

КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

Днес, 21.11.2022 г., в гр.Сливен, между

1. МБАЛ „Д-р Иван Селимински-Сливен“ АД гр. Сливен със седалище и адрес на управление: гр.Сливен, бул. „Христо Ботев“ №1 представлявана от Д-р Васислав Петров – Изпълнителен директор, наричан за по-кратко в този договор **“РАБОТОДАТЕЛ”** от една страна
- и
2. **СИНДИКАЛНАТА ОРГАНИЗАЦИЯ на ФСЗ - КНСБ**, при МБАЛ „Д-р Иван Селимински-Сливен “ АД гр. Сливен, представлявана от Д-р Иван Стайков;
3. **СИНДИКАЛНАТА СЕКЦИЯ на КТ „Подкрепа”** при МБАЛ „Д-р Иван Селимински-Сливен“ АД гр. Сливен, представлявана от Д-р Тодор Ганчев;
4. **СИНДИКАЛНАТА ОРГАНИЗАЦИЯ на Синдикат на Българските медицински специалисти**, при МБАЛ „Д-р Иван Селимински-Сливен“ АД гр. Сливен, представлявана от Мариета Шарапчиева

наричани за по-кратко в този договор **СИНДИКАТИТЕ** от друга страна, водени от идеята за подобряване работата на МБАЛ „Д-р Иван Селимински-Сливен“ АД гр. Сливен, взаимоотношенията между **РАБОТОДАТЕЛЯ** и **СИНДИКАТИТЕ**, условията на труд и благосъстоянието на служителите от МБАЛ „Д-р Иван Селимински-Сливен“ АД гр. Сливен, на основание чл. 50 и 51 от КТ, се сключи настоящият

КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР (КТД)

и страните се споразумяха за следното:

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл.1. (1) КТД се сключва на базата на действащото законодателство в страната и утвърдената практика на взаимоотношения между синдикатите, работодателите и правителството в духа на социалния диалог и приемане, и спазване на международните харти и конвенции, подписани от Република България.

(2) КТД се сключва на основание чл. 50 и чл. 51 от Кодекса на труда (КТ), Европейската социална харта, Декларацията за основните принципи и права в областта на труда, приета на 86-тата сесия на МОТ (19 юни 1998 г.) и конвенции на МОТ - № 87, № 94, № 98, и № 144.

Чл.2. Страните се задължават да не допускат под никаква форма дискриминация на служители въз основа на пол, раса, народност, етническа принадлежност, човешки геном, гражданство, произход, религия или вяра, образование, убеждения, политическа принадлежност, лично или обществено положение, имуществено състояние, членуване или нечленуване в синдикални организации или на всякакви други признаци, установени в закон или международен договор, по който Република България е страна.

Чл.3. (1) Чрез Колективния трудов договор страните се задължават да спазват принципите на равнопоставеност и взаимно уважение при конструктивно партньорство, зачитане и съгласуване на интересите за предотвратяване на конфликти, и гарантиране на социалната сигурност.

(2) Работодателят и Синдикатите взаимно признават правото си на страна по КТД и приемат да се ръководят в действията, и отношенията си от следните принципи:

- законосъобразност;
- равнопоставеност;
- регламентиране на отговорностите;
- съобразяване с рамките на бюджета;
- баланс на интереси;
- коректност и добронамереност;
- взаимна информираност и прозрачност на намеренията.

(3) С настоящия КТД се договарят въпроси на трудовите и осигурителните отношения в областта на:

1. присъединяване и приложимост на КТД;
2. условия за синдикална дейност;
3. взаимоотношения и задължения на страните;
4. трудова заетост, професионално развитие и квалификация;
5. работно време, почивки и отпуски;
6. трудови възнаграждения и обезщетения;
7. пенсионно осигуряване и застраховане;
8. социално, битово и културно осигуряване;
9. здравословни и безопасни условия на труд.

II. ПРЕДМЕТ, ПРИСЪЕДИНЯВАНЕ И ПРИЛОЖИМОСТ НА КТД

Чл.4. С настоящия КТД се уреждат трудовите, осигурителните и социалните отношения в МБАЛ „Д-р Иван Селимински“ АД Сливен, които не са регламентирани с повелителните разпоредби на Кодекса на труда и действащите нормативни актове.

Чл.5. Приетите със законов или подзаконов нормативен акт по-благоприятни условия за членовете на **Синдикатите** от сключените с КТД автоматично влизат в действие като част от настоящия договор.

Чл.6. КТД се прилага за всички работници и служители, членове на **Синдикат** - страна по договора, както и за присъединилите се.

Чл.7. (1) Към КТД могат да се присъединяват работници и служители нечленуващи в **Синдикат** – страна по този КТД.

(2) Условията за присъединяване към КТД са:

1. Присъединяването е индивидуално, считано от датата на подаване на писменото заявление до **Работодателя** и до ръководството на съответната синдикална организация.

2. В срок до **5** (пет) работни дни всяка от страните по КТД, получила заявление за присъединяване, уведомява другата за присъединилия се работник или служител.

3. Присъединилият се към КТД служител, независимо от момента на присъединяването си, еднократно заплаща присъединителна вноска в размер на 1,5 % от основното месечно трудово възнаграждение за всеки месец, от датата на

присъединяване до срока на действие на КТД. Присъединителните вноски се събират в отделна сметка на лечебното заведение и се използват само след писмено съгласие на синдикатите за социални и битови дейности на служителите на МБАЛ „Д-р Иван Селимински-Сливен“ АД гр. Сливен

4. За присъединилия се работник или служител нормите на КТД се прилагат от момента на присъединяването му.

(3) Постигнатите договорености в КТД са минимални и задължителни за членовете на **Синдикатите** - страна по КТД, както и за присъединилите се по чл.7, ал. 2 от КТД.

(4) За неприсъединилите се към този КТД работници и служители се прилагат общите разпоредби на КТ и индивидуалното трудово договаряне.

III. УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ

Чл. 8. (1) Работодателят съдейства на **Синдикатите**, съгласно чл. 46 от КТ, лично и чрез ръководителите на своите структурни звена, като:

1. Осигурява ползването на отпуск по реда на чл.159 от КТ в размер до 6 дни за членовете на синдикалното ръководство за **една** календарна година.

2. Осигурява безвъзмездно ползване на помещение за осъществяване на дейността на **Синдикатите**.

3. След предварително съгласуване, предоставя условия за провеждане на синдикални мероприятия във или извън работно време.

4. Осигурява ползването на вътрешната поща за синдикални съобщения.

5. Работодателят разрешава на синдикалните ръководства ползването на копирните устройства в администрацията на болницата, достъп до всички налични табла за поставяне на съобщения, както и ползването на зала за събрания при необходимост.

(2) Синдикатите са задължават:

1. Своевременно да уведомяват писмено Работодателя за ползването на отпуск по чл.159 от КТ и чл. 8, ал. 1, т. 1 и 2 от КТД.

2. След ползването на отпуск за участие в синдикални мероприятия, участниците в тях да представят на Работодателя официален оправдателен документ до **8** (осем) работни дни.

3. За осъществяване на задачи с обществено значение – участие в мероприятия на синдикатите и националните им ръководства, обучения, заседания, митинги, протестни действия и др., синдикалните членове – участници, ползват платен служебен отпуск по чл.161, ал.1 от Кодекса на труда в размер на не повече от 5 дни за календарна година. Отпускът се предоставя и на редови синдикални членове, в случаите когато същите са надлежно поканени за участници.

Чл.9. (1)Синдикатите са длъжни да провеждат своите синдикални събрания и мероприятия в извънработно време и да не препятстват дейността на МБАЛ „Д-р Иван Селимински-Сливен“ АД гр. Сливен.

(2) По изключение **Синдикатите** имат право да провеждат събрание **един** път годишно в работно време, но без да препятстват дейността на МБАЛ „Д-р Иван Селимински-Сливен“ АД гр. Сливен.

IV. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ И ЗАДЪЛЖЕНИЯ НА СТРАНИТЕ

Чл.10. (1) Страните по КТД обсъждат и дават мнение при уреждането на специфичните въпроси, относно регулирането на трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения, осигурителните отношения, както и въпросите на жизненото равнище за МБАЛ „Д-р Иван Селимински-Сливен“ АД Сливен.

(2) Страните се договарят при изготвяне на вътрешни правилници, наредби и други вътрешнонормативни актове, които се отнасят до трудови и социално-осигурителни отношения, да ги обсъждат съгласно чл. 42 от КТ.

Чл.11. Синдикатите се задължават:

1. Да съдействат на **Работодателя** при провеждане на взаимно съгласувани мерки, насочени към подобряване на организацията и ефективността на работа на МБАЛ „Д-р Иван Селимински-Сливен“ АД гр. Сливен.

2. Да запознават служителите в МБАЛ „Д-р Иван Селимински-Сливен“ АД гр. Сливен с всички договорености постигнати в КТД.

3. Да упражняват синдикален контрол и съдействие за спазване на трудовото и социалното законодателство.

4. Да участват в изясняването на възникнали трудови и социални спорове или фактори на напрежение, и да съдействат за тяхното решаване.

5. Да не пристъпват към протестни или стачни действия, ако не са изчерпани всички възможности за доброволно уреждане на възникнал трудов конфликт.

6. Да не разпространяват предоставената им информация, която би могла да накърни авторитета на институцията и на **Работодателя**.

Чл.12. Работодателят се задължава:

1. На основание чл.37 от КТ да поканва за участие представители на **Синдикатите** при подготовка на проектите на вътрешни правилници и наредби, които се отнасят до трудовите отношения.

2. Да предоставя на **Синдикатите** информация за социалното и икономическото състояние, която има отношение към договореностите по КТД, в обем и съдържание, уточнени между страните.

3. Да не променя едностранно по-неблагоприятно условията, при които е сключен този КТД, засягащи работни заплати, социални разходи, социално и здравно осигуряване и условия на труд.

4. Да информира Синдикатите за предстоящи промени, засягащи структурата и трудовата заетост.

5. Да не се противопоставя по какъвто и да е начин на служителите да упражняват правата или задълженията си, или да ползват социални придобивки.

6. Да пази честта и достойнството на служителя по време на изпълнение на работата по трудовото му правоотношение.

7. Да предприема предвидените в нормативните актове мерки срещу морално или физическо посегателство над служителя по време на изпълнение на трудовите му задължения.

8. Да не оказва пряк натиск върху служителя за неблагоприятно изменение на трудовото му правоотношение с цел накърняване на неговите права или вече получени придобивки за заеманото работно място.

9. Да не санкционира служителите за синдикално членство и дейност.

V. ТРУДОВА ЗАЕТОСТ, ПРОФЕСИОНАЛНО РАЗВИТИЕ И КВАЛИФИКАЦИЯ

Чл.13. При решение за съкращаване в щата **Работодателят** не може да приема на работа външни служители до приключване на процеса по съкращение с изключение на длъжности, за които има специфични изисквания за заемането им.

Чл.14. (1) При промяна на условията, които водят до намаляване на работните места, както и в случаите на масово уволнение по реда на чл.130а от КТ, **Работодателят** предварително обсъжда действията си със **Синдикатите**, като спазва следната процедура:

1. Работодателят представя на **Синдикатите**:

- а) решението на органа, упълномощен по закон или правилник;
- б) писмена обосновка за намаляване на числеността на персонала;
- в) нова численост на персонала в МБАЛ „Д-Р Иван Селимински“ АД Сливен;
- г) наименованието и броя на длъжностите за съкращаване;
- д) възможности за пренасочване на освободените служители.

2. В срок от **5 (пет)** работни дни от датата на получаване на информацията **Синдикатите** представят писмено становище на **Работодателя**.

(2) Преговорите могат да продължат до **14** дни след получаване на становището на **Синдикатите**. До приключване на преговорите **Работодателят** се задължава да не пристъпва към процедура за съкращение.

(3) Ако не се постигне споразумение с **Работодателя**, **Синдикатите** пристъпват към процедурите, регламентирани в Кодекса на труда и в Закона за уреждане на колективните трудови спорове.

(4) При промяна на числеността на персонала в МБАЛ „Д-р Иван Селимински-Сливен“ АД гр. Сливен, както и при структурни промени, **Работодателят** предлага варианти, съгласувани със **Синдикатите**, с оглед съхраняване на специалистите в системата.

Чл.15. При пристъпване към прекратяване на трудовите правоотношения по чл. 328, ал.1, т.1, 2, и 3 от КТ, в рамките на договорената численост по предходния член, **Работодателят** спазва следните условия:

1. не се съкращават служителите в трудоспособна възраст, ако има работни места, които се заемат от пенсионери или придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст.

2. преустановява сключването на трудови договори с външни кандидати от момента, в който **Работодателят** е уведомил писмено **Синдикатите** за прекратяване на трудовите правоотношения по чл. 328, ал. 1, т. 1, 2 и 3 от КТ;

3. не се сключват граждански договори за изпълнение на работа, присъща на съкратеното работно място;

4. не се прекратява трудовото правоотношение на служител, който е единствен работещ член в своето семейство.

Чл.16. (1) При прилагане на чл. 328, ал. 1, т.1, 2 и 3 от КТ, **Работодателят** задължително извършва подбор на кадрите на основание чл.329 от КТ, като взема предвид следното:

- а) служителят е единствен работещ в семейството;
- б) здравословно състояние на служителя.

(2) При равни други условия предимство имат членовете на Синдиката, страна по този договор.

(3) При заемането на освободена длъжност или новооткрита такава, при равни други условия предимство пред външните кандидати при назначаването да имат служителите от МБАЛ „Д-р Иван Селимински-Сливен“ АД гр. Сливен, които отговарят на изискванията за заемане на длъжността.

Чл.17. (1) В случаите по чл. 328, ал. 1, 2, 3 и ал. 2 и чл. 330, ал. 2, т. 6 работодателят може да уволни служител или работник, който е член на синдикално ръководство през времето, докато заема съответната синдикална длъжност и 6 месеца след освобождаването му, само след предварителното съгласие на:

- а) за член на синдикалното ръководство – на синдикалното ръководство на СО;
- (2) Работодаателят може да уволни служител или работник поради съкращаване на щата или при намаляване обема на работа само след предварителното писмено съгласие на съответния синдикален орган.

Чл.18. Страните договарят **един месец** срок за предизвестие при прекратяване на трудовите правоотношения по чл.328 от КТ.

Чл.19. Страните приемат, че ако служителят е работил без прекъсване в едно или няколко лечебни/здравни заведения т.е. в системата на здравеопазването, трудовият му стаж и професионален опит се зачитат като при един и същи **Работодател.**

Чл.20. (1) Страните се договарят да подпомагат служителите в системата на МБАЛ „Д-р Иван Селимински-Сливен“ АД гр. Сливен в тяхното професионално развитие и повишаване на квалификацията им (и/или преквалификация).

(2) Страните се съгласяват всички служители в системата на МБАЛ „Д-р Иван Селимински-Сливен“ АД гр. Сливен да повишават своята професионална квалификация (и/или преквалификация), в съответствие с действащите Вътрешни правила за подбор, назначаване, обучение и оценка на трудовото изпълнение и професионалното развитие на служителите в МБАЛ „Д-р Иван Селимински-Сливен“ АД гр. Сливен.

(3) **Работодаателят** ежегодно оповестява специалностите, значими за работата на институцията. Молбите се разглеждат съвместно със **Синдикатите**. След получено разрешение, съгласувано със **Синдикатите** за повишаване на квалификацията (и/или преквалификацията) и след представен документ, че са приети в съответното учебно заведение, служителите сключват договор с Работодаателя по чл. 234, ал. 1, 2 и 3 от КТ.

(4) Повишаването на квалификацията (и/или преквалификацията) на служителите по предходната алинея се провежда без откъсване от работа с изключение на времето за участие в лекционни курсове и полагане на колоквиуми, семестриални изпити, държавни изпити и подготовка и защита на дипломни работи, дипломен проект или дисертация съгласно разпоредбата на чл.29, ал.2 от настоящия КТД.

Чл.21. (1) **Работодаелят**, с участието на **Синдикатите** - страна по този КТД, разработва и реализира:

1. Програма за професионално развитие на кадрите с включване в учебни планове и мероприятия за:

- а) въвеждащо обучение;
- б) краткосрочно обучение без откъсване от работа;
- в) дългосрочно обучение с откъсване от работа.

Чл.22. Синдикатите могат да бъдат инициатори за провеждане в рамките на разработените съгласно предходния член програми за курсове и други форми на обучение в страната и чужбина, свързани с трудовото и социалното законодателство, охраната на труда, здравното осигуряване и здравеопазването.

VI. РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ И ОТПУСКИ

Чл.23. (1) Разпределението на работното време и отчитането на положения труд се регламентират от Правилника за устройството, дейността и вътрешния ред на МБАЛ „Д-р Иван Селимински-Сливен“ АД гр. Сливен.

(2) Работната седмица е петдневна, с нормална продължителност на седмичното работно време **40 часа**.

(3) Нормалната продължителност на работното време през деня е **8 часа**.

(4) Началото и краят на работния ден могат да се променят по необходимост с правилниците за устройството, дейността и вътрешния ред на клиниките/отделенията след съгласуване със съответните организации на синдикатите.

(5) Работното време се изчислява почасово за работещите на сумирано работно време и подневно за останалия персонал.

Продължителността на смените и периода на отчитане не може да бъде по-дълъг от 2 /два/ месеца. Когато отработените часове надхвърлят нормалната продължителност за периода налице е извънреден труд.

(6) Работата се организира на една, две или три смени, като работната смяна има задължително фиксирано начало и край.

(7) Намалено работно време се установява за работещите във вредна среда, съобразно Наредбата за определяне на видовете работи, за които се установява намалено работно време, списък от КУТ и Службата по трудова медицина.

(8) За работа при непълно работно време или при условията на ненормирано работно време тези уговорени от страните по трудово правоотношение обстоятелства да се вписват изрично в индивидуалния трудов договор.

(9) Работодателят утвърждава със заповед списък на длъжности с ненормирано работно време след предварителни консултации с представители на синдикалните организации по реда на чл.139а от КТ.

Чл.24. (1) Работодателят осигурява почивка за хранене в размер до **30** минути по време на 12 часово дежурство и 15 минутно прекъсване при всяка работна смяна, включени в работното време.

(2) Когато поради характера на извършваната работа (довършване на започната задача, работа с договорни партньори и др.) се пропусне началото на почивката за хранене, същата започва да тече след отпадането на причините за това.

(3) В случаите на работа при специфични и вредни условия, както и за работа с компютри, апарати с лъчения, вредни за здравето на човека, се ползват почивки, съобразно нормативната уредба за това.

(4) Междудневната и междуседмичната почивка се ползва по начин и в размери, предвидени в раздел III от глава седма на КТ.

Чл.25. (1) При искане на бременни, майки с деца до **10**-годишна възраст или с дете-инвалид, което не е настанено в лечебно (оздравително, климатично) заведение, както и на трудоустроени, **Работодателят** сключва трудов договор, съгласно чл. 138, ал. 1 от КТ .

(2) От правото по алинея 1 се ползва и всяко друго лице, което отглежда и възпитава дете до **10**-годишна възраст.

Чл.26. (1) Размерът на платения отпуск за съответната година се определя от действащите нормативни актове за този период – Кодекса на труда, Наредбата за работното време, почивките и отпуските и Колективния трудов договор.

(2) Страните приемат, че ползването на платения годишен отпуск от служителя може да бъде на повече от две части, когато неговите лични потребности и желаниа налагат това, по взаимна договореност с **Работодателя**.

(3) Ползването на отпуска започва след издаване на писмена заповед от **Работодателя**.

Чл.27. (1) Страните се споразумяват размерът на основния и удължен платен годишен отпуск по чл.155 от КТ да бъде, както е посочен във «Вътрешни правила за организация на работната заплата в МБАЛ “Д-р Иван Селимински-Сливен” АД гр.Сливен.

(2) За работещи със загубена работоспособност размера на платения годишен отпуск, определен в КТ се увеличава с 6 дни.

(3) За работа във вредни и специфични условия на труд, работещите имат право на допълнителен платен годишен отпуск по чл.156, ал.1, т.1 от КТ в увеличен размер, определен съгласно Приложение №1 към КТД в отрасъл Здравеопазване-2022 г. или Вътрешни правила за организация на работната заплата в МБАЛ “Д-р Иван Селимински-Сливен” АД гр.Сливен , ако е по – благоприятен.

Чл.28. Служителите имат право на допълнителен платен годишен отпуск по 156, ал.1, т.2 от КТ за работа при ненормиран работен ден в размер на 5 работни дни.

Чл.29. (1) Служителите ползват допълнителен платен годишен отпуск по чл.157, ал. 1, т.1-3 и ал. 2 от КТ, както следва:

а) при встъпване в брак – **2 /два/ работни дни;**

б) при кръводаряване – за деня на прегледа и кръводаряването и **2 работни дни** след него;

в) при смърт на родител, дете, съпруг – **2 /два/ работни дни;**

г) при смърт на брат, сестра и родител на другия съпруг или други роднини по права линия – **2 /два/ работни дни.**

(2) При повишаване на квалификацията си (и/или преквалификацията си) по чл. 234 от КТ и чл. 22, ал.3 и 4 от настоящия КТД, служителите ползват допълнителен платен годишен отпуск, съгласно чл.169 и чл.170 от КТ, както и неплатен годишен отпуск, съгласно чл. 170 и чл. 171 от КТ.

(3) През време на отпуска по чл. 157, ал. 1, т. 1-3 и чл. 234 от КТ **Работодателят** заплаща вознаграждение на служителя в размера по чл. 177 от КТ.

Чл.30. (1) Родител или осиновител има право на допълнителен платен отпуск за всяка календарна година по чл. 168 от КТ, както следва:

а) с 2 живи деца до 18-годишна възраст - на **2 работни дни;**

б) с 3 и повече живи деца до 18-годишна възраст – на **4 работни дни.**

(2) Отпускът по предходната алинея се ползва, когато родителят или осиновителят пожелае, и не може да се компенсира с парично обезщетение при прекратяване на трудовото правоотношение.

(3) Посоченият по-горе отпуск се ползва включително и за календарната година, в която някое или всички деца навършват 18-годишна възраст.

(4) Ползването на този отпуск може да се отлага по реда на чл.176 от КТ.

Чл.31. (1) За осъществяване на синдикална дейност на Председателя на Синдиката се предоставя - в съответствие с чл.159 от КТ, платен годишен отпуск в размер на не по-малко 6 /шест/ работни дни годишно.

(2) Отпускът по предходната алинея **не може да се отлага** за следващата календарна година и **не се компенсира** с парично обезщетение.

(3) Времето и продължителността на използвания отпуск се отчитат в специална книга при **Работодателя**.

(4) За осъществяване на задачи с обществено значение - участие в мероприятия на синдикатите и националните им ръководства, обучения, заседания, митинги, протестни действия и др., синдикалните членове – участници, ползват платен служебен отпуск по чл.161, ал.1 от КТ в размер на не повече от 5 работни дни за календарна година. Отпускът се предоставя и на редови синдикални членове, в случаите когато същите са надлежно поканени за участници.

(5) Членовете на синдикалните организации, страни по настоящия договор ползват допълнително платен отпуск от 2 /два/ работни дни за календарна година.

ВИИ. ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ И ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

ОБЩИ ПРАВИЛА

Чл.32. (1) Страните договарят минимална работна заплата не по-малка от определената такава за страната.

(2) Основната форма и организацията на заплащането на труда е регламентирана във Вътрешните правила за формиране на работната заплата (ВПРЗ), съвместно разработени и одобрени от страните по КТД.

(3) Размерът на трудовото възнаграждение се определя според времетраенето на работата при нормална продължителност на работния ден и работната седмица, договорени в чл. 23 ал. 3 и 4, и съгласно чл. 34, ал. 3 на настоящия КТД.

Чл.33. (1) Индивидуалните размери на основните месечни работни заплати при пълно работно време не могат да бъдат по-ниски от началните основни месечни работни заплати за съответната длъжност в МБАЛ „Д-р Иван Селимински-Сливен“ АД гр.Сливен.

(2) **Работодателят** определя със заповед минималния и максималния размер на работните заплати по длъжности.

(3) **Работодателят** уведомява предварително **Синдикатите** за промяна на условията за формиране, регулиране и разпределение на средствата за работна заплата.

Чл.34. (1) Установяват се начални основни работни заплати в МБАЛ „Д-р Иван Селимински-Сливен“ АД гр.Сливен по длъжности, съгласно заповедта по реда на чл. 33 на КТД.

(2) Началните основни месечни заплати за категориите персонал, зает в МБАЛ „Д-р Иван Селимински-Сливен“ АД гр.Сливен, като лечебно заведение с над 51 % държавно участие, са не по-малко от:

| Категория персонал | Заплати от | |
|---|----------------------------|--------------|
| | Заплати до 30.09.2022г. | 01.10.2022г. |
| Началник на отделение I-ра група | 1 550,00 лв. | 1 860,00 лв. |
| Началник на отделение II-ра група/ръководител на болнична аптека | 1 500,00 лв. | 1 800,00 лв. |
| Лакар / магистър фармацевт | 1 200,00 лв. | 1 440,00 лв. |
| Магистър с немедицинско образование пряко участващ в диагностично-лечебната дейност | 1 070,00 лв. | 1 284,00 лв. |
| Магистър с немедицинско образование, който не участва пряко в диагностично-лечебната дейност | 1 260,00 лв. | 1 512,00 лв. |
| Бакалавър с немедицинско образование, който не участва пряко в диагностично-лечебната дейност | 960,00 лв. | 1 152,00 лв. |
| Главна медицинска сестра | 1 560,00 лв. | 1 872,00 лв. |
| Старша медицинска сестра I-ра група (акушерка, лаборант, рехабилитатор) | 1 060,00 лв. | 1 272,00 лв. |
| Старша медицинска сестра II-ра група (акушерка, лаборант, рехабилитатор) | 1 035,00 лв. | 1 242,00 лв. |
| Медицински професионалисти по здравни грижи I-ра група (медицински сестри, акушерки, лаборанти, рехабилитатори, помощник фармацевти и др.) | 1 000,00 лв. | 1 200,00 лв. |
| Медицински професионалисти по здравни грижи II-ра група (медицински сестри, акушерки, лаборанти, рехабилитатори, помощник фармацевти и др.) | 970,00 лв. | 1 164,00 лв. |
| Санитари | 710,00 лв. | 852,00 лв. |
| Здравни асистенти | 850,00 лв. | 1 020,00 лв. |
| Квалифицирани производствени работници | 890,00 лв. | 1 068,00 лв. |
| Оператори на транспортни средства | 801,00 лв. | 961,00 лв. |
| Ниско квалифицирани работници | 730,00 лв. | 876,00 лв. |

(3) Новопостъпилите служители - с или без трудов стаж, се назначават с не по-ниска от началната работна заплата, определена за заеманата длъжност.

Чл.35. Работната заплата се изплаща на служителите в МБАЛ „Д-р Иван Селимински-Сливен“ АД гр.Сливен, не по-късно от 25-то число на следващия месец.

Чл.36. На основание чл.37 от КТ и чл.32, ал.2 и 3 от КТД. Работодателят се задължава да покани **Синдикатите** съвместно да преразгледат и съгласуват вътрешните правила за образуване на работната заплата, системата за допълнително материално стимулиране и неговия размер.

ДОПЪЛНИТЕЛНИ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл.37.(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 допълнителни възнаграждения и техните размери, както и договореното с този КТД .

Чл.38. (1) Размерът на допълнителното месечно трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит се определя на 1.00 % (един процент) върху основното трудово възнаграждение на работника или служителя за всяка година придобит трудов 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 и са посочени във „Вътрешни правила за организация на работната заплата в МБАЛ “Д-р Иван Селимински-Сливен” АД гр.Сливен.

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) Условието, 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. 39.(1) За времето, отработено като ношен труд в интервала между 22.00 часа до 6.00 часа се заплаща допълнително трудово възнаграждение от 1,50 лв.

(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 **0.75 (седемдесет и пет стотинки) лв./час**, а по време на официалните празници в размер на **1.00 лв. /един лев/**.

Чл. 40. (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. 200.00 лева - за „Доктор“
2. 300.00 лева - за „Доктор на науките“.

(2) На медицинските специалисти по здравни грижи, съобразно изискванията на длъжностната характеристика, се заплаща допълнително трудово възнаграждение за придобита специалност – 50/недесет/лв., за придобита квалификационна степен: професионалист с издаден първи сертификат – 30 /тридесет/ лв., професионалист с издаден втори и последващ сертификат – 50/недесет/лв. Магистър с призната специалност „Управление по здравни грижи“ - 50/недесет/ лв. Бакалавър с призната специалност „Управление по здравни грижи“ - 35 /тридесет и пет/ лв

Чл. 41.(1) Приходите в МБАЛ „Д-р Иван Селимински-Сливен“ АД гр. Сливен по договор с Националната здравно осигурителна каса, както и от средства постъпили въз основа на медицински услуги, които не се оказват по договор с НЗОК, се разпределят **според Вътрешните правила за организация на работната заплата**, които се съгласуват със синдикатите.

(2) Във вътрешните правила се регламентира и редът и начинът за разпределяне на средствата, постъпили вследствие на избор на лекар и избор на екип.

(3) При поискване, работодателите предоставят на синдикатите отчет за разпределянето на средствата по ал. 1.

Чл. 42. Работодателят приема, при наличие на финансови възможности, да предостави допълнителни възнаграждения извън другите договорени в този КТД, във връзка с отбелязване на празници, както следва:

1. Международен ден на здравето – 7 април;
2. Великденските празници;
3. Коледните и Новогодишни празници.

Чл. 43.(1) Положеният извънреден труд се заплаща в увеличен размер съгласно чл.262 от Кодекса на труда.

(2) Увеличението по предходната алинея се изчислява върху сумата от основното трудово възнаграждение и допълнителното възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит.

(3) В случай, че вследствие прилагането на сумирано изчисляване на работното време, положеният извънреден труд надхвърли ограничението по чл.146, ал.1 от Кодекса на труда, на годишна база, положеният над това ограничение извънреден труд се заплаща с увеличение в размер на 150 %.

Чл. 44.(1) За работа през официалните празници при сумирано изчисляване на работното време се заплаща увеличение на възнаграждението в размер на 100 %.

(2) За работа през официалните празници извън графика, се заплаща увеличение на възнаграждението в размер на 200 %.

Чл. 45. При вътрешно заместване по чл.259, ал.1 от Кодекса на труда, ако заместващия изпълнява през това време и своята работа и длъжност, той има право на допълнително възнаграждение в размер до 50 % от основното си възнаграждение според изработените допълнителни часовете.

Чл. 46. При командироване, работникът или служителят получава освен брутното си трудово възнаграждение и пътни, дневни и квартирни пари при условията на Наредба за командировките в страната.

ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

Чл.47. (1) Когато работник или служител изпълнява длъжност или работа на отсъстващ работник или служител, той ползва правата за тази длъжност или работа, включително и трудовото възнаграждение, ако това е по-благоприятно за него. Ако заместващия изпълнява през това време и своята работа и длъжност, той има право на допълнително възнаграждение в размер до 50 % от основното си възнаграждение според изработените допълнителни часове.

(2) Алинея 1 се прилага само в случаите, когато заместваният отсъства поради неплатен отпуск, отпуск при временна нетрудоспособност, отпуск поради бременност, раждане и осиновяване, отпуск за отглеждане на дете до 3 - годишна възраст.

Чл.48. (1) Положеният извънреден труд по чл. 262 от КТ се заплаща, съгласно чл. 262, т. 4 от КТ - 50 на сто - за работа при сумирано изчисляване на работното време.

Чл.49. (1) При наличие на средства и съгласно Вътрешни правила за формиране на работната заплата, **Работодателят** изплаща през годината допълнително материално стимулиране.

(2) При наличие на средства **Работодателят** изплаща целеви награди на служителите при постигане на конкретни резултати от поставени задачи.

(3) Изплащането на сумите по ал. 1 и 2 е съгласно приетите принципи и критерии на ВПРЗ.

(4) Плащанията по алинеи 1 и 2 се извършват в съответствие с реално отработеното време.

Чл.50. Обезщетението по чл.218, ал.1 от КТ се изплаща в размер на **55%** от брутното трудово възнаграждение за времето, през което служителят е бил възпрепятстван да работи, но не по-малко от **80%** от минималната работна заплата.

Чл.51. Страните по КТД договарят увеличени размери на обезщетенията, както следва:

а) по чл. 222, ал. 1 от КТ – обезщетение в размер на брутното трудово възнаграждение за времето, през което уволнените са останали без работа, за срок от **1 /един/ месец**.

б) по чл. 222, ал. 3 от КТ - при прекратяване на трудовото правоотношение, след като служителят е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, независимо от основанието за прекратяването, той има право на обезщетение от Работодателя в размер на брутното му трудово възнаграждение за срок от **7 /седем/ месеца**, ако служителят е работил в МБАЛ „Д-р Иван Селимински-Сливен“ АД гр.

Сливен през последните **10 /десет/ години** от трудовия му стаж, и членува в **Синдиката не по-малко от 2 (две) години преди пенсионирането**.

Чл.52. Брутното трудово възнаграждение за определяне на обезщетенията по чл.228 е съгласно чл. 17 от Наредбата за организиране и структура на РЗ полученото от работника или служителя за месеца, предхождащ месеца, в който е възникнало основанието за съответното обезщетение, или последното получено от работника или служителя месечно трудово възнаграждение.

Чл.53. Всички транспортни разходи на служителите, свързани с изпълнение на преките им задължения в структурите на дружеството, извън гр.Сливен, се заплащат от Работодателя в пълен размер.

VIII. ПЕНСИОННО ОСИГУРЯВАНЕ И ЗАСТРАХОВАНЕ

Чл.54. (1) Страните се договарят **Работодателят** да осигури необходимите средства и да извърши групова рискова застраховка „**Живот**” за всички служителите в МБАЛ „Д-р Иван Селимински“ АД Сливен.

(2) Страните се споразумяват да проучват условията и възможностите за други видове застраховане на служителите.

IX. СОЦИАЛНО, БИТОВО И КУЛТУРНО ОСИГУРЯВАНЕ

Чл.55 (1) Работодателят осигурява за своя сметка работно облекло, предназначено за ползване по време на работа, за служителите в МБАЛ „Д-р Иван Селимински“ АД Сливен. Редът за осигуряване на работно облекло е съгласно Наредба за безплатното работно и униформено облекло.

(2) По предложение на синдикатите и при наличие на финансови възможности, работодателите осигуряват финансово подпомагане на работници и служители при следните случаи:

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

(3) Работодателите осигуряват за своя сметка застраховане със застраховка „Професионална отговорност на лекари и медицински персонал”.

X. ЗДРАВΟΣЛОВНИ И БЕЗОПАСНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД

Чл.56. (1) Страните по КТД се задължават съвместно да съдействат за обезпечаването на здравословни, безопасни и хигиенни условия на труд, съгласно действащите вътрешни правила за здравословни и безопасни условия на труд.

(2) Страните се договарят, че на основание чл.315 от КТ, определят **10 %** от общия брой работни места, подходящи за трудоустрояване на лица с намалена работоспособност.

(3) **Работодателят** се задължава да сключи договор с лицензирана служба по трудова медицина. Изборът на служба по трудова медицина се осъществява съвместно със **Синдикатите**.

(4) **Работодателят** се задължава за своя сметка да направи оценка на риска за здравето и безопасността, която да обхване: организацията на труда, работните помещения, работните места, работното оборудване и други странични фактори.

(5) Работодателят се задължава за своя сметка всяка година да осигури един профилактичен медицински преглед на служителите, съгласно нормативната уредба ЗЗБУТ, и подзаконовите нормативни актове по прилагането му.

(6) **Работодателят** се задължава за своя сметка да осигури и поддържа шкаф с лекарства от първа необходимост и сфигмоманометър с лекарска слушалка за всяка една сграда, в която работят служители на МБАЛ „Д-р Иван Селимински“ АД Сливен

Чл.57. (1) В състава на комитета по условия на труд се включват и представители на **Синдикатите**.

(2) Работодателят осигурява два пъти в годината време за обучение на участниците в комитета по условия на труд, съгласно Наредба № 4 за обучението на представителите в комитетите и групите по условия на труд в предприятията (обн., ДВ, 133 от 1998 г.).

Чл.58. Страните по КТД се задължават да извършват анализ на състоянието на безопасността и условията на труд в МБАЛ „Д-р Иван Селимински“ АД Сливен, съобразно изискванията на нормативната база.

1. Работодателят определя със заповед състав на Комитет (Група) по условия на труд, в който 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 всеки заинтересован.

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 предходната алинея, който се предоставя за информация на работниците и служителите.

8. Работодателите се задължават да осигурят обучение на членовете на КУТ/ГУТ, съгласно Наредба № 4 от 1998 г. в размер не по-малко от 12 часа ежегодно.

Чл. 59. 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.46/15.05.2001 г.), работодателите, съвместно със синдикатите изготвят списък на работещите, които имат право на специално работно облекло и лични предпазни средства, които се осигуряват от работодателите най-малко веднъж на 2 години.

Чл. 60. (1) Във връзка с прилагането на Наредба № 11 от 21 декември 2005 г. за определяне на условията и реда за осигуряване на безплатна храна и/или добавки към нея, работодателите, след консултации със синдикатите и Службата по трудова медицина, определят с писмена заповед работниците и служителите, които имат право на безплатна храна и/или добавки към нея, както и тонизиращи или ободряващи напитки и определят стойността им.

(2) Работодателите осигуряват за своя сметка по една ободряваща/тонизираща напитка на всеки работник и служител, полагащ труд по време на нощна смяна.

(3) Изпълнението на предходните алинеи може да се реализира и чрез осигуряване на ваучери за безплатна храна и/или добавки към нея по Наредба № 11 на стойност не по-малка от 3 /три/ лв. на дежурство /нощно или дневно/.

Чл. 61. Веднъж годишно работникът или служителът има право на **безплатни** профилактични прегледи и/или медицински изследвания в МБАЛ „Д-р Иван Селимински“ АД Сливен.

XI. СРОК НА ДЕЙСТВИЕ И ВПИСВАНЕ

Чл.62. (1) Настоящият договор се сключва за срок от **две** година и влиза в сила от датата на подписването му.

(2) Всяка от страните по този договор може да иска неговата промяна (изменение и/или допълнение), като другата страна е длъжна да започне преговорите в **15-дневен** срок от получаване на писмената покана.

(3) Изменения или допълнения на договора се извършват по реда на неговото приемане с подписване на споразумение (анекс), неразделна част от КТД.

Чл.63. (1) Контролът по изпълнението на КТД се извършва от страните по него.

(2) При констатирани нарушения страната, към която са отправени сигналите за тях, се произнася пред другата страна в срок от 7 до 30 календарни дни.

Чл.64. Страните по КТД могат да търсят отговорност съобразно КТ.

Чл.65. Страните по КТД нямат право да предприемат действия в противоречие с постигнатите договорености.

Чл.66. (1) Двете страни поемат задължението в срок до **5** работни дни след подписване на настоящия КТД да предприемат съвместни законови действия по неговата регистрация в “Инспекцията по труда”.

(2) Регистрацията да се извърши чрез подаване на заявление, подписано от двете страни.

Чл.67. (1) В случай, че по време на действието на настоящия КТД на национално или отраслово ниво се приемат договорености, по-благоприятни от тези в договора, настоящият КТД се анексира съгласно чл.62 ал.2.

(2) Страните по КТД поемат задължението да осъществят среща на официалните си представители при промени в действащото законодателство и финансовото състояние МБАЛ „Д-р Иван Селимински-Сливен“ АД гр. Сливен, които налагат изменения на договореностите в КТД.

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1. Условието по този КТД са задължителни за МБАЛ „Д-р Иван Селимински-Сливен“ АД гр. Сливен и за страните по него.

§ 2. В случай на промяна на нормативните актове клаузите на този КТД, които им противоречат, автоматично отпадат.

§ 3. Страните по този договор се споразумяват съобразно чл.53.ал.3 и 4 от КТ, в двуседмичен срок след подписването му да заявят неговото вписване пред Изпълнителната агенция „Главна инспекция по труда“

§ 4. Страните се задължават да запознаят служителите в МБАЛ „Д-р Иван Селимински“ АД Сливен с настоящия КТД.

§ 5. Настоящият КТД влиза в сила от момента на подписването му.

§ 6. Работодателят се задължава да приведе в съответствие с КТД - след неговото влизане в сила вътрешно-административните си документи.

Наскоящият КТД се състави в пет еднообразни екземпляра – по един за страните и един за регистрацията в „Главна инспекция по труда“.

ДОГОВОРИЛИ СЕ СТРАНИ:

1. ЗА РАБОТОДАТЕЛ

2. ЗА СИНДИКАТИ

ИЗП. ДИРЕКТОР:.....

/д-р Васислав Петров/

ПРЕДСЕДАТЕЛ на СО на КНСБ.....

/д-р Иван Стайков/

ПРЕДСЕДАТЕЛ на СС на КТ „Подкрепа“.....

/д-р Тодор Ганчев/

ПРЕДСЕДАТЕЛ на СО на СБМС:

/м.с. Мариета Шарапчиева/



Особено ми е приятно
СБМС ми е съгласен с раздел VII Трудови
възнаграждения и обзавеждане в чл 34 ал 2
и преговорите между страните по този раздел
предвиждат, защото не се зрелищна тима
на основни данни в основния КТД
„Здравеопазване“ - 2022 г.

21.11.2022
г. Сливен

Мариета Шарапчиева
Мариета