

**КОЛЕКТИВЕН
ТРУДОВ ДОГОВОР**

**В ОТРАСЪЛ
“ЗДРАВЕОПАЗВАНЕ”**

2020 година

Ние, организациите на работодателите и на работниците и служителите, осъществяващи дейност в икономически сектор „Хуманно здравеопазване”, обединихме усилията си и при съблюдаване на съвременните принципи на ефективното и коректно социално партньорство, водени от споделеното разбиране, че:

- *Човешкото здраве е най-голямата ценност!*
- *Осъзнавайки съвместната си отговорност за качеството и достъпа до здравеопазване;*
- *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 здравни услуги и средство за ефективно противодействие на все по-осезаемите проблеми със заетостта в сектора, привличането и задържането на младите специалисти;*
- *Стремейки се към взаимна ангажираност и отговорност при вземането на разумни и приемливи решения за осигуряване на минималните стандарти, гарантиращи професионалното самочувствие и удовлетвореност на работещите в системата на здравеопазването,*

постигнахме настоящите договорености:

Днес, 23 декември 2020 г., в град София:

СДРУЖЕНИЕ „МЕДИЦИНСКИ КЛЪСТЕР“ – ОРГАНИЗАЦИЯ, ЧЛЕНУВАЩА В АСОЦИАЦИЯ НА ИНДУСТРИАЛНИЯ КАПИТАЛ В РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ – (АИКБ), ПРЕДСТАВЕНА ОТ РУМЕН СЕРБЕЗОВ,

НАЦИОНАЛНА АСОЦИАЦИЯ НА РАБОТОДАТЕЛИТЕ ОТ ЗДРАВЕОПАЗВАНЕТО В РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ - БСК, ПРЕДСТАВЕНА ОТ Д-Р ГЕОРГИ ГЕЛЕВ,

НАЦИОНАЛНА БРАНШОВА СТОПАНСКА КАМАРА НА ТЪРГОВЦИТЕ - ДИСТРИБУТОРИ НА ЕДРО НА ЛЕКАРСТВЕНИ СРЕДСТВА, МЕДИКО-САНИТАРНИ И БИЛКОВИ ПРЕПАРАТИ, ПРЕДСТАВЕНА ОТ МАГ. ФАРМ. ВЛАДИМИР НАЙДЕНОВ,

БЪЛГАРСКА АСОЦИАЦИЯ НА ТЪРГОВЦИТЕ НА ЕДРО С ЛЕКАРСТВА - КРИБ, ПРЕДСТАВЕНА ОТ Д-Р МИМИ ВИТКОВА,

(НАРИЧАНИ ПО-НАТАТЪК РАБОТОДАТЕЛИ) ОТ ЕДНА СТРАНА И

ФЕДЕРАЦИЯ НА СИНДИКАТИТЕ В ЗДРАВЕОПАЗВАНЕТО КЪМ КНСБ, ПРЕДСТАВЕНА ОТ Д-Р ИВАН КОКАЛОВ – ПРЕДСЕДАТЕЛ,

МЕДИЦИНСКА ФЕДЕРАЦИЯ „ПОДКРЕПА”, ПРЕДСТАВЕНА ОТ СОНЯ ВЪРБАНОВА – ПРЕДСЕДАТЕЛ,

(НАРИЧАНИ ПО-НАТАТЪК СИНДИКАТИ),

В ПРИСЪСТВИЕТО НА ПРОФ. Д-Р КОСТАДИН АНГЕЛОВ, Д.М., МИНИСТЪР НА ЗДРАВЕОПАЗВАНЕТО НА РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ,

на основание чл.51б от Кодекса на труда се сключи настоящия

ОТРАСЛОВ КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР,

като се споразумяха за следното:

ГЛАВА ПЪРВА ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл.1. (1) Страните по този договор, в съответствие с Конституцията на Република България, Европейското трудово законодателство, нормативните актове на Международната организация на труда, разпоредбите на Кодекса на труда и останалите нормативни актове на национално равнище, изразяват съгласие на равноправна основа да уредят трудовите и осигурителните отношения на заетите в сферата на хуманното здравеопазване работници и служители, както и всички въпроси, свързани с тези отношения, доколкото същите не са уредени с повелителни разпоредби, като насочват своите усилия към съгласуване на интересите си, добронамерено уреждане на възникналите спорове и предотвратяване на трудовите конфликти.

(2) С този Отраслов колективен трудов договор (ОКТД) не могат да се договарят условия по-неблагоприятни за работниците и служителите от предвидените в нормативен акт от националното законодателство или международен акт, ратифициран и влязъл в сила за Република България.

(3) В случаите, когато поради изменение на нормативната уредба се предвиждат клаузи различни от предвидените в този ОКТД, приложение намират клаузите, които са по-благоприятни за работниците и служителите и същите влизат в сила веднага.

(4) Приетите по нормативен път по-благоприятни клаузи влизат в сила автоматично, без да е необходимо настоящия ОКТД да бъде изменян или допълван.

Чл.2.(1) Договореностите в този колективен трудов договор се прилагат във всички лечебни заведения по смисъла на Закона за лечебните заведения, независимо от тяхната функционална или административна подчиненост и формата на собственост.

(2) Настоящият колективен трудов договор се прилага и в структурите на Министерство на здравеопазването за всички второстепенни разпоредители с бюджетни средства и техните звена.

(3) В обхвата на действие на този колективен трудов договор попадат и функционално обособените структури, осъществяващи училищно и детско здравеопазване, както и здравните кабинети в специализираните институции за предоставяне на социални услуги за деца и възрастни.

(4) Министерството на здравеопазването, работодателските и синдикалните организации – страни по този договор, изразяват съгласието си да положат всички необходими усилия и да предприемат нужните конкретни действия за осигуряване на практическата реализация на предвидените в този договор клаузи в отрасъл „Здравеопазване”, в т.ч. чрез изготвяне и отстояване на общи позиции пред Народното събрание на Република България, Министерски съвет, Министерство на финансите, Министерство на труда и социалната политика, Националната здравноосигурителна каса и други институции и органи на национално, областно и общинско ниво.

Чл.3. (1) По смисъла на чл.51в от Кодекса на труда, при всяка община, могат да се сключват общински колективни трудови договори, които имат действие на територията на съответната община, за дейностите в сектор „Здравеопазване”, финансирани от общинския бюджет.

(2) При всяко лечебно и здравно заведение, както и при всяка функционално и организационно обособена бюджетна организация в структурите на Министерство на здравеопазването, могат да се сключват колективни трудови договори на ниво „предприятие”.

(3) При колективно трудово договаряне, в случаите по предходните алинеи, договореностите в настоящия ОКТД имат статут на минимални стандарти, които са задължителни (при условие на § 5).

(4) В случаите на колизия между клаузите на колективните трудови договори на ниво отрасъл, община или предприятие, приложими са разпоредбите, които са по-благоприятни за работниците и служителите.

(5) Страните по настоящия договор поемат задължението да съдействат активно за сключване на колективни трудови договори по общини, лечебни и здравни заведения.

(6) Сключените на ниво „предприятие” колективни трудови договори, запазват своето действие в случаите по чл.123 и 123а от Кодекса на труда до сключване на нов ОКТД, но за не повече от една година от датата на промяната на работодателя.

Чл.4. (1) Спрямо работниците и служителите, които са членове на синдикалните организации, страна по този договор, клаузите му влизат в сила и се прилагат автоматично, без да е необходимо изменение на индивидуалното им трудово или служебно правоотношение. Във връзка с прилагането на договора, при поискване, синдикатите предоставят на работодателите актуален списък на членовете си.

(2) Спрямо държавните служители, членуващи в синдикалните организации – страна по този договор, клаузите на същия имат силата на Споразумение по чл. 46а от Закона за държавния служител, доколкото не противоречат на императивни нормативни разпоредби.

(3) Индивидуално или колективно присъединяване към действието на настоящия ОКТД, както и към сключените общински колективни трудови договори за дейности в системата на здравеопазването, по смисъла на чл. 57, ал. 2 от Кодекса на труда е недопустимо. Присъединяването към сключените колективни трудови договори на ниво „предприятие” се реализира по ред и при условия договорени между страните по съответния ОКТД.

(4) Страните по договора се ангажират да не допускат автоматично прилагане на клаузите от ОКТД при сключването и изпълнението на индивидуалните трудови договори за работници и служители, спрямо които същия не поражда действие.

Чл.5. (1) Министърът на здравеопазването участва в регулирането на трудовите и осигурителните отношения в отрасъл „Здравеопазване” в рамките на своите правомощия и компетентности, в сътрудничество и след консултации с представителните организации на работниците и служителите и работодателите.

(2) Министерството на здравеопазването и работодателите в системата на здравеопазването се съгласяват да създават все по-благоприятни условия за заетите в отрасъла, чрез договарянето и изпълнението на конкретни задължения относно запазването на заетостта, кариерното развитие на персонала, безопасността и здравето при работа, нарастването на възнагражденията.

Чл.6. (1) Синдикатите се ангажират към работодателските организации и Министерството на здравеопазването чрез реализиране на политики и конкретни действия за:

1. Гарантиране на добросъвестно изпълнение на трудовите, служебните задължения на техните членове с грижата на добри професионалисти;
2. Стриктно спазване и подобряване на трудовата дисциплина;
3. Активно участие във всички дейности насочени към повишаване качеството на предоставяните медицински услуги и производителността на труда;
4. Подобряване на условията на работа и културата на работното място;
5. Гарантиране на използването на предоставеното работно и униформено облекло, лични предпазни средства и полагане на труд при спазване на правилата за безопасност и здраве при работа;
6. Заздравяване на микроклимата в отделните звена и колективи;

7. Прокламиране и спазване на принципите на лоялност към работодателите, повишаване на престижа им и запазване на доброто им име.

(2) Синдикатите приемат техните структури в отрасъл „Здравеопазване“:

1. Да уведомяват работодателите за всеки случай, когато установят предпоставки или възникване на условия за възпрепятстване на точното и качествено изпълнение на трудовата дейност;

2. Да участват активно във всички органи за социално сътрудничество и взаимодействие;

3. Да информират незабавно своите членове за всяка информация, предоставена във връзка с процедури по 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;

4. Да участват активно в Комитетите/групите по условия на труд, като разясняват на своите членове начините и мерките за избягване на трудовите злополуки и съдействат за повишаване на грамотността на работниците и служителите в тази връзка;

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.

(3) Синдикатите приемат задължението да поставят пред Министерство на здравеопазването, работодателските организации и отделните работодатели законни, обосновани и мотивирани искания, предложения и мнения, касаещи подобряване условията на труд и организацията на медицинската дейност, както и повишаване социалния статус на работещите.

ГЛАВА ВТОРА

ТРУДОВА ЗАЕТОСТ. КВАЛИФИКАЦИЯ И КАРИЕРНО РАЗВИТИЕ

Чл.7. (1) Работодателите приемат да назначават нови работници и служители в съответствие с нормативните изисквания за заемане на съответната длъжност, степента на образование и притежаваната квалификация.

(2) 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.

(3) Работодателите не сключват трудови договори с нови работници и служители, за чиито длъжности се предвижда съкращение в лечебното или здравно заведение.

(4) Свободните работни места се обявяват. За назначаване на обявените свободни работни места се съставя комисия за подбор и оценка на кандидатите, в която се включват и представители на синдикатите.

Чл.8. (1) Конкурс се обявява за длъжности, обявени за конкурсни в Закона за лечебните заведения или друг нормативен акт.

(2) Работодателите могат да обявят за конкурсни и други длъжности, извън обявените за такива в нормативен акт, когато длъжността е свободна или предстои да бъде освободена, както и при продължително отсъствие на лицето, което я заема.

(3) Конкурсите се провеждат в съответствие с раздел IV глава 5 от Кодекса на труда. При определяне на конкурсните условия, водещи са образованието и професионалната квалификация на кандидатите.

(4) В конкурсните комисии като членове или наблюдатели се включват представители на синдикатите.

Чл.9. (1) При сключване на трудов договор, работодателите задължително предоставят на работниците или служителите преди постъпването им на работа, подписан от двете страни екземпляр на трудовия договор, заедно с копие на уведомлението по чл. 62, ал. 3 от Кодекса на труда, заверено от съответната ТД на НАП.

(2) При сключване на договора, работодателите връчват на работниците или служителите длъжностна характеристика срещу подпис. Бъдещи изменения на вече връчената длъжностна характеристика са допустими, само доколкото чрез тях не се променят характера на работа, трудовите задължения, за които страните са се договорили или други елементи от съдържанието на индивидуалното трудово 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 личните свободи и достойнството на работника или служителя.

(4) Не се считат за нарушение на правото на труд по смисъла на предходната алинея, случаите, в които работодателите изискват информация за извършване от работниците и служителите на търговска или стопанска дейност, конкурентна или сходна на предмета на дейност на работодателя или негови контрагенти, както и информация свързана с установяването на конфликт на интереси при осъществяването на трудовото правоотношение.

Чл.10. (1) Работодателите са длъжни да осигурят на работниците или служителите нормални условия за изпълнение на работата по трудовото правоотношение, за която са се уговорили.

(2) Работодателите задължително предоставят 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. Задължително е осигуряването на достъп до тези вътрешни актове и процедура за всички работници или служители.

Чл.11. (1) Работодателите се задължават да осигурят и гарантират стриктното спазване на правилата и реда за работа с личните данни на работниците или служителите.

(2) Работодателите пазят достойнството на работника или служителя по време на изпълнение на работата по трудовото правоотношение.

Чл.12. (1) Работодателите изготвят правила за съставяне, водене, съхраняване и архивиране на трудовите досиета на всички работници или служители, както и процедури за достъп на всеки работник или служител до досието му и за получаване на копия от съдържащите се в досието документи.

(2) Правилата по предходната алинея се съгласуват със синдикатите.

Чл.13. (1) Работодателите предоставят своевременно на синдикатите актуална, достоверна и конкретна информация за всички проблеми, които биха могли да се отразят на заетостта на работниците или 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 получената от работодателя информация за икономическото и финансовото му състояние и планираните действия и поети ангажименти във връзка с трудовата заетост;

2. информират работодателя за всички предложения и мнения на своите членове относно проблемите на трудовата заетост и изразяват писмено становището си по поставените проблеми и 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 или здравно заведение.

Чл.14. (1) При промяна на финансовото и икономическото състояние, планирани изменения в организацията на труда и други промени, които могат да имат отражение върху трудовата заетост, работодателите провеждат процедури по информиране и консултиране с участието на синдикатите, при спазване на сроковете по чл. 130г от Кодекса на труда.

(2) Процедура по информиране и консултиране се провежда и при предстоящи масови прекратявания на трудовите правоотношения в който случай, работодателите връчват на синдикатите Уведомително писмо, в което посочват причините за предвижданите прекратявания, броя на работниците и служителите, които ще бъдат прекратени, 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 здравно заведение, конкретните показатели за прилагане на критериите за подбор на работниците и служителите, които ще бъдат прекратени, периода, през който ще се извършат прекратявания, дължимите обезщетения, свързани с прекратяванията, икономическото си и финансово състояние, очакваните икономии от ФРЗ, мерките, които се предлагат за намаляване на негативните последици за работниците или служителите, които се предвижда да бъдат прекратени, включително мерки за преквалификация и/или устройване на други работни места.

(3) Синдикатите се задължават да изготвят становище по предоставената с Уведомителното писмо информация и да започнат консултиране с работодателите, насочено към постигане на споразумение.

(4) След приключване на консултациите, независимо от наличието или липсата на споразумение, се сформира екип от представител на работодателя, представители на синдикатите, представител на съответното поделение на Агенция по заетостта и на съответната общинска администрация, който екип изготвя проект на мерки съгласно чл. 25, ал. 2 от Закона за насърчване на заетостта.

Чл.15. (1) Прекратяване на трудовото правоотношение с работник или служител се осъществява само при наличие на съответните нормативни основания и при съблюдаване на установените в нормативните актове процедури и срокове.

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

1. Не прекратяват трудовите правоотношения с работници или служители, които се ползват от клаузите на този ОКТД 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 или служители, които са пенсионери или са придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст.

2. Не сключват 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. Не сключват договори за изпълнение на работа с личен труд, равностойна на тази, извършвана от лица, чиито длъжности се съкращават.

4. След обсъждане със синдикатите прилагат всички възможности за избягване или ограничаване на прекратяванията – намален работен ден, други форми на гъвкава заетост, възможности за пренасочване и преквалификация.

(3) След изчерпване на хипотезите в предходната алинея, работодателите пристъпват към прекратяване на трудовите правоотношения по чл. 328, ал. 1, т. 2 и т. 3 от Кодекса на труда, след като осъществят процедура по подбор.

(4) Работодателите 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 здравеопазването;
5. Здравословно състояние на работника или служителя;
6. Социално положение на работника или служителя.

(5) В колективни трудови договори по общини и предприятия, както и с нарочни споразумения, работодателите и синдикатите могат да изменят посочените критерии и/или добавят други, както и да променят тежестта им при формиране на резултатите.

(6) За осъществяване на процедурата по подбор, със заповед на работодателя се назначава комисия, в която на паритетен принцип участват представители на работодателя и синдикатите.

(7) Към провеждане на процедура по подбор и прекратяване на трудовото правоотношение се пристъпва, само ако липсва вакантно работно място, за заемане на което, работникът или служителят, който подлежи на прекратяване притежава необходимата професионална квалификация, или ако след отправена покана за заемането му, същият е отказал назначаване.

Чл.16. (1) Работодателите и синдикатите се договарят, че във връзка с 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 лечебното или здравно заведение.

(2) В случаите по ал. 1, съответното синдикално ръководство отговаря писмено (със съгласие или мотивиран отказ) в 7-дневен срок от получаване на искането от страна на работодателя. Липсата на отговор в указания срок се приема за съгласие.

Чл.17. (1) Предизвестието при прекратяване на трудов договор на основание чл. 328, ал. 1, т. 2 и т. 3 от Кодекса на труда е 2 месеца при безсрочни договори и 3 месеца за срочни трудови договори, но не повече от остатъка от срока по договора.

(2) Работодателят е длъжен да освобождава от работа работника или служителя, когато му е отправил предизвестие за прекратяване на договора – по един час дневно за дните на предизвестието, освен в случаите, когато работника или служителя работи при намалено работно време от 7 или по-малко часове.

Чл.18. (1) Работодателите със заповед определят Комисия за трудоустрояване на лица с намалена трудоспособност и определят състава ѝ.

(2) Комисията по предходната алинея, ежегодно, не по-късно от края на месец януари, предлага броя и вида на работните места, подходящи за заемане от лица с намалена работоспособност. На основание чл. 315, ал. 1 от Кодекса на труда, и във връзка с *Наредба № РД-07-1 от 2 февруари 2012 г. (ДВ, бр.13/14 февруари 2012 г.)*, броят на определените места за заемане от трудоустроени лица в сектор „Здравеопазване” не може да бъде по-малко от 10 % от общия брой работници и служители.

Чл.19. (1) Работодателите и синдикатите в началото на всяка година анализират потребностите от мерки за повишаване на квалификацията и преквалификация на работниците или служителите.

(2) Въз основа на анализа по предходната алинея, ежегодно се изготвя програма за повишаване на професионалната квалификация и преквалификация на работниците и служителите за всяка календарна година.

(3) Работодателите и синдикатите договарят ежегодно средства за реализацията на програмата по ал. 2. Договарянето се извършва преди изготвянето на бюджета за съответната година.

(4) Страните по този договор гарантират равния достъп на работниците или служителите до мерките за квалификация и преквалификация.

(5) Страните по този ОКТД и Министерството на здравеопазването полагат съвместни усилия за осигуряване на допълнителни средства, включително по проекти и програми, с които да се финансират мерките за кариерно развитие на работниците или служителите.

Чл.20. (1) Работодателите насърчават и се ангажират да не възпрепятстват включването на работниците или служителите във формите на повишаване на индивидуалната квалификация, свързана с функциите, необходими на заеманата длъжност.

ГЛАВА ТРЕТА

РАБОТНО ВРЕМЕ. ПОЧИВКИ. ОТПУСКИ.

I. РАБОТНО ВРЕМЕ

Чл.21. (1) Продължителността и разпределението на работното време, графици за работа и почивките, отчитането и изчисляването на работното време се регламентират от Правилник за вътрешния трудов ред.

(2) Правилникът за вътрешния трудов ред се изготвя и утвърждава от работодателите след предварителни задължителни консултации със синдикатите по правилата на чл. 37 и чл. 181, ал. 2 от Кодекса на труда.

Чл.22. (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.23. (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 работи, за които се установява намалено работно време (6 или 7 часа дневно).

(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 съответните специфични или вредни условия през не по-малко от половината от законоустановеното работно време.

Чл.24. (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.25. (1) Работното време се изчислява и отчита подневно или сумирано.

(2) Със заповед на работодателя, за отделни категории персонал или отделни звена, отдели и други, може да се въвежда сумирано изчисляване на работното време.

(3) В заповедта за въвеждане на сумирано изчисляване на работното време, работодателя посочва продължителността на смените и периода на отчитане, който не може да бъде по-дълъг от 6 (шест) месеца.

(4) Едновременно със заповедта работодателят изготвя и утвърждава и поименен график за работещите при сумирано изчисляване на работното време, който трябва да е достъпен за работниците или служителите, за които се отнася и за ръководствата на синдикалните организации.

(5) Нормалната продължителност на работното време за периода на сумираното му изчисляване се определя като произведение от нормалната продължителност на работния ден и броя на работните дни по календар за същия период.

(6) Когато реално отработените часове през периода на сумираното изчисляване, след преобразуване на нощните часове в дневни, е по-малък от нормалната продължителност на работното време за периода, налице е престой не по вина на работника или служителя. Когато отработените часове надхвърлят нормалната продължителност за периода, налице е извънреден труд.

(7) Максималната продължителност на работната смяна при сумирано изчисляване на работното време може да бъде до 12 часа.

(8) Съгласно чл. 81а от Закона за лечебните заведения, работещите в лечебните заведения, за които е установено намалено работно време съгласно чл. 137 от Кодекса на труда, могат да полагат труд на смени, като максималната продължителност на работната смяна при сумирано изчисляване на работното време може да бъде до 12 часа, независимо от продължителността на намаленото работно време.

Чл.26. (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 ОКТД.

(2) Нормалната продължителност на нощния труд при 5 дневна работна седмица е до 35 часа, а нормалната продължителност на работното време през нощта е до 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 Кодекса на труда.

(4) Работодателите са длъжни да осигурят топла храна, ободряващи напитки и други облекчаващи условия за ефективно полагане на нощния труд.

Чл.27. Работодателите утвърждават 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 Кодекса на труда. Списъкът се съгласува със синдикатите и на тази база се съставя график за полагане на горепосочения труд – дежурство и разположение.

Чл.28. (1) При оказване на медицинска помощ, съгласно чл. 144, т. 3 и т. 4 от Кодекса на труда, полагането на извънреден труд е допустимо, като в този случай не се прилагат ограниченията във връзка с продължителността му.

(2) Извънреден труд извън хипотезата на предходната алинея се полага след издаване на изрична заповед и при спазване на ограниченията в продължителността на полагания извънреден труд, изискванията за отчитането му и правилата за неговата недопустимост спрямо определени категории работници или служители.

II. ПОЧИВКИ

Чл.29. (1) Работното време на работника или служителя се прекъсва с една или няколко почивки.

(2) Работодателите осигуряват 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) За работещите на смени, работодателите осигуряват на работника или служителя най-малко 30 минути - време за хранене, в рамките на работното време.

(4) Работодателите осигуряват 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.

(5) По правилата на Наредба № 15 от 31.05.1999 г. за условията, реда и изискванията за разработване и въвеждане на физиологични режими на труд и почивка се определят броя, продължителността и реда за ползване на почивки от работниците или служителите, чиято дейност попада в обсега на Наредба № 7 от 15.08.2005 г. за минималните изисквания за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при работа с видеодисплеи.

Чл.30. (1) Работниците и служителите имат право на непрекъсната междудневна почивка, която не може да бъде по-малко от 12 часа.

(2) Седмичната почивка е в размер на най-малко 48 часа. При петдневна работна седмица, работникът или служителят има право на седмична почивка през два последователни дни, от които единият е по начало в неделя.

(3) При сумирано изчисляване на работното време непрекъснатата седмична почивка е не по-малко от 36 часа. При промяна на смените при непрекъснатата седмична почивка може да

бъде в по-малък размер, но не по-малко от 24 часа, в случаите когато действителната и техническата организация на работата налагат това.

(4) 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 непрекъсната почивка през следващата работна седмица в размер не по-малък от 24 часа.

III. ОТПУСКИ

Чл.31. (1) На основание чл. 156а от Кодекса на труда, за работниците или служителите, членове на синдикатите, страна по този ОКТД, се договаря размер на основния платен отпуск по чл. 155 от КТ, както следва:

- **20** работни дни при трудов стаж - **до 5** години;
- **21** работни дни при трудов стаж - **от 5 до 10** години;
- **22** работни дни при трудов стаж - **от 10 до 15** години;
- **23** работни дни при трудов стаж - **от 15 до 20** години;
- **24** работни дни при трудов стаж - **над 20** години.

(2) Директорите на домове за медико-социални грижи, на центрове за комплексно обслужване на деца с увреждания и на детски ясли имат право на платен годишен отпуск в размер на **30** работни дни при трудов стаж до 15 години и **32** работни дни при трудов стаж над 15 години.

Чл.32. Работници или служители с намалена работоспособност от 50 и над 50 процента, членуващи в синдикалните организации, страна по този ОКТД 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.33. (1) 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. 1 от Кодекса на труда в увеличен размер, определен съгласно Приложение № 1 към този ОКТД.

(2) Новосъздадени или трансформирани длъжности, които не са включени в списъка по ал. 1, се приравняват към съответната категория.

Чл.34. За работа при не нормирано работно време, работниците или служителите, имат право на допълнителен платен годишен отпуск по чл. 156, ал. 1, т. 2 от Кодекса на труда в размер не по-малко от 8 работни дни.

Чл.35. (1) Отпуските по чл. 157, ал. 1, т. 1, 2 и 3 от Кодекса на труда се определят в следните размери:

- 2 работни дни - при встъпване в брак;
- 2 работни дни - при кръводаряване, като единия ден е в деня на кръводаряването, а един 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) През време на отпуските по предходната алинея на работниците или служителите се изплаща възнаграждение от работодателя в размера по чл. 177 от Кодекса на труда.

Чл.36. (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) Работничката или служителката има право да ползва отпуска по предходната алинея включително и за календарната година, в която детето е родено, както и за годината, в която някое или всички деца навършват 18-годишна възраст.

(3) Този отпуск се ползва, когато работничката или служителката пожелае. Той не може да се компенсира с парично обезщетение.

Чл.37. (1) Платените годишни отпуски се ползват след разрешение на работодателя наведнъж или на части в рамките на календарната година, въз основа на подадено писмено заявление от работника или служителя.

(2) В началото на всяка календарна година, но в срок не по-късно от 31 януари, работодателите са длъжни да уведомят писмено всеки работник или служител за размера на платения годишен отпуск, който има право да ползва през календарната година, включително отложен или неизползван от предходни календарни години.

(3) Работодателите могат да отложат остатъка от основния платен годишен отпуск по производствени причини за следващата календарна година. Отлагането става с издаване на писмена заповед, екземпляр от която се връчва на работника или служителя срещу подпис, а друг екземпляр се прилага в трудовото му досие.

(4) Работниците или служителите могат да поискат отлагане по лични причини на целия или част от платения си годишен отпуск, за което отправят заявление до работодателя. Копие на същото се прилага в трудовото досие. Отлагането по инициатива на работника или служителя изисква съгласието на работодателя, който е длъжен своевременно да отговори на отправеното по тази алинея заявление.

(5) Работодателите са длъжни да осигурят ползването на отложения или неизползван отпуск през първите 6 месеца на следващата календарна година.

(6) В случай, че работодателите не изпълнят задължението си по предходната алинея в указания срок, работниците или служителите имат право сами да определят времето на ползването му, като уведомят за това писмено работодателя най-малко 14 дни предварително.

(7) В случаите по чл. 173, ал. 4 от Кодекса на труда, работодателят има право да предостави платения годишен отпуск на работника или на служителя и без негово съгласие, когато:

1. е обявил престой повече от 5 работни дни;

2. едновременно ползване на отпуска от всички работници и служители е предвидено в нормативен акт или в правилника за вътрешния трудов ред;

3. писмено е поканил работника или служителя да поиска да ползва отпуска си до края на календарната година, за която се полага, но работникът или служителят не е направил това до края на същата календарна година.

Чл.38. (1) 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.

(2) Работници и служители, които са членове на едно семейство ползват платения си годишен отпуск едновременно, ако изразят желание за това.

Чл.39. При продължаване на обучението във висши учебни заведения без откъсване от производството, работниците или служителите имат право на платен отпуск за обучение, съгласно правилата и в размерите по чл. 169 и чл. 170 от Кодекса на труда.

Чл.40. (1) За работещите в системата на детско и училищно здравеопазване, дните обявени от министъра на образованието и науката, кмета на съответната община или друг компетентен орган за неучебни по независещи от страните по трудовото правоотношение причини, като епидемии, енергийни кризи, извънредно положение и други случаи на

непреодолими събития, се считат за платен служебен отпуск по смисъла на чл. 161, ал. 1 от Кодекса на труда.

(2) За работещите в системата на училищно здравеопазване, 1 ноември – Денят на народните будители е присъствен ден и се отчита като платен служебен отпуск.

Чл.41. (1) Работодателите могат да разрешават платен служебен отпуск по чл. 161 от Кодекса на труда 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) За изпълнение на важни задачи с обществено значение, на работниците и служителите от лечебните и здравни заведения може да се разрешава платен служебен отпуск в размер до 1 година, който да се заплаща по реда на чл. 177 от Кодекса на труда.

Чл.42. (1) Възнаграждението за времето на ползване на платен годишен отпуск се изплаща най-късно до 3 дни преди началото на ползването, ако работникът или служителят отправи изрично писмено искане за това до работодателя.

(2) Когато искане по предходната алинея не е отправено, възнаграждението за времето на отпуск се изплаща по реда за изплащане на трудовото възнаграждение.

Чл.43. (1) Видовете отпуски и конкретните им размери, регламентирани в този ОКТД са задължителни и се прилагат, доколкото в Колективен трудов договор или Споразумение на общинско равнище или на ниво „предприятие” не са уговорени по-благоприятни условия за работниците и служителите - членове на синдикалните организации – страна по този договор.

(2) Разпоредбите на настоящия ОКТД, предвиждащи по-благоприятни размери на отпуските от предвидените в нормативен акт, не могат да се прилагат автоматично за работници или служители, които не са членове на синдикатите – страна по договора.

ГЛАВА ЧЕТВЪРТА

ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ. ОБЕЗЩЕТЕНИЯ.

I. ОБЩИ ПРАВИЛА

Чл.44. (1) Страните по този ОКТД 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 или служителите.

(2) Договарянето на работната заплата може да обхваща всички въпроси, свързани с трудовото възнаграждение на работника или служителя, неуредени с повелителни разпоредби на закон или нормативен акт.

(3) Договарянето на работната заплата цели постигане на споразумение между страните за размера, съотношенията, динамиката и организацията на работната заплата при конкретните условия в отрасъл „Здравеопазване“.

(4) Преговорите по ал. 1 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.

(5) Ежегодни преговори по описания в предходните алинеи ред се провеждат по общини и на ниво „предприятие“.

Чл.45. (1) Във връзка с преговорите за работните заплати, Министерството на здравеопазването и работодателските организации предоставят на синдикатите икономическа и друга информация, която има връзка и отношение с възможностите за актуализиране на възнагражденията. Информацията се изисква на основание чл. 52, ал. 1, т. 2, буква ”б” от Кодекса на труда и се предоставя в срока по чл. 52, ал. 3 от Кодекса на труда.

(2) Във връзка с преговорите, работодателите задължително предоставят на синдикатите и информация за:

1. състоянието и перспективите за развитие на предприятието или организацията за срока на договаряне на работната заплата;

2. размера на средствата за предходни периоди по отчети и разчети за периода на договарянето и тяхното разпределение по елементи и поделения;

3. величината на минималната и средната работна заплата по отчета за предходни периоди и по разчети за следващия период - общо за предприятието, по поделения, категории персонал и професии;

4. действащите правила за работната заплата и предложения за тяхното изменение и допълнение;

5. размерите и видовете на допълнителните трудови възнаграждения по отчет и предложения за договорния период;

6. друга информация, договорена между страните.

(3) Информацията по предходните алинеи се анализира и обсъжда от страните при договарянето и служи за основа на колективното договаряне на работните заплати.

(4) Предприятията или организациите могат да провеждат преговори и да подписват колективни трудови договори и споразумения по работната заплата независимо от това, дали се провеждат преговори, или има подписано споразумение на отраслово, общинско или регионално равнище.

(5) Когато работодатели и синдикати не постигат договорености по други раздели или въпроси на колективното трудово договаряне, те могат да сключват самостоятелно споразумение по работната заплата.

(6) При не постигане на съгласие в преговорите и при сключването на колективен трудов договор или споразумение по работната заплата, споровете се решават по реда на Закона за уреждане на колективните трудови спорове.

Чл.46. (1) Размерът на основното и допълнителните трудови възнаграждения, както и редът за тяхното формиране и изплащане в лечебните и здравни заведения се определят с Вътрешни правила за организация на работната заплата (ВПОРЗ).

(2) Вътрешните правила за организация на работната заплата се изработват съвместно от работодателите и синдикатите.

(3) Във ВПОРЗ 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. Видовете и размерите на допълнителните трудови възнаграждения, редът и начинът за тяхното определяне и изменение;

5. Правила и процедури за определяне на индивидуалните работни заплати;

6. Редът и начинът за изплащане на работната заплата.

(4) Във ВПОРЗ 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. Редът за събиране, обработване, съхраняване и използване на информация и документи, необходими за изчисляване на полагащите се брутни и нетни трудови възнаграждения;

(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.

(6) В срок до 1 месец от влизане на настоящия договор в сила, при спазване на процедурата по ал. 2, работодателите актуализират действащите ВПОРЗ или приемат нови, като отразяват всички постигнати в този ОКТД договорености.

II. ОСНОВНИ РАБОТНИ ЗАПЛАТИ

Чл. 47. (1) Страните договарят минималният размер на началните основни месечни заплати по категории персонал, съгласно Националния класификатор на професиите и длъжностите, и допълнителните трудови възнаграждения в техния минимален размер, ежегодно в срок до приемане на Закон за държавния бюджет и Закон за бюджет на Националната здравноосигурителна каса.

(2) Началните основни месечни заплати на персонала, зает в здравните и лечебните заведения (бюджетни организации), финансирани от бюджета на Министерството на здравеопазването, училищно и детско здравеопазване и здравни кабинети в специализираните институции за предоставяне на социални услуги за деца и възрастни, които не се финансират от бюджета на Министерството на здравеопазването, са не по-малко от:

№	Категория персонал	ОКТД 2020 г.
1	Началник на клиника/ директор	1 500
2	Началник на отделение/ръководител на болнична аптека	1 300
3	Лекар с две специалности/ магистър-фармацевт с две специалности. *Магистър с немедицинско образование с две специалности, пряко участващ в диагностично-лечебната дейност	1 200
4	Лекар с една специалност/ магистър-фармацевт с една специалност. *Магистър с немедицинско образование с една специалност, пряко участващ в диагностично-лечебната дейност	1 200
5	Лекар, магистър-фармацевт и магистър с немедицинско образование	1 100
6	Магистър с немедицинско образование, който не участва пряко в диагностично-лечебната дейност	1 050
7	Главна медицинска сестра	1 000
8	Старша медицинска сестра (акушерка, лаборант, рехабилитатор, зъботехник и други)	950
9	Медицински професионалисти по здравни грижи (медицински сестри, акушерки, лаборанти, рехабилитатори, зъботехници и други). Бакалавър с немедицинско образование пряко участващ в диагностично-лечебната дейност	900
10	Квалифицирани производствени работници	700
11	Оператори на транспортни средства	650
12	Ниско квалифицирани работници	МРЗ

**Магистър с немедицинско образование с една/две специалности съгласно Наредба № 1 на МЗ от 22.01.2015 г. за придобиване на специалност в системата на здравеопазването. Определените начални основни заплати не се отнасят за „Домовете за медико-социални грижи за деца“ и Националните центрове, които се финансират от бюджетите на Министерството на здравеопазването. Началните основни месечни заплати за ДМСГД и НЦ са с 30% по-ниски суми от посочените в Приложението за Категория персонал от № 1 до № 9.*

(3) Началните основни месечни заплати за категориите персонал, зает в университетските многопрофилни и специализирани болници за активно лечение (частни и държавни) и в многопрофилните болници за активно лечение с над 51 % държавно участие, са не по-малко от:

№	Категория персонал	ОКТД 2020 г.
1	Началник на клиника/ директор	1 700
2	Началник на отделение/ръководител на болнична аптека, ръководител МДЛ	1 500
3	Лекар с две специалности/ магистър-фармацевт с две специалности. *Магистър с немедицинско образование с две специалности, пряко участващ в диагностично-лечебната дейност	1 400
4	Лекар с една специалност/ магистър-фармацевт с една специалност. *Магистър с немедицинско образование с една специалност, пряко участващ в диагностично-лечебната дейност	1 300
5	Лекар, магистър-фармацевт и магистър с немедицинско образование	1 200
6	Магистър с немедицинско образование, който не участва пряко в диагностично-лечебната дейност	1 100
7	Главна медицинска сестра	1 100
8	Старша медицинска сестра(акушерка, лаборант, рехабилитатор, зъботехник и други)	1 000
9	Медицински професионалисти по здравни грижи (медицински сестри, акушерки, лаборанти, рехабилитатори, зъботехници и други). Бакалавър с немедицинско образование пряко участващ в диагностично-лечебната дейност	950
10	Квалифицирани производствени работници	750
11	Оператори на транспортни средства	750
12	Ниско квалифицирани работници	МРЗ

**Магистър с немедицинско образование с една/две специалности съгласно Наредба № 1 на МЗ от 22.01.2015 г. за придобиване на специалност в системата на здравеопазването.*

(4) Началните основни месечни заплати за категориите персонал, зает в многопрофилните болници за активно лечение, извън тези по ал. 3, специализирани болници за активно лечение, центрове за психично здраве и комплексни онкологични центрове, са не по-малко от:

№	Категория персонал	ОКТД 2020 г.
1	Началник на клиника/ директор	1 500
2	Началник на отделение/ръководител на болнична аптека, ръководител МДЛ	1 400
3	Лекар с две специалности/ магистър-фармацевт с две специалности. *Магистър с немедицинско образование с две специалности, пряко участващ в диагностично-лечебната дейност	1 300
4	Лекар с една специалност/ магистър-фармацевт с една специалност. *Магистър с немедицинско образование с една специалност, пряко участващ в диагностично-лечебната дейност	1 200
5	Лекар, магистър-фармацевт и магистър с немедицинско образование	1 100
6	Магистър с немедицинско образование, който не участва пряко в диагностично-лечебната дейност	1 050
7	Главна медицинска сестра	1 100
8	Старша медицинска сестра(акушерка, лаборант, рехабилитатор, зъботехник и други)	1 000
9	Медицински професионалисти по здравни грижи (медицински сестри, акушерки, лаборанти, рехабилитатори, зъботехници и други). Бакалавър с немедицинско образование пряко участващ в диагностично-лечебната дейност	950
10	Квалифицирани производствени работници	650
11	Оператори на транспортни средства	650
12	Ниско квалифицирани работници	МРЗ

**Магистър с немедицинско образование с една/две специалности съгласно Наредба № 1 на МЗ от 22.01.2015 г. за придобиване на специалност в системата на здравеопазването.*

(5) Началните основни месечни заплати за категориите персонал, зает в центрове за кожно-венерически заболявания, болници за продължително лечение, болници за рехабилитация, болници за продължително лечение и рехабилитация и лечебни заведения за извънболнична помощ, са не по-малко от:

№	Категория персонал	ОКТД 2020 г.
1	Началник на клиника/ директор	1 400
2	Началник на отделение/ръководител на болнична аптека, ръководител МДЛ	1 350
3	Лекар с две специалности/ магистър-фармацевт с две специалности. *Магистър с немедицинско образование с две специалности, пряко участващ в диагностично-лечебната дейност	1 250
4	Лекар с една специалност/ магистър-фармацевт с една специалност. *Магистър с немедицинско образование с една специалност, пряко участващ в диагностично-лечебната дейност	1 200
5	Лекар, магистър-фармацевт и магистър с немедицинско образование	1 150
6	Магистър с немедицинско образование, който не участва пряко в диагностично-лечебната дейност	1 080
7	Главна медицинска сестра	1 100
8	Старша медицинска сестра(акушерка, лаборант, рехабилитатор, зъботехник и други)	1 000
9	Медицински професионалисти по здравни грижи (медицински сестри, акушерки, лаборанти, рехабилитатори, зъботехници и други). Бакалавър с немедицинско образование пряко участващ в диагностично-лечебната дейност	950
10	Квалифицирани производствени работници	650
11	Оператори на транспортни средства	650
12	Ниско квалифицирани работници	МРЗ

**Магистър с немедицинско образование с една/две специалности съгласно Наредба № 1 на МЗ от 22.01.2015 г. за придобиване на специалност в системата на здравеопазването.*

Чл. 48. (1) Индивидуалните размери на основните месечни работни заплати при пълно работно време не могат да бъдат по-ниски от минималния размер на основна работна заплата за длъжността съгласно този договор.

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

(3) Условието и реда за формиране и актуализиране на индивидуалните работни заплати се определят във ВПОРЗ.

III. ДОПЪЛНИТЕЛНИ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Чл. 49. (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 ОКТД или чрез колективно трудово договаряне по общини и „предприятия”.

Чл. 50. (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.

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.

(4) В зависимост от спецификата на длъжността, работните места и видовете работа в отделните лечебни и здравни заведения, със Споразумение към ОКТД на ниво предприятие, настоящият списък може да бъде допълван.

Чл. 51.(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 (петдесет стотинки) лв./час, а по време на официалните празници – 1.00 (един лев) лв./час.

Чл. 52.(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) лв. - за „Доктор”
2. 150,00 (сто и петдесет) лв. - за „Доктор на науките”.

(2) На лекар с повече от една специалност се заплаща допълнително трудово възнаграждение в размер на 50.00 (петдесет) лв.

(3) На медицинските специалисти по здравни грижи, съобразно изискванията на длъжностната характеристика, се заплаща допълнително трудово възнаграждение за придобита специалност - 50,00 (петдесет) лв., за придобита квалификационна степен: професионалист с издаден първи сертификат - 20,00 (двадесет) лв., професионалист с издаден втори и последващ сертификат - 40 (четиридесет) лв.

Чл. 53.(1) Приходите на лечебните заведения по договори 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 по Методика, която се разработва съвместно със синдикатите и се утвърждава от работодателя.

(2) В Методиката по ал.1 се регламентира и редът и начинът за разпределяне на средствата, постъпили вследствие на избор на лекар и избор на екип.

(3) На всеки три месеца, работодателите предоставят на синдикатите отчет за разпределянето на средствата съгласно Методиката по ал.1.

Чл. 54.(1) Работодателите приемат, при наличие на финансови възможности, да предоставят допълнителни възнаграждения извън другите договорени в този ОКТД, във връзка с отбелязване на празници, както следва:

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

(2) При наличие на финансови възможности, работодателите предоставят средства в размер до $\frac{1}{2}$ от МРЗ веднъж годишно, на всеки работник или служител, при ползване на платения му годишен отпуск. Когато отпускът се ползва на части, работникът или служителят сам определя, при ползване на коя част от отпуска да му бъде изплатено това допълнително възнаграждение. Когато такова възнаграждение се изплаща, но целия отпуск на даден работник или служител е отложен, правото му на това допълнително възнаграждение не се погасява, а се изплаща при първото по време ползване на платен годишен отпуск.

(3) Финансовите възможности, вида и размерите на възнагражденията по ал.1 и ал. 2 задължително се обсъждат и договарят със синдикатите ежегодно.

Чл. 55.(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. 56.(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. 57. 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 не по-малко от 50 % от основното си възнаграждение.

Чл. 58. При командироване, работникът или служителят получава освен brutното си трудово възнаграждение и пътни, дневни и квартирни пари при условията на Наредба за командировките в страната.

IV. ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

Чл. 59. В хипотезите на чл. 218 от Кодекса на труда, работодателите дължат обезщетение в размер на пълното брутно трудово възнаграждение.

Чл. 60. При прекратяване на трудовото правоотношение на основание чл. 328 ал.1 т. 1, 2, 3 и 4 от Кодекса на труда, 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.

Чл. 61. При прекратяване на трудовото правоотношение поради болест на основание чл. 325, ал. 1, т. 9 и чл. 327, ал. 1, т. 1 от Кодекса на труда, работникът или служителят има право на обезщетение в размер на brutното 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.

Чл. 62. При прекратяване на трудовото правоотношение след като работникът или служителят е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, независимо от основанието за прекратяването, той има право на обезщетение на основание чл. 222, ал. 3 от Кодекса на труда в размер на brutното трудово възнаграждение за срок от 2 (два) 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 7 (седем) месеца.

Чл. 63. При прекратяване на трудовото правоотношение на основание чл. 331 от Кодекса на труда, работодателите заплащат обезщетение в размер не по-малко от 5 брутни трудови възнаграждения.

ГЛАВА ПЕТА

БЕЗОПАСНОСТ И ЗДРАВЕ ПРИ РАБОТА

Чл. 64.(1) Страните по настоящия ОКТД се задължават съвместно да работят за осигуряването на здравословни, безопасни и хигиенни условия на труд съобразно Закона за здравословни и безопасни условия на труд (ЗЗБУТ) и нормативните актове по неговото прилагане, като разходите за това се поемат от работодателите.

(2) Работодателите с участието на синдикатите и Службата по трудова медицина, при условията на чл. 37 от Кодекса на труда и разпоредбите на ЗЗБУТ, разработват Правила и Инструкции за безопасна работа, в съответствие с изискванията на нормативните документи, и ги обявяват за всяко работно място.

(3) Работодателите ежегодно анализират съвместно със синдикатите и Службите по трудова медицина изпълнението на мерките за намаляване на производствения травматизъм и професионалните заболявания и определят 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. 65.(1) Работодателите предоставят на работниците или 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.

(2) Работодателят съвместно със синдикатите в лечебното или здравното заведение, е длъжен да предприеме ефективни мерки за предотвратяване на всички форми на дискриминация (пряка и непряка), на физически и психосоциален тормоз, както и да гарантира условия на труд, които профилактират работещите от хроничен стрес, физически и психични увреждания на работното място.

Чл. 66.(1) Работодателите задължително разследват, протоколират и регистрират всяка трудова злополука и случаите на професионални заболявания по реда и начина, определени със съответните нормативни актове.

(2) Работодателите са длъжни да вземат мерки за предотвратяване и намаляване на трудови злополуки и професионални заболявания.

Чл. 67. Работодателите осигуряват обслужване на своите работници и служители от Служба по трудова медицина.

Чл. 68.(1) Работодателите определят със заповед състав на Комитет (Група) по условия на труд, в който влизат 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 или служителите.

(8) Работодателите се задължават да осигурят обучение на членовете на КУТ/ГУТ, съгласно Наредба № 4 от 1998 г. за обучението на представителите в комитетите и групите по условията на труд в предприятията, в размер не по-малко от 12 часа ежегодно.

Чл. 69. (1) Работодателите се задължават да осигуряват за своя сметка работно облекло на всички работници и служители, в съответствие с *Наредба за безплатното работно и униформено облекло (ДВ, бр. 9 от 28.01.2011 г., в сила от 01.02.2011г.)*.

(2) Работодателите и синдикатите провеждат консултации и договарят минималните изисквания към вида, броя и срока на износване на облеклото. Договореното по време на тези консултации се описва в Протокол.

Чл. 70. 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 на здравето на работещите при използване на лични предпазни средства на работното място (обн. ДВ бр.46/15 май 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. 71.(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 от 21.12.2005 г. за определяне на условията и реда за осигуряване на безплатна храна и/или добавки към нея.

Чл. 72. На работниците и служителите, за които се изисква издаването и воденето на здравни книжки, работодателят осигурява за своя сметка медицински изследвания и финансира ежегодното подновяване на здравните книжки.

Чл. 73. Работодателят е длъжен в рамките на една календарна година да осигури профилактични прегледи и/или медицински изследвания на всички служители в рамките на работното време.

ГЛАВА ШЕСТА

СОЦИАЛНО ПОДПОМАГАНЕ

Чл. 74. (1) Работодателите осигуряват ежегодно средства за социално – битово и културно обслужване на работниците и служителите.

(2) 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.

(3) Синдикатите имат право да осъществяват контрол върху изразходването на фонд СБКО. За нуждите на контрола, работодателите се задължават ежегодно да предоставят на синдикатите актуална и точна информация за направените разходи на средства по фонда за предходната календарна година. Отчетът се предоставя на синдикатите писмено в срок не по-малко от 14 дни преди провеждане на Общо събрание, респ. събрание на пълномощниците по реда на предходната алинея.

(4) Отчетът по предходната алинея се представя пред Общото събрание на работниците и служителите / Събранието на пълномощниците преди приемане на решения за разходване на средствата по фонда за текущата календарна година.

Чл. 75. Работодателите осигуряват средства за изплащане на транспортните разходи по време на служебната заетост на работниците или служителите в системата на здравеопазването в размер не по-малко от **90% от** стойността на абонаментните карти или билети за извънградския транспорт, когато работниците и служителите са с местоживееене различно от местоработата.

Чл. 76. По предложение на синдикатите и при наличие на финансови възможности, работодателите осигуряват финансово подпомагане на работници или служители при следните случаи:

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

Чл. 77.(1) Работодателите осигуряват за своя сметка застраховане със застраховка „Професионална отговорност на лекари и медицински персонал”.

(2) В колективните трудови договори на ниво общини и ниво „предприятие” се договарят възможностите, условията и реда за застраховане на работниците или служителите със застраховка „Живот”.

(3) В колективните трудови договори на ниво общини и ниво „предприятие” се договарят възможностите, условията и реда за допълнително пенсионно осигуряване на работниците и служителите в системата на здравеопазването.

(4) В колективните трудови договори на ниво „предприятие” се договарят възможностите, условията и реда за ежемесечно осигуряване на ваучери за храна, извън случаите на осигуряване на ваучери за безплатна храна и/или добавки към нея, в изпълнение на Наредба № 11 от 21 декември 2005 г.

Чл. 78.(1) Страните по този договор се задължават в срок до 30 април на всяка календарна година, да договарят начина на разпределение на картите за рехабилитация, профилактика и отдых на работниците или служителите в системата на здравеопазването в бази, предоставени за стопанисване и управление на Министерството на здравеопазването.

(2) Използването на почивни бази, собственост на лечебни и здравни заведения и бюджетни организации в структурата на Министерството на здравеопазването, се извършва след съгласуване със съответните синдикални организации на ниво „предприятие”.

ГЛАВА СЕДМА

УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ И СОЦИАЛНО СЪТРУДНИЧЕСТВО

Чл. 79.(1) Синдикатите представляват и защитават правата и интересите на своите членове пред работодателите, държавата, общините 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.

(2) 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. 80.(1) Работодателите и синдикатите не могат 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. Прекратяване на работещия или причиняването на каквито и да било вреди на същия във връзка с членуването му в синдикатите или осъществяването на синдикална дейност.

(2) Страните се съгласяват, че членуването или нечленуването в синдикални организации не може да бъде условия за възникване на трудовото или служебно правоотношение, както и причина или основание за изменение или прекратяване на същото.

Чл. 81. Министерството на здравеопазването и работодателите признават изключителното право на синдикатите - страна по настоящото ОКТД да:

1. Представяват работниците или служителите, които са техни членове, като се съобразяват с всички условия и норми на този договор и трудовото законодателство;

2. Провеждат според закона синдикална дейност;

3. Изясняват по свой път възникналите трудови или социални конфликти и съдействат за тяхното разрешаване чрез закона в интерес на своите членове;

4. Изразяват свои виждания, предложения и идеи по всички въпроси, които считат за целесъобразни, и които са в пряка или опосредствена връзка със служебните, трудовите и осигурителните правоотношения с работниците или служителите.

Чл. 82.(1) Министерството на здравеопазването и работодателите, на основание чл.46 от Кодекса на труда съдействат на синдикатите като им осигуряват необходимите условия за осъществяване на синдикална дейност.

(2) Работодателите изпълняват задълженията си спрямо синдикалните организации за осигуряване условия за синдикална дейност, след представяне на удостоверение за легитимност, издадено от упълномощените органи на синдикатите – страна по договора и актуален списък на членския състав.

(3) Удостоверенията по предходната алинея се представят според уставите на съответните организации.

Чл. 83.(1) При поискване от страна на синдикатите, работодателите съдействат и осигуряват възможността, членския внос в лечебните и здравни заведения и в другите организации от системата на здравеопазването да се събира по ведомост и да се превежда ежемесечно по банкови сметки, посочени от съответните синдикални ръководства.

(2) В случаите по ал.1, синдикатите отправят писмено искане до работодателя, към което прилагат актуален поименен списък на членовете си и индивидуални декларации от всеки от тях за съгласие за извършване на удържките при начисляването на вознагражденията, във връзка със спазване изискванията на чл. 272 от Кодекса на труда.

Чл. 84. (1) За осъществяване на дейността на синдикалните организации – страни по договора, в рамките на една календарна година се ползва платен отпуск за осъществяване на синдикална дейност, в размер, както следва:

1. На отрасловите ръководства – не по-малко от 15 работни дни.
2. На териториалните ръководства - не по-малко от 10 работни дни.
3. На нещатните председатели на синдикалните ръководства в лечебните и здравни заведения – не по-малко от 8 работни дни.
4. При участие в Конгреси, Общи заседания, конференции, семинари и други за времето на мероприятията на участниците се осигурява платен служебен отпуск.

(2) 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 40 часа за календарна година. Отпусъкът се предоставя и на редови синдикални членове, в случаите когато същите са надлежно поканени за участници.

(3) Времето за ползване на отпуските по предходните алинеи се определя от съответния синдикален деец, за което той своевременно уведомява работодателя и представя документ, удостоверяващ участие в съответното мероприятие.

(4) Правото на отпуските по този член не се компенсира с парично обезщетение, не се акумулира и се погасява с изтичането на съответната календарна година. Отпуските по този член се заплащат по реда чл. 177 от Кодекса на труда.

Чл. 85.(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.

Чл. 86.(1) Управителните органи на лечебните и здравни заведения са длъжни да обсъждат с представители на синдикатите всички въпроси, свързани с работното време, условията и охраната на труда, трудовите възнаграждения и социалната защита в трудово-правните взаимоотношения.

(2) Синдикатите задължително участват в обсъжданията извършвани по повод решаването на важни за заетостта и организацията на труда проблеми, в изготвянето на вътрешноведомствени правилници и инструкции.

(3) На основание чл. 37 от Кодекса на труда, синдикатите имат право да участват в подготовката на проектите на всички вътрешни правилници, наредби, методики и други вътрешни актове, които се отнасят до трудовите и свързаните с тях отношения.

(4) За осъществяването на правото на синдикатите по предходната алинея, работодателите отправят писмена покана до съответното синдикално ръководство за всеки конкретен случай на подготовка на вътрешен акт, който касае трудовите правоотношения на работниците или служителите. В поканата се посочва какъв е акта, който ще се подготвя, как и кога ще се реализира съвместната работа със синдикатите и кой ще участва в подготовката на проекта от страна на работодателя.

(5) След получаване на поканата по ал.4, синдикатите изпращат на работодателя писмен отговор, в който посочват имената на техните представители, които ще участват в подготовката на проекта.

(6) Съвместната дейност по подготовка на проект на вътрешен акт се протоколира.

ГЛАВА ОСМА

КОНТРОЛ И ОТЧИТАНЕ НА ИЗПЪЛНЕНИЕТО

Чл. 87. Страните по договора се задължават:

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

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

Чл. 88.(1) Страните се договарят за организиране на самостоятелен контрол върху изпълнението на настоящия договор.

(2) На всеки шест месеца, страните по този договор провеждат съвместно заседание за отчитане изпълнението на настоящия ОКТД.

(3) На заседанието по предходната алинея страните проследяват изпълнението за отчетния 6 месечен период, посочват се клаузите, при чието изпълнение са срещнати трудности, обсъждат се причините за неизпълнението, набелязват се конкретни мерки, действия и срокове за изпълнение.

(4) Всяка страна е в правото си да търси отговорност от другата при неизпълнение на задълженията по договора.

Чл. 89. Страните по този ОКТД препоръчват при колективното трудово договаряне на ниво „предприятие” да се конституират съвети за социално сътрудничество, както и да се регламентира тяхната компетентност в посока решаване на спорове относно изпълнението и прилагането на колективните трудови договори и контрол върху изпълнението на договореностите.

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§1. Настоящият Колективен трудов договор влиза в сила от датата на подписването и е валиден за срок до 23 декември 2021 г.

§2. За въпроси, които не са регламентирани с настоящия ОКТД, се прилагат разпоредбите на Кодекса на труда и останалите нормативни актове от трудовото законодателство на Република България.

§3. Страните приемат при възникнали проблеми, не намерили решение, касаещи работниците или служителите в системата на здравеопазването, да ги предоставят за разглеждане и решаване на съвместно заседание във връзка с контрола по изпълнение на този ОКТД.

§4. (1) Страните по този договор изграждат отраслови и общински съвети за тристранно сътрудничество в отрасъл „Здравеопазване”.

(2) Отрасловият съвет за тристранно сътрудничество в здравеопазването разглежда всички възникнали спорове по прилагането на този ОКТД, за което се отправя писмено искане от поне една страна по спора.

(3) В случаите по ал. 2, Отрасловият съвет се произнася с решение или чрез становище в писмена форма.

§5. 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 ОКТД. Условието за присъединяване по смисъла на чл. 57, ал. 2 от Кодекса на труда се договарят в ОКТД по общини, лечебни и здравни заведения. Лечебните заведения, които нямат финансова възможност за въвеждане на новите начални

основни заплати и увеличението на допълнителните трудови възнаграждения, определени от този ОКТД, докладват за това пред Председателя на Отрасловия съвет за тристранно сътрудничество в здравеопазването, с копие до членовете му. В случай на спор в лечебно или здравно заведение относно изпълнение на клауза по ОКТД, страните се обръщат в писмена форма с необходимата информация към Отрасловия съвет за тристранно сътрудничество. Отрасловият съвет за тристранно сътрудничество в здравеопазването се произнася в писмена форма относно възможностите за изпълнение на клаузите на ОКТД в конкретното лечебно или здравно заведение по определени от съвета правила.

§6. (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 ОКТД. Ответната страна е задължена в срок от 30 дни от датата на поканата да започне преговори.

(3) Всички последващи анекси са неразделна част от този ОКТД и се вписват в регистъра при ИА „ГИТ“ по реда за вписване на ОКТД.

§7. Размерът на началните основни месечни заплати по категории персонал и на допълнителните възнаграждения по чл. 47, ал. 2; чл. 52, ал. 1, ал. 2 и ал. 3 за бюджетните организации влизат в сила след приемане на Закон за държавния бюджет за съответната година и се прилагат, доколкото не му противоречат, както и при съобразяване с утвърдените бюджети за съответната година, структура и числеността на бюджетните лечебни и здравни заведения.

§8. Размерът на началните основни месечни заплати по категории персонал определени в чл. 47, ал. 3, ал. 4 и ал. 5 влизат в сила след приемане на Закон за бюджет на Националната здравноосигурителна каса за съответната година, при увеличение най-малко с 5% на средствата за извън болнична, съответно на болнична помощ.

МИНИСТЪР НА ЗДРАВЕОПАЗВАНЕТО НА РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

(проф. д-р Костадин Ангелов, д.м.)



**ПРЕДСТАВИТЕЛ НА СДРУЖЕНИЕ „МЕДИЦИНСКИ КЛЪСТЕР“ – ОРГАНИЗАЦИЯ
ЧЛЕНУВАЩА В АСОЦИАЦИЯ НА ИНДУСТРИАЛНИЯ КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ –**

(АИКБ)

(г-н Румен Сербезов)



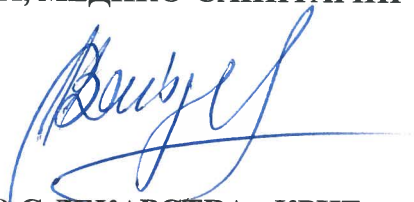
**НАЦИОНАЛНА АСОЦИАЦИЯ НА РАБОТОДАТЕЛИТЕ ОТ ЗДРАВЕОПАЗВАНЕТО В
РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ – БСК**

(д-р Георги Гелев)



**НАЦИОНАЛНА БРАНШОВА СТОПАНСКА КАМАРА НА ТЪРГОВЦИТЕ –
ДИСТРИБУТОРИ НА ЕДРО НА ЛЕКАРСТВЕНИ СРЕДСТВА, МЕДИКО-САНИТАРНИ
И БИЛКОВИ ПРЕПАРАТИ**

(маг. фарм. Владимир Найденов)



БЪЛГАРСКА АСОЦИАЦИЯ НА ТЪРГОВЦИТЕ НА ЕДРО С ЛЕКАРСТВА - КРИБ

(д-р Мими Виткова)



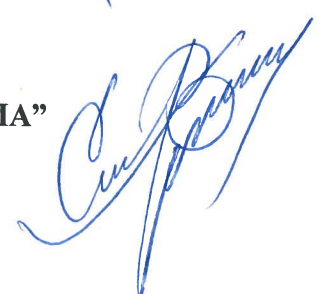
ФЕДЕРАЦИЯ НА СИНДИКАТИТЕ В ЗДРАВЕОПАЗВАНЕТО КЪМ КНСБ

(д-р Иван Кокалов)



МЕДИЦИНСКА ФЕДЕРАЦИЯ „ПОДКРЕПА”

(г-жа Соня Върбанова)



ПРИЛОЖЕНИЕ:
Приложение № 1

СПИСЪК

на длъжностите и категории персонал, на които се предоставя допълнителен платен отпуск по чл.156, ал.1, т.1 от Кодекса на труда.

№	Длъжности и категории персонал	Работни дни
1	Лекари, лекари по дентална медицина, магистър фармацевти и висш немедицински персонал, работещи в лечебни и здравни заведения и домове за медико-социални грижи и участващи в лечебно-диагностичния процес; Служители, работещи в лаборатории и домове за медико-социални грижи.	12
2	Лекари, работещи в хирургически и акушеро-гинекологични отделения, клиники по анестезиология и интензивно лечение; Медицински персонал в Центровете за спешна медицинска помощ; Служители в заразни, инфекциозни отделения и кабинети, работещи в непосредствен контакт с пациентите; Служители и санитарни в онкологични отделения и кабинети, работещи в непосредствен контакт с пациентите, клинични лаборанти; Медицински персонал в кожно-венерически отделения и кабинети; Медицински персонал в паталого-анатомични, съдебно-медицински отделения, просекторни зали и морги.	15
3	Служители на центрoвете за психично здраве, психиатрични лечебни заведения, психиатрични отделения, работещи в непосредствен контакт с психично болни; Медицински персонал, работещ в отделения и кабинети за физиотерапия с апаратура, генерираща електромагнитни и лазерни лъчения; Медицински и немедицински персонал, изпълняващ трудовите си задължения в условията на спешност (не по-малко от половината от законоустановеното работно време).	18
4	Медицински специалисти, работещи в лечебни и здравни заведения, заети в лечебно-диагностичния процес; Специалисти, поддържащи медицинска техника и апаратура; Работещи с опитни заразени животни (вивариуми).	8
5	Дезинфектори и дезинсектори; Работещи в аптеки, фармацевтични складове, галено-фасовъчни лаборатории и стерилизациони.	10
6	Медицински специалисти, работещи в операционни, отделения за реанимация и интензивна терапия; Медицински персонал, работещ в отделения за хемодиализа; Медицински персонал, работещ в Центровете за трансфузионна хематология; Медицински персонал, работещ в сероводородните, серните, радиоактивните и калолечебните бани; Медицински персонал, работещ в детски ясли, детски гардини и училища; Рехабилитатори, зъботехници, оптици; Медицински персонал и служители в РЗИ, извършващи пряко и непряко противоепидемичен, здравен и лабораторен контрол; Шофьори на санитарни автомобили.	12
7	Медицински и немедицински персонал, работещ в среда с йонизиращи лъчения.	22
8	Длъжности и категории, които не са упоменати в предходните точки и които не могат да бъдат приравнени към тях.	6