

# **КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР**

**между**

**Държавно предприятие  
“Национална компания”  
“Железопътна инфраструктура”**

**и**

**1. КНСБ:**

**Синдикат на железнничарите в България**

**Съюз на транспортните синдикати в България**

**2. КТ “ПОДКРЕПА”:**

**Национален железнничарски синдикат**

**2012 година**

Днес, 30.03.2012 г. в гр. София, между страните:

**1. Работодателят:**

Държавно предприятие „Национална компания „Железопътна инфраструктура“ (ДП „НКЖИ“), наричано по-нататък “предприятието”, представлявано от инж. Милчо Ламбрев – генерален директор, със седалище и адрес на управление: гр. София, бул. „Княгиня Мария Луиза“ № 110, наричан по-нататък “Работодател”, от една страна и

**2. Синдикалните организации:**

**2.1. КНСБ**

2.1.1. Синдикат на железнничарите в България (СЖБ) - представляван от инж. Петър Бунев – председател, със седалище и адрес на управление: гр. София, бул. „Княгиня Мария Луиза“ № 106;

2.1.2. Съюз на транспортните синдикати в България (СТСБ) - представляван от Екатерина Йорданова – председател, със седалище и адрес на управление: гр. София, бул. „Княгиня Мария Луиза“ № 106;

**2. 2. КТ “Подкрепа”:**

2.2.1. Национален железнничарски синдикат (НЖС) „Подкрепа“- представляван от инж. Зоринчо Йорданов – председател, със седалище и адрес на управление: гр. София, ул. „Ив. Вазов“ № 3;

наричани по-нататък “Синдикати”, от друга страна,  
след като се увериха, че пълномощията им са редовни, на основание чл. 51а от Кодекса на труда, сключиха настоящия Колективен трудов договор за следното:

## **ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ**

**Чл. 1. (1)** С този Колективен трудов договор (КТД) се уреждат трудовите, осигурителните и свързаните с тях отношения между Работодателя и работниците и служителите, които не са уредени с повелителни разпоредби на Кодекса на труда (КТ) и други нормативни актове в областта на:

1. Трудова заетост. Условия за възникване, изменение и прекратяване на трудовото правоотношение;

2. Обучение, професионална квалификация и преквалификация;
3. Трудови възнаграждения и обезщетения;
4. Работно време, почивки и отпуски;
5. Здравословни и безопасни условия на труд;
6. Социално развитие;
7. Социално партньорство и взаимоотношения между страните;
8. Други.

(2) Договорени на браншово и отраслово равнище по-благоприятни за работниците и служителите условия, от включените в този договор, заместват съответните му клаузи и се прилагат незабавно.

**Чл. 2. (1)** Настоящият КТД се прилага само за членове на Синдикатите - за времето на членството им, както и за присъединени към договора - за времето на присъединяването им.

(2) Присъединяването към КТД става индивидуално, по реда на Правила за присъединяване към КТД 2012 г. (Приложение № 1). Не се допуска групово присъединяване.

(3) Присъединяването не се отнася за договореното в Раздел X.

**Чл. 3. (1)** Индивидуални трудови договори и допълнителни споразумения към тях, които противоречат или заобикалят този КТД, са недействителни. Недействителността се обявява по съответния законов ред.

(2) При констатиране на нарушения на КТД Работодателят взема мерки за отстраняването им.

**Чл. 4.** В предприятието се сключва един колективен трудов договор, който се прилага от Работодателя и неговите представители по поделения. Нито предприятието, нито поделенията му сключват други колективни трудови договори.

**Чл. 5.** Работодателят поема задължението да не прилага този КТД за работници и служители, нечленуващи в Синдикатите и неприсъединили се по договорения ред. Трудовите договори с тях се сключват по условията на КТ.

**Чл. 6.** Страните, взаимно признавайки своята равнопоставеност, постигнаха договореностите в КТД по пътя на честни и конструктивни преговори при зачитане интересите на всяка от тях.

## **РАЗДЕЛ I. Трудова заетост**

**Чл. 7.** Работодателят обсъжда със Синдикатите оптималното равнище на заетост на персонала в съответствие с технологичната необходимост.

**Чл. 8.** (1) Заемането на длъжности в предприятието става при спазване на условията и изискванията за образование, професионална квалификация, правоспособност и професионален опит.

(2) Работодателят информира Синдикатите за обявените конкурси за заемане на длъжности. Той включва в комисиите техни представители като наблюдатели.

(3) Работодателят обявява в сайта на ДП „НКЖИ“ и в регионалните поделения, по подходящ начин, свободните работни места и позиции.

(4) При равни други условия с предимство се приемат на работа работници и служители, съкратени от предприятието.

**Чл. 9.** (1) При сключване на индивидуалния трудов договор Работодателят връчва срещу подпис длъжностна характеристика като неразделна част от договора. Промяната на характеристиката влиза в сила след запознаване на работника или служителя и подписването ѝ от него.

(2) С индивидуалния трудов договор, освен условията по чл. 66, ал. 1 от КТ, се определят:

1. Работно време - продължителност и особености (работка на смени);

2. Категория труд за пенсиониране;

3. Ред и начин за формиране на трудовото възнаграждение, съгласно действащите нормативни актове и КТД.

(3) При договаряне на място на работа с определени граници се спазват следните условия:

1. Териториалните граници на мястото на работа се определят от Работодателя, съобразно производствената необходимост и характера на работа.

2. При възлагане на работа, извън определените граници по т. 1, Работодателят командирова работника или служителя, съгласно Наредбата за командировките в страната.

3. При работа в участъка по т. 1, ако се налага преспиване в друго населено място, Работодателят командирова работника или служителя.

4. Времето на пътуване, във връзка с работата в границите на участъка по т. 1, се признава за работно време.

**Чл. 10.** (1) Трудовото правоотношение с работниците и служителите се сключва за неопределено време, освен в случаите, посочени в КТ.

(2) Работодателят поема задължението да не упражнява натиск, под каквато и да е форма, върху работниците и служителите, за превръщането на безсрочните в срочни трудови договори.

**Чл. 11.** (1) Съкращаване на работници и служители, по реда на чл 328, ал. 1, т. 2 от КТ, се извършва след пресъоръжаване, модернизация, промяна в техниката, технологията и организацията на работа.

(2) Поименното определяне на подлежащите за съкращение се извършва от Работодателя чрез подбор, на основание чл. 329 от КТ, въз основа на конкретни критерии и показатели, съобразно приети насоки (Приложение № 2), и след обсъждане таблиците за подбор в Съвета на страните (СС) по КТД.

(3) Страните по КТД в поделенията могат да конкретизират показателите, съгласно местните условия.

(4) Работодателят може да уволни работник или служител, член на Синдикат, страна по КТД, поради съкращаване на щата или намаляване на обема на работата (чл. 328, ал.1, т.2, предложение второ, и т. 3 от КТ), след предварително писмено съгласие на съответния синдикален орган в поделението, само в случаите на освобождаване на персонал на горните основания извън изпълнението на Програмата за оперативно преструктуриране на ДП «НКЖИ» 2011-2014 година.

(5) Всички промени в Програмата за оперативно преструктуриране на ДП «НКЖИ» 2011-2014 година, се отразяват след обсъждане със Синдикатите, страна по КТД.

(6) Процедурата за получаване на съгласие при намаление на персонал извън Програмата, по смисъла на ал. 4 и ал. 5, е следната:

1. Работодателят отправя мотивирано писмено искане за съгласие за конкретното уволнение до синдикалния орган на синдикалната организация, в която лицето членува.

2. Синдикалният орган е длъжен да отговори писмено в 10-дневен срок от искането на Работодателя.

3. В случай, че Работодателят не получи писмен отговор в посочения срок, съгласието се счита за дадено.

4. В случай на писмен отказ, същият задължително се мотивира, като се посочат конкретните причини за отказа.

(7) Не се ползват от синдикална защита, работниците и служителите, които са наказани в едногодишен период за допуснати произшествия по безопасността на движението и охрана на труда, както и за употреба на алкохол и упойващи вещества, доказано по съответния законов ред.

(8) Страните са задължават да съдействат за социалната адаптация на подлежащите на съкращение съобразно заложеното в Плана за действия за социална адаптация и обучение на персонала в ДП "НКЖИ" (Приложение № 3).

**Чл. 12.** (1) При съкращение на персонала, Работодателят се задължава да не освобождава:

1. едновременно членове на едно семейство;

2. работници и служители, при наличие на работни места, които биха могли да бъдат заети от подлежащи на съкращение, отговарящи на изискванията за заемане на длъжността.

(2) При равна квалификация и еднакво изпълнение на работата предимство за оставане на работа имат работници и служители с по-тежко здравословно състояние, както и работници и служители, които единствени осигуряват издръжката на семействата си или са самотни родители.

(3) Работодателят поддържа база данни на съкратените и информация за тях във всяко поделение.

**Чл. 13.** (1) В случай на масови уволнения, в срок не по-малко от 60 дни, преди започването им, Работодателят предоставя на Синдикатите в предприятието и съответното поделение информация по чл. 130а от КТ. В информацията се включват и мерките, които той предвижда да предприеме за облекчаване положението на подлежащите на уволнение. В 15-дневен срок от постъпване на информацията Синдикатите изразяват становище, относно намеренията на Работодателя.

(2) Материалите се обсъждат и разглеждат от страните по КТД на едно или няколко заседания. Процедурата се уточнява за всеки отделен случай.

(3) Представителите на Работодателя и Синдикатите в поделенията, след консултации по приети от тях правила, предприемат действия за сформиране на екипи по условията на чл. 25 от Закона за наследстване на заетостта.

**Чл. 14.** (1) Работодателят води лично трудово досие на всеки работник или служител. В него се съхраняват документите за възникване и промени в трудовото правоотношение, хода на професионалното и образователно развитие, подписаната от лицето длъжностна характеристика, оценки за работата, поощрения, отличия, наказания и др.

(2) Работниците и служителите имат право на достъп до трудовото си досие в рамките на работното време на службата, в която се съхраняват документите.

(3) При поискване Работодателят предоставя на работника или служителя обективна и справедлива характеристика за професионалните качества и резултати от трудовата му дейност или препоръка, за кандидатстване при друг работодател.

## **РАЗДЕЛ II. Обучение, професионална квалификация и преквалификация**

**Чл. 15.** Работодателят разработва, обсъжда със Синдикатите, приема и реализира дългосрочна стратегия за обучение на персонала на ДП „НКЖИ”, в зависимост от потребностите, с отчитане на проблемите за осигуряване на трудов ресурс, по ред и начин, определени в „Правилник за професионално обучение на персонала на ДП „НКЖИ”.

**Чл. 16.** (1) Работодателят осигурява условия и средства за професионална квалификация и преквалификация на работниците и служителите, в случаи на закриване и/или разкриване на работни места и дейности, по ред и начин, определени в «План за действия за социална адаптация и обучение на персонала в ДП «НКЖИ».

(2) Работникът или служителят е длъжен да участва в организираните или финансираните от Работодателя форми на обучение за поддържане и повишаване на професионалната си квалификация и за подобряване на професионалните си умения.

**Чл. 17.** При предложение на Синдикат, и след разглеждане от съответния СС по КТД, Работодателят взема решение за обучение.

## **РАЗДЕЛ III. Право и обхват на информация**

**Чл. 18.** (1) Работодателят предоставя исканата от Синдикатите информация в съответствие със законовите разпоредби.

(2) Работодателят предоставя на Синдикатите, в началото на всяка година и при искане от тяхна страна, информация за икономическото и финансово състояние на предприятието, перспективите за развитие, включително структурни промени, и числеността на персонала.

(3) Работодателите в поделенията предоставят на Синдикатите информация, в началото на годината и при промяна на административно-управленската и функционална структури, както и в организацията на работа, засягаща персонала (подлежащите на съкращения, възможностите и намеренията за преквалификация и пренасочване).

(4) Работодателят информира Синдикатите всяко тримесечие за изпълнението на бизнес плана, както и за настъпили съществени промени в него.

(5) Синдикатите се задължават да не разгласяват на трети лица информация, която им е предоставена от Работодателя, с изискване за поверителност.

(6) При предстояща промяна на Работодателя по чл. 123 и 123а от КТ, Работодателят се задължава да информира Синдикатите за своите намерения не по-късно от 60 дни преди извършването на промяната. При съществени изменения в дейността, икономическото състояние и организацията на труда в предприятието, засягащи въпроси, предмет на настоящия договор – не по-късно от 1 месец преди извършване на промяната.

**Чл. 19.** (1) Четири месеца преди изтичане срока на действие на КТД, по искане на Синдикатите, с оглед разработване проекта на следващия, Работодателят предоставя информация за:

- финансово-икономическото състояние на предприятието по отчет и в перспектива;
- достигнатата базова работна заплата, общо и по групи персонал, движението ѝ през периода, перспективи;
- процент на разходите за труд в общите разходи на предприятието към момента и в предхождащите 5 години;
- производителността на труда за същия период, виждания и мерки за подобряване;
- образователна, възрастова и териториална структура на работната сила, перспективи;
- състояние на условията на труд, анализ на здравословното състояние на работниците и служителите, изпълнението на съответните програми;
- достигнатото ниво на снабдяването с работно и специално облекло, лични предпазни средства и др.;
- състояние на социално-битовото обслужване, анализ за използването на почивните бази;
- анализ за изпълнението на действащия КТД;

- друга информация, която е от значение за разработването на проекта – след конкретно искане на Синдикатите.

(2) Синдикатите се задължават да предоставят, след подписване на КТД и ежегодно, актуална информация за действителния брой на членовете си.

#### **РАЗДЕЛ IV. Основни заплати**

**Чл. 20.** (1) Номенклатурата на длъжностите в предприятието и минималните базови заплати за тях се приема от страните (Приложение № 4).

(2) Индивидуалните основни месечни заплати се определят съобразно длъжността, обема, качеството, сложността и отговорността на труда, квалификацията и професионалния опит на работника или служителя.

**Чл. 21.** Страните се договарят до 01.07.2012 г.:

1. Да се разработи съвместно механизъм за формиране на бонусна система, в зависимост от трудовото представяне на работниците и служителите.

2. Да се запазят достигнатите базови заплати на работниците и служителите, договорени в чл. 20, ал. 1 на настоящия КТД.

**Чл. 22.** (1) Вътрешните правила за работна заплата (ВПРЗ) се разработват, изменят и допълват с участието на Синдикатите.

(2) С Правилата се определят редът и начинът за образуване на средствата за работна заплата на предприятието и поделенията му, механизъмът за образуване и промяна на индивидуалните брутни заплати и други въпроси по заплащането на труда.

**Чл. 23.** По-големи размери на основните заплати и допълнителните възнаграждения, договорени между страните, се отразяват служебно от Работодателя и се съобщават по подходящ начин на работниците и служителите.

#### **РАЗДЕЛ V. Допълнителни и други възнаграждения**

**Чл. 24.** (1) За всеки отработен нощен час или част от него, се заплаща допълнително трудово възнаграждение за нощен труд, както следва:

1. за длъжности по списък, утвърден от страните по КТД - 44% от основната часова заплата, определена в трудовия договор (Приложение № 5);

2. за всички останали длъжности - 39% от основната часова заплата, определена в трудовия договор;

3. при работа в режим на «прозорец», както и при отстраняване на последствията от аварии, катастрофи и други - 47% от основната часова заплата, определена в трудовия договор.

(2) Работниците, чиято работа през нощта е организирана при специфични условия на работа, получават допълнително възнаграждение за нощен труд в размер 20 % от основната часова заплата, определена в трудовия договор.

(3) Когато през нощната смяна работниците от предходната алинея работят ефективно, допълнителното им възнаграждение за това време се изплаща по размерите на ал.1.

(4) След 01.07.2012 г. заплащането на допълнителното трудово възнаграждение по ал.1 и ал. 2 става с определяне на часова ставка за всеки отработен час, след обсъждане със Синдикатите.

**Чл. 25.** (1) За времето, през което работникът или служителят е на разположение на Работодателя извън територията на поделението, в място уговорено между тях, се заплаща допълнително трудово възнаграждение за всеки час или част от него в размер 25% от определената за него часова заплата, а в дните на официални празници – 50% от нея.

(2) Когато по време на разположението работникът е извикан за ефективна работа, времето от явяването на работа (пункта на пътуване) до освобождаването (до връщането в него), се отчита и заплаща като извънреден труд в размерите по чл. 27 на настоящия КТД.

(3) След 01.07.2012 г. заплащането на допълнителното трудово възнаграждение по ал.1 става с определяне на часова ставка за всеки час, след обсъждане със Синдикатите.

**Чл. 26.** За работа през дните на официални празници, на работника или служителя се изплаща допълнително възнаграждение в размер 110% от размера на индивидуалната основна заплата.

**Чл. 27.** (1) Положеният извънреден труд се заплаща с увеличение, както следва:

- а) 50% за работа през работни дни;
- б) 80% за работа през почивни дни;
- в) 110% за работа през дните на официални празници;
- г) 65% за работа при сумирано изчисляване на работното време.

(2) Положеният труд, съгласно чл. 14 от Наредба № 50 от 28.12.2001 г. за работното време на ръководния и изпълнителски персонал, зает с осигурявяне на превозите на пътници и товари в железопътния транспорт, над 12-часовата максимално допустима продължителност на работната смяна, се отчита и заплаща като извънреден, в удвоен размер по ал. 1., б. „г”.

(3) При произшествие по железопътната инфраструктура времето, от явяването в сборния пункт до завръщането в него, се отчита като извънреден труд, ако е извън регламентираното за него работно време.

(4) Извънреден е трудът, който се полага от работника или служителя, извън регламентираното работно време, съгласно Правилника за вътрешния трудов ред.

(5) Когато положеният извънреден труд надвиши нормата, определена с чл. 146, ал. 1 от КТ, разликата се заплаща с увеличение в удвоен размер по ал. 1.

(6) Когато положеният извънреден труд при подневно изчисляване на работното време превиши ограничението по чл. 146, ал. 2 от КТ, часовете над ограничението се заплащат с увеличение в удвоен размер по ал. 1.

**Чл. 28.** (1) Ако с месечните графици за работа при сумирано изчисляване на работното време не е осигурено отработване на нормата часове, за неосигурените часове до норма, се заплаща брутното трудово възнаграждение.

(2) Ръководителите на поделения, които допускат едновременно неосигуряване на норма работно време и полагане на извънреден труд за една и съща длъжност, носят административна и материална отговорност.

**Чл. 29.** (1) На работниците и служителите от предприятието се заплаща допълнително месечно трудово възнаграждение в размер 1% за всяка година придобит трудов стаж и професионален опит.

(2) За придобит трудов стаж и професионален опит се признава:

- целият трудов стаж, придобит и/или признат преди 01.07.2007 г., независимо от длъжността и предприятието;
- целият трудов стаж в системата на железопътния транспорт.

(3) За работа в предприятия извън железопътния транспорт, след 01.07.2007 г., преценката и зачитането на стаж, по смисъла на чл. 12 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, приета с ПМС № 94 от 17.01.2007 г., се извършва от Работодателя.

**Чл. 30.** (1) На работниците, които изпълняват служебните си задължения по време на пътуване, вместо командировъчни пари се заплащат суми за пропътуван километър, в процент от дневните пари, по реда на чл. 19, ал. 2 от Наредбата за командировките в страната, както следва:

1. при обслужване на самоходни специализирани машини за поддръжка и ремонт на железния път и контактната мрежа – 0,6% на машиниста и придружителя;

2. на шофьорите, които изпълняват служебната си работа по време на пътуване до друго населено място (обект) – 0,4% на км., при пътуване в по-голямата част от работното време. Когато пътуването е с нощувка в друго населено място (обект), извън местодомуването, размерът на възнаграждението се определя по реда на чл. 19, ал. 1 от Наредбата за командировките в страната.

(2) За влаковете, пътуващи по теснопътни линии, съответните ставки по т. 1 се завишават с коефициент 1,5.

## **РАЗДЕЛ VI. Изплащане на възнагражденията**

**Чл. 31.** (1) Трудовите и другите възнаграждения се изплащат на два пъти в месеца по график, както следва:

- Аванс – от 15-то до 20-то число на текущия месец;
- Заплата – от 30-то число на следващия, до 05-то число на по-следващия месец.

(2) Изплащането на командировъчните на работещите в пограничните гари и предоставянето на ваучерите по чл. 64 за предходния месец става до 27-мо число на текущия.

(3) Социалната сума по чл. 64, ал. 2, т. 2, се изплаща най-късно с работната заплата през следващия месец.

**Чл. 32.** (1) При недостиг на средства в предприятието и добросъвестно изпълнение на задълженията на работниците и служителите, в рамките на графика по чл. 31, всеки месец се изплаща сума в размер 70% от индивидуалното брутно трудово възнаграждение, но не по-малко от минималната работна заплата за страната.

(2) Разликата до пълния размер на заработеното трудово и други възнаграждения остава дължима и се изплаща допълнително, заедно със законоустановената лихва за просрочени плащания, за периода на забавянето.

(3) Този извънреден режим на плащане не може да продължава повече от три месеца.

**Чл. 33.** Неизпълнението от страна на Работодателя на договореното в този раздел е неизпълнение на поети задължения по смисъла на чл. 11 от Закона за уреждане на колективните трудови спорове (ЗУКТС).

## **РАЗДЕЛ VII. Обезщетения**

**Чл. 34.** (1) При прекратяване на трудовото правоотношение поради болест, по условията на чл. 325, т. 9 и чл. 327, ал. 1 т. 1 от КТ работниците и служителите, които през последните 5 години не са получавали обезщетение на същото основание, имат право на обезщетение в размер на брутното им трудово възнаграждение, за срок от два месеца, завишено с коефициент в зависимост от трудовия стаж в НК „БДЖ“ и ДП „НКЖИ“, както следва:

- 1.5 при стаж от 5 до 10 години;
- 2.0 при стаж над 10 години.

(2) При прекратяване на трудовото правоотношение, след като е придобито право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, независимо от основанието за прекратяването, работниците и служителите имат право на обезщетение в размер на брутното им трудово възнаграждение за срок от 6 месеца, съгласно чл. 222, ал. 3 от КТ, а ако са работили 20 години в НК „БДЖ“ и ДП „НКЖИ“, като последните 10 години трудов стаж са при един и същ Работодател, обезщетението се завишава с коефициент 1,5.

(3) Работници и служители, които се уволняват по чл. 328, ал. 1, т. 2 – предложение второ и т. 3 от КТ, имат право на обезщетение по чл. 222 ал. 1 от КТ за оставане без работа 1 месец в размер на брутното им трудово възнаграждение, умножено с индивидуален коефициент по 0,3 за всяка година трудов стаж в НК „БДЖ“ и ДП „НКЖИ“ (не по-малко от едно и не повече от шест брутни трудови възнаграждения).

(4) Работници и служители, които се уволняват по реда на чл. 328, ал. 1, т. 1 до т. 4 от КТ и към момента на прекратяване на трудовото правоотношение им остава не повече от 1 г. до придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, имат право на обезщетение по чл. 222, ал. 1 от КТ, завишено с коеф. 6, при трудов стаж в НК „БДЖ“ и ДП „НКЖИ“ не по-малко от 20 г.

**Чл. 35.** (1) При прекратяване на трудовото правоотношение след като работникът или служителят е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, ако има общ трудов стаж в НК „БДЖ“ и ДП „НКЖИ“ 25 години за мъжете и 20 години за жените, се изплаща обезщетение в размер 6 месечни основни заплати.

(2) Право на обезщетение по ал. 1 имат и работниците и служителите, които се пенсионират поради болест, пропорционално на трудовия им стаж.

(3) При прекратяване на трудовото правоотношение поради смърт, обезщетение по ал. 1 се изплаща на наследниците на починалия работник или служител пропорционално, в зависимост от трудовия му стаж, но не по-малко от 2 основни заплати.

(4) Обезщетението по ал. 1 и ал. 2 замества обезщетението по чл. 222 от КТ по избор на лицето.

**Чл. 36.** (1) При незаконно уволнение работникът или служителят има право на обезщетение по чл. 225 от КТ.

(2) Когато през време на незаконното уволнение, работникът или служителят е работил на по-нископлатена работа, той има право на разликата в заплатите.

(3) Право на обезщетение по ал. 2. имат и работници и служители, които незаконно са преместени на друга, по-ниско платена работа.

### **РАЗДЕЛ VIII Работно време и почивки.**

**Чл. 37.** (1) Организацията на работното време се определя с правилниците за вътрешния трудов ред на поделенията, които се разработват с участието на Синдикатите и утвърждават от съответния ръководител.

(2) Промяна в правилника и/или установената организация на работното време става по реда на ал. 1.

(3) Страните приемат нормална продължителност на:

- седмично работно време през деня – 40 часа;
- работно време през деня – 8 часа;
- седмично работно време през нощта – 35 часа;
- работно време през нощта – 7 часа.

**Чл. 38.** (1) При провеждане на периодичното медицинско преосвидетелстване на работниците и служителите Работодателят признава за работно време:

1. когато прегледът се извършва в населения пункт, където е работното място на работника или служителя – времето, употребено за прегледа, въз основа на документ, издаден от медицинските органи, но не по-малко от 4 часа;

2. когато прегледът се извършва извън този пункт – от 4 до 8 часа.

(2) При провеждане на периодичните психологически прегледи, за работещите по график, Работодателят осигурява един ден почивка в деня, предшестващ прегледа.

(3) Когато за провеждане на прегледа по горните алинеи се пътува до друго населено място, извън местоработата, Работодателят поема разходите за нощувка, ако такава се налага.

**Чл. 39.** (1) При провеждане на служебни съвещания, беседи или други мероприятия със задължителен характер, Работодателят признава за работно време времето за провеждане на мероприятиято.

(2) Когато в извън работно време се провеждат изпити със задължителен характер, организирани от Работодателя, на работника/служителя се признава за работно време времето за провеждане на изпита.

(3) Времето за предпътен преглед и инструктаж се отчита на отделен ред в личната сметка и се включва в продължителността на месечното работно време. Продължителността му се определя за всяко конкретно работно място в поделението, след консултации със Синдикатите, но не повече от 10 минути.

**Чл. 40.** (1) За някои категории работници и служители, поради особения характер на работата им, се установява ненормиран работен ден, въз основа на извършени наблюдения и анализ на работното време.

(2) Списъците на длъжностите, за които се установява ненормиран работен ден, се утвърждават от Генералния директор, след консултации със Синдикатите в поделенията и на Централен съвет на страните по КТД (ЦСС по КТД).

(3) Изготвянето на списъците за всяка следваща година става до края на предходната.

**Чл. 41.** (1) Работодателят може да удължава работното време по реда на чл. 136а от КТ, след консултации със Синдикатите. За целта представя обосновка за причините, налагачи временната промяна в продължителността на работното време, срок на въвеждане, начин и периода на компенсиране. Информацията се предоставя не по-късно от 7 дни преди заседанието.

(2) Работата при удължено работно време може да започне не по-рано от 15 дни след проведените консултации и писмено оповестяване засегнатите. Обемът на информацията и начинът на оповестяване се съгласуват между страните по КТД.

**Чл. 42.** При намаляване обема на работата, Работодателят, след предварително съгласуване със Синдикатите, може да установи, за период до три месеца в една календарна година, непълно работно време, по условията на чл. 138а от КТ.

**Чл. 43.** (1) Разработените графици за работа се представят на Синдикатите, при искане от тяхна страна, за изразяване на мнения и препоръки.

(2) Поне веднъж в месеца, при сумирано изчисляване на работното време, се осигурява седмична почивка с продължителност 48 часа в събота и неделя.

(3) Промени на графиците се допускат по изключение, след вземане мнението на заинтересованите работници или служители. Промените се довеждат до знанието им най-късно 24 часа преди началото на работната смяна.

**Чл. 44.** (1) По условията на КТ и Наредба № 50 от 28.12 2001 г. за работното време на ръководния и изпълнителски персонал, зает с осигурявяне не превозите на пътници и товари в железопътния транспорт Работодателят може да въвежда разделяне на работния ден на две или три части.

(2) Списъкът на работните места и длъжностите, за които се въвежда работен ден, разделен на две или три части, се утвърждава от ръководителите на поделенията, след предварително обсъждане между страните по КТД.

(3) За времето на прекъсването Работодателят осигурява на желаещите работници и служители условия за почивка.

(4) През времето на прекъсванията работниците и служителите са свободни от задължения и могат да напускат работните си места.

## **РАЗДЕЛ IX. Отпуски**

**Чл. 45.** (1) На работниците и служителите се осигурява основен платен годишен отпуск, както следва:

- до 5 год. трудов стаж - 20 работни дни;
- над 5 до 20 год. трудов стаж – 22 работни дни;
- над 20 год. трудов стаж – 24 работни дни.

(2) На работници и служители, със загубена работоспособност 50 и над 50 на сто, се осигурява 30 дни основен платен годишен отпуск.

**Чл. 46.** На работници и служители, които работят по условията на чл. 1 и чл. 2 от Наредбата за видовете работи, за които се установява допълнителен платен годишен отпуск се осигурява такъв, в размер най-малко 5 работни дни, като конкретният размер се определя от Работодателя, след консултации.

**Чл. 47.** На работниците и служителите, които работят при ненормиран работен ден се осигурява допълнителен платен годишен отпуск в размер 5 работни дни.

**Чл. 48.** (1) Работничките или служителките имат право на допълнителен платен отпуск по условията и реда на чл. 168 от КТ.

(2) По изключение отпускат по ал. 1 се ползва от бащите, които сами отглеждат децата си или когато майката не може да упражни правото си.

**Чл. 49.** (1) В случай на предложение от Синдикатите, след обсъждане от страните, Работодателят взема решение за даване на отпуск по чл. 161 от КТ.

- (2) По реда на ал. 1 се процедира и в поделенията на ДП „НКЖИ”.

**Чл. 50.** (1) Ползването на платения годишен отпуск става по график за всяка календарна година. При разработването на проекта за график Работодателят е длъжен да вземе писмените желания на работниците и служителите, по ред и начин, определени от него и при възможност се съобразява с тях.

(2) Работодателят утвърждава графика след провеждане консултации със Синдикатите. Не по-късно от пет дни преди консултациите преките ръководители запознават работниците и служителите с проекта по ал. 1.

- (3) Графикът за следващата година се утвърждава от Работодателя до края на текущата.

(4) На членове на семейство, работещи в предприятието, при възможност се осигурява ползването на отпуск в едно и също време.

**Чл. 51.** За участие в досъдебно и съдебно производство, образувано по повод на събитие, възникнало при изпълнение на служебните задължения, на работниците и служителите, при невиновно поведение от тяхна страна, Работодателят осигурява платен служебен отпуск за дните на призоваване пред съответните органи.

**Чл. 52.** През време на отпуските, разрешени по реда на ал. 1, т. 1, 2 и 3 на чл. 157 от КТ, се изплаща възнаграждение, изчислено по реда на чл. 177 от КТ.

## **РАЗДЕЛ X. Отпуск на синдикални дейци**

**Чл. 53.** (1) За осъществяване на синдикална дейност Работодателят осигурява:

1. Платен служебен отпуск на нещатните председатели на синдикални ръководства, в размер не повече от 50 часа в една календарна година.

2. За участие в конгреси и конференции, в зависимост от мястото на провеждането им, Работодателят осигурява платен служебен отпуск до 3 работни дни годишно, по писмено предложение от Председателя на съответната синдикална организация.

3. За участие в съвместни мероприятия на страните по КТД Работодателят осигурява платен служебен отпуск за времето на мероприятиято, извън договореното в т.1.

4. За участие в обучение, семинари и заседания на колективните органи на управление на Синдикатите, конкретната организация и начина на ползване на отпуск се уреждат за всяко мероприятие между Работодателя и всеки Синдикат, страна по КТД, поотделно.

(2) Отпусът по ал. 1 не може да се ползва за други цели. Той се отчита в специални книги от Работодателя. При сумирано изчисляване на работното време отпусът се предвижда в графиците за работното време.

(3) Времето на отпуска по ал. 1 т. 2 се определя от синдикалното ръководство, което уведомява писмено Работодателя най-малко 2 дни преди началото на ползването, като посочва датите и вида на мероприятиято. В случай, че отпусът няма да бъде ползван, правоимащият своевременно уведомява Работодателя.

(4) За участие в съвместни с Работодателя комисии, работни групи и др., синдикалните членове се командират от и за сметка на Работодателя, съгласно Наредбата за командировките в страната.

(5) При необходимост, по преценка на Работодателя, в отпуските по предходните алинеи се включва и времето за пътуване.

**Чл. 54.** (1) Щатните синдикални дейци се считат в неплатен отпуск през времето, докато заемат синдикална длъжност.

(2) При прекратяване на трудовото правоотношение на щатен синдикален деец, при невъзможност за възстановяване на предишната длъжност, Работодателят, по негово искане и при възможност, го устройва на друга подходяща, съответстваща на професионалната му квалификация.

## **Раздел XI. Здравословни и безопасни условия на труд**

**Чл. 55.** Работодателят е длъжен да осигурява здравословни и безопасни условия на труд на работниците и служителите, като разходите са за сметка на предприятието. Работниците и служителите са длъжни да спазват правилата по здравословни и безопасни условия на труд.

**Чл. 56.** Работодателят е длъжен:

1. да осигурява целево ресурси за организационно-технически, технологични и други проекти за подобряване условията на труд, съгласно план-програми, изгответи от поделенията, въз основа на направени оценки на риска;

2. да осигурява провеждането на всички видове инструктажи, съгласно изискванията на Наредба № РД-07-2 от 16 декември 2009 г. за условията и реда за провеждането на периодично обучение и инструктаж на работниците и служителите по правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд (ЗБУТ);

3. да осигури провеждането на подходящо обучение на работниците и служителите, съгласно утвърдена система за обучение по ЗБУТ в ДП „НКЖИ“;

4. да онагледи работните места (помещения) с необходимите инструкции и правила по безопасност на труда;

5. ежегодно, до 31 март, предоставя информация на Синдикатите за състоянието на условията на труда, направените и последващи оценки на риска, показателите на трудовия травматизъм и професионалната заболяемост. Информация, по тези въпроси и в същия срок, се предоставя на представителите на Синдикатите по поделения.

**Чл. 57.** Страните се споразумяха:

1. периодично, в съответствие с изискванията на нормативната уредба и по предложение на Синдикатите, в поделенията да се извършват измервания на вредните фактори на работната среда, с цел своевременно актуализиране оценката на риска. За резултатите от измерванията се уведомяват работещите при дадените условия и Синдикатите;

2. разходите за лечение на пострадали не по тяхна вина по време на работа, които не се поемат от НЗОК, както и свързаните с това медицински и профилактично-възстановителни процедури, се заплащат от предприятието;

3. Работодателят да организира за сметка на предприятието периодични медицински прегледи за здравословното състояние на работниците и служителите, съгласно изискванията на Наредба № 3 от 28.02.1987 г. за задължителните предварителни и периодични прегледи.

**Чл. 58.** Работодателят е длъжен:

1. да осигури на работниците и служителите обслужване от Служба по трудова медицина (СТМ);

2. да се съобрази с разработените от СТМ мерки за отстраняване и намаляване на риска за здравето и безопасността при работа на работниците и служителите;

3. да покани представители на съответния Синдикат, страна по КТД (в който членуват засегнатите), при разследване на трудови злополуки и професионални заболявания.

**Чл. 59.** В изпълнение изискванията на Наредба № 11 от 21.12.2005 г. за определяне на условията и реда за осигуряване на бесплатна храна и/или добавки към нея, Работодателят осигурява по работни места:

1. На персонала, работещ при условията, определени в чл. 2 от Наредбата - бесплатна храна в размер не по-малко от 2 лева на отработен ден по ред и начин, определени от него.

2. за работа при условията на чл. 3 от Наредбата – стойността на тонизиращите или ободряващи напитки на смяна е в размер не по-малко от 0,80 лв. и не повече от максималния размер, определен в Наредбата;

**Чл. 60.** (1) Работодателят, за сметка на Предприятието, осигурява снабдяването, изпирането и всички дейности по поддържането на лични предпазни средства, в т. ч. специално работно облекло, съгласно изискванията на Наредба № 3 от 19.04.2001 г. за минималните изисквания за безопасност и опазване на здравето на работещите при използване на лични предпазни средства на работното място.

(2) Списъците на длъжностите за полагащите се лични предпазни средства, в т.ч. специално работно облекло, съгласно Наредба № 3, се обявяват пред работниците и служителите в поделенията на предприятието.

**Чл. 61.** (1) Съгласно изискванията на Наредбата за бесплатното работно и униформено облекло от 28.01.2011 г. Работодателят осигурява:

1. работно облекло на длъжностите - с определените характеристики и при препоръчителните срокове на износване. Изпирането и поддържането на това облекло се извършва организирано от Работодателя;

2. униформено облекло на длъжностите - по ред и начин, определени в Правилника за униформеното облекло, одобрен от УС на ДП „НКЖИ”, след консултации със Синдикатите.

(2) Конкретните срокове за износване на работното облекло се определят от комисии по поделения, в зависимост от характера на извършваната работа и степента на риска, в съответствие с КТД, като редът и начинът се определят от Работодателя. В работата на комисиите участват представители на Синдикатите.

(3) Работното облекло се предоставя при постъпване на работа, както и след изтичане на срока за износване, а униформеното – по регламента в Правилника за униформеното облекло на ДП „НКЖИ”.

(4) Работодателят се задължава да не допуска до работното място, където се изискава носенето на работно облекло и лични предпазни средства, работник или служител, до осигуряването му.

**Чл. 62.** Работодателят застрахова работниците и служителите за застраховането риск „Трудова злополука” при спазване на изискванията на Наредба за задължително застраховане

на работниците и служителите за рисък "Трудова злополука" от 06.02.2006 г., след предварителни консултации със страните по КТД.

**Чл. 63.** (1) При нарушения и пропуски Синдикатите сигнализират Работодателя за:

1. санитарно-битово и медицинско обслужване;
  2. снабдяване и осигуряване с работно, униформено облекло, лични предпазни средства, в т. ч. специално работно облекло;
  3. провеждане на периодични медицински прегледи, засилена защита на непълнолетни, бременни жени и майки;
  4. осигуряване на работни места за трудоустроени и други задължения, посочени в нормативната уредба и този КТД;
  5. застраховането на работниците и служителите.
- (2) Констатираните пропуски и нарушения се обсъждат от Страните по договорените в този КТД ред и процедура.

## **Раздел XII. Социално дело**

**Чл. 64.** (1) Социално-битовото и културното обслужване на работниците и служителите се финансира със средства от Работодателя и от други източници.

(2) Финансовите средства по ал. 1 се разпределят по план-сметка, приета с решение на Събранието на пълномощниците в предприятието, като с нея се осигуряват:

1. ваучери за храна в месечен размер от 60 лв. по ред и начин, определени от Работодателя;
2. социална сума в размер 150 лв. при ползване на повече от половината от полагащия се основен платен годишен отпуск;
3. отпускане на парични помощи.

**Чл. 65.** (1) Страните приемат Социална програма, която се актуализира всяка календарна година.

(2) Основни направления в програмата са:

1. подобряване социалния статус на заетите;
2. социална сума срещу ползване на отпуск;
3. парични помощи;
4. медицинско обслужване и профилактика;
5. достъп до бази за спорт и отдих на ДП „НКЖИ”;
6. други социални и битови потребности.

**Чл. 66.** (1) Разпоредителни действия, ипотекиране, концесии и др. с почивните бази на предприятието се приемат след предварително уведомяване на Синдикатите и обсъждане между страните по КТД.

(2) Работодателят прави предложение за промяна на цените на картите за почивните бази, след обсъждане от страните по КТД.

(3) Страните приемат разпределението на жилищата в предприятието да става по процедурата и критериите, определени в Правила за отдаването под наем, продажбата и замяната на държавни жилища, ателиета, гаражи и паркоместа, предоставени за ползване и управление на ДП „НКЖИ”, като в жилищните комисии се включват представители на Синдикатите.

(4) Разпределението на картите за почивка в поделенията става от СС по КТД.

**Чл. 67.** Работодателят се задължава да прави ежемесечни вноски за допълнително доброволно пенсионно осигуряване за всички работници и служители, за които важи настоящия КТД, в размер 10 лева месечно.

**Чл. 68.** (1) Работодателят осигурява безплатни пътувания по железопътния транспорт във вид и обхват, определени от него, след консултации със Синдикатите и съобразно договореностите с „БДЖ - Пътнически превози“ ЕООД.

(2) При заявен доброволен отказ от документи за пътуване по железопътната мрежа, на работника/ служителя се осигурява социална сума 200 лева в годишен размер.

### **Раздел XIII. Задължения на страните**

**Чл. 69.** Работодателят се задължава да обсъжда със Синдикатите всички въпроси свързани с:

1. извършване на структурни промени в предприятието;
2. промени в организацията на транспортния процес, труда и управлението;
3. проекти на вътрешни нормативни актове, свързани с дейността на предприятието, които се отнасят до трудовите отношения.

**Чл. 70.** Работодателят:

- по своя преценка кани представителите на Синдикатите на свои заседания, оперативки и други, когато се разглеждат проблеми, предмет на КТД. В тези случаи Синдикатите имат право да изразяват становища и изказват съображения;

- гарантира, че няма да създава пречки за организиране на структурите на Синдикатите и осъществяване на дейността им.

**Чл. 71.** Работодателят предоставя за безвъзмездно ползване на Синдикатите необходимите помещения, оборудвани с жп телефон. Осигурява възможност за ползване на телефон, факс, копирна техника, компютър с достъп до интернет и правно-информационна система, ползвана в поделението.

**Чл. 72.** (1) За осъществяване на международни връзки със синдикати от други страни при посещения на официални делегации в чужбина и у нас, разходите се поемат от Работодателя, като размерът им предварително се съгласува.

(2) За целта, в началото на всяка календарна година, Синдикатите се задължават да предоставят на Работодателя проекто-бюджет за разходите по ал. 1.

**Чл. 73.** Създадените след подписването на този КТД организации на Синдикатите се легитимират пред Работодателя във всяко поделение със следните документи:

1. Протокол от учредително събрание (конференция), подписан от учредителите;
2. Поименен списък на членовете на синдикалната организация;
3. Удостоверение за признато членство от Синдикат, страна по КТД;
4. Поименен списък на членовете на синдикални ръководства, ползващи защита по чл. 333, ал. 3 от КТ.

**Чл. 74.** Синдикалните ръководства се задължават да уведомяват работодателите на съответните нива за новопостъпилите синдикални членове.

**Чл. 75.** (1) Работодателят не може да уволнява, нито да променя едностренно условията по трудовия договор, в случаите по чл. 328, ал.1, т. 2, 3, 5 и 11 и чл. 330, ал. 2, т. 6 от КТ, на членовете на синдикални ръководства, без съгласието на:

- за СЖБ – Координационния съвет
- за СТСБ – Изпълнителния комитет
- за НЖС – Изпълнителния съвет

(2) Защитата по този член се отнася за времето, през което работникът/служителят притежава качествата по предходната алинея и 6 месеца след това.

**Чл. 76.** Работодателят няма право под каквато и да е форма да пречи на работника/служителя да защитава своите права, да упражнява върху него натиск за работа при условия, застрашаващи живота му или сигурността на превозите, както и да го наказва при отказ за изпълнение на противозаконни наредждания.

**Чл. 77.** Работодателят се задължава да не допуска пряка или непряка дискриминация при осъществяване на трудовите права и задължения. След получаване на оплакване от работник или служител, който се смята подложен на тормоз на работното място, незабавно да извърши проверка, да предприеме мерки за прекратяване на тормоза, както и за налагане на дисциплинарно наказание. По смисъла на Закона за защита от дискриминацията (ЗЗД) "тормоз" е всяко нежелано поведение на основата на признаците по чл. 4, ал.1 от ЗЗД, изразено физически, словесно или по друг начин, което има за цел или резултат накърняване достойнството на лицето и създаване на враждебна, обидна или застрашителна среда.

**Чл. 78.** Синдикатите се задължават:

1. да подкрепят действия на Работодателя, насочени към по-нататъшно развитие на дейността на предприятието;
2. да не предприемат действия, които могат да навредят на интересите на Работодателя, при точно и добросъвестно изпълнение от негова страна на законовите разпоредби и договореното в този КТД;
3. да не призовават работниците и служителите към ефективни стачки, докато не се изчерпат всички възможности, предвидени в ЗУКТС, за доброволно уреждане на възникналите спорове.

**Чл. 79.** Работодателят приема да разглежда внесените предложения от Синдикатите, които се отнасят до трудовите и осигурителни отношения и жизненото равнище на работниците и служителите в предприятието.

**Чл. 80.** Синдикалните ръководства могат да:

1. участват в изясняването на възникнали трудови, социални и други конфликти и фактори на напрежение и да съдействат за тяхното решаване в интерес на своите членове, зачитайки интересите на Работодателя;
2. следят за спазване на договореностите в КТД, при нарушения или неизпълнение своевременно да уведомяват Работодателя.

**Чл. 81.** (1) Страните по КТД изграждат Централен съвет на страните по КТД (ЦСС по КТД), а техните представители в поделенията - Съвети на страните по КТД (СС по КТД). Работата на съветите се организира, съгласно „Правила за работа”, приети съвместно от съответните съвети, в съответствие с Правилата за работа на ЦСС по КТД на ДП „НКЖИ”.

(2) Работодателят и Синдикатите се споразумяха за следните равнища на представителство на синдикалните организации:

- На равнище ДП „НКЖИ“ - по един упълномощен представител на синдикални формирования, страна по КТД.
- На равнище поделения - по един упълномощен представител на синдикални формирования, страна по КТД в поделението.

**Чл. 82.** (1) Работодателят предоставя на Синдикатите необходимите справки, проекти, расчети, нормативни документи и други материали за разглеждане от страните най-малко 5 дни преди датата на съответното заседание.

(2) В същия срок Синдикатите предоставят материалите по внесени от тях за разглеждане въпроси.

(3) Всички справки, информации и др. се предоставят в писмен или електронен (когато е осигурена съответната техника и достъп до интернет) вид.

(4) По изключение, при невъзможност за спазване на горното по обективни причини, страните могат да договорят друг срок и начин за предоставяне на информация.

#### **РАЗДЕЛ XIV. Процедура при разногласия. Контрол на КТД**

**Чл. 83.** (1) При възникване на разногласия, включително и по тълкуването и приложението на отделни клаузи от КТД, за уреждането им се спазва следната процедура:

1. Провеждане на преговори по искане на една от страните за доброволно решаване на спора.
2. Ако не се постигне решение чрез преговори, Работодателят, в 7-дневен срок от заключителното заседание, внася въпроса последователно в Подотрасловия и Отрасловия съвет за тристранско сътрудничество в Министерство на транспорта, информационните технологии и съобщенията (МТИТС).

3. След изчерпване на горните възможности, всяка от страните действа по законоустановения ред.

(2) Решенията на страните по КТД на по-горно равнище са задължителни за по-долните равнища.

**Чл. 84.** (1) Страните осъществяват контрол по прилагането на настоящия КТД.

(2) При необходимост страните създават съвместни комисии за проучване на отделни проблеми, разработване на предложения за решаването им и за търсене на отговорност от виновните длъжностни лица, допуснали нарушения при прилагането на договора.

### ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

**§ 1.** 1. „Работодател” по смисъла на този КТД и ЗУКТС е държавното предприятие „НКЖИ”, представявано от Генералния директор.

2. „Трудов стаж в НК „БДЖ” и ДП „НКЖИ” е трудовият стаж, придобит в НК „БДЖ”, „БДЖ” ЕАД до 31.12.2004 г., в НК „ЖИ” и ДП „НКЖИ”.

**§ 2.** 1. Изменения и допълнения на този договор се извършват по всяко време по взаимно съгласие на страните по реда на сключването му. Преговорите започват не по-късно от 30 дни след депозиране на съответното искане на някоя от страните.

2. Еднострани промени по договора не се допускат.

**§ 3.** Указания, тълкувания и разяснения се дават писмено, съвместно от страните.

**§ 4.** При промяна на представителя на някоя от страните, включително и на регионално ниво, тя уведомява другата в срок от 7 дни.

**§ 5.** На всеки 6 месеца страните отчитат изпълнението на този КТД на нарочни общи заседания.

**§ 7.** За неурядени с този КТД въпроси се прилагат общите разпоредби на трудовото законодателство и другите действащи нормативни актове.

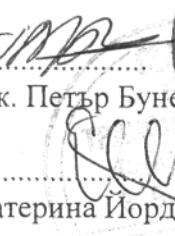
**§ 8.** Този КТД се сключи в 6 еднообразни екземпляра – по един за Синдикатите, страна по КТД, един за Работодателя и един за Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда”.

**§ 9.** Настоящият КТД влиза в сила от датата на подписане. Срокът на действието му е две години.

### ДОГОВАРЯЩИ СЕ СТРАНИ:

#### СИНДИКАТИ:

##### ЗА КНСБ

СЖБ: .....  


( инж. Петър Бунев )

СТСБ: .....

( Екатерина Йорданова )

##### ЗА КТ „ПОДКРЕПА”:

НЖС „ПОДКРЕПА”

( инж. Зоринчо Йорданов )

#### РАБОТОДЕАЛИ



**ПРАВИЛА  
за присъединяване към КТД 2012 г.**

1. Работници и служители, които не членуват в Синдикат – страна по КТД, могат да се присъединят към договора чрез подаване до Работодателя на писмено заявление (по образец, приет от страните по КТД).
2. Всеки присъединил се внася месечна присъединителна вноска в размер 1 % от индивидуалната си основна заплата за срока на действие на КТД. Вноските се удържат служебно по ведомост, за което присъединяващият се дава съгласие в заявлението.
3. Работодателят завежда постъпилите заявления в Регистър на присъединените към КТД. На Синдикатите се осигурява постоянен достъп до регистъра, а на всяко заседание на страните по КТД Работодателят информира за настъпилите промени в него.
4. Присъединяването е в сила от 1-во число на месеца, следващ датата на подаване на заявлението и е валидно единствено и само при изпълнение на посочените в точки 1 и 2 условия.
5. Първоначалният срок за присъединяване към КТД 2012 г. е един месец от подписването му, като присъединителните вноски се удържат в месеца, следващ подаването на заявлението.
6. Събранныте от присъединителни вноски суми се заделят в обособена банкова сметка и се използват за финансиране на социални мероприятия (по Социална програма, приета от страните).
7. Неизпълнението на правилата за присъединяване се счита за оттегляне на присъединяването. При оттегляне внесените суми за присъединителни вноски не се възстановяват .
8. С нечленуващите в Синдикат - страна по КТД, неприсъединили се към договора или оттеглили присъединяването си, Работодателят се договаря индивидуално по условията на Кодекса на труда.
9. Новопостъпилите работници и служители:
  - се назначават по условията на Кодекса на труда;
  - получават информация от Работодателя за действащия КТД и наличните синдикални формирования, чрез образец за уведомление, приет от страните в поделението;
  - за да получат договореното в КТД заявяват писмено присъединяване към договора (по образец) или членство в Синдикат, страна по него.
10. Синдикатите, страна по КТД, се задължават да подават ежемесечно поименно информация за движението на своите членове (постъпили и напуснали).

Вх. №...../.....

ДО  
ГЕНЕРАЛНИЯ ДИРЕКТОР / ДИРЕКТОРА  
НА .....

## ЗАЯВЛЕНИЕ

от.....  
на длъжност.....  
дирекция ( отдел ).....  
поделение.....

УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН ГЕНЕРАЛЕН ДИРЕКТОР / ДИРЕКТОР,

С настоящото заявление и на основание чл. 57, ал. 2 от Кодекса на труда и чл. 2, ал. 2 от КТД – 2012 г. на ДП «Национална компания «Железопътна инфраструктура» изразявам желанието си да се присъединя към сключения Колективен трудов договор.

Давам съгласие да внасям месечна присъединителна вноска в размер 1 на сто от основната ми заплата за срока на действие на КТД, която да ми се удържа служебно по ведомост.

Запознат/а съм с реда и условията за присъединяване към Колективния трудов договор.

Присъединяването влиза в сила от 1-во число на месец, следващ датата на подаване на заявлението.

Дата:.....  
(ден, месец, година)

Заявител:..... (подпис)  
.....(фамилия)

**НАСОКИ**  
**за критерии и показатели**  
**за извършване на подбор при уволнение по реда на чл. 329 от**  
**Кодекса на труда**

1. Правото на подбор при уволнения на работници и служители се прилага когато уволнението се извършва на едно от следните основания :

- закриване на част от предприятието;
- съкращаване на щата;
- намаляване обема на работата.

2. Подборът се извършва между работници и служители, които изпълняват еднаква, близка или сходна по естеството си работа (трудова функция, длъжност) която позволява да се извърши сравнение на квалификацията и нивото на изпълнение на работата.

3. Основна цел на подбора е да се въведе обективност, прозрачност и справедливост при евентуални уволнения, като останат на работа работниците и служителите, които имат по-висока квалификация и работят по-добре.

Критериите, по които се извърши подборът са два :

- квалификация;
- ниво на изпълнение на работата.

4. При оценяване на критерия “**квалификация**” следва да се има предвид показателите:

- **образование**, което се изисква за заеманата длъжност. То се установява чрез документи за завършено образование, следдипломно обучение, завършени курсове и школи за професионална квалификация;

- **професионален опит** на тази или сходна длъжност в ж.п. транспорта;

По-високото образование или придобита допълнителна квалификация се признават само ако имат значение за заеманата длъжност.

5. **Нивото на изпълнение на работата** се оценява чрез показателите и оценките за тях, направени на база актуална атестационна карта:

6. Стойностите за оценка на показателите се приемат от страните по КТД в поделението.

Отделните показатели могат да имат различна тежест (стойност).

7. При наложени наказания, които не са заличени по давност към момента на извършване на подбора се отнемат точки от общата оценка по методика, приета от страните.

8. В зависимост от полученият бал в резултат от сумарната оценка се извърши поименното подреждане в низходящ ред в таблица за подбор .

9. Преди подбора, без да участват в него, се освобождават всички работещи пенсионери.

10. При равни оценки и квалификация и еднакво изпълнение на работата, предимство за оставане на работа имат работници и служители с по-тежко семейство, материално положение или здравословно състояние.

**Примерни стойности на показателите за подбор на персонала при прилагане на чл.329 по КТ**

**I. Критерий “Квалификация“**

1. **Образование** – съгласно изискващото се за заеманата длъжност:

висше магистър	- 5 точки;
бакалавър	- 4 точки;
спец. по / профес. бакалавър по...	- 3 точки;
средно спец. / средно 4-та степен	- 2 точки;
средно	- 1 точка;

2. **Професионален опит**, придобит на тази или сходна длъжност:

над 10 години	- 3 точки;
от 5 до 10 години	- 2 точки;
от 3 до 5 години	- 1 точка

**II. Критерий “Ниво на изпълнение на работата / резултати от труда**

1. На база показателите в Атестационната карта.

2. При наложени **наказания**, които не са заличени по давност към момента на извършване на подбора се отнемат точки от общата оценка

Примерно : за “забележка“ — 1 точка;  
за “предупреждение за уволнение“ — 2 точки.

**ПЛАН**  
ЗА ДЕЙСТВИЯ ЗА СОЦИАЛНА АДАПТАЦИЯ И ОБУЧЕНИЕ НА ПЕРСОНАЛА В ДП „НКЖИ“  
**м. март 2011 год.**  
**Извлечение**

В изпълнение на Меморандум за разбирателство за развитие на българския железопътен сектор, подписан от Министъра на транспорта, информационните технологии и съобщенията и Министъра на труда и социалната политика, от една страна и Президентите на КНСБ и КТ „Подкрепа“, от друга, в съответствие с усилията на социалните партньори да съхранят в максимална степен работниците и служителите в ДП „НКЖИ“ и да осигурят бъдещото им развитие, както и да се осъществи структурната реформа на социално приемлива цена е изготвен ПЛАН ЗА ДЕЙСТВИЯ ЗА СОЦИАЛНА АДАПТАЦИЯ И ОБУЧЕНИЕ ЗА ПРИДОБИВАНЕ НА ПРОФЕСИОНАЛНА КВАЛИФИКАЦИЯ И ПРЕКВАЛИФИКАЦИЯ НА ПЕРСОНАЛА, в сила от м. март 2011 год.

Планът е подготвен от ръководството на ДП „НКЖИ“, съвместно с Агенцията по заетостта към министъра на труда и социалната политика и съгласуван с Председателите на синдикалните организации в ДП „НКЖИ“.

.....  
.....  
.....

### III. ВЪТРЕШНО-ФИРМЕНИ ДЕЙСТВИЯ

1. С цел максимално използване на вътрешния ресурс на предприятието за пренасочване и преназначаване на работници и служители е ограничено до минимум назначаването на външни лица в ДП „НКЖИ“.

2. Изготвена е документация за кандидатстване по процедури за предоставяне на безвъзмездна финансова помощ по **Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“** (ОП „РЧР“) за предоставяне на обучение за придобиване на ключови компетенции за ДП „НКЖИ“ чрез ЦПК със средства от Европейските фондове, Държавния бюджет и съфинансиране.

3. Поддържа се база данни за профила на персонала, през периода 2011-2014 години, с оглед изискванията за използване Програмите на Агенцията по заетостта към МТСП.

4. Формирани са регионални, постоянно действащи комисии за Горна Оряховица, Пловдив и София, с цел създаване на организация за включване в обучение и социална адаптация на работници и служители в ДП „НКЖИ“, като:

4.1. В състава на комисиите влизат представители на всички регионални поделения и секции в региона, представители на ЦПК, експерти от експлоатация и човешки ресурси, юристи и представители на Синдикатите.

**4.2. Комисиите изпълняват следните задачи и функции:**

4.2.1. Събиране на информация, създаване и поддържане на регистър с профила на надящатния персонал, подлежащ на обучение, преназначаване, пренасочване и др;

4.2.2. Анализ на характеристиките на персонала и разделянето му в две групи, съобразно възможностите за включване в курсове за обучение за придобиване на професионална квалификация, преквалификация и правоспособност за експлоатационни длъжности и подлежащите на съкращение лица, които не желаят преквалификация или не отговарят на изискванията за обучение и ще излязат на пазара на труда;

4.2.3. Поименно определяне на работниците и служителите за включване в курсове за обучение, след извършване на подбор и оценка на кандидатите, съобразно следното:

- Заявена потребност от обучение от регионалните поделения и секции;

• **Наличие на свободни или освобождаващи се работни места** (съобразно заложеното в инвестиционните програми на поделенията, при заявленото желание за пенсиониране от придобиващите право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, естественото движение на персонала и други фактори);

• **Извършен подбор и оценка на кандидатите** за обучение, при отчитане на:

- ✓ Изискванията за входящо образователно и/или квалификационно ниво и регламентираното в Правилника за професионално обучение на ДП „НКЖИ“;
- ✓ **Местоживееще и месторабота;**
- ✓ **Актуална атестационна оценка;**
- ✓ **Професионална/производствена характеристика на кандидата**, изготвена от прекия му ръководител;

\* За кандидати, подлежащи на пренасочване на длъжности, свързани със сигурността и безопасността на движение, се изготвя професионална/производствена характеристика за целия им трудов стаж в системата на железопътния транспорт (къде е работил, има ли наказания и за какво, как е бил прекратен трудовия договор).

- ✓ **Потенциал и мотивация за развитие** (чрез заявено желание от лицата, препоръка от пряк ръководител, допитване, анкети – ако има такива);
- ✓ **Съгласие от кандидата** в писмена форма, оформено в Заявление за декларирано желание за конкретното обучение, предлаганото работно място и за сключване на договор за обучение.

4.2.4. Участие при **разработване на Програма за обучение на персонала** и актуализиране на одобрена годишна Програма за обучение на кадрите в ЦПК.

4.2.5. Участие при **разработване на проекти и подготовкa на документите** за кандидатстване по схема „Квалификационни услуги и обучения за заети лица – фаза 3“ на ОП „РЧР“ за придобиване на квалификация, преквалификация и правоспособност за основните експлоатационни длъжности.

4.2.6. Осъществяване **координация между поделенията** от региона във връзка с необходимостта от обучение и възможностите за пренасочване на персонал между тях.

4.2.7. Осъществяване на контакти и съвместни действия с регионалните структури и екипи на Агенцията по заетостта – Бюрата по труда, във връзка с включване в Програми за обучение и реализация на персонала, подлежащ на съкращение.

4.3. При работата си комисиите осъществяват **индивидуален подход към всеки работник и служител**, като се съобразят с конкретните обстоятелства и предлагат персонални решения.

4.4. Комисиите работят в тясна **взаимовръзка и взаимодействие с директорите на централните поделения и отдел „Управление на човешките ресурси“**, ръководството на ЦПК и председателите на Синдикатите.

.....  
.....  
.....

## VI. ПРОГРАМА „СОЦИАЛНА АДАПТАЦИЯ“

Програмите за **адаптация** на персонала в ДП „НКЖИ“, в рамките на цялостната Стратегия по управление и развитие на човешките ресурси, са:

1. **Програма за преквалификация и професионална адаптация** – ще се реализира с цел вътрешно пренасочване, преназначаване и заемане на съвместни длъжности, като обучението ще бъде вътрешно фирмено и в сътрудничество с лицензираните центрове за обучение на Холдинг „БДЖ“ и на Синдикатите. Ще се ползва и Програмата за преквалификация на съкратени и подлежащи на съкращение работници и служители от ДП „НКЖИ“ с изплащане на стипендия в размер на минималната работна заплата за страната.

2. **Програми за доброволно напускане, вкл. и на лица една година преди пенсиониране** – на възползвалите се от програмата ще се изплащат обезщетения в размерите по Кодекса на труда и съответните увеличения по действащия Колективен трудов договор (КТД).

**3. Програма за повишаване пригодността за заетост** - ще се реализира чрез обучение и преквалификация на надщатни работници и служители, заемащи административно обслужващи длъжности.

.....  
.....  
.....

## **VII. СОЦИАЛЕН ПАКЕТ ПО КТ И КТД И СОЦИАЛНИ МЕРОПРИЯТИЯ ПРИ ОПТИМИЗИРАНЕ НА ПЕРСОНАЛА В ДП "НКЖИ"**

### **1. МЕРКИ**

За смягчаване на социалния ефект от процеса на преструктурирането и оптимизацията на персонала, в системата на ДП „НКЖИ“ се прилагат социални мерки и мероприятия, които са уредени в чл. 12 на КТД-2012 на ДП „НКЖИ“.

### **2. ОБЕЗЩЕТЕНИЯ**

При освобождаването на персонал се изплащат пакет от обезщетения по Кодекса на труда и договореното в КТД -2012 на ДП "НКЖИ".

### **3.ДЕЙСТВИЯ**

В ДП „НКЖИ“ се извършват поредица от действия, свързани с оптимизиране заетостта на персонала:

- Освобождаване на работещи пенсионери и възможност за пренасочване на подлежащи на съкращение работници и служители;
- Освобождаване на работници и служители, придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст при заявеното желание от тях за пенсиониране;
- Освобождаване на работници и служители с обезщетение по КТД до 1 година преди придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст;
- Преназначаване на подлежащи на съкращение работници и служители на свободни (вакантни) работни места и на освободени от работещи пенсионери или пенсионирани;
- Пренасочване на съкратени работници и служители към фирмите за охранителна дейност и почистване, при сключване на договорите с тях;
- Затваряне на системата – ограничаване до минимум назначаването на външни за предприятието. При текущество използване на вътрешния ресурс от работници и служители, чрез преназначаването им на мястото на напусналите, съобразно образованието, квалификацията и изискванията за длъжностите или след съответно обучение;
- Акцентиране върху обучението с цел подготовка на персонал за осигуряване на кадрови капацитет в експлоатацията чрез Център за професионална квалификация към ДП "НКЖИ".

## НОМЕНКЛАТУРА

на основни длъжности с минималните заплати за тях в ДП "Национална компания "Железопътна инфраструктура"  
към 01. 04. 2012 год.

№	Длъжност	Клас персонал	Образование	Правосп.	Минимална базова заплата
1	2	4	5	7	9
<b>I. Ръководители</b>					
1	Директор, регионално поделение	P	висше		1213
2	Ръководител отдел	P	висше		728
3	Ръководител /началник сектор	P	висше		680
4	Началник, участък ( ЖПС )	P	висше	правосп.	629
5	Началник подрайон ( ЕРП )	P	висше	правосп.	617
6	Началник, железопътна гара	P	висше	правосп.	585
7	Началник участък ( ПСТ )	P	висше		557
8	Ръководител, звено	P	висше		551
<b>II. Специалисти</b>					
1	Главен счетоводител	C	висше		849
2	Инженер, железопътен транспорт	C	висше	правосп.	617
3	Инженер, железопътно строителство	C	висше		579
4	Инженер електрически КМ	C	висше		579
5	Младши юрисконсулт	C	висше		551
6	Специалист.....	C	висше		512
<b>III. Техници и приложни специалисти</b>					
1	Техник, електрически системи/Енергодиспечер	ТПС	висше		673
2	Участъков инспектор в железопътен транспорт	ТПС	висше	правосп.	673
3	Ръководител движение/диспечер влаков	ТПС	висше	правосп.	662
4	Контрольор, железен път и съоръжения	ТПС	висше	правосп.	662
5	Техник, ръководител група по поддържане на железния път	ТПС	висше	правосп.	563
6	Ръководител движение	ТПС	висше	правосп.	541
7	Техник електрически системи	ТПС	средно	правосп.	519
9	Техник-механик ЖПТ	ТПС	средно		497
8	Специалист.....	ТПС	средно		485
10	Оператор електрическа подстанция/ТПС	ТПС	средно		475
<b>IV. Помощен административен персонал</b>					
1	Оператор телекс	ПАП	средно		414
2	Началник, склад	ПАП	средно		402
3	Магазинер/отчетник	ПАП	средно		386
<b>V. Персонал, зает с услуги на населението, търговията и охраната</b>					
1	Прелезопазач	ПЗУНТО	средно	правосп.	431
<b>VII. Квалифицирани работници и сродни за тях занаятчии</b>					
1	Шлосер/стрелки, бариери и лубрикатори	КРСЗ	средно	правосп.	475
2	Електромонтьор КМ	КРСЗ	средно		458
3	Електромонтьор ОТ, ССС	КРСЗ	средно		446
4	Квалифицирани работници.....	КРСЗ	средно		441
<b>VIII. Машинни оператори и монтажници</b>					
1	Кантонер, железопътна линия	МОМ	средно	правосп.	468
2	Стрелочник	МОМ	средно	правосп.	463
3	Машинист, спомагателна железопътна механизация	МОМ	средно	правосп.	453
4	Оператори.....	МОМ	средно		441
5	Шофьор.....	МОМ	средно	правосп.	414
6	Сигналист	МОМ	средно	правосп.	408
<b>IX. Професии, неизискващи специална квалификация</b>					
1	Работник, поддържане на железен път и съоръжения	ПНСК	основно		436
2	Дезинфектор в железопътен транспорт	ПНСК	средно	правосп.	414
3	Общ работник /чистач	ПНСК	основно		353

**Забележка:** Номенклатурата се допълва при необходимост с нови длъжности, в съответствие с НКПД, като се ползват минималните базови заплати на длъжности със сходни функции.

**Приложение № 5  
към чл. 24, ал. 1 от КТД**

**С П И С Ъ К**

**на длъжностите и работните места, които получават допълнително трудово възнаграждение за нощен труд в размер 44% от основната часова заплата,  
по реда на чл. 24, ал.1, т. 1 от КТД-2012 г.**

**I. Длъжности:**

1. Ръководител движение
2. Диспечер в гара
3. Стрелочник/постови и стрелочник /прелезопазач в гара
4. Ръководител движение / диспечер влаков
5. Ръководител движение / старши диспечер (сменен)
6. Техник, ел. системи / енергодиспечер
7. Техник, ел. системи / енергодиспечер – отговорник смяна
8. Техник, транспортно строителство / координатор
9. Специалист координация, контрол и информация
10. Техник релейна защита и автоматика / диспечер ОДЗ-денонощен режим
11. Всички, участващи във възстановяването на движението при отстраняване последствията от произшествия, природни бедствия и почистване на сняг.

**ЗАБЕЛЕЖКА: Работни места за посочените длъжности:**

За длъжностите по т.1, т.2 и т.3 се прилага в:

- извън категорийните гари;
- гари I-ва и II-ра категория;
- гари III-та категория по главните жп линии.

**След влизане в сила на нова категоризация на гарите, списъкът се променя !**