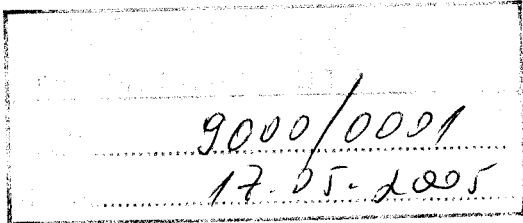




МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА  
ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ "ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА"  
София 1000, бул."Княз Ал.Дондуков" № 3



ДО  
Д-Р ИВАН БУКАРЕВ  
ДИРЕКТОР НА НАЦИОНАЛНАТА  
ЗДРАВНООСИГУРИТЕЛНА КАСА

ДО  
ЕФТИМ БОЮКЛИЕВ  
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА НС НА  
АДМИНИСТРАТИВНИТЕ  
СЛУЖИТЕЛИ ПРИ КТ"ПОДКРЕПА"

ДО  
Д-Р ИВАН КОКАЛОВ  
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА ФС В  
ЗДРАВЕОПАЗВАНЕТО ПРИ КНСБ

Уведомяваме Ви, че представеният Колективен трудов договор от 12.05.2005 г. за служителите в Националната здравноосигурителна каса е вписан в специалния регистър на ИА"ГИТ" под № 7, на 17.05.2005 г., съгласно чл. 53, ал. 3 от Кодекса на труда.

СИ/

ИЗПЪЛНИТЕЛЕН ДИРЕКТОР:

  
/инж. Т. Младенов/



Ис. № 160705  
16.05.05

**НАЦИОНАЛНА ЗДРАВНОСИГУРИТЕЛНА КАСА**

София 1407, ул. "Кричим" № 1

тел.: 9659251

НАЦИОНАЛНА ЗДРАВНОСИГУРИТЕЛНА  
КАСА  
Исх. № 09-20-35 / 12.05.05  
СОФИЯ

ДО  
ИЗПЪЛНИТЕЛНИЯ ДИРЕКТОР  
НА ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ  
"ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА"  
гр. София

МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА  
ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ  
ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА  
Вх. № 9000 / 0001  
София, 13.05.2005г.

**ЗАЯВЛЕНИЕ**

ОТ

**НАЦИОНАЛНА ЗДРАВНОСИГУРИТЕЛНА КАСА**

гр. София – 1407 ул. "Кричим" № 1

**НАЦИОНАЛЕН СИНДИКАТ НА АДМИНИСТРАТИВНИТЕ**

**СЛУЖИТЕЛИ "ПОДКРЕПА"**

гр. София ул. "Екзарх Йосиф" № 37

**ФЕДЕРАЦИЯ НА СИНДИКАТИТЕ В**

**ЗДРАВЕОПАЗВАНЕТО ПРИ КНСБ**

гр. София бул. "Мария Луиза" № 45

**УВАЖАЕМИ Г-Н ИЗПЪЛНИТЕЛЕН ДИРЕКТОР,**

На основание чл. 53, ал.3 от КТ, Ви предоставяме за вписване в специалния регистър на Изпълнителната Агенция "Главна инспекция по труда" и за съхранение един екземпляр от сключения национален колективен договор от 12.05.2005г., между Работодател – Национална здравноосигурителна каса и Синдикати – Национален

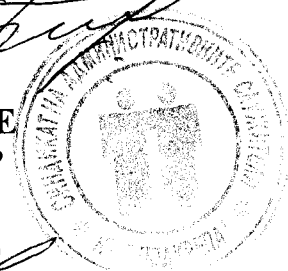
синдикат на административните служители "Подкрепа" и Федерация на синдикатите в здравеопазването при КНСБ.

**Приложение:** оригинален екземпляр от националния колективен договор от 12.05.2005г. - 4 др.

**НАЦИОНАЛНА  
ЗДРАВНОСИГУРНОСТНА КАСА  
ДИРЕКТОР:**  
/д-р Иван Букарев/



**НАЦИОНАЛЕН СИНДИКАТ  
НА АДМИНИСТРАТИВНИТЕ  
СЛУЖИТЕЛИ "ПОДКРЕПА"  
/Ефтим Боюклиев/**



**ФЕДЕРАЦИЯ НА СИНДИКАТИТЕ В  
ЗДРАВЕОПАЗВАНЕТО ПРИ КНСБ:  
/д-р Иван Кокалов/**

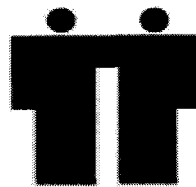


Вписан в шенгенския реестър на ИСА  
№ "ПМ" под № 7, от 17.05.2005 г.

Иван Букарев



НАЦИОНАЛНА ЗДРАВНООСИГУРИТЕЛНА  
КАСА



НАЦИОНАЛЕН СИНДИКАТ НА  
АДМИНИСТРАТИВНИТЕ СЛУЖИТЕЛИ  
"ПОДКРЕПА"



ФЕДЕРАЦИЯ НА СИНДИКАТИТЕ В  
ЗДРАВЕОПАЗВАНЕТО ПРИ КНСБ

## КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

Днес 12.05.2005 г., в София, между

1. НАЦИОНАЛНАТА ЗДРАВНООСИГУРИТЕЛНА КАСА със седалище в София, ул. "Кричим" № 1, представлявана от Д-Р ИВАН БУКАРЕВ – директор на НЗОК, наричан "РАБОТОДАТЕЛ" и

2. СИНДИКАЛНИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ В НЗОК:

НАЦИОНАЛЕН СИНДИКАТ НА АДМИНИСТРАТИВНИТЕ СЛУЖИТЕЛИ "ПОДКРЕПА", със седалище в София, ул. "Екзарх Йосиф" №37, представляван от ЕФТИМ БОЮКЛИЕВ - председател на НСАС "ПОДКРЕПА",

ФЕДЕРАЦИЯ НА СИНДИКАТИТЕ В ЗДРАВЕОПАЗВАНЕТО ПРИ КОНФЕДЕРАЦИЯ НА НЕЗАВИСИМИТЕ СИНДИКАТИ В БЪЛГАРИЯ със седалище в София, бул. "Мария Луиза" N 45, представлявана от Д-Р ИВАН КОКАЛОВ – председател на ФСЗ при КНСБ,

наричани за по-кратко в този договор **СИНДИКАТИТЕ** - от друга страна, водени от идеята за подобряване работата на НЗОК, взаимоотношенията между **РАБОТОДАТЕЛЯ** и **СИНДИКАТИТЕ**, условията на труд и благосъстоянието на служителите от НЗОК, на основание чл.50 и 51 от КТ, се сключи настоящият **КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР (КТД)** за следното:

## **I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ**

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

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

**Чл.2.** Страните се задължават да не допускат под никаква форма дискриминация на служители въз основа на политически убеждения, народност, възраст, пол, членуване или нечленуване в синдикални организации.

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

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

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

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

1. присъединяването и приложимостта на КТД;
2. условията за синдикална дейност;
3. взаимоотношенията и задълженията на страните;
4. трудовата заетост, професионалното развитие и квалификация;
5. работното време, почивки и отпуски;
6. трудовите възнаграждения и обезщетения;
7. пенсионното осигуряване и застраховане;
8. социалното, битово и културно осигуряване;
9. здравословните и безопасни условия на труд;

## II. ПРЕДМЕТ, ПРИСЪЕДИНЯВАНЕ И ПРИЛОЖИМОСТ НА КТД

**Чл.4.** С настоящия КТД се уреждат трудовите, осигурителните и социалните отношения в Централно управление на НЗОК /ЦУ на НЗОК/ и Районните здравноосигурителни каси /РЗОК/, които не са регламентирани с повелителните разпоредби на Кодекса на труда и другите действащи нормативни актове.

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

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

**Чл.7.(1)** Към КТД могат да се присъединяват работници и служители от ЦУ на НЗОК и РЗОК, нечленуващи в **Синдикатите** – страна по този КТД, както и всички новопостъпили.

(2) Условията за присъединяване към КТД са:

1. Присъединяването е индивидуално, считано от датата на подаване на писменото заявление до **Работодателя** или **Синдикатите**.

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

3. Присъединеният се към КТД служител предварително заплаща присъединителна вноска в размер на 0,7 % от нетното трудово възнаграждение за

периода от момента на присъединяването до края на действието на КТД. Средствата от присъединителните вноски се набират в **Синдикатите**.

4. Присъединеният се работник или служител става адресат на нормите по КТД от момента на присъединяването.

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

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

### III. УСЛОВИЯ ЗА СИНДИКАЛНА ДЕЙНОСТ

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

1. Осигурява ползването на отпуск по реда на чл.159 от КТ в размер до 48 часа за членовете на синдикалното ръководство за **една** календарна година.

2. За участие на избраните за делегати на национални конференции (редовна на НСАС и ФСЗ), конгрес на КТ "Подкрепа, конгрес на КНСБ се разрешава ползването на целеви допълнителен платен отпуск за дните на провеждането им.

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

4. След предварително съгласуване, предоставя условия за провеждане на синдикални мероприятия в извън работно време.

5. Осигурява на синдикалното ръководство безвъзмездно ползване на телефон/факс с лимит 250 таксови единици и на размножителна техника с лимит 150 страници месечно, както и Интернет в достатъчен обем.

6. Осигурява ползването на вътрешната поща на ЦУ на НЗОК и РЗОК за синдикални съобщения.

7. Осигурява абонамент по едно издание за двата **Синдиката** по предложение на **Синдикатите** в рамките на утвърдената план-сметка.

(2) **Синдикатите** са задължават:

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

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

**Чл.9. (1) Синдикатите** са длъжни да провеждат своите синдикални събрания и мероприятия в извънработно време и да не пречат дейността на НЗОК.

(2) По изключение **Синдикатите** имат право да провеждат събрание **един** път годишно в работно време.

#### IV. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ И ЗАДЪЛЖЕНИЯ НА СТРАНИТЕ

**Чл.10.(1)** Страните по КТД обсъждат и дават мнение при уреждането на специфичните въпроси и при регулирането на трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения, осигурителните отношения, както и въпросите на жизненото равнище за ЦУ на НЗОК и РЗОК.

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

**Чл.11. Синдикатите** се задължават:

1. Да съдействат на **Работодателя** при провеждане на взаимно съгласувани мерки, насочени към подобряване на организацията и ефективността на работа в ЦУ на НЗОК и РЗОК.

2. Да осигуряват широка гласност за условията и изпълнението на КТД в ЦУ на НЗОК и РЗОК.

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

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

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

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

**Чл.12. Работодателят** се задължава:



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Чл.13.** Страните се споразумяха подборът на персонала в ЦУ на НЗОК и РЗОК да бъде в съответствие с действащия Правилник за вътрешен трудов ред в ЦУ на НЗОК и съответния Правилник в РЗОК. Директорите на РЗОК изготвят Правилник за вътрешен трудов ред в РЗОК, съвместно със **Синдикатите**, но не по-късно от един месец от подписването на настоящия договор.

**Чл.14.** Определянето на длъжностите, които се заемат с конкурс по реда на раздел IV от КТ и Правилника за вътрешния трудов ред, да се извършва с участието на **Синдикатите**.

**Чл.15.** При решение за съкращаване в щата **Работодателят** не може да приема на работа външни служители до приключване на процеса по съкращение с изключение на длъжности, за които има специфични изисквания за заемането им.

**Чл.16.(1)** При промяна на условията, които водят до намаляване на работните места, както и в случаите на масово уволнение по реда на чл.130а от КТ, **Работодателят** предварително обсъжда действията си със **Синдикатите**, като спазва следната процедура:

**1. Работодателят** представя на **Синдикатите**:

- а) решението на органа, упълномощен по закон или правилник;
- б) писмена обосновка за намаляване на числеността на персонала;
- в) нова численост на персонала в ЦУ на НЗОК и РЗОК;
- г) наименованието и броя на длъжностите за съкращаване;
- д) възможности за пренасочване на освободените служители.

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

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

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

**(4)** При промяна на числеността на персонала в ЦУ на НЗОК и РЗОК, както и при структурни промени, **Работодателят** предлага гъвкави форми за режим на наемане, съгласувани със **Синдикатите**, с оглед съхраняване на специалистите в системата.

**Чл.17.** При пристъпване към прекратяване на трудовите правоотношения по чл.328, ал.1, т.1, 2, и 3 от КТ, в рамките на договорената численост по предходния член, **Работодателят** спазва следните условия:

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

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

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

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

**Чл.18.** При прилагане на чл.328, ал.1, т.1, 2, 3, 5, 8 и 9, и във връзка с чл.329 от КТ, **Работодателят** задължително извършва подбор на кадрите по следната последователност:

1. Показатели и критерии за оценка на персонала;

2. При равни оценки по т.1, се взима предвид:

а) единствен работещ в семейството;

б) здравословно състояние.

3. При равни други условия предимство имат членовете на Синдиката, страна по този договор.

4. Прилагането на процедурата по чл.328, ал.1 т.10 от КТ се съгласува със **Синдикатите**.

5. При прилагане на чл. 328, ал. 1, т. 8 и 9 от КТ, **Работодателят** прилага гъвкав подход за назначаване при наличие на подходящи служители в ЦУ на НЗОК и в РЗОК.

**Чл.19.(1)** В случаите по чл.328, ал.1, т.2, 3, 5, 11 и ал.2 и чл.330, ал.2, т.6 от КТ работодателят може да уволни служител или работник, който е член на синдикално ръководство през времето, докато заема съответната синдикална длъжност и 6 месеца след освобождаването му, само след предварителното съгласие на:

а) за член на синдикалното ръководство в ЦУ на НЗОК, РЗОК-София и РЗОК-София област – Изпълнителния съвет на НСАС “ПОДКРЕПА”, респективно Федералния съвет на ФСЗ при КНСБ;

б) за член на синдикалното ръководство в останалите РЗОК – Изпълнителния съвет на НСАС “ПОДКРЕПА” и Изпълнителния съвет на съответния Синдикален регионален съюз, респективно Федералния съвет на ФСЗ при КНСБ;

в) за член на синдикално ръководство на национално и регионално ниво- Конфедеративния съвет на КТ “ПОДКРЕПА”, респективно Координационния съвет на КНСБ.

(2) Работодателят може да уволни служител или работник поради съкращаване на щата или при намаляване обема на работа само след предварителното писмено съгласие на съответния синдикален орган.

**Чл.20.** Страните договарят два месеца срок за предизвестие при прекратяване на трудовите правоотношения по чл.328 от КТ.

**Чл.21. (1)** Работодателят може да уволни служител поради съкращаване в щата или намаляване обема на работа след предварително писмено съгласие на **Синдикатите**.

**(2)** Страните приемат, че независимо от преобразуванията или сливанията в НЗОК, ако служителят е работил в системата на НЗОК трудовият му стаж се зачита като стаж при един и същи **Работодател**.

**Чл.22.(1)** Страните се договарят да подпомагат служителите и работниците в тяхното професионално развитие и повишаване на квалификацията им.

**(2)** Страните са съгласни, че служителите на ЦУ на НЗОК и РЗОК с магистратура по медицина заемат длъжности и извършват дейност, за която се изисква медицинска правоспособност, като при изпълнение на функционалните си задължения използват своите умения и познания по медицина. Работодателят се задължава в длъжностните им характеристики до конкретното длъжностно наименование да се добави и определението "лекар", както и да се запише, че за заемане на длъжността се изисква медицинска правоспособност.

**(3)** Служители - синдикални членове или присъединили се към настоящия КТД, заемащи длъжности, за които се изисква магистратура по медицина или стоматология, могат да повишават квалификацията си съгласно Наредба №31/2001 на МЗ и по реда на чл.234 от КТ.

**(4)** Работодателят разглежда еднократно в годината - до края на месец май за съответната година, съвместни предложения на **Синдикатите** за повишаване на квалификацията на служителите в ЦУ на НЗОК и в РЗОК - синдикални членове или присъединили се към настоящия КТД, които желаят да направят това по специалностите социална медицина и здравен мениджмънт или икономика на здравеопазването (съгласно чл.17, ал.1 от Наредба № 31 от 28.07.2001 г. за следдипломно обучение в системата на здравеопазването, обн. ДВ, бр. 64/ 20.07.2001 г., изм. и доп., бр. 93/ 21.10.2003 г.) и се произнася писмено по решението си за сключване на договор по чл.234, ал.1, 2 и 3 от КТ, в седемдневен срок от получаване на предложението.

(5) Специализацията по предходната ал.4 на чл. 22 се провежда без откъсване от работа с изключение на времето за участие в курсове и полагане на колоквиуми, и регламентирано в чл.31, ал.2 от настоящия КТД.

**Чл.23.(1) Работодателят**, след съгласуване със **Синдикатите** - страна по този КТД, разработва и реализира:

1. Концепция за подбор, подготовка и професионална оценка на персонала;
2. Програма за професионално развитие на кадрите с включване в учебни планове и мероприятия за:

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

(2) Страните по КТД се споразумяха при заемането на освободена длъжност или новооткрита такава, при равни други условия предимство пред външните кандидати при назначаването да имат служителите от НЗОК, които отговарят на изискванията за заемане на длъжността и резултатите от комплексната оценка.

(3) Страните по КТД се споразумяха да се създаде концепция за кадрово израстване на служителите в ЦУ на НЗОК и РЗОК, завършили обучителни и квалификационни програми.

**Чл.24. Синдикатите** могат да бъдат инициатори за провеждане в рамките на разработените съгласно предходния член програми за курсове и други форми на обучение в страната и чужбина, свързани с трудовото и социалното законодателство, охраната на труда, здравното осигуряване и здравеопазването.

## **VI. РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ И ОТПУСКИ**

**Чл.25.(1)** Разпределението на работното време и отчитането на положения труд се регламентирант от Правилник за вътрешния трудов ред на ЦУ на НЗОК и РЗОК.

(2) Променливи граници на работното време се установяват за служителите със заповед на **Работодателя** по чл.139 от КТ.

(3) Работната седмица е петдневна, с нормална продължителност на седмичното работно време **38 часа и 45 минути**.

(4) Нормалната продължителност на работното време през деня е **7 часа и 45 минути**.

(5) Началото и краят на работния ден могат да се променят по необходимост с правилниците за вътрешния трудов ред след съгласуване със съответните организации на синдикатите.

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

**Чл.26. (1)** Работодателят осигурява почивка за хранене в размер на **45** минути.

(2) Почивката за хранене започва в **12.10 ч.** и завършва в **12.55 ч.**

(3) На основание чл.8 от наредба №15 /31.05.1999 г. Работодателят осигурява и две физиологични почивки, както следва:

1.от **11.00 ч.** до **11.10 ч.** - десет минути.

2.от **15.00 ч.** до **15.20 ч.** - двадесет минути.

(4) Почивките по предходната алинея се включват в работното време.

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

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

(7) Междудневната и междуседмичната почивка се ползва по начин и в размери, предвидени в раздел III на КТ.

**Чл.27.(1)** При искане на бременни, майки с деца до **10-годишна** възраст или с дете-инвалид, което не е настанено в лечебно (оздравително, климатично) заведение, както и на трудоустроени, **Работодателят** сключва трудов договор, съгласно чл.138, ал.1 от КТ.

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

**Чл.28.(1)** Размерът на платения отпуск за съответната година се определя от действащите нормативни актове за този период – Кодекса на труда, Наредбата за работното време, почивките и отпуските и Колективния трудов договор.

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

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

**Чл.29**Страните се споразумяват размерът на основния платен годишен отпуск по чл.155 от КТ да бъде, както следва:

1. **22** работни дни - при трудов стаж от 5 до 10 години;
2. **23** работни дни - при трудов стаж от 10 до 15 години;
3. **24** работни дни - при трудов стаж над 15 години.

**Чл.30.** Служителите-синдикални членове и присъединените към настоящия КТД, имат право на допълнителен платен годишен отпуск по чл.156, т.2 от КТ за работа при ненормиран работен ден, съгласно Правилника за вътрешния трудов ред в ЦУ на НЗОК и РЗОК.

**Чл.31.(1)** Служителите - синдикални членове или присъединилите се към настоящия КТД, ползват допълнителен платен годишен отпуск по чл.157, ал.1, т.1-3 и ал.2 от КТ, както следва:

- а) при встъпване в брак – **3** работни дни;
- б) при кръводаряване – за деня на прегледа и кръводаряването и **2** дни след него;
- в) при смърт на родител, дете, съпруг – **4** работни дни;
- г ) при смърт на брат, сестра и родител на другия съпруг или други роднини по права линия – **3** работни дни.

(2) Служителите - синдикални членове или присъединилите се към настоящия КТД, при повишаване на квалификацията си или при придобиване на квалификация по друга професия или специалност (преквалификация) по чл.234 от КТ и чл.22, ал.3 и 4 от настоящия КТД, ползват допълнителен платен годишен отпуск в размер на 30 работни дни - едновременно или на части, като времетраенето на всяка отделна част е не по-малко от 10 работни дни.

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

**Чл.32.(1)** Служителката (майка или осиновителка) - синдикален член или присъединила се по реда на чл.57, ал.2 от КТ, има право на допълнителен платен отпуск за всяка календарна година по чл.168 от КТ, както следва:

- а) с 2 живи деца до 18-годишна възраст - на **2** работни дни;
- б) с 3 и повече живи деца до 18-годишна възраст – на **4** работни дни.

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

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

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

**Чл.33.(1)** За осъществяване на синдикална дейност на Председателя на Синдиката се предоставя - в съответствие с чл.159 от КТ, платен годишен отпуск в размер на **40 часа (5 работни дни)** годишно.

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

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

#### **VII. ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ И ОБЕЗЩЕТЕНИЯ**

**Чл.34.(1)** Страните договарят минимална работна заплата в размер на **170.00 лева**.

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

(3) Страните се задължават да изработят и приемат съвместно, но не по-късно от един месец от подписването на настоящия договор, Система за оценка на дейността на работниците и служителите на ЦУ на НЗОК и РЗОК.

(4) Размерът на трудовото възнаграждение се определя според времетраенето на работата при нормална продължителност на работния ден и работната седмица, договорени в чл. 24, ал. 3 и 4, и съгласно чл.34, ал. 3 на настоящия КТД.

**Чл.35.(1)** Индивидуалните размери на основните месечни работни заплати при пълно работно време не могат да бъдат по-ниски от началните основни месечни работни заплати за съответната длъжност в ЦУ на НЗОК и РЗОК.

(2) **Работодателят**, съвместно със **Синдикатите**, изготвя Система за оценка на дейността на служителите от ЦУ на НЗОК и РЗОК. Индивидуалните основни месечни работни заплати се договарят при спазване на реда и условията на Системата за оценка на служителите от ЦУ на НЗОК и РЗОК.



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

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

**Чл.36.(1)** Установяват се начални и основни работни заплати в ЦУ на НЗОК и РЗОК по длъжности, съгласно заповедта по реда на чл. 35, ал.3 на КТД.

**(2)** Новопостъпилите служители - с или без трудов стаж, по правило се назначават с не по-ниска от началната работна заплата, определена за заеманата длъжност. Те се оценяват (атестираат) **6** месеца след постъпването си на работа в ЦУ на НЗОК и РЗОК от прекия ръководител, с оглед получаване на предвидената за длъжността основна заплата.

**(3)** Когато в утвърденото длъжностно щатно разписание изискването за заеманата длъжност е със средно общо или специално образование, а заместващият титуляра притежава висше образование, той получава началната или основната работна заплата, предвидена за по-ниското образование.

**(4) Работодателят**, съвместно със **Синдикатите**, изготвя Критерии за назначаване на длъжност за лица, които желаят да постъпят на работа в ЦУ на НЗОК и РЗОК, но не по-късно от един месец от подписване на настоящия КТД.

**Чл.37.** Работната заплата се изплаща на служителите в ЦУ на НЗОК и в РЗОК, както следва:

**а) аванс** – не по-късно от **13**-то число на текущия месец;

**б) заплата** – не по-късно от **27**-о число на текущия месец.

**Чл.38** Страните по този договор се задължават да започнат преговори за подписване на споразумение за средната работна заплата в НЗОК, в срок от два месеца преди внасянето на проекта за бюджет на НЗОК за следващата бюджетна година в Управителния съвет на НЗОК.

**Чл.39** На основание чл. 37 от КТ **Работодателят** се задължава да покани **Синдикатите** съвместно да преразгледат и съгласуват вътрешните правила за образуване на работната заплата, системата за допълнително материално стимулиране и неговия размер.

**Чл.40.(1)** Размерът на възнаграждението по чл.259 от КТ - по преценка на Работодателя, може да е до **50 %** от основната заплата на замествания и се прилага само в случаите, когато заместваният отсъства поради неплатен отпуск, отпуск при

временна нетрудоспособност, отпуск поради бременност, раждане и осиновяване, отпуск за отглеждане на дете до 3 - годишна възраст.

(2) Допълнителни трудови възнаграждения за условия на труд се определят за работните места и длъжности, съгласно Наредбата за комплексната оценка на условията на труд, в размер на **0,08** лв. за всяка точка от комплексната оценка.

**Чл.41.(1)** Положеният извънреден труд се заплаща по чл.262 от КТ с увеличение, както следва:

- а) **75 %** - за работа през работни дни;
- б) **100 %** - за работа през почивни дни;
- в) **125 %** - за работа през празнични официални дни.

(2) Увеличението по горната алинея се изчислява върху brutното трудово възнаграждение, определено с трудовия договор.

**Чл.40.** Ежемесечно към основната заплата се заплаща допълнително месечно трудово възнаграждение:

а) за продължителна работа (клас) в размер на **1,2%** за всяка година трудов стаж върху основното трудово възнаграждение, определено с индивидуалния трудов договор, за служителите, спрямо които са в сила договореностите на този КТД.

б) за по-висока лична квалификация на служител с научна степен "доктор", която е свързана с изпълняваната работа, в размер на **15** лв.

**Чл.42.(1)** При наличие на средства и съгласно Вътрешни правила за формиране на работната заплата **Работодателят** изплаща до една месечна brutна работна заплата за ЦУ на НЗОК и РЗОК за Великден, Коледа и при ползване на годишния платен отпуск, полагащ се за текущата календарна година, когато се взема в целия размер, но не и за платен отпуск за минали години.

На служителите от ЦУ на НЗОК и РЗОК се изплаща допълнително материално стимулиране.

(3) **Работодателят** изплаща целеви награди на служителите при постигане на конкретни резултати от поставени задачи.

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

(5) Плащанията по горните алинеи не се извършват на служители, които:

- а) ползват неплатен годишен отпуск по чл.160 от КТ повече от един месец;
- б) ползват отпуск за временна нетрудоспособност, съответно на дните на тази отпуска;

в) ползват неплатен отпуск за отглеждане на дете от 2 до 3-годишна възраст.

**Чл.43.** Обезщетението по чл.218, ал.1 от КТ се изплаща в размер на **55 %** от brutното трудово възнаграждение за времето, през което служителят е бил възпрепятстван да работи, но не по-малко от **80 %** от минималната работна заплата.

**Чл.44.** Страните по КТД договарят увеличени размери на някои обезщетения, както следва:

а) по чл.222, ал.1 от КТ – обезщетение в размер на brutното трудово възнаграждение за времето, през което уволнените са останали без работа, за срок от **3** месеца;

б) по чл. 222, ал. 3 от КТ - при прекратяване на трудовото правоотношение, след като служителят е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, независимо от основаниято за прекратяването, той има право на обезщетение от Работодателя в размер на brutното му трудово възнаграждение за срок от **3** месеца, а ако служителят е работил в ЦУ на НЗОК или РЗОК през последните седем години от трудовия му стаж, той има право на обезщетение в размер на brutното му трудово възнаграждение за срок от **12** месеца.

**Чл.45.** Страните по КТД приемат, че brutното трудово възнаграждение като база за определяне размера на обезщетенията по чл.228 от КТ, е най-високото трудово възнаграждение на служителя за предходните 12 месеца по трудов договор или споразумение.

**Чл.46.** Всички транспортни разходи на служителите, свързани с изпълнение на преките им задължения, се заплащат от Работодателя в пълен размер.

### **VIII. ПЕНСИОННО ОСИГУРЯВАНЕ И ЗАСТРАХОВАНЕ**

**Чл.47.(1)** Страните се договарят **Работодателят** да осигури необходимите средства и да извърши служебна застраховка **“Злополука”** и групова рискова застраховка **“Живот”** на служителите в ЦУ на НЗОК и РЗОК.

(2) Списъкът с рисковите длъжности се изготвя съвместно със **Синдикатите**.

(3) Размерът на застрахователната сума се съгласува със **Синдикатите**.

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

### **IX. СОЦИАЛНО, БИТОВО И КУЛТУРНО ОСИГУРЯВАНЕ**

**Чл.48.(1) Работодателят** се задължава да осигури средства в размер на не по-малко от 3 % от начислените средства за работна заплата за формиране на фонд СБКО.

(2) Редът за разпределение и ползване на средствата от фонд СБКО се определя единствено от Общото събрание на представителите на служителите в ЦУ на НЗОК и съответно - на РЗОК. При провеждане на събранието задължително се изготвя протокол, в които се подписват всички участници.

(3) Работодателят осигурява за своя сметка представително облекло, предназначено за ползване по време на работа, за служителите в ЦУ на НЗОК и РЗОК за всяка календарна година. Стойността и вида на облеклото и начинът на разпределение му се определят с правила, приети от една страна от директора на НЗОК, съответно директорите на РЗОК, и синдикатите. Страните се задължават да приемат правилата в срок до един месец от сключване на настоящия договор.

(4) Работодателят и Синдикатите се задължават да проучат възможностите за осигуряване на ваучерно хранене за служителите в ЦУ на НЗОК и в РЗОК.

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

**Чл.49.(1) Страните по КТД** се задължават съвместно да съдействат за обезпечаването на здравословни, безопасни и хигиенни условия на труд, съгласно действащите вътрешни правила за здравословни и безопасни условия на труд.

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

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

(4) Работодателят снабдява за своя сметка служителите в ЦУ на НЗОК и РЗОК, които работят с видеодисплеи, с предписани от специалист по очни болести очила за изпълнение на работата му съгласно изискванията на Наредба № 3 за минималните изисквания за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при работа с видеодисплеи (обн., ДВ, бр. 95 от 2002 г.), както следва:

1. за служителите, които не са навършили 40-годишна възраст - един път на две години;

2. за служителите, които са навършили 40-годишна възраст – всяка година;

3. при всяка корекция на зрението, установена при преглед, ако очилата са различни от тези, които служителят ползва в извънпрофесионалната си дейност.

**(5) Работодателят** снабдява за своя сметка служителите в ЦУ на НЗОК и РЗОК, които изпълняват длъжностите “шофьор” с предписани от специалист по очни болести очила, съобразени със спецификата на работата им, в сроковете по предходната алинея.

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

**(7) Работодателят** се задължава за своя сметка да осигури и поддържа шкаф с лекарства от първа необходимост и сфигмоманометър с лекарска слушалка за всяка една сграда, в която работят служители на ЦУ на НЗОК и РЗОК.

**Чл.50.(1)** В състава на комитета по условия на труд се включват и представители на **Синдикатите**.

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

**Чл.51.** Страните по КТД се задължават най-малко един път годишно да извършват анализ на състоянието на безопасността и условията на труд в ЦУ на НЗОК и РЗОК.

## **XI. СРОК НА ДЕЙСТВИЕ И ВПИСВАНЕ**

**Чл.52.(1)** Настоящият договор се сключва за срок от две година и влиза в сила от датата на подписването му.

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

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

**Чл.53.(1)** Контролът по изпълнението на КТД се извършва от страните по него.

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

**Чл.54.** Страните по КТД могат да търсят отговорност съобразно КТ.

**Чл.55.** Страните по КТД нямат право да предприемат действия в противоречие с постигнатите договорености.

**Чл.56.(1)** Двете страни поемат задължението в срок до 5 работни дни след подписване на настоящия КТД да предприемат съвместни законови действия по неговата регистрация в "Инспекцията по труда".

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

**Чл.57.(1)** В случай, че по време на действието на настоящия КТД на национално или отраслово ниво се приемат договорености, по-благоприятни от тези в договора, прилагат се по-благоприятните.

(2) Страните по КТД поемат задължението да осъществят среща на официалните си представители при промени в действащото законодателство и финансовото състояние на ЦУ на НЗОК и РЗОК, които налагат изменения на договореностите в КТД.

## **ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ**

**§ 1.** Условието по този КТД са задължителни за ЦУ на НЗОК и РЗОК.

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

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

**§ 4.** Страните се задължават да запознаят служителите в ЦУ на НЗОК и РЗОК с настоящия КТД.

§5. Настоящия КТД влиза в сила от момента на подписване, с изключение на чл. 29, който влиза в сила от 01.01.2005 г., и отменя досега действащия КТД № РД-14-37/03.05.04.

Настоящият КТД се състави в **четири** еднообразни екземпляра - по един за страните и един - за регистрация в ИА "Главна инспекция по труда".

**ДОГОВОРИЛИ СЕ СТРАНИ:**

**1. РАБОТОДАТЕЛ:**  
**НАЦИОНАЛНА**  
**ЗДРАВНООСИГУРИТЕЛНА КАСА**  
ДИРЕКТОР  
Д-Р ИВАН БУКАРЕВ



**2. СИНДИКАТИ:**  
**НАЦИОНАЛЕН СИНДИКАТ НА**  
**АДМИНИСТРАТИВНИТЕ СЛУЖИТЕЛИ ПРИ**  
**КТ "ПОДКРЕПА"**

ПРЕДСЕДАТЕЛ:  
ЕФТИМ БОЮКЛИЕВ



**ФЕДЕРАЦИЯ НА СИНДИКАТИТЕ В**  
**ЗДРАВЕОПАЗВАНЕТО ПРИ КНСБ**

ПРЕДСЕДАТЕЛ:  
Д-Р ИВАН КОКАЛОВ

