

УНИВЕРСИТЕТСКА БОЛНИЦА  
**АЛЕКСАНДРОВСКА**

# **КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР**

*№А-92129.03.2024 г.*

**на**

**УНИВЕРСИТЕТСКА МНОГОПРОФИЛНА  
БОЛНИЦА ЗА АКТИВНО ЛЕЧЕНИЕ  
„АЛЕКСАНДРОВСКА” ЕАД**

гр. София, 2024 г.

Днес, 29.03.....2024 г., в гр. София, между:

**УНИВЕРСИТЕТСКА МНОГОПРОФИЛНА БОЛНИЦА ЗА АКТИВНО ЛЕЧЕНИЕ „АЛЕКСАНДРОВСКА” ЕАД**, със седалище и адрес на управление: гр. София, ул. „Св. Георги Софийски” № 1, ЕИК 831605795, представлявано от проф. д-р Атанас Йонков, дм – Изпълнителен директор, наричано за краткост **РАБОТОДАТЕЛ** – от една страна

и

**Медицинска федерация „Подкрепа”**, секция УМБАЛ „Александровска” ЕАД, представлявана от Бонка Стоянова – председател, пълномощия – Удостоверение № 15, Рег.№ 142 на КТ „Подкрепа”,

**Федерация на синдикатите в здравеопазването към КНСБ**, секция УМБАЛ „Александровска” ЕАД, представлявана от д-р Радослав Билюков – председател, пълномощия – Удостоверение № 032./27.03.2024 г. на ФС в здравеопазването към КНСБ,

**Синдикална секция на НС „Защита” в УМБАЛ „Александровска” ЕАД**, представлявана от Милена Атанасова - председател, пълномощия – Удостоверение за легитимност № 129/27.03.2024 г. на НС „Защита”, и

**Автономна работническа конфедерация**, секция УМБАЛ „Александровска” ЕАД, представлявана от Силвия Иванова – председател, пълномощия – Удостоверение № ..... Рег.№ .....на Автономна работническа конфедерация,

Всички заедно наричани за краткост **„СИНДИКАТИ, СИНДИКАЛНИ ОРГАНИЗАЦИИ”** - от друга страна,

на основание чл.51а от Кодекса на труда и във връзка с Колективния трудов договор в отрасъл „Здравеопазване” за 2022 г. се подписа настоящият договор, както следва:

## РАЗДЕЛ I ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

**Чл. 1.** Работодателят и Синдикатите са съгласни чрез този колективен трудов договор /КТД/ да уредят трудовите и осигурителни отношения, които не са уредени с повелителни разпоредби на Закона, както и всички въпроси, свързани с тези отношения, като насочат своите усилия към съгласуване на интересите си, добронамерено уреждане на възникнали спорове и предотвратяване на трудовите конфликти.

**Чл. 2.** /1/ Колективният трудов договор се прилага на територията на УМБАЛ „Александровска” ЕАД спрямо всички членове на Синдикатите – страна по договора, а също така и спрямо присъединилите се с писмено заявление работници и служители, които не членуват в синдикалните организации – страна по този договор.

/2/ Заявлението за присъединяване се отправя до Синдикалното ръководство или Работодателя.

**Чл. 3.** /1/ Редът за присъединяване на работника или служителя към КТД е следният:

1. Председателите на секциите на Синдикатите са длъжни, в едноседмичен срок от подписването на настоящия КТД, да предоставят на Работодателя броя на работниците и служителите, които са членове на синдикатите;

2. Работниците или служителите, които не са членове на синдикалните организации, страна на договора, се присъединяват към КТД с писмено заявление по образец. Заявлението за

присъединяване към настоящия КТД се съхранява в личното трудово досие на работника или служителя, в отдел „УЧР и ТРЗ“ и влиза в сила от датата на подписването.

**Чл. 4.** Съдържанието на КТД е съобразено с българските закони и със Споразуменията на отраслово равнище и е насочено към тяхното обогатяване и практическо прилагане.

**Чл. 5.** Синдикатите свободно осъществяват своята дейност на територията на лечебното заведение. Работодателят няма право да се намесва под каквато и да било форма в работата на Синдикатите, която е съобразена с българските закони, както и да създава пречки и ограничения за членуването на работниците и служителите.

**Чл. 6. /1/** Работодателят информира Синдикатите за намеренията си, свързани с трудовите правоотношения на персонала, в следните случаи:

1. При разработването на вътрешната нормативна уредба, само в предвидените от закона случаи;

2. При удължаване на работното време през едни работни дни за сметка на намаляването му през други;

3. При извършване на структурна промяна, когато трудовите правоотношения с персонала се уреждат при условията на чл. 123 от Кодекса на труда;

4. При извършване на масово уволнение по смисъла на Кодекса на труда.

**/2/** В случаите по предходната алинея, Работодателят отправя писмена покана до Синдикалните ръководства за провеждане насреща, консултация или съгласуване на намеренията.

**/3/** В срок от 3 /три/ работни дни Синдикалните ръководства дават писмен отговор за приемането или неприемането на поканата.

**/4/** При провеждане на среща се води протокол за постигнатите споразумения, който се изготвя в 4 /четири/ екземпляра и се предоставя на всяка от страните в срок от три работни дни от проведената среща.

**/5/** Работодателят, по силата на законова разпоредба, информира за намеренията си Синдикалните ръководства за участие в срещите.

**Чл. 7.** С цел да се предотвратят потенциални възможности за възникване на конфликти в лечебното заведение, Работодателят няма право:

1. Да се противопоставя по какъвто и да било начин работникът или служителят да упражнява своите права или да ползва социалните придобивки, както и да го уволнява или да му налага дисциплинарни наказания заради упражняване на синдикалните му права, когато упражняването на правата е в съответствие с българските закони;

2. Да променя едностранно условията на трудовото правоотношение с работниците и служителите, освен в случаите, предвидени в този КТД и в Закона;

3. Да възлага работа на работници и служители, която не е в кръга на техните трудови задължения, освен в случаите, предвидени в този КТД и в Закона.

**Чл. 8.** Настоящият КТД обхваща договореностите между Работодател и Синдикати в следния обем:

1. Условия и ред на възникване, промяна и прекратяване на трудовите правоотношения;

2. Работно време, почивки и отпуски;

3. Заплащане на труда;

4. Здравословни и безопасни условия на труд;

5. Социално осигуряване и социално подпомагане.

**Чл. 9./1/** Синдикатите се ангажират към Работодателя, чрез реализиране на политики и конкретни действия, за:

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

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

9. 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 Работодателя;

10. Да участват активно в Комитета 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;

11. Да не разгласяват и да не ползват за своя сметка или за сметка трети лица информацията, получена от Работодателя, когато същата е предоставена с изискване за поверителност, включително след преустановяване на функциите им;

12. Синдикатите приемат задължението да поставят пред Работодателя 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.

## РАЗДЕЛ II ТРУДОВИ ПРАВООТНОШЕНИЯ

**Чл. 10. /1/** Страните по трудовото правоотношение са длъжни:

1. Работникът или служителят да изпълнява точно и добросъвестно работата, за която се е уговорил;

2. Работодателят да осигури на работника или служителя условия за изпълнение на работата и да му плаща възнаграждение за извършената работа.

/2/ Работниците или служителите са длъжни да не злоупотребяват с доверието на Работодателя и не разпространяват каквато и да било поверителна информация за него, станала им известна при и по повод изпълнението на техните задължения, както и да пазят доброто име на лечебното заведение.

/3/ Работодателят е длъжен да пази достойнството на работниците и служителите по времена изпълнение на работата по трудовото правоотношение.

/4/ Работниците и служителите имат право на своевременна, достоверна и изчерпателна информация за икономическото и финансовото състояние на Работодателя, което е от значение за трудовите им права и задължения.

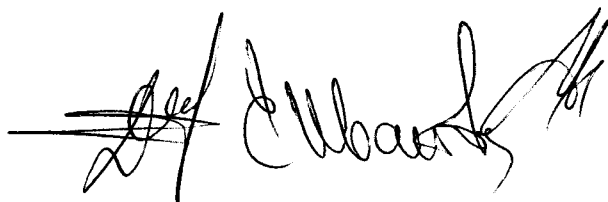
**Чл. 11. /1/** При сключване на трудов договор или с допълнително споразумение, страните могат да уговорят други условия, които са извън изискванията за изпълнение на основната длъжност, за която се сключва договорът, при спазване на разпоредбите на чл. 66, ал. 2 от КТ и в съответствие с длъжностната характеристика.

/2/ При договаряне на допълнителните условия към трудовия договор по ал. 1, страните имат право да уговорят допълнително трудово възнаграждение.

/3/ Трудовото възнаграждение за допълнително уговорената работа по ал. 2 е елемент от трудовото правоотношение.

**Чл. 12.** Работодателят може едностранно да променя работното място на служителя или работника съгласно разпоредбите на Кодекса на труда.

**Чл. 13. /1/** Работодателят разработва длъжностни характеристики на работните места, екземпляр от които се връчва на работниците и служителите при сключване на трудовия договор.



/2/ При необходимост от промени в трудовите функции на длъжността, Работодателят допълва и актуализира длъжностните характеристики и своевременно запознава заинтересованите лица с настъпилите промени.

/3/ При всяко изменение на трудовото правоотношение Работодателят е длъжен, преди влизането в сила на изменението, да предостави на работника или служителя необходимата писмена информация, съдържаща данни за промените, които следва да бъдат извършени. Промените влизат в сила след изрично заявено писмено съгласие между страните по трудово правоотношение.

**Чл. 14.** В случаите на структурна промяна по чл. 123 от КТ, в срок от 2 месеца преди промяната Работодателят е длъжен да уведоми работниците и служителите, след консултации със Синдикатите.

**Чл. 15.** При необходимост от съкращения и структурни промени, Работодателят информира писмено Синдикатите за:

1. Икономическото и финансово състояние на лечебното заведение по смисъла на чл. 52, ал. 1, т. 2, буква „б“ от КТ, която е от значение за съкращенията и структурните промени;
2. Принципите и критериите, по които се предлага да се извърши съкращението и структурната промяна;
3. Предлаганите за съкращение и преустройство звена и категории персонал.

**Чл. 16.** Работодателят пристъпва към съкращение съгласно разпоредбите на Кодекса на труда и настоящия Колективен трудов договор.

**Чл. 17.** При прекратяване на трудовите правоотношения на основание чл. 328, ал. 1, т. 2 и т. 3 от КТ, в случаите на масови съкращения с работници и служители – членове на Синдикатите, Работодателя се задължава да уведоми съответното синдикално ръководство в лечебното заведение за причините и мотивите за уволнението и спазването на законовите разпоредби за прекратяване на трудовия договор, както и да включи член на Синдиката, предложен от съответното синдикално ръководство, в Комисията за изготвяне на критериите за подбор.

**Чл. 18.** /1/ Предвид задължението за информация при изменение на дейността, икономическото състояние и организацията на труда в предприятието, предвидени в чл. 130в от КТ, работодателя поема задължението да предостави на синдикатите писмена информация относно:

1. предстоящите изменения в дейността и икономическото състояние на предприятието;
2. положението, структурата и очакваното развитие на заетостта в предприятието, както и относно предвижданите подготвителни мерки за запазването на заетостта, особено в случаите, когато съществува заплаха за заетостта;
3. броя на работниците и служителите, изпратени от предприятие, което осигурява временна заетост, или за намеренията си да ползва такива работници и служители;
4. промените в организацията на труда или трудовите правоотношения.

/2/ Информацията по ал. 1 трябва да съдържа:

1. причините за предстоящите промени;
2. броя на работниците и служителите, които ще бъдат засегнати, основните професии и длъжности, за които се отнасят;
3. периода, през който ще бъдат извършени промените;
4. предвидените мерки за запазване на заетостта, отговорни лица и срокове за прилагането им.

/3/ Информацията по ал. 1, т. 1-4 се предоставя на синдикатите не по-късно от 30 дни преди извършването на измененията в дейността на предприятието. Информацията относно положението, структурата и развитието на заетостта в предприятието и мерките за запазването ѝ се предоставя на синдикатите не по-късно от 30 дни преди приемането им.

/4/ Работодателят и синдикатите са длъжни да проведат среща в срок до една седмица след предоставяне на информацията по ал. 1.

/5/ Когато информацията по ал. 1 съдържа данни, разгласяването на които може да увреди законните интереси на работодателя, той има право да я предостави с изискване за поверителност.



/6/ В случаите по ал. 5 представителите на работниците и служителите нямат право да разкриват информацията по ал. 1 на останалите работници и служители и на трети лица.

/7/ Работодателят може да откаже предоставянето на информация или провеждането на консултации, когато характерът на информацията или консултациите могат сериозно да навредят на функционирането на предприятието или на законните интереси на работодателя.

/8/ При отказ да се предостави информация по ал. 7 и при възникнал спор относно неговата основателност, страните могат да потърсят съдействие за уреждане на спора чрез посредничество и/или доброволен арбитраж от Националния институт за помирение и арбитраж.

**Чл. 19.** Работодателят няма право да сключва трудови договори с нови работници и служители, за чиито длъжности се предвижда съкращение в лечебното заведение.

**Чл. 20.** Работодателят няма право да сключва трудови договори с чужденци, които не са получили разрешение за работа по реда на Закона за насърчаване на заетостта, подзаконовите нормативни актове или международен договор, по който Република България е страна.

**Чл. 21.** Срокът на предизвестие при прекратяване на трудов договор по чл. 328 от КТ е 30 дни при безсрочни трудови договори и три месеца при срочни, но не повече от остатъка на договора.

**Чл. 22.** /1/ Конкурс се обявява за длъжности, обявени за конкурсни в Закона за лечебните заведения или друг нормативен акт. Работодателят може да обяви за конкурсни и други длъжности, извън обявените за такива в нормативен акт, когато длъжността е свободна, както и при продължително отсъствие на лицето, което я заема. 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.

/2/ В конкурсните комисии могат да бъдат поканени представители на синдикалните организации със съвещателен глас.

**Чл. 23.** Работодателят обявява всички свободни работни места в съответната териториална дирекция „Бюро по труда“ към Агенцията по заетостта.

### РАЗДЕЛ III РАБОТНО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИ И ОТПУСКИ

**Чл. 24.** /1/ Нормалната продължителност на седмичното работно време при петдневна работна седмица е 40 часа.

/2/ Редовното работно време на УМБАЛ „Александровска“ ЕАД е от 8.00 до 16.30 часа, с 30 минутна задължителна почивка, която не е включена в работното време. Нормалната продължителност на работното време през деня при петдневна работна седмица е 8 часа. Работодателят осигурява не по-малко от 30 минути почивка за хранене по време на 12-часово дежурство, която се включва в работното време.

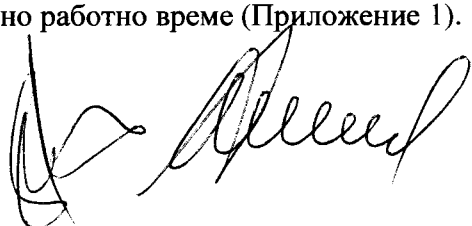
/3/ За длъжностите в лечебното заведение, различни от административните, работното време се изчислява подневно или помесечно, като работата се организира на една, две и повече смени.

/4/ Нормалната продължителност на седмичното работно време през нощта при 5-дневна работна седмица е до 35 часа.

/5/ При оказване на медицинска помощ полагането на извънреден труд е допустимо, съгласно чл. 144, т. 4 от КТ. Неговата продължителност не може да бъде повече от 150 часа за лекари, 250 часа за медицински сестри и 200 часа за санитарни, с изключение на структурните звена с незаети щатни бройки над 20%.

/6/ Право на намалено работно време имат работници и служители, които работят при специфични условия и рискове за живота и здравето, които не могат да бъдат отстранени, ограничени или намалени, независимо от предприетите мерки, съгласно Наредбата за определяне на видовете работи, за които се установява намалено работно време.

/7/ Работните места и длъжностите, за които е въведено съответно намалено работно време 6 или 7 часа по ал. 6, са определени в списък на категориите работници и служители, за които се прилага намалено работно време (Приложение 1).



/8/ Право на намалено работно време по ал. 7 имат работниците и служителите, които работят в съответните условия не по-малко от половината от законоустановеното работно време.

**Чл. 25.** /1/ Работниците и служителите имат право на непрекъсната междудневна почивка, която не може да бъде по-малко от 12 часа, съгласно чл. 152 от КТ.

/2/ При петдневна работна седмица седмичната почивка е в размер на два последователни работни 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.

**Чл. 26.** /1/ При намаляване обема на работа, Работодателят има право да установи едностранно за период от три месеца в една година непълно работно време за работниците и служителите в лечебното заведение или в отделно структурно звено.

/2/ Непълно работно време по ал. 1 се установява след предварително съгласуване с представителите на синдикалните организации и на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 от КТ.

**Чл. 27.** /1/ За осигуряване на непрекъснат лечебно-диагностичен процес в лечебното заведение, за някои категории работници и служители се установява задължение да дежурят или да бъдат на разположение на Работодателя през определено време от денонощието.

/2/ Категориите работници и служители, които имат задължение да дежурят или да бъдат на разположение, работят по график.

**Чл. 28.** /1/ Всеки работник или служител, който има най-малко 4 месеца трудов стаж, придобива право на основен платен годишен отпуск, както следва:

1. За трудов стаж до 10 години - 21 работни дни;
2. За трудов стаж от 10 до 15 години - 23 работни дни;
3. За трудов стаж над 15 години - 25 работни дни;
4. За научно-преподавателски кадри - 48 работни дни удължен отпуск по чл. 155, ал. 5 от КТ.

/2/ Работниците и служителите със загубена работоспособност 50 и над 50 на сто имат право на платен годишен отпуск не по-малко от:

1. За трудов стаж до 10 години - 26 работни дни;
2. За трудов стаж от 10 до 15 години - 28 работни дни;
3. За трудов стаж над 15 години - 30 работни дни.

**Чл. 29.** /1/ Работниците и служителите имат право на допълнителен платен годишен отпуск, съгласно Приложение № 2 за работа при специфични условия и рискове за живота и здравето, които не могат да бъдат отстранени, ограничени или намалени, независимо от предприетите мерки, при спазване на изискванията на Наредбата за определяне на видовете работи, за които се установява допълнителен платен годишен отпуск (приета с ПМС № 267 от 12.12.2005г.).

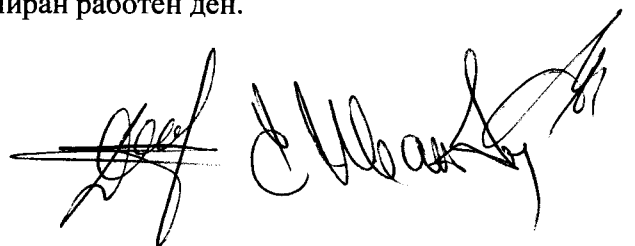
/2/ Новосъздадени или трансформирани длъжности, които не са включени в списъка по ал. 1, се приравняват към съответната категория.

/3/ Работните места и длъжностите, за които се установява допълнителен платен годишен отпуск по ал. 1, са определени в заповед на изпълнителния директор и поименен списък на категориите работници и служители.

/4/ Право на допълнителен платен годишен отпуск имат работниците и служителите, които работят в съответните условия не по-малко от половината от законоустановеното работно време, с изключение на работниците и служителите, работещи в среда с йонизиращи лъчения.

**Чл. 30.** Право на допълнителен платен годишен отпуск за работа при ненормиран работен ден в определените размери имат работниците и служителите, които заемат длъжности и работни места, включени в списъка на категориите работници и служители, които имат право на допълнителен платен годишен отпуск по чл. 156, т. 2 от КТ, и по отрасловия КТД, и са определени в заповед на изпълнителния директор и в списък на категориите и длъжностите работници и служители.

**Чл. 31.** Работник или служител, който отговаря на условията и има право на допълнителен платен годишен отпуск за работа в специфични условия на труд, няма право да ползва и допълнителен платен годишен отпуск за работа при ненормиран работен ден.



**Чл. 32. /1/** За осъществяване на синдикална дейност, нещатните председатели на синдикалните организации в болницата на КТ „Подкрепа”, КНСБ, НС „Защита” и АРК имат право на платен отпуск, както следва:

1. На нещатните председатели на синдикалните ръководства в лечебното заведение – 8 работни дни;

2. На нещатните секретари в синдикалните ръководства в лечебното заведение – 8 работни дни;

3. На членовете на отрасловите ръководства – 15 работни дни.

/2/ Отпускът по предходната алинея се заплаща съгласно чл. 177 от КТ и не може да се компенсира с парично обезщетение.

/3/ Времето за ползване на отпуска по ал. 1 се определя от съответния синдикален деец, за което той своевременно уведомява Работодателя. Отпускът по ал. 1 не може да бъде отлаган за следващата календарна година.

/4/ На основание чл. 46 от КТ работодателят осигурява условия за осъществяване на дейността на синдикатите, като при провеждане на синдикални събрания в лечебното заведение осигурява не по-малко от 1 час месечно на синдикалните членове за участие, без да се нарушава и възпрепятства работния процес.

**Чл. 33. /1/** На работника или служителя може да се разрешава платен или неплатен служебен или творчески отпуск.

/2/ Платен или неплатен служебен или творчески отпуск може да се разрешава освен за изпълнение на важни задачи с обществено значение или на творчески задачи и при изпълнение на задачи, които допринасят за:

1. Осъществяването на мисията, стратегическите, дългосрочните и краткосрочните цели и задачи на УМБАЛ „Александровска” ЕАД;

2. Повишаване на степента на образование, квалификацията и специализацията на персонала.

/3/ Размерът на платения творчески отпуск е в размер на не повече от 5 работни дни служебен.

/4/ Възнаграждението, което се изплаща на работника или служителя при ползване на платения служебен или творчески отпуск, се определя по реда на чл. 177 от КТ.

/5/ Работодателят се съгласява всеки специализант, назначен на трудов договор в УМБАЛ „Александровска” ЕАД, да ползва еднократно 20 работни дни платен отпуск за явяване на изпит за придобиване на специалност.

**Чл. 34. /1/** Работничка или служителка с две живи деца до 18-годишна възраст има право на допълнителен отпуск в размер на 2 работни дни, а работничка или служителка с три и повече живи деца до 18-годишна възраст - на 4 работни дни.

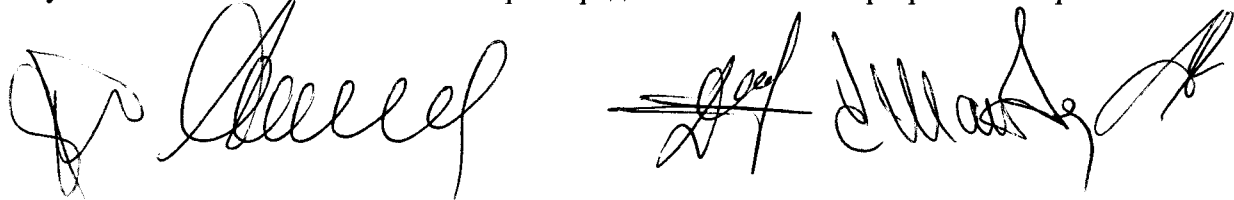
/2/ Възнаграждението, което се изплаща на работничка или служителка при ползване на отпуск за две и повече живи деца, се определя по реда на чл. 177 от КТ.

**Чл. 35. /1/** Работодателят може да разреши ползването на платен отпуск в пълен размер на учащи се без откъсване от производството, само ако е дал предварително писменото си съгласие за обучение.

/2/ Възнаграждението, което се изплаща на работника или служителя при ползване на отпуск за обучение и за приеман изпит в учебно заведение, се определя по реда на чл. 177 от КТ.

#### РАЗДЕЛ IV ЗДРАВΟΣЛОВНИ И БЕЗОПАСНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД

**Чл. 36. /1/** Страните по настоящия КТД се задължават съвместно да работят за осигуряването на здравословни, безопасни и хигиенни условия на труд съобразно Закона за здравословни и безопасни условия на труд и нормативните актове по неговото прилагане, като разходите за това се поемат от Работодателя. Работодателят, с участието на синдикатите и Службата по трудова медицина, при условията на чл. 37 от КТ и разпоредбите на ЗЗБУТ разработва Правила и



Инструкции за безопасна работа в съответствие с изискванията на нормативните документи, и ги обявява за всяко работно място.

/2/ Работодателят ежегодно анализира, съвместно със синдикатите и Службата по трудова медицина, изпълнението на мерките за намаляване на производствения травматизъм и професионалните заболявания, и определя приоритетните работни места, в които ще се подобряват условията на труд за ограничаване или изключване на вредните и опасни въздействия върху работещите. 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. 37.** Работодателят предоставя на работниците и служителите или на техни представители необходимата информация за рисковете за здравето и безопасността им, както и за мерките, които се предприемат за отстраняването, намаляването или контролирането на тези рискове. Работодателят, съвместно със синдикатите в лечебното заведение, е длъжен да предприеме ефективни мерки за предотвратяване на всички форми на дискриминация (пряка или 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. 38.** /1/ Работодателят задължително установява, разследва и регистрира всяка трудова злополука и случаите на професионални заболявания по реда и начина, определени със съответните нормативни актове.

/2/ Работодателят е длъжен да вземе мерки за предотвратяване и намаляване на трудови злополуки и професионални заболявания.

**Чл. 39.** Работодателят осигурява обслужване на своите работници и служители от Службата по трудова медицина.

**Чл. 40.** Представителите на работещите по безопасност и здраве при работа и заместник-председателят на Комитета по условия на труд се избират от общото събрание на работниците и служителите в лечебното заведение по реда на чл. 6 от Кодекса на труда.

/2/ Комитетът се задължава да изисква периодични измервания и при установяване на нарушени условия на труд, да уведомява Работодателя.

/3/ 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.

/4/ Комитетът изготвя годишна програма за безопасни и здравословни условия на труд.

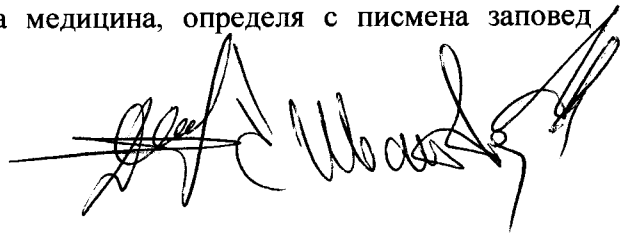
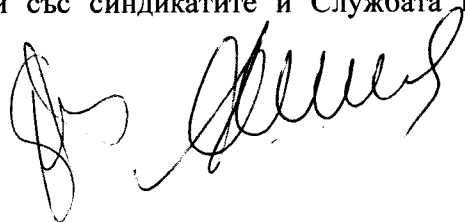
/5/ Работодателят се задължава да осигури обучение на членовете на КУТ, съгласно Наредба № 4 от 1998 г., в размер не по-малко от 12 часа ежегодно.

**Чл. 41.** /1/ Работодателят се задължава да осигурява за своя сметка работно облекло на всички работници и служители, в съответствие с Наредбата за безплатното работно и униформено облекло (ДВ, бр. 9 от 28.11.2011 г.).

/2/ В началото на всяка календарна година, но не по-късно от 31 януари, Работодателят 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. 42.** В съответствие с чл. 17 от Наредба № 3 от 19.04.2001 г. на Министъра на труда и социалната политика и Министъра на здравеопазването за минималните изисквания за безопасност и опазване здравето на работещите при използване на лични предпазни средства на работното място (ДВ, бр. 46 от 15.05.2001 г.), Работодателят, съвместно със синдикатите, изготвя списък на работещите, които имат право на специално работно облекло и лични предпазни средства, които се осигуряват от Работодателя най-малко веднъж на 2 години.

**Чл. 43.** /1/ Във връзка с прилагането на Наредба № 11 от 21.12.2005 г. за определяне на условията и реда за осигуряване на безплатна храна и/или добавки към нея, Работодателят, след консултации със синдикатите и Службата по трудова медицина, определя с писмена заповед



работниците и служителите, които имат право на безплатна храна и/или добавки към нея, както и тонизиращи или ободряващи напитки, и определя стойността им.

/2/ Работодателят осигурява за своя сметка по една ободряваща/тонизираща напитка на всеки работник и служител, полагащ труд по време на нощна смяна.

**Чл. 44.** /1/ Работодателят предоставя ваучери за храна на работниците и служителите, полагащи 12-часови дежурства.

/2/ Алинея 1 не се прилага за служителите, които получават заплащане за специфичен характер на труда съгласно разпоредбата на чл. 2, ал. 1 от Наредба № 11 от 21.12.2005 г.

/3/ Броят на дежурствата с право на ваучер за храна се определя съобразно утвърдения сменен график на съответното звено.

/4/ Стойността на ваучерите за храна за едно 12-часово дежурство е 5.00 лева.

/5/ Ваучерите за храна се предоставят на служителите ежемесечно в месеца, следващ месеца на полагане на труд.

## РАЗДЕЛ V СОЦИАЛНО ОСИГУРЯВАНЕ И ПОДПОМАГАНЕ

**Чл. 45.** /1/ Работодателите осигуряват ежегодно средства за социално, битово и културно обслужване на работниците и служителите.

1. Средствата за фонд СБКО не могат да бъдат по-малко от 3% спрямо утвърдените средства за основни работни заплати;

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, Работодателят се задължава ежегодно да предоставя 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.

**Чл. 46.** Работодателят осигурява средства за изплащане на транспортните разходи по време на служебната заетост на работниците и служителите в системата на здравеопазването в размер до 50% от стойността на абонаментните карти или билети за извънградския транспорт, когато работниците или служителите са с местоживеене различно от местоработата.

**Чл. 47.** Работодателят осигурява за своя сметка застраховане със застраховка „Професионална отговорност на лекари и медицински персонал”.

**Чл. 48.** Служителите на лечебното заведение не заплащат за медицински изследвания в УМБАЛ „Александровска” ЕАД.

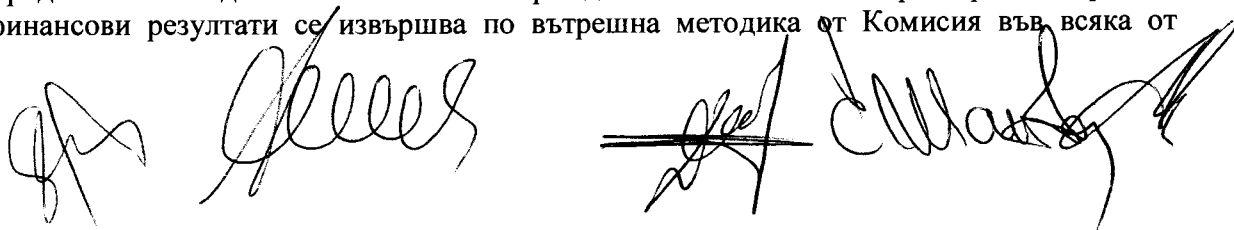
## РАЗДЕЛ VI РАБОТНА ЗАПЛАТА

**Чл. 49.** /1/ Редът и условията за образуване на средствата за работна заплата и механизмът за разпределението им, се установява с Вътрешни правила за работна заплата (ВПРЗ), съобразно правилата на МЗ и действащите нормативни актове в областта.

/2/ Началните основни месечни заплати за отделните категории персонал са определени в Приложение № 3 на настоящия договор.

/3/ Всяка от страните може да направи предложение за допълнение и изменение на действащите Вътрешни правила за работна заплата, а ответната страна е длъжна да започне и да се включи в консултации по новите предложения, в седемдневен срок от постъпването им.

/4/ Разпределението на допълнителните възнаграждения с непостоянен характер за извършени дейности и финансови резултати се извършва по вътрешна методика от Комисия във всяка от



Клиниките, в която ще се разпределят допълнителни средства. В Комисията се включват ръководител на звеното, старша сестра и представители на синдикатите в съответното звено съобразно Вътрешните правила на лечебното заведение. Ежемесечно на свои заседания Комисията приема с консенсус разпределението на постъпилите средства по клинични пътеки и изготвя поименни списъци за всяко звено, в което се посочва полагаемата се сума за всеки поотделно. За достоверен и пораждащ право за начисляване на тези възнаграждения се приема единствено списък, подписан от всички членове на Комисията.

/5/ При всяко увеличение на минималната работна заплата за страната работодателят се задължава, в седемдневен срок от влизането в сила, да започне преговори съобразно възможностите за допълнение и изменение на Вътрешните правила за работна заплата за определяне на нови минимални стойности или диапазони на основните заплати по отделни длъжности.

**Чл. 50.** Средствата за работната заплата се разпределят за:

1. Брутни трудови възнаграждения;
2. Целеви награди.

**Чл. 51.** /1/ Елементите на индивидуалната брутна заплата са:

1. Основна работна заплата, определена с индивидуалния трудов договор на всеки служител;
2. Допълнителни трудови възнаграждения, установени по КТ и други нормативни актове;
3. Допълнително трудово възнаграждение за извършени дейности и постигнати финансови резултати;

4. Други допълнителни трудови възнаграждения.

/2/ За УМБАЛ „Александровска” ЕАД се приема минимална работна заплата за дружеството, равна на размера на минималната работна заплата за страната.

/3/ Началните основни месечни заплати за категориите персонал в УМБАЛ „Александровска” ЕАД не могат да бъдат по-ниски от залегналите в Приложение № 3 към настоящия договор.

/4/ Основните месечни работни заплати на работниците и служителите в УМБАЛ „Александровска” ЕАД се увеличават с 6%, считано от 01.03.2024 г. Договореното в тази разпоредба увеличение не се прилага за възнагражденията на работниците и служителите, чиито възнаграждения вече са били увеличени от 01.01.2024 г. във връзка с определения нов размер на минимална работна заплата за страната.

/5/ Трудовото възнаграждение се изплаща един път месечно, не по-късно от 30-то число на месеца, след заплащане на отчетената медицинска дейност по договор с НЗОК.

## РАЗДЕЛ VII ДОПЪЛНИТЕЛНИ ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

**Чл. 52.** /1/ Работодателят, съвместно със синдикалните организации, регламентира чрез ВПОРЗ видовете допълнителни възнаграждения и техните размери.

/2/ Определят се следните видове и размери допълнителни възнаграждения, които участват при формирането на брутната работна заплата:

1. За придобит трудов стаж и професионален опит на работниците и служителите се заплаща допълнително месечно възнаграждение в размер на 1.00% /един процент/ върху основната работна заплата, определена с индивидуалния трудов договор. Правата за получаване на това възнаграждение възникват при трудов стаж не по-малък от една година. При определяне продължителността на трудовия стаж и професионален опит на новопостъпилите работници и служители, за които се изплаща допълнително трудово възнаграждение, работодателят отчита и трудовият стаж на работниците и служителите, придобит в друго предприятие на същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия, съгласно чл. 12, ал. 5 от НСОПЗ.

2. За образователна и научна степен „доктор” или за научна степен „доктор на науките”, свързана с изпълняваната работа на работника или служителя, се заплаща допълнително възнаграждение в размер не по-малък от:

- а) Сто лева - за „доктор”;

б) Сто и петдесет лева- за „доктор на науките”.

3. За всеки отработен нощен час или част от него между 22.00 ч. и 6.00 ч., на работниците и служителите се заплаща допълнително трудово възнаграждение за нощен труд в размер не по-малък от 0,15 на сто от минималната работна заплата, установена за страната, но не по-малко от 1.00 лв.

4. За времето, през което работникът или служителят е на разположение на работодателя и се намира извън територията на лечебното заведение в място, уговорено между тях, се заплаща допълнително трудово възнаграждение за всеки час или част от него в размер не по-малък от 1.00 лв. Фактически извършената работа през времето на разположение се отчита и заплаща като извънреден труд.

5. При работа през официални празници, включени в месечния график за работно време, се заплаща допълнително възнаграждение за всеки час в размер на 100% от определената с трудовия договор часова заплата. Ако работата през официални празници не е включена в месечния график, се заплаща допълнително възнаграждение за всеки час в размер на 200% от определената с трудовия договор часова заплата.

6. За положения извънреден труд се заплаща допълнително трудово възнаграждение в увеличен размер на основата на определената с трудовия договор часова работна заплата, в размер на 50% /петдесет процента/ за работа при сумирано изчисляване на работното време.

7. За положен труд по време на дежурства в събота и неделя не се заплаща допълнително трудово възнаграждение, когато трудът се полага по график.

8. На медицинските специалисти по здравни грижи и немедицинските специалисти, които не са ангажирани с диагностично-лечебния процес, съобразно изискванията на длъжностната характеристика, се заплаща допълнително трудово възнаграждение за придобита специалност – 80.00 /осемдесет/ лева, за придобита квалификационна степен професионалист с издаден първи сертификат – 20.00 /двадесет/ лева, професионалист с издаден втори и последващ сертификат – 40.00 /четиридесет/ лева.

9. Видовете допълнителни трудови възнаграждения с непостоянен характер, които участват при формиране на брутната работна заплата, са:

а) За извършени дейности и постигнати резултати;

б) За участие при осъществяването на допълнително поискани от пациентите услуги – избор на лекар, оперативен екип, екип /неоперативен/ и други платени медицински услуги (вкл. и при провеждане на прегледи и изследвания на пациенти, които имат здравна застраховка в застрахователни дружества, с които УМБАЛ „Александровска” ЕАД има сключени договори).

10. Условието и редът за получаване на видовете допълнително трудово възнаграждение се определят във Вътрешните правила за организация на работната заплата.

11. /1/ Работодателят приема, при наличие на финансови възможности, да предоставя допълнителни възнаграждения извън другите договорени в този КТД, във връзка с отбелязване на празници, както следва:

- Международен ден на здравето – 7 април;
- Великденските празници;
- Коледните и Новогодишни празници.

/2/ Финансовите възможности, вида и размерите на възнагражденията задължително се обсъждат и договарят със синдикатите ежегодно.

## РАЗДЕЛ VIII ОБЕЗЩЕТЕНИЯ

Чл. 53. /1/ 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 брутното трудово възнаграждение за срок от 2 месеца. Ако работникът или служителят е придобил при същия работодател или в същата група предприятия 10 години трудов стаж през

последните 20 години, той има право на обезщетение в размер на brutното му трудово възнаграждение за срок от 6 месеца. Обезщетението може да се изплаща само веднъж.

/2/ При прекратяване на трудовото правоотношение на основание чл. 331 от Кодекса на труда, работодателят заплаща обезщетение в размер не по-малко от 4 /четири/ brutни трудови възнаграждения.

## РАЗДЕЛ IX ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1. Настоящият КТД се сключи в 6 /шест/ еднообразни екземпляра – по един екземпляр за Работодателя, за Синдикалните организации в болницата – КТ „Подкрепа”, КНСБ, НС „Защита” и АРК, и за Инспекцията по труда.

§ 2. КТД влиза в сила от 01.03.2024 г.

§ 3. Времетраенето на КТД е за срок две години от датата на влизането му в сила.

§ 4. При възникнали основания за изменение и допълнение на КТД, всяка от страните има правото на инициатива за провеждане на преговори и сключване на анекс, който се счита за неразделна част от договора, освен ако в самия анекс не е уговорено друго.

§ 5. Страните се задължават да изпълняват добросъвестно и да тълкуват точно клаузите на КТД, да защитават своите организации и членове с договореностите и задълженията, които поемат, да осигуряват тяхното спазване и да не допускат договаряне, което противоречи на този КТД.

§ 6. Преговорите за сключване на нов КТД започват не по-късно от три месеца преди изтичане на срока на настоящия КТД.

§ 7. На всяко тримесечие да се провежда среща между Работодателя и председателите на Синдикалните организации – КТ „Подкрепа”, КНСБ, НС „Защита” и АРК, с цел обсъждане на текущи въпроси, оптимизиране на условията на труд и възможностите за актуализация на трудовото възнаграждение. При необходимост могат да се провеждат и извънредни срещи, организирането на които става чрез отправяне на писмена покана от всяка от страните.

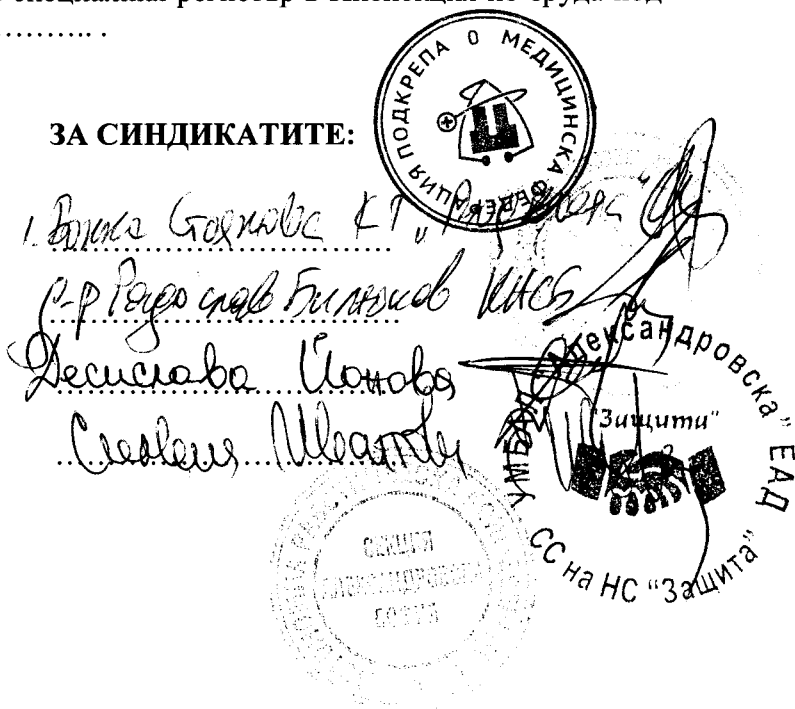
§ 8. Последващо преразглеждане на възможностите за увеличаване на ОТВ на работниците и служителите се извършва след достигане на 100%-но изпълнение на заложените от НЗОК лимити за дейността.

§ 9. Колективният трудов договор е вписан в специалния регистър в Инспекция по труда под номер 30/03.04.2024г.

ЗА РАБОТОДАТЕЛЯ:



ЗА СИНДИКАТИТЕ:



ПРИЛОЖЕНИЕ №1

РАБОТНО ВРЕМЕ В СТРУКТУРИТЕ НА УМБАЛ"АЛЕКСАНДРОВСКА" ЕАД

СЛУЖИТЕЛИ С НАМАЛЕНО РАБОТНО ВРЕМЕ, РАБОТЕЩИ В/С	КЛИНИКА
<b>Служители на 6-часов работен ден</b>	
Анатолия Патологоанатомия Лаборанти – хистохимия Лаборанти – хистопатология Лаборанти - цитохимия	Клиника по обща и клинична патология
Съдебна медицина	Клиника по съдебна медицина и деонтология
<b>Служители на 7-часов работен ден</b>	
Среда с йонизиращи лъчения Работещи с цитостатици	Клиника по образна диагностика Клиника по нуклеарна медицина Клиника по педиатрия: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Кабинет по образна диагностика</li> </ul> Отделение по клинична денситометрия и костни метаболитни заболявания Клиника по урология: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Служители, извършващи процедури под рентгенов контрол</li> </ul> Клиника по кардиология: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Отделения по инвазивна кардиология, диагностика и лечение;</li> <li>• Отделение по електрокардиостимулация и електрофизиология;</li> <li>• Отделение по ангиология, флебология, ендоваскуларно лечение и лечение на периферносъдова болест.</li> </ul> Болнична аптека: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Оператори циклотронно производство;</li> <li>• Сектор „Цитостатици”.</li> </ul>
С лица с: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Психични разстройства</li> <li>• Ментални увреждания</li> <li>• Увреждания на централната нервна система</li> <li>• Вродени малформации</li> </ul>	Клиника по психиатрия Клиника по детска психиатрия "Св. Никола" Клиника по нервни болести

<p>Служители, работещи с медицински генератори за високочестотна терапия с мощност 200W:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Специалисти по физикална и рехабилитационна медицина, с парафин</li> <li>• Рехабилитатори</li> <li>• Масажисти</li> <li>• Кинезитерапевти</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Клиника по нервни болести - Служители, извършващи мануална терапия, рехабилитация и физикална медицина</li> <li>• Клиника по кожни и венерически болести</li> <li>• Кабинет по физикална терапия на кожно-венерическите заболявания</li> </ul>
<p>Служители, работещи с:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Препарати</li> <li>• Дезинфектори</li> <li>• Дератизатори</li> <li>• Дезинсектори</li> </ul>	<p>Отдел „Обща и болнична хигиена и епидемиология“</p>
<p>Служители, работещи с:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Биологични агенти в клинични лаборатории</li> <li>• Биологични агенти в лаборатории по микробиология</li> <li>• Биологични агенти в диализни центрове, Медицински лаборант</li> </ul>	<p>Отделение по диализно лечение Клинична лаборатория и Клинична фармакология Централна лаборатория по микробиология Клиника по клинична имунология с банка за стволови клетки Клиника по клинична хематология Клиника по педиатрия Клиника по кожни и венерически болести</p>
<p>Служители (с изключение на технически сътрудници), работещи в:</p>	<p>Клиника по клинична хематология</p>
<p>Служители, извършващи Спешна медицинска помощ</p>	<p>Мултипрофилно спешно отделение</p>
<p>Служители, участващи в оперативни дейности:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Лекари</li> <li>• Операционни медицински сестри</li> <li>• Санитари в операционен блок</li> <li>• Анестезиолози</li> <li>• Анестезиологични медицински сестри</li> </ul>	<p>Клиника по обща и чернодробно-панкреатична хирургия Клиника по хирургия Клиника по анестезиология и интензивно лечение Клиника по очни болести Клиника по урология Клиника по лицево-челюстна хирургия</p>

**Забележка:** Намаленото работно време се използва само в дните, когато се работи при специфични условия на труд, съгласно посочените по-горе, не по-малко от половината от законоустановената с Кодекса на труда продължителност на работното време


**ЗА РАБОТОДАТЕЛЯ:**

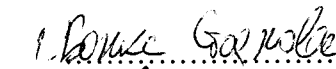
.....




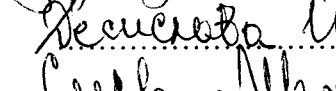



**ЗА СИНДИКАТИТЕ**

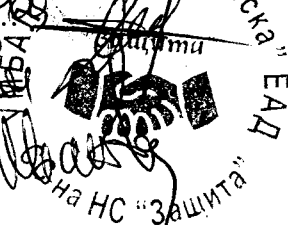












**ДОПЪЛНИТЕЛЕН ПЛАТЕН ГОДИШЕН ОТПУСК**

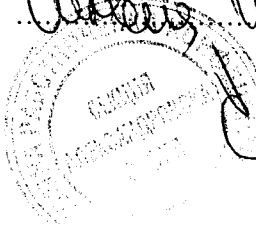
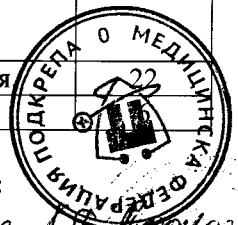
№	Длъжности и категории персонал	Работни дни
1.	Лекари, лекари по дентална медицина и висш немедицински персонал, работещи в лечебни и здравни заведения и домове за медико-социални грижи и участващи в лечебно-диагностичния процес; Служители, работещи в лаборатории и домове за медико-социални грижи.	12
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 в онкологични отделения и кабинети, работещи в непосредствен контакт с пациентите; Медицински персонал в кожно-венерически отделения и кабинети; Медицински персонал в патологоанатомични, съдебномедицински отделения, просекторни зали и мори.	15
3.	Служители на Центрове 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 и вивариуми.	8
5.	Дезинфектори и дезинсектори; Работещи в аптеки, фармацевтични складове, галено-фасовъчни лаборатории и стерилизационни.	10
6.	Медицински специалисти, работещи в операционни, отделения за реанимация и интензивна терапия; Медицински персонал, работещ в отделения за хемодиализа; Медицински персонал, работещ в сероводородните, серните, радиоактивните и калолечебните бани; Медицински персонал, работещ в детски ясли, детски градини и училища; Рехабилитатори, зъботехници, оптици; Медицински персонал и служители от РИОКОЗ, 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	
8.	Длъжности и категории, които не са упоменати в предходните точки.	

ЗА РАБОТОДАТЕЛЯ:



ЗА СИНДИКАТИТЕ:

Ивонка Георгиева  
 Д-р Родолф Пинков  
 Десислава Йончева  
 Ангел Иванов  
 Мелба  
 на НС "Защита"



**ПРИЛОЖЕНИЕ № 3**

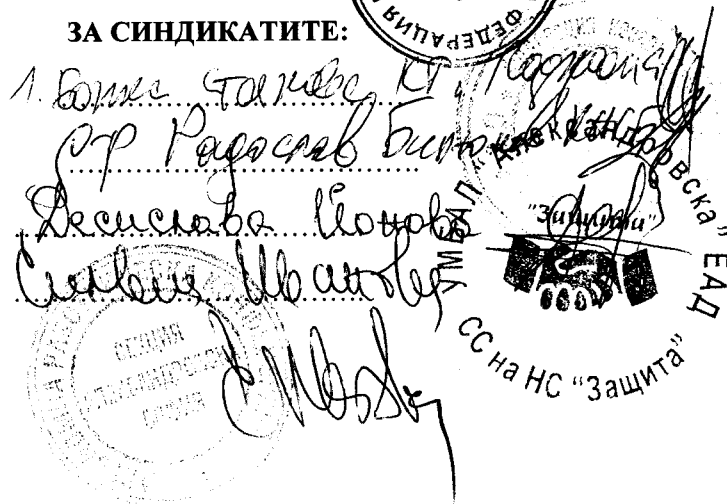
Длъжностно ниво	Категория персонал	Ниво на начално ОТВ преди подписване на КТД	Ниво на начално ОТВ от 01.03.2024 г. (с 6% увеличение)
1.	Началник на клиника	2 500	2 650
2.	Началник на отделение/ ръководител на болнична аптека	2 300	2 438
3.	Лекар с две специалности/ магистър-фармацевт с две специалности, магистър с немедицинско образование с две специалности, пряко участващ в диагностично-лечебната дейност	2 200	2 332
4.	Лекар с една специалност/ магистър-фармацевт с една специалност, магистър с немедицинско образование с една специалност, пряко участващ в диагностично-лечебната дейност	2 100	2 226
5.	Лекар, магистър-фармацевт, магистър с немедицинско образование, пряко участващ в диагностично-лечебната дейност	2 000	2 120
6.	Магистър с немедицинско образование, не участващ пряко в диагностично-лечебната дейност	1 900	2 014
7.	Главна медицинска сестра	1 650	1 749
8.	Старша медицинска сестра (акушерка, лаборант, рехабилитатор, зъботехник и др.)	1 550	1 643
9.	Медицински професионалисти по здравни грижи (медицински сестри, лаборанти, рехабилитатори, помощник-фармацевти и др.)	1 500	1 590
10.	Бакалавър с немедицинско образование, пряко участващ в диагностично-лечебната дейност	1 500	1 590
11.	Квалифицирани производствени работници	-	-
12.	Оператор на транспортни средства	1 100	1 166
13.	Нискоквалифицирани работници	1 050	-
14.	Регистратори и технически сътрудници	1 200	1 272
15.	Болногледачи	1 200	1 272
16.	Административни звена	-	6%

**Забележка:** Увеличението от 6% на ОТВ на работниците и служителите в сила от 01.03.2024 г., не се прилага по отношение на възнагражденията на работниците и служителите, чиито ОТВ вече са били увеличени от 01.01.2024 г. във връзка с определени нов размер на минимална работна заплата за страната.

**ЗА РАБОТОДАТЕЛЯ:**



**ЗА СИНДИКАТИТЕ:**

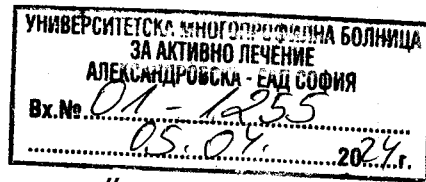






РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

Изпълнителна агенция  
„Главна инспекция по труда“



Дирекция „Инспекция по труда“ София - гр. София

Изх. №: 24023827  
04.04.24

ДО

Г-н проф. д-р Атанас Йонков, дм  
Изпълнителен директор на Университетска многопрофилна болница за активно лечение  
„Александровска“ ЕАД (УМБАЛ „Александровска“ ЕАД)  
гр. София, ул. „Св. Георги Софийски“ № 1

Г-жа Бонка Стоянова  
Председател на Медицинска федерация „Подкрепа“ към КТ „Подкрепа“ в УМБАЛ  
„Александровска“ ЕАД

Г-н д-р Радослав Билюков  
Председател на Федерация на синдикатите в здравеопазването към КНСБ в УМБАЛ  
„Александровска“ ЕАД

Г-жа Милена Атанасова  
Председател на Синдикална секция на НС „Защита“ в УМБАЛ „Александровска“ ЕАД

Г-жа Силвия Иванова  
Председател на Автономна работническа конфедерация в УМБАЛ „Александровска“ ЕАД

На Заявление с Ваш изх. № 02-1232/29.03.2024 г. с приложен Колективен трудов  
договор № Д-92/29.03.2024 г. и приложения неразделна част от него

**ОТНОСНО:** Заявление за вписване на колективен трудов договор в регистъра на Дирекция  
„Инспекция по труда“ – София заведено с вх. № КТД 24000472/01.04.2024 г.

**УВАЖАЕМИ ГОСПОЖИ И ГОСПОДА,**

Във връзка с горепосоченото заявление Ви уведомяваме, че Вашият колективен трудов  
договор от 29.03.2024 г. е вписан в регистъра на Дирекция „Инспекция по труда“ – София  
под № 30 на 03.04.2024 г.

С уважение,

инж. Ивелина Йотова

Директор на Дирекция „Инспекция по труда“ София  
Гр. София

