



СОЦИАЛНИ ДЕЙНОСТИ И ЗДРАВНО РАЗВИТИЕ

**ОБЩНСКИ
КОЛЕКТИВЕН
ТРУДОВ
ДОГОВОР**

2012 - 2014



Водени от съвременните принципи на ефективното социално пратнърство,

Приемайки нуждата от непрекъснато повишаване на жизнения стандарт на работниците и служителите и подобряване на условията на труд като механизъм за повишаване качеството на предлаганите социални и здравни услуги,

Стремейки се към взаимна ангажираност и отговорност при вземането на разумни и приемливи решения за осигуряване на минималните стандарти, гарантиращи професионалното самочувствие и удовлетвореност от условията на труд за работещите в системата на социалните дейности и здравното развитие,



Днес, 25.10.2012 г., в град Варна :

Община Варна, ЕИК 000093442, № по ЗДДС BG 00093442, със седалище и адрес на управление - гр.Варна, бул."Осми приморски полк" № 43, представлявана от **г-н Кирил Йорданов** – Кмет на Община Варна, от една страна

и

Териториален координационен съвет на Федерацията на синдикатите в здравеопазването към КНСБ, представляван от Д-р Веселина Божилова - Председател и Синдикален регионален съюз на КТ "Подкрепа"- Варна, представляван от инж. Васил Василев - Председател, Синдикат на българските учители – Варна, представляван от **Веселин Рашев** – Председател, наричани накратко **СИНДИКАТИ**,

на основание чл.51в от Кодекса на труда сключиха настоящия
ОБЩИНСКИ КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР,
като се споразумяха за следното:

ГЛАВА ПЪРВА ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл.1. Страните по този договор, на основание разпоредбите на КТ, изразяват съгласие на равноправна основа да уредят трудовите и осигурителните отношения на заетите в сферата на социалните дейности и здравеопазването работници и служители, доколкото не са уредени с повелителни разпоредби на Закона, както и всички въпроси, свързани с тези отношения, като насочват своите усилия към съгласуване на интересите си, добронамерено уреждане на възникналите спорове и предотвратяване на трудовите конфликти.

Чл.2. ОБЩИНА ВАРНА регулира трудовите и осигурителните отношения в сферата на социалните дейности и дейностите в здравеопазването в рамките на своите пълномощия в сътрудничество и след консултации с легитимните представители на синдикалните организации, признати за национално представителни организации на работниците и служителите.

Чл.3. СИНДИКАТИТЕ представляват и защитават правата и интересите на своите членове пред Община Варна и други институции и организации по проблеми свързани с трудовите и осигурителни отношения и жизненото равнище чрез колективното договаряне, участие в различни форми на социално сътрудничество, протестни и други действия в съответствие със Закона.

Чл.4. /1/ С този КТД **не могат** да се договарят условия **по-неблагоприятни** за работниците и служителите от предвидените в нормативен акт или договорени в колективен трудов договор и/или споразумение на отраслово равнище.

/2/ В случаите, когато поради изменение на нормативната уредба или сключване или изменение на Колективен трудов договор или Споразумение на отраслово равнище се предвиждат клаузи различни от предвидените в този КТД, приложение намира по-благоприятното за работниците и служителите.

/3/ Приетите или договорени по-благоприятни клаузи влизат в сила автоматично, без да е необходимо тяхното изрично вписване в настоящият КТД.

Чл.5. /1/ Настоящият КТД има действие спрямо членовете на синдикалните организации – страна по договора.

/2/ Спрямо работниците и служителите по ал.1, клаузите на този КТД влизат в сила автоматично, без да е необходимо изменение на индивидуалните им трудови договори.

/3/ Във връзка с определяне на лицата, спрямо които КТД има действие, при поискване, СИНДИКАТИТЕ предоставят на работодателите актуален списък на членовете си.

/4/ Страните се ангажират да не допускат автоматично прилагане на договореностите в настоящото КТД при сключването и изпълнението на индивидуалните трудови договори за работници и служители, спрямо които КТД няма действие.

/5/ Условия за присъединяване към КТД по смисъла на чл.57, ал.2 от КТ се договарят от страните, както следва:

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

2. Присъединяването става чрез подаване на писмено заявление до работодателя и синдикалните организации – страна по договора.

3. За да се породят правните последици на присъединяването по предходния член, присъединяващите са длъжни да заплатят еднократна присъединителна вноска в размер на една минимална работна заплата за страната.

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

5. 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.6 /1/ В лечебни, здравни и социални заведения, както и в другите институции, предоставящи здравни и социални услуги могат да се сключват колективни трудови договори на ниво „предприятие”, с които да се договарят по-благоприятни условия от договорените в настоящия КТД.

/2/ В случаите по ал.1, страните по договарят реда и условията за присъединяване към действието на сключените договори.

ГЛАВА ВТОРА ОБЩИ ПРАВА И ЗАДЪЛЖЕНИЯ

Чл.7. ОБЩИНА ВАРНА се съгласява да създава все по-благоприятни условия за работещите, чрез договарянето и изпълнението на конкретни задължения относно запазването на заетостта, кариерното развитие на персонала, безопасността и здравето при работа, нарастването на възнагражденията, подобряване на социалното обслужване и цялостния жизнен стандарт на работниците и служителите.

Чл.8. /1/ СИНДИКАТИТЕ се ангажират към ОБЩИНА ВАРНА, чрез:

1. Гарантиране на добросъвестно изпълнение на служебните задължения на работниците и служителите с грижата на добри професионалисти;
2. Стриктно спазване и подобряване на трудовата дисциплина;
3. Гарантиране на използването на предоставеното работно облекло, лични предпазни средства и полагане на труд при спазване на правилата за безопасност и здраве при работа;
4. Подобряване на условията на работа и културата на работното място;
5. Заздравяване на микроклимата в отделните звена и колективи;
6. Прокламирање и спазване на принципите на лоялност към работодателите, повишаване на престижа им и запазване на доброто им име.

/2/ В изпълнение на ал.1., СИНДИКАТИТЕ приемат да изпълняват следните задължения:

1. Да уведомяват работодателите за всеки случай, когато установят предпоставки за възникване на условия за възпрепятстване на точното и качествено изпълнение на трудовата дейност;
2. Да участват активно в Комитетите/групите по условия на труд, като разясняват на своите членове начините и мерките за избягване на трудовите злоупотреби и

съдействат за повишаване на грамотността на работниците и служителите в тази връзка;

3. Да участват активно във всички органи за социално сътрудничество и взаимодействие;
4. Да информират незабавно своите членове за всяка информация, предоставена от ОБЩИНА ВАРНА и съответните работодатели във връзка с процедури на информиране и консултиране, като организират своевременното получаване на обратна информация под формата на мнения и предложения от членовете си и след обобщаване я довеждат до знанието на съответния работодател;
5. Да не разгласяват и да не ползват за своя сметка или за сметка на трети лица информацията, получена от работодател, когато същата е предоставена с изискване за поверителност, включително след преустановяване на функциите им.

Чл.9. ОБЩИНА ВАРНА представя на СИНДИКАТИТЕ и работодателите в системата на социалните дейности и здравеопазването в 14 – дневен дневен срок от поискването информация за:

1. Отчета за извършените разходи по бюджета за следващата финансова година за функция „Социални дейности” и „Здравно развитие”;
2. Новоприети указания, писма, наредби, нормативни документи, отнасящи се до трудовите и осигурителни отношения в системата на „Социални дейности и здравно развитие”;
3. Трудовите възнаграждения, социалните плащания, щатните разписания и заетостта в делегираните от държавата дейности;
4. Промени в собствеността и ползването на сградния фонд.

Чл.10. ОБЩИНА ВАРНА се задължава да способства за осигуряването на здравословни условия на труд и обезпечаването на трудовата заетост, заплащането на труда и всички договорени социални придобивки.

Чл.11. СИНДИКАТИТЕ приемат задължението да поставят пред ОБЩИНА ВАРНА законни, обосновани и мотивирани изисквания, предложения и мнения, касаещи подобряване условията на труд и организацията на медицинска и социална дейности, както и повишаване социалния статус на работещите.

Чл.12. /1/ СИНДИКАТИТЕ участват в обсъжданията извършвани по повод решаването на важни за заетостта и организацията на труда проблеми, в изготвянето на вътрешноведомствени правилници и инструкции.

/2/ На основание чл.37 от Кодекса на труда, СИНДИКАТИТЕ имат право да участват в подготовката на проектите на всички вътрешни правилници и наредби, които се отнасят до трудовите и свързаните с тях отношения.

/3/ За осъществяването на правото на СИНДИКАТИТЕ по предходната алинея, работодателите отправят писмена покана до ръководствата на СИНДИКАТИТЕ за всеки конкретен случай на подготовка на вътрешен акт, който касае трудовите правоотношения на работниците и служителите. В поканата се посочва какъв е акта, който ще се подготвя, как и кога ще се реализира съвместното работа със СИНДИКАТИТЕ и кой ще участва в подготовката на проекта от страна на работодателя.

/4/ След получаване на поканата по ал.3, СИНДИКАТИТЕ изпращат на РАБОТОДАТЕЛЯ писмен отговор, в който посочват иманата на техните представители, които ще участват в подготовката на проекта.

/5/ Съвместната дейност по подготовка на проект на вътрешен акт се протоколира.

ГЛАВА ТРЕТА ТРУДОВА ЗАЕТОСТ. КВАЛИФИКАЦИЯ.

Чл.13. /1/ Назначаването на нови работници и служители става в съответствие със степента на образование, притежаваната от тях квалификация и изискванията за заемане на съответната длъжност.

/2/ Поради специфичния характер на дейностите, РАБОТОДАТЕЛИТЕ са длъжни да се съобразят и с изискванията на съответните съсловни организации, Закона за лечебните заведения и др.

/3/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ нямат право да сключват 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 Република България е страна.

Чл.14. /1/ Конкурс се обявява за длъжности, обявени в Закона за лечебните заведения или друг нормативен акт.

/2/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ могат да обявят и други длъжности, извън тези в нормативните актове, когато длъжността е свободна, както и при продължително отсъствие на лицето, което я заема, до завръщането му.

/3/ Конкурсите се провеждат в съответствие с раздел IV глава 5 от КТ. При определяне на конкурсните условия, водещото е образованието и професионалната квалификация на кандидатите.

Чл.15. При сключване на трудов договор Работодателят, задължително връчва на работника или служителя екземпляр на трудовия договор, заедно с уведомление от ТД на НАП.

Чл.16. /1/ Съгласно чл.127 от Кодекса на труда, РАБОТОДАТЕЛИТЕ са длъжни да осигурят на работника или служителя нормални условия за изпълнение на работата по трудовото правоотношение, за която се е уговорил, като му осигурят:

1. работата, която е определена при възникване на трудовото правоотношение;
2. работно място и условия в съответствие с характера на работата;
3. здравословни и безопасни условия за труд;
4. длъжностна характеристика, екземпляр от която се връчва на работника или служителя при сключване на трудовия договор срещу подпис и се отбелязва датата на връчването;
5. указания за реда и начина на изпълнение на трудовите задължения и упражняване на трудовите права, включително запознаване с правилата за вътрешния трудов ред, правилата за здравословни и безопасни условия на труд, вътрешните правила за организация на работната заплата и всички други вътрешни актове, отнасящи се до трудовото правоотношение на работника или служителя.

/2/ ОБЩИНА ВАРНА се задължава да осигури необходимите условия за нормално функциониране на детските ясли, яслени групи към ОДЗ, здравните кабинети към училища и детски градини и лечебните заведения от доболнична и болнична помощ, съгласно Наредба № 26 от 18.11.2008 г. за устройството и дейността на детските ясли и детските кухни и здравните изисквания към тях и Наредба № 3 от 2000 г. на МЗ.

Чл.17. /1/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ се задължават да осигурят и гарантират стриктното спазване на правилата и реда за работа с личните данни на работниците и служителите.

/2/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ пазят достойнството на работника и служителя по време на изпълнение на работата по трудовото правоотношение.

/3/ При възникване на трудово правоотношение, РАБОТОДАТЕЛИТЕ не могат да изискват информация, подписване на декларации от синдикален характер, и други документи, предоставящи сведения уронващи достойнството и личните свободи на работника или служителя.

/4/ По смисъла на предходната алинея, не се считат за нарушение на правото на труд, случаите, в които РАБОТОДАТЕЛИТЕ изискват информация за извършване от работниците и служителите на търговска или стопанска дейност, сходна на предмета на дейност на здравното / социално заведение или негови контрагенти, както и информация свързана с установяването на конфликт на интереси при осъществяването на трудовото правоотношение.

Чл.18. /1/ ОБЩИНА ВАРНА предоставя своевременно на СИНДИКАТИТЕ актуална, достоверна и конкретна информация за всички проблеми, които биха могли да се отразят на заетостта на работниците и служителите и/или на организацията на труда.

/2/ СИНДИКАТИТЕ се задължават да посредничат между работодателя и своите членове по всички въпроси, касаещи трудовата заетост като:

1. предоставят на своите членове пълна и достоверна информация за икономическото и финансовото състояние на работодателя, която има отношение към гарантирането на трудовата заетост;
2. информират работодателя за всички предложения и мнения на своите членове относно проблемите на трудовата заетост и изразяват писмено становището си по повдигнатите въпроси;
3. информират работодателя и провеждат консултации с него във връзка с възникнали конфликти и спорове по проблеми касаещи трудовата заетост и посредничат за тяхното решаване;
4. съдействат на работодателя за разясняването и осъществяването на дейности, насочени към гарантиране на трудовата заетост на работниците и служителите или свързани с предстоящи промени в заетостта и/или организацията на труда в лечебното заведение.

Чл.19. /1/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ уведомяват писмено СИНДИКАТИТЕ в 30 дневен срок в случаите на намаляване обема на работа или промяна в нормативната уредба, както и реорганизация или реструктуриране, от което произтича необходимост от съкращение

/2/ В случаите по ал.1, РАБОТОДАТЕЛИТЕ връчват на СИНДИКАТИТЕ Уведомително писмо, в което посочват причините за предвижданите уволнения, броя на работниците и служителите, които ще бъдат уволнени, основните икономически дейности, групи професии и длъжности, към които се отнасят, броя на заетите работници и служители от основните икономически дейности, групи професии и длъжности в лечебното или социално звено, конкретните показатели за прилагане на критериите за подбор на работниците и служителите, които ще бъдат уволнени, периода, през който ще се извършат уволненията, дължимите обезщетения, свързани с уволненията, икономическото състояние на съответното звено към системата на социалните дейности и здравното развитие, очакваните икономии от ФРЗ.

/3/ В 5-дневен срок от получаване на Уведомителното писмо, СИНДИКАТИТЕ писмено запознават РАБОТОДАТЕЛЯ със становището си.

/4/ В 14 дневен срок от представяне на информацията по ал.2 се пристъпва към преговори и консултации за подписване на Споразумение.

Чл.20. /1/ Прекратяването на трудовото правоотношение с работник или служител се осъществява само при наличие на съответните нормативни основания.

/2/ При прекратяване на трудовите правоотношения на основание чл.328, ал.1, т.2 и т.3 от Кодекса на труда, работодателят:

1. не прекратява трудовите правоотношения с работници и служители, които се ползват от клаузите на този КТД и които не са придобили право на пенсия, ако на същите длъжности и/или по същите специалности има работни места, които се заемат от работници и служители – пенсионери.

2. не сключва нови трудови договори за вакантни длъжности с външни лица, освен за длъжности, изискванията за заемането на които са специфични. Назначения в тези случаи се правят по изключение, само ако незаемането на длъжността води до нарушаване на процеса на работа или е свързано със спазването на нормативно установени изисквания.

3. след обсъждане със СИНДИКАТИТЕ прилага всички възможности за избягване или ограничаване на уволненията – намален работен ден, други форми на гъвкава заетост, възможности за пренасочване и преквалификация

Чл.21. /1/ След изчерпване на хипотезите в чл.17, РАБОТОДАТЕЛЯТ пристъпва към прекратяване на трудовите договори на основание чл.328, ал.1, т.2 и т.3. от КТ, след като осъществи процедура по подбор.

/2/ РАБОТОДАТЕЛЯТ и СИНДИКАТИТЕ – страна по този договор, установяват критерии за осъществяване на подбор при закриване на работни места с отчитане тежестта на критериите в следната последователност:

1. Степен на образование;
2. Степен на квалификация;
3. Качество на извършваната работа;
4. Трудов стаж в системата на социалните дейности и здравеопазването;
5. Общ трудов стаж;
6. Здравословно състояние на работника или служителя;
7. Социално положение на работника или служителя.

/3/ С допълнително споразумение РАБОТОДАТЕЛЯТ и СИНДИКАТИТЕ могат да изменят и/или добавят и други критерии за осъществяване на подбора.

/4/ Прекратяване на трудовите договори по чл.328 ал.1 т.2 и т.3 от КТ се извършват в съответствие с горепосочените критерии, като се сравняват работещите на еднакви (аналогични) длъжности, а работа се възлага на тези, които имат по-висока квалификация и работят по-добре.

/5/ За осъществяване на процедурата по подбор, със Заповед на РАБОТОДАТЕЛЯ се назначава Комисия, в която на паритетен принцип участват представители на РАБОТОДАТЕЛЯ и СИНДИКАТИТЕ.

Чл.22. /1/ РАБОТОДАТЕЛЯТ и СИНДИКАТИТЕ се договарят, че на основание чл.333, ал.4 от Кодекса на труда, трудовото правоотношение поради съкращаване в щата или намаляване обема на работа с работник или служител, член на синдикална организация – страна по този договор, се прекратява само с предварителното писмено съгласие на съответния колективен синдикален орган в здравното или социално заведение.

/2/ В случаите по ал.1, съответното синдикално ръководство отговаря писмено (със съгласие или отказ) в пет дневен срок.

Чл.23. /1/ Работодателите определят състава на Комисия за трудоустрояване на лица с намалена трудоспособност.

/2/ Комисията за трудоустрояване всяка година, но не по-късно от края на месец януари предлага броя и вида на работните места, подходящи за заемане от лица с намалена работоспособност.

/3/ На основание чл.315, ал.2 от Кодекса на труда, и във връзка с *Наредба № РД-07-1 от 2 февруари 2012 г. (ДВ, бр.13 / 14 февруари 2012 г.)*, РАБОТОДАТЕЛЯТ ежегодно определя работни места, подходящи за трудоустрояване на лица с намалена трудоспособност, като броят на определените места не може да бъде по-малко от 10 % от общия брой работници и служители.

Чл.24. /1/ ОБЩИНА ВАРНА, РАБОТОДАТЕЛИТЕ и СИНДИКАТИТЕ в началото на всяка година анализират потребностите от мерки за повишаване на квалификацията и преквалификация на работниците и служителите.

/2/ Ръководителите на звената в системата на социалните дейности и здравеопазването изготвят програма за повишаване на професионалната квалификация и преквалификация на работниците и служителите за всяка календарна година до месец март на същата година.

/3/ Средствата за реализацията на програмата по ал.2 се договарят всяка календарна година, съобразно бюджетните разчети.

/4/ Страните по този КТД полагат съвместни усилия за осигуряване на допълнителни средства, включително по проекти и програми, с които да се финансира мерките за кариерно развитие на работниците и служителите.

/5/ Работодателите не възпрепятстват включването на работниците и служителите във формите на индивидуална квалификация, свързана с функциите на заеманата длъжност.

/6/ Всички работници и служители от системата на здравеопазването и социалните дейности 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.

Чл.25. /1/ ОБЩИНА ВАРНА, при финансова възможност, осигурява ежегодно:

1. до 10 000 лева за финансово обезпечаване провеждането на Национална конференция за популяризиране на иновативни социални услуги;
2. до 10 000 лева за финансово обезпечаване на Научно-практическа конференция „Детско и училищно здравеопазване”.

/2/ ОБЩИНА ВАРНА поема ангажимента, при финансова възможност, да осигурява ежегодно финансови средства в размер на:

1. до 20 000 лева за поддържаща и надграждаща квалификация, и супервизия на специалистите и ръководните кадри, работещи в системата на социалните дейности към Община Варна.
2. до 10 000 лева за поддържаща и надграждаща квалификация на служителите работещи във филиал „Детски ясли” – детски ясли, яслени групи в ОДЗ, направление „Медицинско обслужване в здравен кабинет”.

/3/ Обученията по ал.2 се организират след проучване на потребностите и след съгласуване с представителите на СИНДИКАТИТЕ;

ГЛАВА ЧЕТВЪРТА ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ. ОБЕЗЩЕТЕНИЯ.

Чл.26. /1/ Страните по този КТД се задължават да договарят размерите на трудовите и допълнителни възнаграждения ежегодно, като отчитат всички възможности за актуализиране на възнагражденията и растеж на доходите на работниците и служителите.

/2/ Преговорите по предходната алинея стартират не по-късно от 14 дни след отправяне на Покана за започване на преговори по ал.1. Поканата може да бъде отправена от всяка от страните.

/3/ Не по-късно от 7 дни преди началото на преговорите, ОБЩИНА ВАРНА предоставя на СИНДИКАТИТЕ икономическата информация, която има връзка и отношение с възможностите за актуализиране на възнагражденията.

/4/ Информацията по предходната алинея се анализира и обсъжда от страните при договарянето и служи за основа на сключените споразумения по този раздел на КТД.

Чл.27. /1/ Размерът на трудовото и допълнителните възнаграждения, както и редът за тяхното формиране и изплащане се определят с Вътрешните правила за организация на работната заплата (ВПОРЗ).

/2/ Вътрешните правила за организация на работната заплата се изработват съвместно от РАБОТОДАТЕЛЯ и СИНДИКАТИТЕ по правилата на чл.37 от Кодекса на труда при отчитане на договореностите в настоящия КТД и други Споразумения между страните.

/3/ Във вътрешните правила за работната заплата задължително се включват:

1. общи положения за организацията на работната заплата;
2. определяне и разпределение на средствата за работна заплата;
3. определяне на минимални стойности или на диапазони на основните заплати по длъжностни нива;
4. редът и начинът за определяне и изменение на допълнителните трудови възнаграждения.

/4/ Във вътрешните правила за организация на работната заплата могат да се включват и:

1. системи и методи за оценка на работните места и на длъжностите;
2. групиране на длъжностите по длъжностни нива и квалификационно-образователни изисквания;
3. правила и процедури за определяне и изменение на основните работни заплати;
4. правила и процедури за оценяване на трудовото изпълнение;
5. системи на заплащане на труда;
6. правила и процедури за определяне на индивидуалните работни заплати;
7. редът за събиране, обработване, съхраняване и използване на информация и документи, необходими за изчисляване на полагащите се брутни и нетни трудови възнаграждения;
8. редът и начинът за изплащане на работната заплата.

/5/ В изпълнение на чл.5 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, при изработването на ВПОРЗ, в тях се отразяват всички постигнати договорености между СИНДИКАТИ и РАБОТОДАТЕЛ в рамките на колективното трудово договаряне или отделни Споразумения.

Чл.28. Страните договарят минималният размер на началните основни месечни заплати по категории персонал съгласно Национален класификатор на професиите и длъжностите и спазвайки договореностите на национално/отраслово ниво.

Чл.29. /1/ Страните определят минималните размери на началните основни заплати за дейностите в системата на **здравеопазването**, както следва:

1. за заетите в многопрофилните болници:

категории персонал	начални основни месечни заплати в лева	
	от 01.07.2012 г.	от 01.01.2013 г.
Началник на клиника	900	1000
Началник отделение/ ръководител на болнична аптека	800	900
Лекар с две специалности/ магистър фармацевт с две специалности	750	850
Лекар с една специалност/ магистър фармацевт с една специалност	720	800
Лекар, магистър фармацевт и магистър с немедицинско образование, пряко участващ в диагностично-лечебната дейност	700	780
Магистър с немедицинско образование, който не участва пряко в диагностично-лечебната дейност	680	740
Главна медицинска сестра	680	740
Старша медицинска сестра (акушерка, лаборант, рехабилитатор, зъботехник и др)	600	660
Медицински професионалисти по здравни грижи (мед. сестри, акушерки, лаборанти, рехабилитатори, зъботехници и други)	540	600
Квалифицирани производствени работници	420	450

Оператори на транспортни средства	370	400
Ниско квалифицирани работници	300	300

2. За заетите в специализирани болници за активно лечение:

категории персонал	начални основни месечни заплати в лева	
	от 01.07.2012 г.	от 01.01.2013 г.
Началник отделение (клиника) / ръководител на болнична аптека	820	920
Лекар с две специалности/ магистър фармацевт с две специалности	770	870
Лекар с една специалност/ магистър фармацевт с една специалност	720	820
Лекар, магистър фармацевт и магистър с немедицинско образование, пряко участващ в диагностично-лечебната дейност	680	780
Магистър с немедицинско образование, който не участва пряко в диагностично- лечебната дейност	630	730
Главна медицинска сестра	620	700
Старша медицинска сестра (акушерка, лаборант, рехабилитатор, зъботехник и други)	570	630
Медицински професионалисти по здравни грижи (мед. сестри, акушерки, лаборанти, рехабилитатори, зъботехници и други)	520	580
Квалифицирани производствени работници	350	350
Оператори на транспортни средства	350	350
Ниско квалифицирани работници	300	300

3. За заетите в лечебни заведения за извънболнична помощ:

категории персонал	начални основни месечни заплати в лева	
	от 01.07.2012 г.	от 01.01.2013 г.
Началник отделение (клиника) / ръководител на болнична аптека	780	880
Лекар с две специалности/ магистър фармацевт с две специалности	740	840
Лекар с една специалност/ магистър фармацевт с една специалност	710	810
Лекар, магистър фармацевт и магистър с немедицинско образование, пряко участващ в диагностично-лечебната дейност	680	780
Магистър с немедицинско образование, който не участва пряко в диагностично- лечебната дейност	600	700
Главна медицинска сестра	580	680
Старша медицинска сестра (акушерка, лаборант, рехабилитатор, зъботехник и други)	540	640
Медицински професионалисти по здравни грижи (мед. сестри, акушерки, лаборанти, рехабилитатори, зъботехници и други)	500	550
Квалифицирани производствени работници	350	350
Оператори на транспортни средства	350	350
Ниско квалифицирани работници	300	300

4. За заетите в детски ясли, яслени групи в ОДЗ и медицинско обслужване в здравен кабинет в детски градини и училища:

категории персонал	начални основни месечни заплати в лева от 01.09.2012 г.
Лекар с две специалности	696
Лекар с една специалност	696
Лекар и магистър с немедицинско образование, пряко участващ в диагностично-лечебната дейност	696
Директори на детски ясли	662
Медицински професионалисти по здравни грижи (мед. сестри, акушерки, лаборанти, рехабилитатори, зъботехници и други)	530
Немедицински специалисти: педагог	515
Немедицински специалисти: психолог	515
Немедицински специалисти: касиер-домакин	420
Квалифицирани производствени работници – детегледачки и санитарни	350
Ниско квалифицирани работници	350

/2/ Страните определят минимални и максимални основни месечни заплати на работниците и/или служителите от **социалните заведения, второстепенни разпоредители** към функция V - “Социално осигуряване, подпомагане и грижи”, считано от 01.09.2012 г., както следва:

№ по ред	Структурни звена и длъжностни наименования	Квалификационни групи професии (1,2,3,4,5,6,7,8,9) или по НКПД 2012	Минимална основна месечна заплата, считано от 01.09.2012 г.	Максимална основна месечна заплата, считано от 01.09.2012 г.
1	Директор / Управител	Гр.1	328	900

2	Старша мед.сестра	13426013	328	500
3	Лекар	22117001	321	600
4	Мед.сестра	Гр.2	321	450
5	Рехабилитатор	22645001	321	430
6	Консултант здравословно хранене	22653004	321	470
7	Логопед	22666001	321	500
8	Учител за деца с умствена изостаналост	23525010	321	450
9	Помощник директор	Гр.2	321	720
10	Възпитател	23596008	321	570
11	Педагог	23596012	321	500
12	Гл.счетоводител / счетоводител	Гр.2	321	520
13	Гл.счетоводител, бюджетно счетоводство	24227013	321	725
14	Соц.работник / специалист соц.дейности / психолог	Гр.2	321	520
15	Опер.счетоводител	33133001	321	500
16	Сътрудник, социални дейности	34123006	321	500
17	Майстор-готвач	34342003	321	450
18	Касиер / Домакин / Калкулант / ЗАТС	Гр.4	321	450
19	Домакин	Гр.5	290	440
20	Готвач	51202001	290	400
21	Помощник готвач	51202003	290	360
22	Детегледач	53111001	290	440
23	Санитар / Разносвач на храна	Гр.5	290	350
24	Трудотерапевт	53291008	290	480
25	Пазач / Охранител	Гр.5	290	360
26	Работник поддръжка	71192016	290	340
27	Огняр	81822004	290	340
28	Шофьор	Гр.8	290	385
29	Хигиенист / Чистач / Перач / Гладач / Работник-кухня	Гр.9	290	340

Чл.30. /1/ Индивидуалните размери на основните месечни работни заплати при пълно работно време не могат да бъдат по-ниски от началната основна работна заплата за длъжността.

/2/ При индивидуалното договаряне на работната заплата се вземат предвид притежаваното образование, сложността и отговорността на изпълняваната работа, квалификацията и професионалния опит.

Чл.31. /1/ РАБОТОДАТЕЛИТЕ съвместно със СИНДИКАТИТЕ регламентират чрез ВПОРЗ видовете допълнителни възнаграждения и техните размери.

/2/ Регламентацията по предходната алинея задължително отразява определените с нормативни актове допълни възнаграждения и техните размери, както и договореното с този КТД и други Споразумения между страните.

Чл.32. /1/ Размерът на допълнителното месечно трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит след 1 (една) година начален трудов стаж е 1.00 % (един процент) върху основното трудово възнаграждение на работника или служителя за всяка година придобит стаж и професионален опит.

/2/ При определяне на правилата за зачитане на сходния характер на работата, длъжността или професията се спазват следните условия:

1. „Сходна длъжност” е длъжност със същото или различно наименование и със сходни трудови задължения и отговорности, които дават възможност за изпълнение на възложената работа на конкретното работно място или конкретната длъжност.
2. „Сходна работа” е работа с подобни трудови задължения и отговорности, които дават възможност за изпълнение на възложената работа на конкретното работно място или конкретната длъжност.
3. „Сходна професия” е професия със същото или различно наименование и с придобити сходни знания, умения и опит, които дават възможност за изпълнение на възложената работа на конкретното работно място или конкретната длъжност.

/3/ В системата на здравеопазването, 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.

Чл.33. /1/ За времето, отработено като нощен труд в интервала между 22.00 часа до 6.00 часа се заплаща допълнително трудово възнаграждение в размер 1.00 лев за всеки отработен нощен час или част от него.

/2/ За времето, през което работникът или служителят е на разположение на РАБОТОДАТЕЛЯ и се намира извън територията на лечебното или здравно заведение в място, уговорено между тях, се заплаща допълнително трудово възнаграждение за всеки час или част от него в размер на 0.50 лв./час (петдесет стотинки), а по време на официалните празници – 1.00 лв./час (един лев).

Чл.34. /1/ 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. 100.00 (сто) лева - за „Доктор”
2. 150.00 (сто и петдесет) лева - за „Доктор на науките”.

/2/ Минималните месечни размери на допълнителните трудови възнаграждения в системата на медицинско обслужване в здравен кабинет в детски градини и училища за придобита специалност са, както следва:

1. не по-малко от 30.00 (тридесет) лева - за лекари с една специалност;
2. не по-малко от 60.00 (шестдесет) лева - за лекари с две и повече специалности.

Чл.35. /1/ На работниците и служителите, членове на СИНДИКАТИТЕ – страна по този договор, работещи в системата на детски ясли, яслени групи в ОДЗ и здравни кабинети в детски градини и училища се изплащат допълнителни възнаграждения, както следва:

1. за заетите в системата на здравеопазването :

- а. една минимална работна заплата за страната за Денят на здравния работник – 7 април;
- б. една минимална работна заплата за страната за Коледните празници.

2. за заетите в системата на социалните дейности :

- а. една минимална работна заплата за страната за Световния ден на социалната работа – третия вторник от месец март на съответната година;
- б. една минимална работна заплата за страната за Коледните празници, при наличие на финансова възможност.

Чл.36. /1/ Работната заплата се изплаща безкасово - чрез дебитни карти.

/2/ Средства за трудови възнаграждения се превеждат във всяка индивидуална картова сметка два пъти месечно:

1. До 15-то число на текущия месец – авансова сума, определена в размер на не по-вече от 1/2 от основната работна заплата;
2. До 25-то число на следващия месец – окончателно плащане до пълния размер на възнаграждението.

Чл.37. При командироване, работникът или служителят получава освен брутното си трудово възнаграждение и пътни, дневни и квартирни пари при условията на наредбата за командировките в страната.

Чл.38. В хипотезите на чл.218 от КТ, Работодателят дължи обезщетение в размер на пълното брутно трудово възнаграждение.

Чл.39. /1/ При прекратяване на трудовото правоотношение на основание чл.328 ал.1 т.1, 2, 3 и 4 от КТ, работникът или служителят има право на обезщетение за времето, през което е останал без работа, но за не повече от 1 месец. Ако в този срок работникът или служителят е постъпил на работа с по-ниско трудово възнаграждение, той има право на разликата за същия срок.

/2/ При прекратяване на трудовото правоотношение поради болест на основание чл.325 т.9 и чл.327 т.1 от КТ, работникът или служителят има право на обезщетение в размер на брутното му трудово възнаграждение за 3 месеца, ако има най-малко 5 години трудов стаж и през последните пет години не е получил обезщетение на същото основание.

/3/ При прекратяване на трудовото правоотношение след като работникът или служителят е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, независимо от основанията за прекратяването, той има право на обезщетение на основание чл.222, ал.3 от Кодекса на труда в размер на брутното трудово възнаграждение за срок от 2 месеца. Ако работникът или служителят е работил през последните 10 години при един и

същ работодател, обезщетението е в размер на brutното трудово възнаграждение за срок от 6 месеца.

/4/ Право на обезщетение в увеличения размер по предходната алинея имат и медицинските кадри в системата на здравеопазването, ако през последните 10 години са работили в лечебни и здравни заведения.

/5/ В хипотезата на чл.222, ал.3 от Кодекса на труда, за работещите в системата на социалните дейности, ОБЩИНА ВАРНА осигурява допълнително обезщетение в размер на една минимална работна заплата за страната. Работниците и служителите имат право на посоченото обезщетение, ако са членували в синдикална организация - страна по договора в последните две години, за което представят писмено Удостоверение, издадено от синдикална организация – страна по договора.

ГЛАВА ПЕТА РАБОТНО ВРЕМЕ. ПОЧИВКИ. ОТПУСКИ.

Чл.40. (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.41. /1/ Продължителността и разпределението на работното време, графиците за работа и почивките, отчитането и изчисляването на работното време се регламентира от Правилник за вътрешния трудов ред.

/2/ Правилникът за вътрешния трудов ред се изготвя и утвърждава след предварителни консултации със СИНДИКАТИТЕ по правилата на чл.37 и чл.181, ал.2 от Кодекса на труда.

Чл.42. /1/ Работното време се изчислява подневно и помесечно.

/2/ Работещите, заети в непрекъсваем процес полагат труд при сумирано изчисляване на работното време, на смени и по график, съгласуван и одобрен от РАБОТОДАТЕЛЯ.

/3/ Работното време за периода на сумираното му изчисляване се определя като произведение от нормалната продължителност на работния ден и броя на дните за същия период.

Чл.43. РАБОТОДАТЕЛЯТ утвърждава списък на длъжностите, реда и начина на полагане и отчитане на труда, положен от персонала при дежурства или разположение съгласно чл.139, ал.5 от КТ. Списъкът се съгласува със СИНДИКАТИТЕ и на тази база се съставя график за полагане на горепосочения труд – дежурство и разположение.

Чл.44. Положеният труд в почивни дни и официални празници, както и за всеки извънредно отработен ден, се заплаща с увеличение съгласно чл.262 от Кодекса на труда.

Чл.45. /1/ Поради особения характер на работата РАБОТОДАТЕЛЯТ след консултации със СИНДИКАТИТЕ може да установява за някои длъжности ненормиран работен ден съгласно чл.139а от Кодекса на труда.

/2/ Списъкът с длъжностите, за които е установен ненормиран работен ден се утвърждава със Заповед на работодателя.

/3/ Работниците и служителите с ненормирано работно време са длъжни при необходимост да изпълняват трудовите си задължения и след изтичане на работното време.

Чл.46. /1/ Според естеството на работа, работниците и служителите полагат нощен труд съгласно чл.140 от Кодекса на труда, който се заплаща съгласно постигнатите договорености в настоящия КТД.

/2/ Нормалната продължителност на нощния труд при 5 дневна работна седмица е 35 часа, а нормалната продължителност на работното време през нощта е 7 часа в интервала от 22.00 до 6.00 часа.

/3/ Нощният труд е забранен за всички лица, визирани в чл.140, ал.4 КТ.

/4/ 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.47. /1/ В съответствие с оценката на риска и след предварителни консултации със СИНДИКАТИТЕ, РАБОТОДАТЕЛЯТ установява намалено работно време за работници и служители, попадащи в обсега на действие на Наредбата за определяне на видовете работа, за които се установява намалено работно време (Приложение № 1 към ПМС № 267 от 12.12.2005 г., Обн. ДВ. бр.103 от 23 Декември 2005 г., изм. ДВ. бр.68 от 22 Август 2006 г., изм. ДВ. бр.10 от 6 Февруари 2009 г., изм. ДВ. бр.67 от 21 Август 2009 г.).

/2/ Списъкът по ал.1 се утвърждава със Заповед на работодателя.

/3/ Правото на намалено работно време по този член се упражнява само в случаите, когато трудът се полага при вредни или специфични условия през не по-малко от половината от законоустановеното работно време.

Чл.48. 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.49. /1/ Работното време на работника или служителя се прекъсва с една или няколко почивки.

/2/ Работодателят осигурява на работника или служителя почивка за хранене, която не може да бъде по-малко от 30 минути. Тази почивка не се включва в работното време.

/3/ Работодателят осигурява през всяка работна смяна 15 минути почивка, която се включва в работното време, съгласно НАРЕДБА № 15 от 31.05.1999 г. 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.

/4/ За работещите на смени, РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява на работника или служителя време за хранене в рамките на работното време.

Чл.50. /1/ Работниците и служителите имат право на непрекъсната междудневна почивка, която не може да бъде по-малко от 12 часа.

/2/ При петдневна работна седмица работникът или служителят има право на седмична почивка в размер на два последователни дни, от които единият е по начало в неделя. В тези случаи на работника или служителя се осигурява най-малко 48 часа непрекъсната седмична почивка.

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

/4/ При промяна на смените при сумирано изчисляване на работното време непрекъснатата седмична почивка може да бъде в по-малък размер от почивката по ал. 2, но не по-малък от 24 часа, в случаите когато действителната и техническата организация на работата в предприятието налагат това.

/5/ За положен извънреден труд в двата дни от седмичната почивка при подневно изчисляване на работното време работникът или служителят има право освен на увеличено заплащане на този труд и на непрекъснатата почивка през следващата работна седмица в размер не по-малък от 24 часа.

Чл.51. /1/ На основание чл.156а от Кодекса на труда, за работниците и служителите, членове на СИНДИКАТИТЕ, страна по този КТД, се договаря размер на основния платен отпуск по чл.155 от КТ, както следва:

1. За заетите в детски ясли, яслени групи в ОДЗ и здравни кабинети в детски градини и училища:
 - **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.
2. За заетите в системата на социалните дейности:
 - **38** работни дни - за специализиран персонал (в това число: възпитатели, социални и специални педагози, социални работници, психолози, логопеди, кинезитерапевти, рехабилитатори, арт.терапевти, трудотерапевти, лекари, медицински сестри);
 - за останалите работници и служители, както следва:
 - **22** работни дни при трудов стаж - **до 5** години;
 - **24** работни дни при трудов стаж - **от 5 до 10** години;
 - **26** работни дни при трудов стаж - **от 10 до 15** години;
 - **28** работни дни при трудов стаж - **над 15** години.

Чл.52. Работници и служители с намалена работоспособност от 50 и над 50 процента, членуващи в синдикалните организации, страна по този КТД и работещи в детски ясли, яслени групи в ОДЗ и здравни кабинети в детски градини и училища имат право на платен годишен отпуск, както следва:

- **27** работни дни при трудов стаж - **до 10** години;
- **28** работни дни при трудов стаж - **от 10 до 15** години;
- **30** работни дни при трудов стаж - **над 15** години;

Чл.53. За работа във вредни и специфични условия на труд работниците и служителите от системата на здравеопазването имат право на допълнителен платен годишен отпуск по чл.156, ал.1, т.2 от КТ в увеличен размер, определен съгласно Приложение към чл.23 ал.1 на Отраслов колективен трудов договор за отрасъл „Здравеопазване” от 09.08.2012 г.

Чл.54. За работа при ненормирано работно време, работниците и служителите, имат право на допълнителен платен годишен отпуск по чл.156, ал.1, т.2 от КТ в размер не по-малко от 8 работни дни.

Чл.55. /1/ Платените годишни отпуски се ползват след разрешение на РАБОТОДАТЕЛЯ наведнъж или на части в съответствие с утвърден график.

/2/ Графикът се изготвя до 31 декември на предходната календарна година след предварителни консултации със СИНДИКАТИТЕ и при спазване на останалите изисквания на Наредбата за работното време, почивките и отпуските.

/3/ Работници или служители, ненавършили 18-годишна възраст, и майки с деца до 7-годишна възраст ползват отпуска си през лятото, а по тяхно желание и през друго време на годината (чл.174 от КТ).

/4/ Работници и служители, които са членове на едно семейство ползват платения си годишен отпуск едновременно, ако изразят желание за това преди изготвянето на графика за ползване на отпуските.

Чл.56. /1/ Отпуските по чл.157 ал.1 се определят в следните размери:

- 2 работни дни - при встъпване в брак;
- 3 работни дни - при кръводаряване, като единия ден е в деня на кръводаряването, а 2 след него;
- 2 работни дни - при смърт на родител, дете, съпруг, брат, сестра и родител на другия съпруг или други роднини по права линия;

/2/ При необходимост и след уведомяване на работодателя, работникът или служителят има право да ползва 2 дни служебен платен отпуск в рамките на една календарна година за профилактични прегледи и/или медицински изследвания.

/3/ През време на отпуските по предходните алинеи на работниците и служителите се изплаща възнаграждение от РАБОТОДАТЕЛЯ в размера по чл.177 от Кодекса на труда.

Чл.57. /1/ По смисъла на чл.168 от Кодекса на труда, работничка или служителка с две живи деца до 18-годишна възраст, има право на 2 (два) работни дни, а работничка или служителка с три или повече живи деца до 18-годишна възраст - на 4 (четири) работни дни платен отпуск за всяка календарна година.

/2/ Този отпуск се ползва, когато работничката или служителката пожелае и не може да се компенсира с парично обезщетение, освен при прекратяване на трудовото правоотношение.

/3/ Работничката или служителката има право да ползува отпуска по предходната алинея включително и за календарната година, в която някое или всички деца навършват 18-годишна възраст.

Чл.58. При следване във ВУЗ без откъсване от производството, работниците и служителите имат право на платен отпуск за обучение, съгласно правилата и в размерите по чл.169 и чл.170 от КТ.

Чл.59. /1/ При обявено бедствено положение работниците и служителите ползват платен служебен отпуск по чл.161 от КТ, в случаите, когато съответното структурно звено не функционира за времето на бедственото положение.

/2/ Дните, обявени от Министъра на образованието, младежта и науката, Кмета на Община Варна или друг компетентен орган за неучебни по независещи от страните по настоящия договор причини като епидемии, енергийни кризи и други случаи на непреодолими събития, се считат за служебен платен отпуск по смисъла на чл.161, ал.1 от Кодекса на труда за работниците и служителите, ползващи се от клаузите на този КТД в съответните учебни звена.

Чл.60. /1/ 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.

/2/ Отпускът по предходната алинея се предоставя въз основа на мотивирано писмено заявление от работника или служителя, представено не по-малко от 3 дни преди съответното събитие.

/3/ След преценка на всеки конкретен случай ал.1, РАБОТОДАТЕЛЯТ може мотивирано да откаже предоставянето на отпуска. В тези случаи по искане на работника или служителя, РАБОТОДАТЕЛЯТ може да разреши ползване на служебен неплатен отпуск.

Чл.61. /1/ Видовете отпуски и конкретните им размери, регламентирани в този КТД се прилагат, доколкото в Колективен трудов договор или Споразумение на отраслово равнище не са уговорени по-благоприятни условия за работниците и служителите - членове на съответните синдикални организации – страна по договора.

/2/ Разпоредбите на настоящия КТД, предвиждащи по-благоприятни размери на отпуските от предвидените в нормативен акт не могат да се прилагат автоматично за работници и служители, които не са членове на СИНДИКАТИТЕ – страна по договора.

ГЛАВА ШЕСТА ЗДРАВΟΣЛОВНИ И БЕЗОПАСНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД

Чл.62. /1/ Страните по настоящия КТД се задължават съвместно да си съдействат за осигуряването на здравословни, безопасни и хигиенни условия на труд съобразно Закона за здравословни и безопасни условия на труд и нормативните актове по неговото прилагане, като разходите за това се поемат от работодателя.

/2/ РАБОТОДАТЕЛЯТ с участието на СИНДИКАТИТЕ и Службата за трудова медицина разработва Правила и Инструкции за безопасна работа, в съответствие с изискванията на нормативните документи, които се обявяват за работните места, при условията на чл.37 от КТ и ЗЗБУТ.

/3/ РАБОТОДАТЕЛЯТ ежегодно анализира съвместно със СИНДИКАТИТЕ и Службата по трудова медицина изпълнението на мерките за намаляване на производствения травматизъм и на професионалните заболявания и определя приоритетните работни места, в които ще се подобряват условията на труд за ограничаване или изключване на вредните и опасни въздействия върху работещите.

/4/ СИНДИКАТИТЕ участват в разработването на всички програми, решения и действия за подобряване на безопасността и условията на труд, като дават писмено становище съобразно събраната и анализирана по реда на предходната алинея информация относно условията на труд и необходимите мерки за подобряването им.

Чл.63. 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.64. /1/ РАБОТОДАТЕЛЯТ задължително разследва, протоколира и регистрира всяка трудова злополука и случаите на професионални заболявания по реда и начина, определени със съответните нормативни актове.

/2/ РАБОТОДАТЕЛЯТ е длъжен да взема мерки за предотвратяване и намаляване на трудови злополуки и професионални заболявания.

Чл.65. РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява обслужване на своите работници и служители от Служба по трудова медицина.

Чл.66. /1/ РАБОТОДАТЕЛЯТ определя със заповед състав на Комитет по условия на труд и в него влизат на паритетни начала и представители на СИНДИКАТИТЕ, посочени от самите тях.

/2/ Комитетът заседава минимум веднъж на тримесечие, а решенията се приемат с обикновено мнозинство.

/3/ Документацията за работата на Комитета се съхранява при секретаря му и се предоставя на заинтересованите.

/4/ Комитетът се задължава да изисква периодични измервания и при установяване на нарушени условия на труд да уведомява РАБОТОДАТЕЛЯ.

/5/ Комитетът осигурява условия и контролира изпълнението и спазването на ЗЗБУТ за реда, начина и периодичността за извършване на оценка на риска при работа, редовен, текущ, профилактичен контрол за работещите, както и за минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд на работните места и при ползване на работното оборудване.

/6/ Комитетът изготвя годишна програма за безопасни и здравословни условия на труд.

/7/ Ежегодно се изготвя отчет на програмата по ал.3, който се предоставя за информация на работниците и служителите.

/8/ 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.67. Членовете на Комитета по условия на труд:

1. обсъждат всяко тримесечие цялостната дейност по опазване на здравето и осигуряване на безопасността и на работещите и предлагат мерки за подобряването ѝ;

2. обсъждат резултатите от оценката на професионалния риск и анализите на здравното състояние на работещите, докладите на специализираните служби по трудова медицина и други въпроси по осигуряване и опазване на здравето и безопасността на работещите;

3. обсъждат планираните промени в организацията на труда и по отношение на последствията от избора на оборудването, условията на труд и работната среда и предлагат решения за опазване на здравето и осигуряване на безопасността на работещите;

4. извършват проверки по спазване на изискванията за здравословни и безопасни условия на труд;

5. следят състоянието на трудовия травматизъм и професионалната заболеваемост;

6. участват в разработването на програми за информиране и обучение на работещите по проблемите на здравословните и безопасни условия на труд.

Чл.68. /1/ Работодателят се задължава да осигурява за своя сметка работно облекло на всички работници и служители, в съответствие с *Постановление № 10 на Министерския съвет от 20.01.2011 г. за Наредба за безплатното работно и униформено облекло (ДВ, бр. 9 от 28.01.2011 г., в сила от 01.02.2011).*

/2/ ОБЩИНА ВАРНА и СИНДИКАТИТЕ договарят с настоящото КТД минималното изискване към вида, броя и срока на износване на облеклото – Приложение № към КТД.

Чл.69. В съответствие с чл.17 от Наредба № 3 от 19.04.2001 г. на Министъра на труда и социалната политика и Министъра на здравеопазването за минималните изисквания за безопасност и опазване здравето на работещите при използване на лични предпазни средства на работното място (обн. ДВ бр.46/15.05.2001г.), РАБОТОДАТЕЛЯТ съвместно със СИНДИКАТИТЕ изготвя списък на работещите, които имат право на специално работно облекло и лични предпазни средства. РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява за своя сметка специално работно облекло най-малко веднъж на 2 години.

Чл.70. /1/ РАБОТОДАТЕЛЯТ след консултации със СИНДИКАТИТЕ и Службата по трудова медицина определя с писмена заповед работниците и служителите, които имат право на безплатна храна, и/ или добавки към нея, както и тонизиращи или ободряващи напитки и определя стойността им.

/2/ Работодателят осигурява за своя сметка по една ободряваща/тонизираща напитка на всеки работник и служител, полагащ труд по време на нощна смяна.

Чл.71. На работниците и служителите, за които се изисква издаването и воденето на здравни книжки, работодателят осигурява безплатни медицински изследвания и финансира ежегодното подновяване на здравните книжки.

ГЛАВА СЕДМА СОЦИАЛНО ПОДПОМАГАНЕ

Чл.72. /1/ РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява ежегодно средства за социално – битово и културно обслужване на работниците и служителите.

/2/ Средствата за фонд СБКО не могат да бъдат по-малко от 3 % спрямо средствата за работна заплата.

/3/ Редът за разпределение и за ползване на средствата за СБКО и периодичността на тяхното отчитане се определя от Общото събрание на работниците и служителите, респ. Събранието на пълномощниците.

/4/ СИНДИКАТИТЕ осъществяват контрол върху изразходването на фонд СБКО. За нуждите на контрола, РАБОТОДАТЕЛЯТ предоставя на СИНДИКАТИТЕ актуална и точна информация за направените разходи.

Чл.73. РАБОТОДАТЕЛЯТ, след съгласуване със СИНДИКАТИТЕ, може самостоятелно или съвместно с други органи и организации да осигурява средствата за задоволяването на социално – битовите и културните потребности на работещите и служителите съгласно чл.294 от КТ.

Чл.74. /1/ Работодателят изплаща транспортните разходи по време на служебната заетост на работниците и служителите в системата на здравеопазването и социалните дейности в размер не по-малко от **90%** от стойността на абонаментните карти или билети за извънградския транспорт, съгласно Наредба за заплащане на превозни разходи на работниците и служителите, ДВ бр.80/ 15.10.1985 г. и ежегодни Постановления на МС за изпълнение на държавния бюджет.

/2/ Страните по този КТД се задължават да съдействат за изпълнението на чл.24 от Отрасловия колективен трудов договор за отрасъл образование.

Чл.75. /1/ По предложение на СИНДИКАТИТЕ и при наличие на финансови възможности, РАБОТОДАТЕЛЯТ отпуска средства на работници и служители при следните случаи:

1. Трайни заболявания;
2. Тежки операции;
3. Смърт на дете, съпруг(а) или родител.

/2/ При финансова възможност, ОБЩИНА ВАРНА застрахова работниците и служителите при детски ясли, яслени групи в ОДЗ и здравни кабинети в детски градини и училища със застраховка „Живот”.

ГЛАВА ОСМА

УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ И СОЦИАЛНО СЪТРУДНИЧЕСТВО

Чл.76. Синдикалните членове се ползват от надеждна защита срещу всякаква дискриминация, привилегии или ограничения, основани на политически и религиозни убеждения, обществено и материално положение, инвалидност, народност, произход, раса и т.н.

Чл.77. РАБОТОДАТЕЛЯТ и СИНДИКАТИТЕ не следва да предприемат действия, които да водят до:

1. Подчиняване на трудовата заетост на изискването работещият да членува или да престане да членува в Синдикат;
2. Уволняване на работещия или причиняването на вреди за членуването му в Синдикатите или осъществяването на синдикална дейност.

Чл.78. ОБЩИНА ВАРНА съдейства на СИНДИКАТИТЕ като им осигурява необходимите условия за синдикална дейност, съгласно чл.46 от Кодекса на труда.

Чл.79. ОБЩИНА ВАРНА признава изключителното право на СИНДИКАТИТЕ - страна по настоящото КТД да:

- Представяват работниците и служителите, които са техни членове, като се съобразяват с всички условия и норми на този договор и трудовото законодателство;
- Провеждат според закона синдикална дейност;
- Изясняват по свой път възникналите трудови или социални конфликти и съдействат за тяхното разрешаване чрез закона в интерес на своите членове;
- Изразяват свои виждания, предложения и идеи по всички въпроси свързани със здравеопазването и социалните дейности, които считат за целесъобразни.

Чл.80. /1/ Нещатните членове на синдикалните ръководства имат право на платен отпуск за осъществяване на синдикална дейност по смисъла на чл.159, ал.1 от Кодекса на труда в увеличен размер, както следва:

1. За членове на териториално синдикално ръководство – 15 работни дни, но не повече от 30 работни дни в една календарна година;
2. За председатели на синдикалните ръководства на ниво „предприятие” – 10 работни дни, но не повече от 20 работни дни в една календарна година.

/2/ Времето за ползване на отпуска за синдикални дейци се определя от съответния синдикален деец, за което той своевременно уведомява работодателя и представя документ, удостоверяващ участие в съответното мероприятие.

/3/ За участие в Конгреси, регионални съвети, общи заседания, конференции, семинари и други за времето на мероприятияето на участниците се осигурява платен служебен отпуск по чл.161 от Кодекса на труда.

/4/ Отпускът по предходната алинея се предоставя и на редови синдикални членове, в случаите когато същите са надлежно поканени за участници.

/5/ Правото на отпуските по този член не се компенсира с парично обезщетение, не се акумулира и се погасява с изтичането на съответната календарна година.

/6/ Отпуските по този член се заплащат съгласно чл.177 от КТ.

Чл.81. Ръководствата на СИНДИКАТИТЕ в лечебните, здравни и социални заведения и институции 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 при спазване на разпоредбите на чл.37 от Кодекса на труда.

Чл.82. 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.83. /1/ Страните по този договор се задължават да поддържат постоянна връзка и координация за ефективно осъществяване и прилагане на договореностите от взаимен интерес, както и да отговарят на конкретни запитвания или писмени предложения, касаещи трудови и осигурителни отношения по инициатива от една от страните в социалното партньорство.

/2/ Взаимоотношенията между страните при социалното партньорство ще се основават на взаимно доверие, откровеност, принципност, професионална етика и в отсъствие на конфронтация.

/3/ Всички проблемни и текущи въпроси, засягащи предмета на колективното трудово договаряне ще се решават чрез писмено искане на една от страните, като социалните партньори са задължени да започнат обсъждане и преговори в срок не по-дълъг от 14 дни.

/4/ СИНДИКАТИТЕ самостоятелно изясняват възникнали трудови, социални, икономически, правни и други конфликти и съдействат за тяхното разрешаване в интерес на своите членове и на лечебното заведение.

Чл.83. Синдикалният членски внос се събира по ведомости и се превежда по сметки посочени от съответните синдикалните ръководства.

ГЛАВА ДЕВЕТА КОНТРОЛ И ОТЧИТАНЕ НА ИЗПЪЛНЕНИЕТО

Чл.84. Страните се задължават:

- да изпълняват добросъвестно и да тълкуват точно клаузите на този Колективен трудов договор;

- да не допускат договаряне на клаузи, по-неблагоприятни за работещите, от договорените в този КТД.

Чл.85. Страните се договарят за организиране на самостоятелен контрол върху изпълнението на настоящия договор.

Чл.86. Всяка страна е в правото си да търси отговорност от другата при неизпълнение на задълженията по договора.

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§1. Всички договорености на национално и отраслово ниво по-благоприятни от договореностите в настоящия КТД се прилагат автоматично

§2. За невизирани в настоящия КТД въпроси се прилагат разпоредбите на ОКТД, Кодекса на труда, Наредбата за допълнителните и други трудови възнаграждения, Наредбата за работното време, почивките и отпуските и др.

§3. Страните приемат при възникнали проблеми, ненамерили решение, касаещи работниците и служителите в системата на здравеопазването и социалните дейности, да ги предоставят за разглеждане и решаване в Комисията по здравеопазване към Общинският съвет за тристранно сътрудничество.

§4. /1/ 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.

/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. Ответната страна е задължена в срок от 10 дни от датата на поканата да започне преговори.

§5. /1/ Настоящият КТД се отнася само за членове на КНСБ и КТ “Подкрепа” работещи в системата на здравеопазването и социалните дейности на територията на Община Варна, независимо от тяхната административна подчиненост и форма на собственост.

/2/ Работодателят не може без правно основание да предоставя ползването на договорените в настоящия договор по-благоприятни условия на работници и служители, които не са членове на синдикалните организации – страна по договора или не са се присъединили към неговото действие по договорените в този КТД условия и ред.

§6. Страните се задължават при разглеждане на въпроси, засягащи работещите в системата на здравеопазването и социалните дейности, да канят представители на териториалните ръководства на СО при ФСЗ към КНСБ и СРС на КТ “Подкрепа”.

§7. Настоящият Колективен трудов договор влиза в сила от 1 юли 2012 г. и е валиден за срок от 2 години.

§8. Настоящият КТД отменя действието на всички споразумения, колективни трудови договори и анекси, подписани до 1 юли 2012 г. между страните за системата на здравеопазването и социалните дейности на територията на община Варна.

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

ОБЩИНА ВАРНА

.....
Кирил ЙОРДАНОВ
Кмет

ТКС на ФСЗ към КНСБ – ВАРНА

.....
Д-р Веселина БОЖИЛОВА
Председател

СРС на КТ „ПОДКРЕПА” – ВАРНА

.....
Васил ВАСИЛЕВ
Председател

СБУ – ВАРНА

.....
Веселин РАШЕВ
Председател