

**МНОГОПРОФИЛНА БОЛНИЦА ЗА АКТИВНО ЛЕЧЕНИЕ
„СВЕТА МАРИНА” ЕАД, ГР.ВАРНА**

КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

Днес, 09.06.2008 г. между Многопрофилна болница за активно лечение „Св.Марина-ЕАД” – гр.Варна, представлявана от

➤ **доц.д-р Красимир Иванов, дм**- Изпълнителен директор,
наричан за краткост **РАБОТОДАТЕЛ**

и СИНДИКАТИТЕ представлявани от

- **доц.д-р Лиана Герчева, дм** – председател на **Федерацията на синдикатите в здравеопазването към КНСБ;**
- **д-р Георги Попов**- председател на **КТ „Подкрепа”**

се сключи настоящия Колективен трудов договор в сила от 01.07.2008 г.

Страните се споразумяха за следното:

I.ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

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

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

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

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

5.2.Събраните суми по реда на чл.5.1. остават на разположение на синдикалната организация и се изразходват за социални дейности.

Чл.6 Лицата по чл.5 ползват всички права произтичащи от настоящия КТД с изключение на тези по чл.46.5.



Чл.7 Синдикалните членове се ползват от надеждна защита срещу всяка дискриминация, привилегии или ограничения, основани на политически и религиозни убеждения, обществено и материално положение, инвалидност, народност, произход, раса и т.н.

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

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

8.2.уволняване на работещия или причиняването на вреди за членуването му в Синдикат или осъществяването на синдикална дейност.

Чл.9 За не визирани в настоящия КТД въпроси се прилагат разпоредбите на Кодекса на труда и подзаконовите му нормативни актове.

II.ОБЩИ ПРАВА И ЗАДЪЛЖЕНИЯ

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

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

Чл.12 Работодателят при настъпили съществени промени в нормативната уредба свързана с дейността на Дружеството и трудовите функции, своевременно предоставя актуална информация в подходяща форма.

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

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

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

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

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



Чл.17 Работодателят сключва трудово правоотношение с новоназначените, съгласно действащото трудовото законодателство.

17.1. Освен за определените в Закона за лечебните заведения длъжности заемани след проведен конкурс, Работодателят може да определи други;

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

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

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

19.2. Работодателят отправя Уведомително писмо най-малко 7 дни, а при „масово съкращение „ най-малко 45 дни преди фактическото прекратяване на трудовото правоотношение по посочените причини в чл.19.

Чл.19.3. В тридневен срок от получаване на Уведомителното писмо, Синдикатите писмено запознават Работодателя със становището си.

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

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

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

Чл.23 При прекратяване на трудовото правоотношение (независимо основанието за прекратяване), след като работникът или служителът е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, има право на обезщетение от Работодателя в размер на brutното му трудово възнаграждение за срок от два месеца, а ако е работил при същия работодател (респ. в МУ – Варна, ДКЦ „Св.Марина” ЕООД) през последните десет години от трудовия му стаж – на обезщетение в размер на brutното му трудово възнаграждение за срок от шест месеца.

IV. РАБОТНА ЗАПЛАТА

Чл.24 При договаряне на работната заплата се вземат предвид притежаваното образование, сложността, отговорността на изпълняваната



работа, квалификацията, професионалния опит, споразуменията на КТД в отрасъл „Здравеопазване” и финансовото състояние на Дружеството.

Чл.25 Редът за образуване на работната заплата, размерите на началната работна заплата и допълнителните трудови възнаграждения се определят с Вътрешните правила за работната заплата в дружеството.

25.1. Конкретният размер на основната работна заплата, допълнителните възнаграждения и други се договарят в индивидуалния трудов договор.

Чл.26 Вътрешните правила за работната заплата се изготвят в съответствие с нормативните актове за организация и структура на работната заплата, Същите се утвърждават от Съвета на Директорите.

Чл.27 Предложение за повишаване (актуализация) на трудовото, може да се направи от прекия ръководител. Работникът или служителят с индивидуална молба може да поиска да му бъде повишена основната работна заплата. И в двата случая е необходимо аргументирано становище на прекия ръководител за личните и трудови качества на работещия. Работодателят преценява предложението и излиза със становище.

Чл.28 Предложение за актуализация на заплата може да се направи и в други случаи – при вменяване на нови длъжностни задължения, показано високо ниво при изпълнение на трудовите функции и др.

Чл.29 Всяка промяна в обстоятелствата по трудовия договор се отразяват в допълнителното споразумение към трудовия договор.

Чл.30 Работната заплата се изплаща безкасово – чрез дебитни карти. Средства за трудови възнаграждения се привеждат във всяка индивидуална картова сметка месечно. Трудовото възнаграждение се изплаща, между 21 и 25 число на следващия месец.

Чл.31 Съветът на директорите на дружеството при отчетени през годината много добри натурални показатели за обем и качество на осъществената лечебно-диагностична дейност, може еднократно в края на годината да разпреди изплащане на допълнителна стимулираща сума. Размерът и критериите за начисляване се определят от Съвета на директорите.

Чл.32 На щатния персонал работещ в Дружеството, при представяне на прецизна документация за сметка на средствата за заплати, могат да се изплащат целеви награди, в следните случаи:

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

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

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

32.4. На Ръководителите на индивидуално обучение – до 40% от цената внесена от обучавания за проведени срещу заплащане курсове по



продължителна квалификация, вкл. средствата за осигуровки за сметка на работодателя.

32.5. За цялостен принос и заслуги към дружеството.

Чл.33 В Дружеството съществува система за атестация на личните и професионални качества на персонала.

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

33.2.По предложение на прекия ръководител, атестация на работника или служителя може да се направи по всяко време.

33.3.На Атестация подлежат работниците и служителите, които имат най-малко една година трудов стаж на конкретното работно място.

33.4.Атестацията се извършва по 5 критерия, всеки с по три подкритерия (общо 15), като всеки от тях се оценява с до 2 точки.Атестацията се извършва с Атестационна карта и таблица на оценка по следния образец:

АТЕСТАЦИОННА КАРТА (РЪКОВОДНИ КАДРИ)

За оценка на професионално-квалификационните и трудови качества на

На.....

...

(име, презиме, фамилия)

Структурно звено.....

Длъжност.....

№ по ред	КРИТЕРИИ ЗА ОЦЕНКА	ОЦЕНКА (брой точки)	САМО-ОЦЕНКА (брой точки)
1.	ПРОФЕСИОНАЛНИ ЗНАНИЯ И УМЕНИЯ		
1.1.	Съответствие на професионалните знания и умения с изискванията за заемане на длъжността.		
1.2.	Поддържане на професионалните знания и умения и адекватно адаптиране на новостите в съответната област.		
1.3.	Своевременно свеждане до знанието на подчинените на всички новости в професионалната област.		
2.	ОРГАНИЗАЦИОННО -УПРАВЛЕНСКИ СПОСОБНОСТИ		
2.1.	Планиране на дейността на структурата и оптимално разпределение на задачите между подчинените.		
2.2.	Даване на точни указания за изпълнение на поставените задачи.		



2.3.	Контрол за изпълнение на възложените задачи в срок и с необходимото качество.		
3.	МОТИВАЦИЯ ЗА РАБОТА		
3.1.	Интерес и ангажираност към изпълняваната работа.		
3.2.	Коректно отношение към подчинените и стимулиране на обратна връзка.		
3.3.	Способност за мотивиране на сътрудниците (подчинените).		
4.	ДИСЦИПЛИНИРАНОСТ		
4.1.	Спазване на трудовата дисциплина, включително изискванията за здраве и безопасност при работа		
4.2.	Рационално използване и уплътняване на работното време		
4.3.	Точно и своевременно изпълняване на нарежданията на прекия ръководител		
5.	ДРУГИ ИЗИСКВАНИЯ		
5.1.	Лоялност към Дружеството		
5.2.	Добро междуличностно общуване		
5.3.	Обмен на информация, взаимопомощ и работа в екип с подчинените и с другите ръководители		

ВСИЧКО:

.....Т.

ОЦЕНКА:

ЗАБЕЛЕЖКА:

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

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

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

АТЕСТАЦИОННА КАРТА
(ИЗПЪЛНИТЕЛСКИ КАДРИ)

За оценка на професионално-квалификационните и трудови качества на

На.....
.....

(име, презиме, фамилия)



Структурно
звено.....длъжност.....

№ по ред	КРИТЕРИИ ЗА ОЦЕНКА	ОЦЕНКА (брой точки)	САМО-ОЦЕНКА (брой точки)
1.	ПРОФЕСИОНАЛНИ ЗНАНИЯ И УМЕНИЯ		
1.1.	Съответствие на професионалните знания и умения с изискванията за заемане на длъжността.		
1.2.	Познаване на технологията и методиките използвани в работата.		
1.3.	Поддържане на професионалните знания и умения, и адекватно адаптиране на новостите в съответната област.		
2.	МОТИВАЦИЯ ЗА РАБОТА		
2.1.	Интерес и ангажираност към изпълняваната работа.		
2.2.	Готовност за поемане на допълнителни отговорности.		
2.3.	Упоритост при преодоляване на трудностите.		
3.	ДИСЦИПЛИНИРАНост		
3.1.	Спазване на трудовата дисциплина, включително изискванията за здраве и безопасност при работа.		
3.2.	Рационално използване и уплътняване на работното време.		
3.3.	Точно и своевременно изпълняване на нарежданията на прекия ръководител.		
4.	КАЧЕСТВО НА РАБОТА		
4.1.	Изпълнение на длъжностните задължения в пълен обем.		
4.2.	Качествено изпълнение на длъжностните задължения.		
4.3.	Своевременност при изпълнение на длъжностните задължения и адекватно водене на документите.		
5.	ДРУГИ ИЗИСКВАНИЯ		
5.1.	Лоялност към Дружеството и пазене на фирмена тайна.		
5.2.	Добро междуличностно общуване		
5.3.	Обмен на информация, взаимопомощ и работа в екип.		



ВСИЧКО:

..... Т.

ОЦЕНКА:

.....

ЗАБЕЛЕЖКА:

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

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

5. В случаите в които атестираният е получил оценка „2”, за период от 1 месец основната му работна заплата се намалява, но не по-малко от началната за длъжността.

6. След изтичане на едномесечния период, отново се атестира, и ако оценката отново е „слаба”, Комисията по атестация предлага на Изпълнителния Директор, да бъде прекратено трудовото правоотношение с лицето по чл.328, ал.1 т.5 от Кодекса на труда, поради липса на качества за изпълнение на длъжностните задължения.

V. РАБОТНО ВРЕМЕ, ОТПУСКИ И ПОЧИВКИ

Чл.34 Нормалната продължителност на седмичното работно време е до 40 часа. За високо квалифицирани специалисти, с доказани професионални качества, Работодателят може да договаря по-малка продължителност на седмичното работно време при запазване на размера на трудовото възнаграждение.

34.1. Работодателят в своя заповед регламентира началото, продължителността и края на работното време във всички структурни звена на Дружеството.

34.2. Заповедта по т.34.1. е неразделна част от Правилника за вътрешния трудов ред на Дружеството.

Чл.35 Съгласно ПМС №267 от 12.12.2005 г. /ДВ.бр.103 от 2005г./ работниците и служителите имат право на намалено работно време за дните, когато работят не по-малко от половината от законоустановеното им работно време във вредна и/или специфична среда. Работодателят в заповед определя длъжностите и структурните звена, в които определя работа на намалено работно време- Приложение №1.



ПРИЛОЖЕНИЕ №1 към чл.35

**СПИСЪК НА ДЛЪЖНОСТИТЕ ПО СТРУКТУРНИ ЗВЕНА,
ЗА КОИТО СЕ УСТАНОВЯВА НАМАЛЕНО РАБОТНО ВРЕМЕ**

№	Структурно звено	На колко часа е намалено работното време	На намалено работно време са:	С изключение на:	Основание по ПМС №267/2005 г. -Наредба за определяне на видовете работи, за които се установява намалено РАБ. ВРЕМЕ
1	Структури оказващи спешна медицинска помощ	7 ч.	всички длъжности	санитари	чл.3 т.6
	Вкл. по инфекциозни болести	7 ч.	всички длъжности		чл.3 т.4
2	Консултативен сектор: <u>-Кабинет по:</u>				
3	по онкология	7 ч.	всички длъжности		чл.3 т.3
4	по физикална терапия и рехабилитационна медицина	7 ч.	всички длъжности		чл.3 т.7
5	по кожни болести и венерология	7 ч.	всички длъжности		чл.3 т.4
6	по нефрология и диализа	7 ч.	всички длъжности		чл.3 т.4
7	по клинична хематология	7 ч.	всички длъжности		чл.3 т.3
			всички длъжности		



8	по детски болести към III-та КДБ	7 ч.			чл.3 т.3
9	по психиатрия към I ПК	7 ч.	всички длъжности		чл.3 т.3
10	по психиатрия към II ПК	7 ч.	всички длъжности		чл.3 т.3
11	Лаборатория по „Инфекциозни болести”	7 ч.	всички длъжности		чл.3 т.4
12	Лаборатория по микробиология и вирусология	7 ч.	всички длъжности		чл.3 т.4
13	Лаборатория по медицинска молекулярна генетика	7 ч.	всички длъжности		чл.3 т.4
14	Лаборатория по клинична имунология	7 ч.	всички длъжности		чл.3 т.4
15	Център за образна диагностика	7 ч.	всички длъжности	информатор: оператор компютър	чл.3 т.9
16	Център по обща и клинична патология и съдебна медицина	6 ч.	всички длъжности	техн.сътрудник	чл.2 т.1
17	Отделение по диализа към Клиниката по нефрология	7 ч.	всички длъжности	техн.сътрудник	чл.3 т.4
18	Психиатрична ТЕЛК	7 ч.	всички длъжности		чл.3 т.3
19	Клиника по онкология	7 ч.	всички длъжности	техн.сътрудник	чл.3 т.3
20	Клиника по физикална и рехабилитационна медицина	7 ч.	всички длъжности	техн.сътрудник	чл.3 т.7
21	Отделение по кожни болести и венерология	7 ч.	всички длъжности		чл.3 т.4



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

22	Втора клиника по кардиология	7 ч.	ВМП, Сп.здр.гр. и друг персонал участващи в извършване на инвазивни изследвания в среда с йонизиращи лъчения		чл.3 т.9
23	Трета клиника по кардиология-интензивна	7 ч.	ВМП и Сп.здр.гр. извършващи инвазивни изследвания в среда с йонизиращи лъчения		чл.3 т.9
24	Клиника по клинична хематология	7 ч.	всички длъжности	техн.сътрудник	чл.3 т.3
25	ОИЛНБ към Втора клиника по нервни болести	7 ч.	всички длъжности		чл.3 т.3
26	Трета детска клиника по клинична хематология	7 ч.	всички длъжности	техн.сътрудник	чл.3 т.3
27	Първа клиника по хирургия	7 ч.	ВМП, когато са в състава на оперативните екипи		чл.3 т.5
28	Отделение по ендоскопска, лазерна и миниинвазивна хирургия	7 ч.	Осъществяващите ендоскопска, лазерна и миниинвазивна хирургия		чл.3 т.5
29	Сектор за оперативно лечение	7 ч.	всички длъжности		чл.3 т.5
30	КАИЛ	7 ч.	ВМП и Сп.здр.гр. когато са в състава на анестезиологичните екипи		чл.3 т.5
31	Втора клиника по хирургия	7 ч.	ВМП когато е в състава на оперативните екипи		чл.3 т.5
			ВМП когато е в		



32	Трета клиника по хирургия-урология и съдова хирургия	7 ч.	състава на оперативните екипи		чл.3 т.5
33	Клиника по гръдна хирургия	7 ч.	ВМП когато е в състава на оперативните екипи		чл.3 т.5
34	Клиника по кардиохирургия	7 ч.	Персоналът който е в операционните и анестезиологичните екипи		чл.3 т.5
35	Клиника по УНГ болести със сектор по ЛЧХ	7 ч.	ВМП когато е в състава на оперативните екипи		чл.3 т.5
36	Първа психиатрична клиника	7 ч.	Всички длъжности		чл.3 т.3
37	Втора психиатрична клиника	7 ч.	всички длъжности		чл.3 т.3
38	Първа клиника по инфекциозни болести	7 ч.	всички длъжности	техн.сътрудник	чл.3 т.4
39	Втора клиника по инфекциозни болести	7 ч.	всички длъжности	техн.сътрудник	чл.3 т.4
40	Отдел „МТС и автотранспорт”	7 ч.	домакин-база Инфекциозни клиники		чл.3 т.4
41	Отдел „Инвеститорски контрол и поддръжка сграден фонд”	7 ч.	механик по поддръжка на технически съоръжения база Инфекциозни клиники		чл.3 т.4 и т.27
42	Санитарен контрол	7 .	дезинфектатор		чл.3 т.1

Забележка:

Горепосочените структури и длъжности, работят на намалено работно време, когато изпълняват длъжностните си задължения във вредна и/или специфична среда не по малко от половината от установената с КТ нормална продължителност на работното време. В случаите, в които не отговарят на това условие, не са на намалено работно време.



Чл.36 Работодателят установява сумирано отчитане на работното време, за работни места, с непрекъсваем режим на работа. В тези случаи работните графици се „нулират” към 30 юни и 31 декември на текущата година.

Чл.37 Надрботените часове по работните графици не са извънреден труд. Те се превръщат в такъв само ако към посочените в чл.36 срокове графикът не е „нулиран”.

Чл.38 Не се допуска сумирано отчитане на работното време на лица ползващи отпуск за ненормиран работен ден.

Чл.39 Необходимостта от задължение за „разположение в дома” /по структурни звена и длъжности/ се определя със заповед на Работодателя.

Чл.40 Работодателят и Синдикатите контролират спазването на забраната за полагане на нощен труд за лицата посочени в чл.140 ал.4 от КТ.

Чл.41 Без предварително съгласие на Работодателя извънреден труд се полага само в случаите на оказване на спешна медицинска помощ. За всички останали случаи извънреден труд се полага и заплаща само ако е на лице предварително издадена заповед на Работодателя за това.

Чл.42 Работодателят осигурява на работещите условия да се нахранят по време на 12-часовите дежурства. С времето за хранене дежурството не се удължава.

Чл.43 Работодателят със заповед регламентира обедна почивка, която е не по-малка от 30 минути. Предвид спецификата на работа, същата може да се ползва стъпаловидно. Почивката е за сметка на удължаване на работното време.

43.1. Работодателят осигурява физиологичен режим на труд, и почивка. През всяка работна смяна се осигурява 15 минутна почивка, без удължаване на продължителността на смяната.

Чл.44 Ръководителят на всяка структура в Дружеството е длъжен до първия работен ден след изтичане на отчитания месец да представи фактически работен график на персонала. С графика се представя и справка за положения труд – нощен, извънреден, на официални празници и др.

Чл.45 Работещите в Дружеството до 48 часа от издаване на болничен лист, са длъжни сами или чрез свои близки за го представят на прекия си ръководител, или да го уведомят за отсъствието си. Същият ред, но до 24 часа се прилага и в случаи на други наложителни внезапни отсъствия поради влошена метеорологична обстановка, смърт на близки и др. подобни.

Чл.46 Работещите в Дружеството ползват платен годишен отпуск в следните размери:

46.1. Основен платен годишен отпуск –по чл.155 (2) от КТ7

- в размер на 22 работни дни за всички щатни работници и служители при навършване на осем месечен трудов стаж;



46.2. Допълнителен платен отпуск за работа във вредна или специфична среда /по чл.156 т.1 от КТ/

➤ **А/ До 12 работни дни**

- 1.Работещи в среда с Ro лъчения
- 2.ВМП- хирурзи, ендоскописти, анестезиолози и реаниматори;
- 3.ВМП работещ по щат в Психиатрични клиники и кабинети;
- 4.ВМП работещ по щат в клиники и кабинети по Инфекциозни болести;
- 5.ВМП работещ в щатно обособените звена за обслужване на онкологично болни;
- 6.ВМП работещ по щат в Клиника по клинична хематология;
- 7.ВМП работещ по щат в Отделение по диализа;
- 8.ВМП работещ по щат в Трета клиника по кардиология, ИРО, ДОИЛНН, ОИЛНБ и Приемно-спешни отделения;
- 9.Работещи по щат в Център по обща и клинична патология, вкл. съдебна медицина /без технически сътрудник/;
- 10.Работещи с болни от СПИН.

➤ **Б/До 10 работни дни:**

- 1.Работещи с УКВЧ над 200 вата /без санитари/, вкл. с лазер;
- 2.Специалисти по здравни грижи полагащи труд в операционни зали (вкл.перфузионисти), и/или осъществяващи ендоскопска дейност;
- 3.Специалисти по здравни грижи полагащи труд в реанимационни зали;
- 4.Специалисти по здравни грижи полагащи труд в интензивни звена-Трета клиника по кардиология, **ИРО, ДОИЛНН, ОИЛНБ, КАИЛ**;
- 5.Специалисти по здравни грижи полагащи труд в диализни зали, вкл. техник медицинска техника;
- 6.Специалисти по здравни грижи полагащи труд в Психиатрични клиники и кабинети, вкл. психолог и трудотерапевт;
- 7.Специалисти по здравни грижи полагащи труд в клиники и кабинети по Инфекциозни болести;
- 8.Специалисти по здравни грижи в щатно обособените звена за обслужване на онкологично болни;
- 9.Специалисти по здравни грижи по щат в Клиниката по клинична хематология;
- 10.Специалисти по здравни грижи по щат в Приемно – спешни отделения.

➤ **В/До 8 работни дни**

- 1.Лекари и ВМП заети с лечебно-диагностичен процес, вкл. епидемиолог;
- 2.ВМП работещ във всички състави на ТЕЛК;
- 3.Главна медицинска сестра;
- 4.Специалисти по здравни грижи по щат в хирургични клиники;
- 5.Работещи по щат в Централна стерилизационна база;

➤ **Г/До 6 работни дни**

- 1.Неупоменати по горе Специалисти по здравни грижи и техник- химик (средно образование);
- 2.Санитари в интензивни звена –Трета клиника по кардиология, **ИРО, ДОИЛНН, ОИЛНБ**, КАИЛ и Приемно-спешни отделения.
- 3.Санитари в Психиатрични клиники, вкл.социален работник;
- 4.Санитари в Клиники по Инфекциозни болести;
- 5.Санитари в щатно обособените звена за обслужване на онкологично болни;
- 6.Санитари в Клиниката по клинична хематология;
- 7.Санитари в операционни и диализни зали;
- 8.Домакин- база „Инфекция”;дезинфектатор.

➤ **Д/До 5 работни дни**



- 1.Санитари в хирургичните клиники;
 - 2.Санитар по болнично бельо;
 - 3.Техник-механик поддръжка технически съоръжения-Инфекция;
 - 4.Телефонист в АТЦ;
 - 5.Електромонтьори.
- **Е/ Персоналът на ДКБ - Консултативните кабинети – ползва допълнителен платен годишен отпуск по определени размери на едноименната клиника, която обслужват;**
 - **Ж/ Допълнителен отпуск до 5 работни дни към упоменатите по горе размери /по чл.155(3) от КТ/ - на лекарите със статус НПП за участие в национални конгреси, конференции, срещи на съсловни организации, презентации и др.**
 - **З/ По големи размери на допълнителния платен годишен отпуск може индивидуално да се договори между страните по трудовото правоотношение.**
 - **Й/ Допълнителният платен годишен отпуск по чл.155 ал.3 и чл.156 , т.1 е представен в обобщен табличен вид в Приложение №2**

ПРИЛОЖЕНИЕ №2 към чл.46.2

СТРУКТУРНИ ЗВЕНА	нпп	нпп вкл. пси холо г	лека ри	вип	спец. здра в ни гриж и	техн ик хими к (сре дно обра зова ние)	сани тар преп арат ор; соци ален рабо тник	Техн ик мед. техн ика	Труд оте рапе вт, психо лог, инф ор мато р
Диагностично- Консултативен блок									
Приемно- спешни отделения вкл."Инфекциозни болести"	17		12		10		6		
Консултативен сектор					6				
Регистратура					6				6
Централна клинична лаборатория	13		8	8	6	6			
-вкл.сектор „Инфекция”	17				10		6		
Лаб.по микрориология и вирусология	17		12	12	12		6		
Лаборатория по медедицинска и мол.генетика	13		8	8	6	6			
Лаборатория по клинична имунология	13		8	8	6	6			
Център за образна диагностика	17		12		12	12	12		6
Нуклеарна медицина	20		20	20	20	20	20		
Център по обща и клинична патология, съдебна медицина	17		12	12	12	12	12		
Отделение по диализа към	17		12		10		6	10	



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

клиника по нефрология								
ТЕЛК		8		6				
Стационарен блок								
Клиника по онкология	17	12		10		6		
Клиника по вътрешни болести	13	8		6				8
Клиника по пневмология и фтизиатрия	13	8		6				
ИРО	17	12		10		6		
К-ка по професионални заболявания	13	8		6				
К-ка по физикална ,рехабилитационна медицина	13	8	8	6				
-при работа с УКВЧ	15	10		10				
-отделение по кожни болести и венерология	17			10				
Първа клиника по кардиология	13	8		6				
Втора клиника по кардиология	13	8		6				
-Сектор ангиографска и инвазивна кардиология	17	12		12		12		
Трета клиника по кардиология-интензивна	17	12		10		6		
-Отделение по обща кардиология и сърдечна рехабилитация	13	8		6				
Клиника по ревматология	13	8		6				
Клиника по нефрология	13	8		6				
К-ка по клинична хематология	17	12		10		6		
К-ка по ендокринология и болести на обмяната	13	8		6				
К-ка по гастроентерология	13	8		6				
Първа клиника по нервни болести	13	8		6				
Втора клиника по нервни болести	13	8		6				
-ОИЛНБ	17	12		10		6		
Първа детска клиника	13	8		6				
Втора детска клиника	13	8		6				
ДОИЛНН	17	12		10		6		
Трета детска клиника по клинична хематология	17	12		10		6		10
Четвърта детска клиника	13	8		6				
Първа клиника по хирургия	17	12		8		5		
-Отделение по едnodневна хирургия със сектори-ендоскопски, миниинвазивен, лазерна хирургия и др.	17			10				



-отделение по детска хирургия	17		12		10		5		
-сектор за оперативно лечение			12		10		6		
КАИЛ	17		12		10		6		
Втора клиника по хирургия	17		12		8		5		
Трета клиника по хирургия-урология и съдова хирургия	17		12		8		5		
Клиника по гръдна хирургия	17		12		8		5		
Клиника по кардиохирургия	17		12		10- раб. в зала, оста на лите -8		6 дни- опер ац. сан., оста на лите- 5		
Клиника по УНГ, вкл.ЛЧХ	17		12		8		5		
Първа психиатрична к-ка	17	15	12	10	10		6		10
Втора психиатрична к-ка	17	15	12	10	10		6		10
Първа к-ка по инф.болести	17		12		10		6		
Втора к-ка по инф.болести	17		12		10		6		
АДМИНИСТРАТИВНО - СТОПАНСКИ БЛОК									
-главна мед. сестра -8 дни									
-ЦСБ - 8 дни									
-техник-механик база „Инф.Клиникики” -5 дни -дезинфектатор -6 дни -домакин база”Инфекц.клиникики” -6 дни									
-телефонист в АТЦ -5 дни									
-електромонтьор -5 дни									
-санитар болнично бельо -5 дни									

46.3. Допълнителен отпуск за ненормиран работен ден по чл.156,т.2 от КТ

➤ **А/ До 12 работни дни:**

1. Икономически директор;
2. Ръководители направления в АСБ;
3. Юрисконсулт;
4. Административен секретар в АСБ.

➤ **Б/До 8 работни дни:**



1. Фармацевт, Управител аптека
 2. Шофьор на МПС обслужващи Ръководство и администрация.
- **В/ До 6 работни дни:**
1. Работещи в направление „УФР”;
 2. Работещи в направление „Човешки ресурси”;
 3. Ръководители на отдели в АСБ;
 4. Техник инвеститорски контрол;
 5. Ръководител служба „Трудова медицина и охрана на труда”;
 6. Работещите в Болнична аптека – без санитар;
 7. Работещи в „Обща канцелария и протокол”;
 8. Инженер компютърни системи, техник компютърен, инженер електротехник и други обслужващи компютърни системи.
- 45.1. Работодателят определя конкретния размер на всички видове допълнителен отпуск посочени по горе с думите „до” преди цифрата.
- 46.4 За синдикално ръководство (председател и секретар /по чл.156а от КТ/:**
- 5 работни дни.
- 46.5. За член на Синдикат, страна по настоящия КТД /по чл.156а от КТ/:**
- 3 работни дни

Чл.47 Работодателят, може да разреши служебен отпуск по чл.161 от КТ (платен или неплатен).

47.1. Работодателят разглежда всяко конкретно искане за разрешаване на такъв отпуск и произнася решението си след съобразяване с нуждите и интересите на Дружеството.

Чл.48 Работодателят може да разреши неплатен отпуск по чл.160 от КТ за посещение на национални конгреси, конференции, срещи на съсловни организации, презентации и др.

Чл.49 Работодателят разрешава и заплаща по размера на чл.177 от КТ отпуск по чл.157 от КТ при:

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

Чл.50 Работодателят разрешава и заплаща по размера на чл.177 от КТ платен отпуск **по чл.168 от КТ** за две и повече живи деца, както следва:

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

Чл.51 Работодателят с цел осигуряване на регулярност в ползването на платените годишни отпуски и кадрово обезпечаване на работните графици, може до 31.01. на текущата година да изисква от структурните звена план-график на отпуските, които ще се ползват през текущата година.



VI. КВАЛИФИКАЦИЯ И РАСТЕЖ

Чл.52 Работодателят се задължава да изготви план за повишаване на професионалната квалификация и следдипломно обучение.

Чл.53 Работодателят може да сключи договор за повишаване на квалификация и преквалификация с всеки щатен служител на Дружеството на основание чл.232 от КТ.

Чл.54 Работодателят разрешава – платен отпуск в размер до 30 работни дни – за явяване на изпит при придобиване на първа специалност и до 25 работни дни за явяване на изпит при придобиване на втора и последваща специалност.

VII. УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ

Чл.55 Работодателят съдейства на Синдикатите за осъществяване на дейността им.

Чл.56 Работодателят е длъжен да осигури:

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

Чл.57 За осъществяване на синдикална дейност нещатните членове на синдикално ръководство ползват служебен отпуск съгласно **чл.46.4** от настоящия КТД.

VIII. БЕЗОПАСНИ И ХИГИЕННИ УСЛОВИЯ НА ТРУД

Чл.58 Работодателят е длъжен да осигури здравословни и безопасни условия на труд /ЗБУТ/ , така че всяка опасност за живота и здравето на работника или служителя да бъде предотвратена, а когато това е обективно невъзможно – контролирана.

Чл.59 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.60 Работодателят задължително декларира пред ТП на НОИ – РУСО, разследва, протоколира и регистрира всяка станала трудова злополука и случаите на професионални заболявания по реда и начина, определени със съответните наредби. Работодателят е длъжен да взема мерки за предотвратяване и намаляване на трудови злополуки и професионални заболявания.

Чл.61 Работодателят осигурява обслужване на своите работници и служители от служба по трудова медицина, които осигуряват и поддържат ЗБУТ.



Чл.62 Работодателят е длъжен да учреди Комитет по условия на труд, в съставя на който влизат равен брой представители на работниците и служителите и представители на работодателя общо не по-малко от 10 души. Членовете се избират от общо събрание или събрание на пълномощниците, като председател на КУТ е работодателя или негов представител, а зам.председател е представител на работниците и служителите.

Чл.63 Работодателят е длъжен да осигури безплатно защитно работно облекло и лични предпазни средства на работниците и служителите по утвърден списък с работни места, видове работа, опасности и срок на износване.

Чл.64 Работодателят е длъжен да извършва периодичен контрол на факторите на работната среда и да осигури поддържането им на възможно най ниски граници определени в нормативната база.

Чл.65 Работодателят осигурява безплатно хранене на персонала, съгласно наредба №11/205 г. според предварително утвърден списък от КУТ.

Чл.66 Работодателят осигурява обучение на членовете на КУТ съгласно Наредба №4 от 03.11.1998 г.

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§1 Настоящия Колективен трудов договор влиза в действие от 01.07.2008 г. и действа до изготвяне на нов, но не по-късно от 01.07.2010 година.

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

§3 Неразделна част от настоящия КТД са последващите Споразумителни протоколи (Анекси) към същия.

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