни възнаграждения по категория труд и персонал и тяхното договаряне се спазват договореностите на национално/**отраслово** ниво.

**(1).Начални основни месечни заплати за категориите персонал в Общинските лечебните заведения търговски дружества не по-малко от:**

**Многопрофилни общински болници.**

Категории персонал	Начални основни месечни заплати
Началник отделение (клиника)	720 лв.
Лекар с две специалности	670 лв.
Лекар с една специалност	620 лв.
Лекар и магистър с немедицинско образование, пряко участващ в диагностично-лечебната дейност	580 лв.
Магистър с немедицинско образование, който не участва пряко в диагностично-лечебната дейност	530 лв.
Главна медицинска сестра	520 лв.
Старша медицинска сестра (акушерка, лаборант, рехабилитатор, зъботехник и други)	470 лв.
Медицински професионалисти по здравни грижи (медицински сестри, акушерки, лаборанти, рехабилитатори, зъботехници и други)	<b>440 лв.</b>
Квалифицирани производствени работници	250 лв.
Оператори на транспортни средства	250 лв.
Ниско квалифицирани работници	220 лв.



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

**Специализирани белодробни болници, Специализирани болници за рехабилитация, диспансери. Специализирани общински болници, Лечебни заведения за извънболнична помощ, ОЦДУЗ и филиал „Детски ясли”.**

Категории персонал	Начални заплати	основни	месечни
Началник отделение (клиника)	680 лв.		
Лекар с две специалности	640 лв.		
Лекар с една специалност	610 лв.		
Лекар и магистър с немедицинско образование, пряко участващ в диагностично-лечебната дейност	580 лв.		
магистър с немедицинско образование, който не участва пряко в диагностично-лечебната дейност	500 лв.		
Главна медицинска сестра	480 лв.		
Старша медицинска сестра (акушерка, лаборант, рехабилитатор, зъботехник и други)	440 лв.		
Медицински професионалисти по здравни грижи (медицински сестри, акушерки, лаборанти, рехабилитатори, зъботехници и други)	<b>440 лв.</b>		
Немедицински специалисти - педагог, психолог	400 лв.		
Немедицински специалисти - касиер-домакини	350 лв.		
Квалифицирани производствени работници-детегледачки и санитарни	250 лв.		
Оператори на транспортни средства	250 лв.		
Ниско квалифицирани работници	220 лв.		

**(2) При промяна на национално и отраслово ниво възнагражденията се коригират съгласно съответния нормативен документ или Колективен трудов договор.**

**Чл.19. (1).** Допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит се заплаща не по-малко от 1% за всяка година.

(2). 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.



(3). За времето през което работникът или служителят е на разположение на работодателя и се намира извън територията на предприятието в място, уговорено между тях, се заплаща допълнително трудово възнаграждение за всеки час или част от него в размер не по-малък от 0,20 лв.

(4). За образователна и научна степен „Доктор” или за научна степен „Доктор на науките” свързана с изпълняваната работа на работника или служителя, се изплаща допълнително възнаграждение в размер не по-малко от :

1.70 (седемдесет) лв.- за „Доктор”

2.90 (деветдесет) лв.- за „Доктор на науките”.

**Чл.20.** Трудовото възнаграждение се променя според нормативните документи за страната, включително индексация или компенсация, за което се сключва допълнително споразумение към настоящия КТД. **В индивидуалните трудови договори не се променят останалите условия.**

**Чл.21.** При наличие на нормативно основание, средствата за съответното заведение се актуализират, задължително с коефициент не по- малък от обявения от МС.

**Чл.22.** Работниците и служителите, синдикални членове, при Общинско здравеопазване получават допълнително възнаграждение в размер на минималната работна заплата за страната за :

1. Денят на здравния работник -7 април

2. Коледните празници

**Чл.23.** Работодателят и Синдикатите договарят застраховка “Професионален риск” за всяка календарна година по определен списък, неразделна част от този КТД или застраховка „Живот”.

1. За работещите, синдикални членове, в филиал „Детски ясли” и ОЦДУЗ Работодателят сключва групова застраховка „Живот”

2. За работещите, синдикални членове, в лечебните и здравни заведения работодателят сключва застраховка „Професионален риск”

**Чл.24.** Работодателят и Синдикатите в сектор Здравеопазване могат да договарят размер на доброволно пенсионно и здравно осигуряване.

## IV РАЗДЕЛ

### РАБОТНО ВРЕМЕ

**Чл.25.** 1. Нормалната продължителност на седмичното работно време при петдневна работна седмица е 40 часа.

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

**Чл.26.** В здравеопазването работното време се изчислява по-дневно и по-месечно.



**Чл.27.1.**В Общинското здравеопазване работата се организира на една, две и повече смени, съгласно чл.14 от Отрасловия Колективен трудов договор ( ОКТД).

2.В Общинското здравеопазване работната смяна има задължително фиксирани начало и край, съгласно чл.14 от ОКТД.

**Чл.28** За някои категории труд, Работодателят, определя ненормирано работно време, съгласно чл.139, ал.4 КТ, като списъка за тези длъжности е неразделна част от този КТД.

**Чл.29.** Нормалната продължителност на нощния труд при петдневна работна седмица е 35 часа.

**Чл.30.** Нощен е труда, който се полага от 22.00 до 06.00 ч.

**Чл.31.** Нощният труд е забранен за всички лица, визирани в чл.140, ал.4 КТ.

**Чл.32.** Работодателят е длъжен да създаде условия за ефективно полагане на нощния труд, съгласно разпоредбите на чл.140, ал.3 КТ, като осигури тонизиращи напитки и храна.

**Чл.33.** 1. Работодателят осигурява през всяка работна смяна 15 минути почивка, която се включва в работното време, съгласно Наредба № 15/1999 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.

2. При 12 часово дежурство, Работодателят осигурява не по-малко от 30 минути почивка за хранене.Почивките се включват в работното време, съгласно КТ.

**Чл.34.** При 8 часов работен ден почивката от 30 минути не влиза в работното време.Работникът и служителят имат право на непрекъсната между-дневна почивка, която не може да бъде по-малко от 12 часа, съгласно чл.152 КТ.

**Чл.35.** При петдневна работна седмица седмичната почивка е в размер на два последователни дни, от които единия е в неделя.

**Чл.36.** При оказване на медицинска помощ, полагането на извънреден труд е допустимо, съгласно чл.144 т.3 КТ, а неговата продължителност е неограничена, съгласно чл.146, ал.3 КТ.

**Чл.37.** Всеки работник или служител, който има най-малко 8 месеца трудов стаж придобива правото на платен годишен отпуск, чиито размер е не по-малко от :

21 работни дни при стаж до 5 години

22 работни дни при стаж от 5 до 10 години

24 работни дни при стаж от 10 до 15 години

26 работни дни при стаж от над 15 години, съгласно ал.1 на чл.155 от КТ

**Чл.38.** Работниците или служителите с намалена работоспособност от 50 и над 50 процента имат право на платен годишен отпуск в размер на не по-малко от 27 работни дни.

-до 10 години-27



-до 15 години-28

-над 15 години-30

**Чл.39.** Работничка или служителка с две живи деца до 18 години има право на два работни дни, а при живи три и повече деца до 18 години на 4 работни дни платен годишен отпуск за всяка календарна година.

**Чл.40.** За работа във вредни и специфични условия на труд работниците и служителите в Детските ясли, ОЦДУЗ и Общинските лечебни заведения имат право на допълнителен платен годишен отпуск **в размер, определен с Отраслов Колективен трудов договор, сключен на 04.06.2008 г.(Приложение №1 към чл.23 ал.1 на Отрасловото споразумение).**

**Чл.41.** За работа при ненормирано работно време, служителите имат право на допълнителен платен годишен отпуск не по-малко от 8 работни дни, съгласно чл.23/2/ от ОКТД.

**Чл.42.** /1/.При организиране на безвъзмездно кръводаряване на работниците и служителите се осигурява платен годишен отпуск от **3** работни дни, непосредствено след кръводаряването.

/2/ При необходимост и уведомление на работодателя, работникът или служителят има право да ползва 1 ден допълнително платен годишен отпуск за медицински изследвания.

**Чл.43.** При следване във ВУЗ без откъсване от производството да имат право на платен годишен отпуск за обучение, съгласно чл.169 и чл.170 от КТ в размер на 25 работни дни.

**Чл.44.** При обявено бедствено положение работниците и служителите в Общинско здравеопазване имат право на служебен отпуск.

## V РАЗДЕЛ

### КВАЛИФИКАЦИЯ

**Чл.45.** /1/ Ръководителите на звената в Общинско здравеопазване да изготвят програма за повишаване на професионалната квалификация и преквалификация на работниците и служителите за всяка календарна година до месец март на същата година.

/2/ **Всички работници и служители от Общинско здравеопазване могат да участват в семинари и обучения, организирани от специализирани обучителни организации, работодателски организации, съсловни организации, и Синдикални организации.**Участието се разрешава от Работодателя за всеки конкретен случай след подаване на писмена заявка най-малко в 3 (три) дневен срок.Времето на участие в обучението/ семинара се счита за служебен отпуск по смисъла на чл.161 от КТ.

## VI РАЗДЕЛ



## СОЦИАЛНИ ДЕЙНОСТИ

**Чл.46.** Фонд СБКО е в размер не по-малко от обявения с нормативен акт - 3%.

**Чл.47.** Начинът на използване на СБКО става с решение на Общото събрание на работниците и служителите, съгласно чл.293 КТ.

**Чл.48.** Работодателят може самостоятелно или съвместно с други органи и организации да осигуряват задоволяването на социално-битовите и културни потребности на работниците и служителите, съгласно чл.294 КТ(след съгласуване със Синдикалните организации).

**Чл.49.** Работодателят изплаща транспортните разходи по време на служебната заетост на работниците и служителите в Общинско здравеопазване в размер не по-малко от 85% от стойността на абонаментните карти или билети за извънградския транспорт, съгласно Наредба за заплащане на превозни разноски на работниците и служителите, /в сила/ ,ДВ бр.80/15.10.1985 г. и Ежегодни Постановления на МС за изпълнение на държавния бюджет.

**Чл.50.** /1/.Работодателят се задължава да осигурява обслужване в службата по трудова медицина /чл.118 от Националния рамков договор/.

/2/. За служителите на филиал „Детски ясли” и ОЦДУЗ, за които се изисква по длъжностна характеристика здравни книжки, Работодателят осигурява безплатни медицински изследвания.

## VII РАЗДЕЛ

### БЕЗОПАСНОСТ НА ТРУДА

**Чл.51.** Работодателят съвместно със Синдикатите в Общинско здравеопазване, извършва оценка на риска и да предприема ефективни мерки за предотвратяване на всички форми на дискриминация /пряка и непряка/, на физически и психо-емоционален тормоз, както и да гарантира условията на труд, които осъществяват профилактика на работещите по отношение на хронични физически и психически увреждания на работното място.

**Чл.52.** 1.В Общинско здравеопазване се изграждат групи и комитети по условия на труд /КУТ, ГУТ/, съгласно Закона за здравословни и безопасни условия на труд.

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

**Чл.53.** Работодателят се задължава да осигури обучение на членовете на КУТ и ГУТ, съгласно Наредба №4 от 1998 г. в размер не по-малко от 12 часа ежегодно.

**Чл.54.** Работодателят се задължава ежегодно да осигурява работно облекло на всички работници и служители, в съответствие с Наредба за безплатно работно и униформено облекло (ДВ бр.33 от 11.05.1990 г.) и Решение на





**МТСП № 8 / 540 от 06.06.2002 г.относно правото на безплатно работно и униформено облекло .Това облекло съдържа лятно и зимно -2 (два) броя туники или 2 (два) броя престилки и по 1 (един) брой чехли (летни и зимни) за срок от една година и изброени поименно по артикули.**

## **VIII РАЗДЕЛ**

### **СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ**

**Чл.55.** Работодателят съдейства на Синдикатите, като им предоставя информация и необходимите условия за синдикална дейност, съгласно чл.46 КТ.

**Чл.56.** 1.Нещатните членове на синдикални ръководства имат право на платен годишен отпуск за осъществяване на синдикална дейност, както следва:  
-Отрасловите ръководства- не по-малко от 20 работни дни и не повече от 40  
-Териториалните ръководства-15 работни дни и не повече от 30  
-В лечебните заведения –не по-малко от 10 работни дни и не повече от 20  
2.Времето за ползване на отпуската по предходната алинея се определя от синдикалния деец, за което той своевременно уведомява Работодателя.  
3.Отпуска по ал.1 се заплаща съгласно чл.177 КТ.  
4.При участие в конгреси , общи заседания, конференции, семинари и други, за времето на мероприятиято, на участниците се осигурява платен служебен отпуск.

**Чл.57.** Синдикатите в Общинското здравеопазване имат право да участват в изготвянето на всички правилници и наредби, отнасящи се до трудовите отношения, за което Работодателят ги поканва задължително

**Чл.58.** Работодателят обсъжда заедно със Синдикатите всички въпроси, свързани с работното време, условията на труд, охраната на труда, трудовите възнаграждения и социалната защита в трудовоправните взаимоотношения, квалификация и преквалификация.

**Чл.59.** Синдикалния членски внос се събира по ведомости и се превежда по сметки посочени от съответните синдикалните ръководства.

**Чл.60.** Условия за присъединяване към КТД по смисъла на чл.57, а.2 от КТ се договарят от двете страни.

- Работниците и служителите, нечленуващи в синдикални организации- страна по настоящия КТД могат да се присъединят към неговото действие след заплащане на присъединителна вноса.

- 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 са длъжни да заплатят еднократна присъединителна вноса в размер на 80,00 лв.



- Присъединяването поражда действие за срок от една календарна година, но не повече от срока на действие на Колективния трудов договор.

- 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.

## IX РАЗДЕЛ

### СРОК НА ДЕЙСТВИЕ

**Чл.61.** Настоящият Колективен Трудов Договор влиза в сила от 01.07.2008 г. и е валиден за срок от 2 /две/ години.

## X РАЗДЕЛ

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

**Чл.62.** /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

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 отделните лечебни и здравни заведения, със Споразумение към КТД на ниво предприятие, настоящия списък може да бъде допълван.

## XI РАЗДЕЛ

### ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

**Чл.63.** Изменения и допълнения към настоящия КТД се приемат чрез писмени анекси.Синдикатите имат право да правят предложения за преговори за изменение и допълнение на КТД.

**Чл.64.** Страните се задължават добросъвестно да изпълняват и точно да тълкуват клаузите на този КТД. Работодателят да не допуска договаряне в



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

индивидуалните трудови договори на клаузи по-неблагоприятни за работниците и служителите, страна по този КТД.

**Чл.65.** Настоящият КТД се отнася само за членове на КНСБ и КТ “Подкрепа” работещи в Общинското здравеопазване, независимо от тяхната административна подчиненост и форма на собственост.

**Чл.66.** Страните се задължават при разглеждане на въпроси, засягащи работещите в Общинско здравеопазване, да канят представители на териториалните ръководства на СО при ФСЗ към КНСБ и СРС КТ “Подкрепа”.

**Чл.67.** Страните приемат при възникнали проблеми, ненамерили решение, касаещи работниците и служителите в Общинско здравеопазване, да ги предоставят за разглеждане и решаване в Комисията по здравеопазване към Регионалния съвет за тристранно сътрудничество.