

## **КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР НА ДЕТСКО И УЧИЛИЩНО ЗДРАВЕОПАЗВАНЕ – ГР. ВЪЛЧЕДРЪМ**

Днес, ....*01.02*....2023 г., на основание чл. 50, чл. 51 и чл. 51а от Кодекса на труда (КТ) между:

1. Кмет на Община Вълчедръм Иван Христов Барзин, наричан по-долу РАБОТОДАТЕЛ от една страна и от друга

2. Синдикална секция на КТ „Подкрепа“, представлявана от Мая Борисова Елкина, като нейн председател, наричан по-долу „СИНДИКАЛНА СЕКЦИЯ“ (СС) се сключи настоящият Колективен трудов договор (КТД)

### **ДВЕТЕ СТРАНИ СЕ ДОГОВОРИХА ЗА СЛЕДНОТО:**

#### **I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ**

**Чл. 1.** Страните по Колективния трудов договор се задължават в хода на социалното партньорство да спазват принципите на равнопоставеност, взаимно уважение, конструктивно партньорство, зачитане и съгласуване на интересите за предотвратяване на конфликти между Работодател и Синдикалната секция и осигуряване на необходимите условия за функциониране на училищното и детско здравеопазване.

**Чл. 2.** В това КТД Работодателят признава за представителна Синдикалната секция на КТ „Подкрепа“ в Детско и училищно здравеопазване (ДУЗ), на основание представено удостоверение за легитимност № 1.

#### **II. ПРЕДМЕТ И ДЕЙСТВИЕ**

**Чл. 3.** Предмет на настоящия КТД са въпросите на трудовите, осигурителните и социалните отношения и на жизненото равнище, които не са уредени с повелителни разпоредби в Кодекса на труда и подзаконовите нормативни актове.

**Чл. 4.** Този договор има стойност на трудово споразумение и определя основните договорености между работодател и служители, които са задължителни и за двете страни.

**Чл. 5. (1)** КТД се прилага единствено за членове на СС на КТ „Подкрепа“ в сектор училищно и детско здравеопазване, както и за присъединилите се с писмено заявление служители и работници, които не членуват в синдикалната организация, страна по този договор чл. 57, ал.2 от КТ. Заявлението се отправя до синдикатите и работодателя.

**(2)** Във връзка с определяне на лицата, спрямо които КТД има действие, при поискване, СИНДИКАТИТЕ предоставят на работодателя актуален списък на членовете си.

**Чл. 6.** Всички по-благоприятни договорености на национално, териториално и браншово равнище влизат в сила автоматично за синдикалните членове, без изричното им отразяване в това КТД.

**Чл. 7.** Синдикатите свободно осъществяват своята синдикална дейност в училищно и детско здравеопазване към Община Вълчедръм. Работодателят няма право да се намесва под каквато и да е форма в работата на СС, както и да създава пречки и ограничения за членуване в СС.

**Чл. 8.** Синдикатите поемат задължението да не се намесват в работата на Работодателя при осъществяване на правомощията му произтичащи от това КТД.

**Чл. 9.** Работодателят поема задължението да съгласува предварително със синдикалното ръководство и синдиката своите намерения, решения и действия, които биха могли да доведат до трудови спорове.

**Чл. 10.** Страните заявяват, че при възникнали конфликти се подхожда спокойно и конструктивно и ще се прилагат законови форми за тяхното решение.

**Чл. 11.** С оглед придобиване на пълна и правилна информация двете страни приемат правомерно участието на ръководството на СС в заседанията на административното ръководство, различни по род оперативни съвещания и работни срещи с право на глас и мнение.

**Чл. 12.** Синдиката приема стачката като крайна мярка и форма на протест. Синдиката се задължава да не подкрепя незаконни, необосновани и несправедливи искания за стачни действия.

### **III. ТРУДОВА ЗАЕТОСТ, ПРОФЕСИОНАЛНО РАЗВИТИЕ И КВАЛИФИКАЦИЯ**

**Чл. 13. (1)** Работодателят е длъжен в деня на постъпването на служителя на работа да подпише с него трудов договор, да му връчи един екземпляр от същият и да го запознае с длъжностната му характеристика за работното му място срещу подпис.

**(2)** Новопостъпилите служители се назначават със срочен трудов договор със срок на изпитване до 6 месеца.

**Чл. 14.** Работодателят осъществява структурни промени само след предварително съгласуване със ръководството на синдиката, като представя предварителна писмена информация, разчети за оставащите без работа служители и работници и тяхната преквалификация с оглед пренасочването им на друга работа по реда на чл. 130а от КТ.

**Чл. 15.** При необходимост от съкращения в щата или намаляване обема на работа по чл. 328, ал. 1, т. 2 и т. 3 от КТ, работодателят може да пристъпи към съкращение само след получено писмено съгласие от синдикалното ръководство по реда на чл. 330, ал. 2, т. 6.

**Чл. 16.** Страните се споразумяха, че при доказана необходимост от съкращение на персонала, работодателя се задължава да спазва следните приоритети:

- а)** да не съкращава служител и работник с по-висока квалификация;
- б)** при равна квалификация да не се съкращават служител и работник, който единствен осигурява доход за издръжка на семейството си;
- в)** бременни и майка на дете до 6 г.

**Чл. 17.** Работодателят може да предложи по своя инициатива на работника или служителя прекратяване на трудовия договор срещу обезщетение в размер на не по-малко от четирикратното последно получено месечно брутно трудово възнаграждение, съобразно чл. 331, ал. 1, ал. 2 и ал. 3 от КТ.

**Чл. 18.** Работодателят и синдиката в началото на всяка календарна година анализират потребности от мерки за повишаване на квалификацията свързана с функциите, присъщи на заеманата длъжност и полагат усилия за осигуряване на допълнителни средства за включване в програми и проекти.

### **IV. РАБОТНО ВРЕМЕ, РАБОТНА ЗАПЛАТА И ДОПЪЛНИТЕЛНИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ, И ОТПУСКИ**

**Чл. 19.** Разпределението на работното време, работните графици и отчитането на положения труд се регламентират от РАБОТОДАТЕЛЯ и в Правилника за вътрешния трудов ред в Общината.

**Чл. 20. а)** Нормалната продължителност на седмичното работно време при пет дневна работна седмица е 40 часа.

**б)** нормалната продължителност на работното време през деня при пет дневна работна седмица е 8 часа.

**Чл. 21. а)** Страните по този КТД се задължават да договарят размерите на трудовите и допълнителни възнаграждения ежегодно, като отчитат всички възможности за актуализиране на възнагражденията и растеж на доходите на работниците и служителите в училищно здравеопазване.

**б)** 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.

**в)** 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“.

**Чл. 22.** 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.

**Чл. 23.** За продължителната работа се заплаща допълнително възнаграждение в размер на 1% за всяка година трудов стаж.

**Чл. 24. (1)** Работодателя приема при наличие на финансови възможности, да предоставя допълнително възнаграждение извън другите договорени в този КТД, във връзка с отбелязване на празници, както следва:

1. Международен ден на здравето -7 април;
2. Великденски празници;
3. Коледни и новогодишни празници.

**(2)** Работодателят се задължава да изплаща допълнително материално стимулиране според действащите правила за работна заплата.

**Чл. 25.** По реда на чл. 155, ал. 1, ал. 2, и ал. 3 от КТ всеки работник и служител, който има най-малко 4 месеца трудов стаж, придобива право на платен годишен отпуск.

**Чл. 26.** Страните се споразумяват основния платен годишен отпуск по чл. 155 от КТ да бъде:

- а) 20 работни дни – при трудов стаж до 5 г.**
- б) 21 работни дни – при трудов стаж от 5 до 10 г.**
- в) 22 работни дни – при трудов стаж от 10 до 15 г.**
- г) 23 работни дни – при трудов стаж от 15 до 20 г.**
- д) 24 работни дни – при трудов стаж над 20 г.**

**Чл. 27.** Работници или служители с намалена работоспособност от 50 и над 50 процента, членове на синдиката, страна по този КТД имат право на платен годишен отпуск, както следва:

- а) 27 работни дни – при трудов стаж до 10 г.**
- б) 28 работни дни – при трудов стаж от 10 до 15 г.**
- в) 30 работни дни – при трудов стаж над 15 г.**

**Чл. 28. На членове на СС – 4 дни допълнителен платен отпуск.**

**Чл. 29.** Работник и служител имат право на допълнителен платен отпуск по чл. 156, ал. 1, т. 1 от Кодекса на труда, определен съгласно Приложение № 1 на Отраслов колективен трудов договор за отрасъл „Здравеопазване“:

**- Медицински персонал/медицински сестри и фелдшери/ - 12 дни.**

**Чл. 30. (1)** Майки с деца до 18 години, получават допълнителен платен отпуск съгласно чл. 168 от КТ.

**а)** майка с 2 деца - 2 дни

**б)** майка с 3 и повече деца – 4 дни

**(2)** При смърт на близък от семейството или друг роднина по права линия се ползват 2 работни дни платен отпуск.

**(3)** При организирано кръводаряване се разрешава 2 работни дни платен отпуск.

**(4)** При сключване на граждански брак се разрешава 2 работни дни платен отпуск.

**Чл. 31.** На основание чл. 177 от КТ през време на отпуск на работници и служители се заплаща възнаграждение в пълен размер.

**Чл. 32. (1)** Платените годишни отпуски се ползват след разрешение от Работодателя.

**(2)** В началото на всяка календарна година, в срок не по-късно от 31 януари, Работодателят е длъжен да уведоми писмено всеки работник или служител за размера на платения годишен отпуск.

**Чл. 33. (1)** За работещите в системата на училищно здравеопазване, дните, обявени от Министъра на образованието, младежта и науката, Кмета на общината или друг компетентен орган за неучебни за съответните учебни звена по независещи от страните по трудовото правоотношение причини, като епидемии, енергийни кризи и други случаи на неопределими събития, се считат за платен служебен отпуск по смисъла на чл. 161, ал. 1от КТ.

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

#### **IV. СОЦИАЛНИ ФОНДОВЕ И СОЦИАЛНО ПОДПОМАГАНЕ**

**Чл. 34.** Работодателят осигурява ежегодно средства за социално – битово и културно обслужване на работниците и служителите.

**(а)** Средствата за фонд СБКО не могат да бъдат по малко от 3 % спрямо средствата за работна заплата.

**(б)** Работодателят осигурява ежегодно работно облекло на всички служители на Детско и училищно здравеопазване в размер до една минимална работна заплата за страната.

**(в)** На работници и служители, 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. 35.** Работодателят изплащат транспортните разноски на пътуващите медицински работници в размер на 100%.

**Чл. 36.** Транспортните разходи се изплащат за времето, когато работещите са задължени да присъстват на работното място.

#### **V. БЕЗОПАСНИ И ЗДРАВΟΣЛОВНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД**

**Чл. 37. (1)** Страните по настоящия договор се задължават съвместно да съдействат за осигуряването на здравословни, безопасни и хигиенни условия на труд.

**(2)** Работодателят съвместно със синдикатите 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.

(3) Работодателят осигурява обслужване на своите работници и служители от Служба по трудова медицина.

**Чл. 38. (1)** В КТД на ниво Община се договарят възможностите, условията и реда за застраховане.

(2) В КТД на ниво Община се договарят възможностите, условията и реда за допълнително пенсионно осигуряване.

## **VI. УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ И СОЦИАЛНО СЪТРУДНИЧЕСТВО:**

**Чл. 39.** Страните по този договор се задължават да поддържат постоянна връзка и координация за осъществяване и прилагане на договореностите от взаимен интерес, основавайки се на взаимно доверие, откровеност, принципност, професионална етика и в отсъствие на конфронтация.

**Чл. 40. РАБОТОДАТЕЛЯТ** изпълнява задълженията си спрямо синдикалните организации за осигуряване на условия за синдикална дейност след представяне на удостоверение за легитимност, издадено от упълномощените органи на СИНДИКАТИТЕ – страна по договора.

**Чл. 41.** Работодателят съдейства на Синдиката като им предоставя необходимите условия за синдикална дейност по чл. 46 от КТ.

**Чл. 42.** Работодателят няма право да уволнява председател и секретар на синдикалната секция без съгласие на съответната синдикална централа, през цялото време на избора и шест месеца след освобождаването му от длъжност, съгласно чл. 333 т. 3 от КТ.

**Чл. 43.** Работодателят не може да уволни работник или служител на синдиката поради съкращаване на щата или при намаляване обема на работа без предварително писмено съгласие на ръководството на синдикалната организация.

**Чл. 44. (1)** За осъществяване на синдикалната дейност ръководството на синдиката ползва служебен платен отпуск по реда на чл. 159 от КТ.

(2) Работодателят разрешава платен служебен отпуск за семинари и др. Мероприятия, съгласно чл. 161, ал.1 от КТ, в размер на 25 часа за една календарна година.

**Чл. 45.** Ръководството на синдикалната секция има право да участва в подготовката на проекти за всички вътрешни правилници и наредби, които се отнасят до трудовите правоотношения.

**Чл. 46.** Работодателят обсъжда със синдикалното ръководство въпроси свързани с работно време, условия на труд, охрана на труда, трудовите възнаграждения и социалната защита.

## **VII. ДОПЪЛНИТЕЛНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ**

**Чл. 47.** Настоящият КТД влиза в сила от деня на подписването и важи за срок от 2 (две) години.

**Чл. 48.** Изменения и допълнения на настоящия КТД се извършват по реда на неговото сключване с подписване на анекс. Всяка страна по КТД може да предложи негово изменение и допълнение.

**Чл. 49.** Настоящият КТД се заявява за вписване в Инспекция по труда в седемдневен срок от подписването му.

**Чл. 50.** Страните по този КТД се задължават да създават необходимата организация и механизми за изпълнение на постигнатите договорености.

**Чл. 51.** СИНДИКАТИТЕ се задължават да не предприемат ефективни стачни действия по изпълнение договорености от КТД.

**Чл. 52.** Страните се задължават да запознават РАБОТНИЦИТЕ и СЛУЖИТЕЛИТЕ в системата на ДУЗ с настоящия КТД и анексите към него.

**Чл. 53.** Действието на този КТД продължава независимо от промяната на субекта, изпълняващ функцията на работодател.

**Чл. 54.** Страните се задължават да изпълняват добросъвестно и да тълкуват точно клаузите в този КТД.

**Чл. 55.** Работниците и служителите, които не членуват в синдикалната организация могат да се присъединят към сключеното КТД с писмено заявление до работодателя или до ръководството на Синдикалната секция при условията на чл. 57, ал. 2 от КТ.

(а) еднократно заплащане на членски внос в размер на 1 % от чистото му трудово възнаграждение от датата на присъединяване до неговото изтичане.

(б) членският внос се внася в касата на СИНДИКАЛНАТА СЕКЦИЯ.

**Чл. 56.** При индивидуалното договаряне на работната заплата да се вземат предвид притежаваното образование, сложността на изпълняваната работа и всички допълнителни квалификации.

**Чл. 57.** Настоящият КТД се сключи в 3 (три) еднакви екземпляра – по един за всяка от страните и един за Инспекцията по труда.

### ДОГОВОРИЛИ СЕ СТРАНИ

РАБОТОДАТЕЛ:  
ИВАН БАРЗИН  
КМЕТ НА ОБЩИНА ВЪЛЧЕДРЪМ



СИНДИКАТ:  
МАЯ ЕЛКИНА  
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА СС