

КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

между

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

и

1. КНСБ:

Синдикат на железничарите в България

Съюз на транспортните синдикати в България

2. КТ “ПОДКРЕПА”:

Национален железничарски синдикат

Федерация на транспортните работници

2014 година

Днес, 29 май 2014 г. в гр. София, между страните:

1. Работодателят:

Държавно предприятие „Национална компания „Железопътна инфраструктура“ (ДП НКЖИ), със седалище и адрес на управление: гр. София, бул. „Княгиня Мария Луиза“ № 110, с ЕИК: 130823243, наричано по-нататък „предприятието“, представлявано от инж. Милчо Ламбрев – генерален директор, наричан по-нататък „Работодател“, от една страна и

2. Синдикалните организации:

2.1. КНСБ:

2.1.1. Синдикат на железничарите в България (СЖБ), със седалище и адрес на управление: гр. София, бул. „Княгиня Мария Луиза“ № 106, с БУЛСТАТ: 000647938, представляван от инж. Петър Бунев – председател;

2.1.2. Съюз на транспортните синдикати в България (СТСБ), със седалище и адрес на управление: гр. София, бул. „Княгиня Мария Луиза“ № 106, с БУЛСТАТ: 130017031 - представляван от Екатерина Йорданова – председател;

2. 2. КТ „Подкрепа“:

2.2.1. Национален железничарски синдикат (НЖС) „Подкрепа“, със седалище и адрес на управление: гр. София, ул. „Ив. Вазов“ № 3, с БУЛСТАТ: 131111569, представляван от инж. Зоринчо Йорданов – председател,

2.2.2. Федерация на транспортните работници (ФТР) „Подкрепа“, със седалище и адрес на управление: гр. София, ул. „Ангел Кънчев“ № 2, с БУЛСТАТ: 130968210, представлявана от Розен Зарков - председател, 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) 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 2014 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 подразделения. Нито предприятието, нито подразделенията му сключват други колективни трудови договори.

Чл. 5. (1) Работодателят поема задължението да не прилага този КТД за работници и служители, нечленуващи в Синдикатите и не присъединили се по договорения ред.

(2) В случай, че Работодателят договори по-благоприятни от този КТД условия с отделни работници и служители (нечленуващи в синдикати и не присъединили се към КТД), те се считат като договорени между страните и прилагат за всички работници и служители, за които важи настоящият КТД.

РАЗДЕЛ I. Трудова заетост

Чл. 6. Работодателят обсъжда със Синдикатите оптималното равнище на заетост на персонала в съответствие с технологичната необходимост.

Чл. 7. (1) Заемането на длъжности в предприятието става при спазване на условията и изискванията за образование, образователно-квалификационна степен, правоспособност и професионален опит – Приложение № 2 и Приложение № 2а.

(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 подразделения, по подходящ начин, свободните работни места и позиции.

(4) Назначаването на даден кандидат става не по-рано от 7 дни след обявяването по предходната алинея. Изключение се допуска за до два случая в месеца за цялото предприятие.

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

Чл. 8. (1) При сключване на индивидуалния трудов договор, Работодателят връчва срещу подпис длъжностна характеристика като неразделна част от договора. Действието и промяната на характеристиката влизат 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 ;

2. Работно място/място на явяване на работа;

3. Категория труд за пенсиониране;

4. Ред и начин за формиране на трудовото възнаграждение съгласно действащите нормативни документи 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 извън местоживеенето, 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.

5. Времето на пътуване по предходната точка включва цялото време за пътуване - от уговореното място на явяване или местоживееене, до мястото на работата и обратно. Освен времето на действително пътуване, то включва и времената на изчакване на превозното средство и престоите за връзка.

Чл. 9. (1) Трудовото правоотношение с работниците и служителите се сключва за неопределено време освен в случаите, посочени в КТ.

(2) Преминаването от безсрочен в срочен трудов договор се извършва само след изричното писмено искане или съгласие на работника или служителя.

(3) 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. 10. (1) Поименното определяне на подлежащите на съкращение се извършва от Работодателя, чрез подбор, на основание чл. 329 от КТ, въз основа на конкретни критерии и показатели - Приложение № 3.

(2) Страните по КТД в поделенията могат да конкретизират показателите, съгласно специфичните условия.

(3) Работодателят може да уволни работник или служител, член на Синдикат, страна по КТД, поради съкращаване на щата или намаляване на обема на работата, само след предварително писмено съгласие, по смисъла на чл. 333, ал. 4 от КТ, на съответния синдикален орган, както следва:

За СЖБ: основният синдикален комитет на организацията, в която членува лицето;

За СТСБ: председателят на основната синдикална организация в поделението;

За ФТР „Подкрепа”: председателят на съответната синдикална секция в поделението;

За НЖС „Подкрепа”: председателят на съответната синдикална секция в поделението.

(4) При възстановяване на работа, по съответния законов ред, на неправилно уволнен работник или служител, Работодателят търси отговорност и налага съответстващи наказания на виновните длъжностни лица.

(5) Работодателят съдейства за социалната адаптация на подлежащите на съкращение, като при възможност и при съгласие от тяхна страна:

- ги пренасочва на вакантни длъжности в същото или друго поделение на предприятието;

- ги включва в обучения за преквалификация за своя сметка.

(6) Синдикатите имат право да правят предложения по ал. 5.

Чл. 11. (1) При съкращение на персонал, Работодателят се задължава да не освобождава:

1. едновременно членове на едно семейство, в случаите на съкращаване на щата или намаляване обема на работа;

2. работници и служители в работоспособна възраст, при наличие на работни места, заети от пенсионери;

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

4. работници и служители, при наличие на сключени от Работодателя граждански или други облигационни отношения с физически или юридически лица, чиито предмет съвпада или е сходен с трудовите функции на работника или служителя.

(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. 12. (1) В случаи 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 сформирание на екипи по условията на чл. 25 от Закона за насърчаване на заетостта.

Чл. 13. (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. 14. (1) Работодателят обсъжда със Синдикатите изпълнението на „Стратегия за управление на човешките ресурси 2014 - 2020 г. за обучение на персонала на ДП НКЖИ”.

(2) Работодателят разработва и обсъжда със Синдикатите „Програма за провеждане на курсове за професионално обучение в ЦПК” за:

1. Встъпително, първоначално въвеждащо обучение за запознаване на новопостъпили работници и служители със структурата и организацията на работа в предприятието, основните цели и дейности, условията за обучение (ежегодно);

2. Придобиване на професионална квалификация;

3. Придобиване на правоспособност;

4. Разширяване на професионалната квалификация;

5. Периодично обучение по силата на нормативни документи;

6. Преквалификация или повишаване на квалификацията – при съкращения и необходимост от пренасочване на работници и служители на нови работни места, съгласно Правилника за професионално обучение на персонала и „План за действия за социална адаптация и обучение на персонала в ДП НКЖИ”;

7. Техническа учебна година (краткосрочно обучение с откъсване от производството)

(3) При продължително отсъствие на работника или служителя от работа, Работодателят е длъжен да му осигури условия за запознаване с новостите в работата, настъпили през времето на неговото отсъствие и за постигане на необходимото квалификационно равнище за ефективно изпълнение на трудовите му задължения (чл. 228а, ал. 2 от КТ).

Чл. 15. (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.

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

Чл. 16. (1) При предложение на Синдикат и след разглеждане от страните в поделението, Работодателят взема решение за даване на съгласие за обучение.

(2) Работодателят се ангажира да осигурява финансово обучението на синдикалните членове по трудовоправна тематика, след одобрение на предварително представена план-сметка.

РАЗДЕЛ III. Право и обхват на информация

Чл. 17. (1) Работодателят предоставя исканата от Синдикатите информация в съответствие със законовите разпоредби.

(2) Работодателят и, при възможност, неговите представители в поделенията предоставят на Синдикатите:

- в началото на всяка година и при искане от тяхна страна, информация за икономическото и финансово състояние на предприятието/поделението, перспективите за развитие, включително структурни промени и числеността на персонала (персоналът, подлежащ на съкращения, възможностите и намеренията за преквалификация, пренасочване, обезщетения);

- информация за разписанието на длъжностите, преди и след всяка промяна в числеността на персонала, организацията на работата, административно-управленската и функционална структури.

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

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

(5) Работодателят се задължава да информира Синдикатите:

1. при предстояща промяна на работодателя по чл. 123 и 123а от КТ - не по-късно от 70 дни преди извършването на промяната.

2. 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. 18. (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 брутна работна заплата (БРЗ) общо и по клас персонал, динамиката ѝ през периода на КТД, перспективи;

- процент на разходите за труд в общите разходи на предприятието към момента и в предхождащите 2 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 предоставят, при поискване от Работодателя, информация за действителния брой на членовете си.

РАЗДЕЛ IV. Основни заплати

Чл. 19. (1) Страните се споразумяха за :

1. Минимална основна работна заплата за предприятието – 377 лв. от 01.04.2014 и 388 лв. от 01.06.2014 г., след индексация с 3 %.

2. Основните заплати за длъжностите в предприятието се определят съгласно правилата и реда, регламентирани в Наредбата за структурата и организацията на работната заплата (НСОРЗ) на базата на :

- Оценка и степенуване на работните места и длъжностите по класове персонал;
- Системата от длъжностни характеристики, като база за отчитане сложността и тежестта на труда, функциите и отговорностите, компетентностните изисквания и параметрите на работната среда.

3. Основните заплати по длъжности се обвързват с минималната основна работна заплата на предприятието със съответните коефициенти – Приложение № 2 и Приложение № 2а.

4. Страните се задължават, при предложение на всяка от тях, да преразгледат съотношенията и приетите коефициенти по Приложения 2 и 2А.

(2) За отделни кадри с висока професионална квалификация и опит, Работодателят може да определя индивидуални основни заплати, по-високи от тези за съответните длъжности, като увеличението е не повече от 20% и за не повече от 1% от общата численост на персонала. При поискване от Синдикатите, Работодателят предоставя информация по настоящата алинея.

Чл. 20. Страните се договориха, достигнатите към 31.12.2014 г. основни заплати на работещите в предприятието, да бъдат индексирани с 2%, считано от 01.01.2015 г.

Чл. 21. (1) Редът и начинът за образуване на средствата за работна заплата и на индивидуалните работни заплати, механизмът за образуване и промяна, както и другите въпроси по заплащането на труда, се определят във Вътрешните правила за работната заплата (ВПРЗ) на предприятието.

(2) ВПРЗ се разработват, изменят и допълват с участието на Синдикатите.

Чл. 22. По-високи размери на основните заплати и допълнителни възнаграждения, договорени между страните, се отразяват служебно от Работодателя и се съобщават по подходящ начин на работниците и служителите.

Чл. 23. Когато промени в данъчното или осигурителното законодателство (в това число промяна на минималните осигурителни прагове) водят до намаление на нетните месечни работни заплати, поради увеличаване на личните осигурителни вноски и /или дължимите данъци, страните инициират преговори за договаряне на компенсационен механизъм.

РАЗДЕЛ V. Допълнителни и други възнаграждения

Чл. 24. (1) За всеки отработен нощен час или част от него, между 22 и 06 часа, на работниците и служителите се изплаща допълнително трудово възнаграждение, в размери, както следва:

1. на длъжности по списък, утвърден от страните - 1,75 лв. на час, 1,65 лв. на час и 1,55 лв. на час – Приложение № 4;
2. за всички останали длъжности – 1,35 лв. на час;

3. при работа в режим на прозорец, както и при отстраняване на последствията от аварии, катастрофи и др. – 1,75 лв. на час.

(2) За работещите при специфични условия на работа през нощта – 0,75 лв. на час.

Работещи при специфични условия на работа през нощта са :

- лицата, които изпълняват задължения по охрана на експлоатационни пунктове - за времето на закриването за служба по движение;

- работещите в аварийни ремонтни групи и производствени звена – за времето, през което са в готовност за отстраняване на повреди и ликвидиране на последствията от произшествия, аварии и природни бедствия.

(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) Допълнителното трудово възнаграждение за нощен труд при работа на длъжности със сумирано изчисляване на работното време е с постоянен характер.

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 0,95 лв. на час, а в дните на официални празници – 1,75 лв. на час.

(2) Когато по време на разположението работникът е извикан за ефективна работа, времето от явяването на работа до освобождаването се отчита и заплаща като извънреден труд в размерите по чл. 28 на настоящия КТД.

Чл. 26. Страните се договориха до края на първата година от действие на КТД да преразгледат механизма за заплащане на нощния труд. При непостигане на друга договореност, ставките по чл. 24 и чл. 25 се увеличават с по 0.15 лв. за втората година на действие на КТД.

Чл. 27. За работа през дните на официални празници, на работника или служителя се изплаща допълнително възнаграждение в размер на 115 % от размера на индивидуалната основна заплата.

Чл. 28. (1) Положеният извънреден труд се заплаща с увеличение, както следва:

- а) 55 % за работа през работни дни;

- б) 85 % за работа през почивни дни;

- в) 110 % за работа през дните на официални празници;

- г) 75 % 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 изпълнителския персонал, зает с осигуряване 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) Като извънреден труд се отчита и заплаща работата преди и след установеното работно време или през регламентирания почивки.

(4) 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.

(5) 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.

(6) При работа по отстраняване последиците от произшествия по железопътната инфраструктура се заплаща допълнително възнаграждение в размер 15% от договорената основна заплата за всеки час или част от него, който не представлява извънреден труд.

Чл. 29. (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 брутно 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. 30. (1) На работниците и служителите се заплаща допълнително месечно 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;
- трудовият стаж в Синдикат, страна по КТД.

(3) За работа в предприятия, извън железопътния транспорт, след 01.07.2007 г., преценката и зачитането на стаж по смисъла на чл. 12 от НСОПЗ, приета – с ПМС № 94 от 17.01.2007 г., се извършва от Работодателя. Възражения и съображения на заинтересованите работници и служители се разглеждат от страните по КТД в поделението в месечен срок от постъпването на писмен сигнал.

(4) Редът и начинът на заплащане на допълнителното възнаграждение по този член се определят във ВПРЗ в съответствие с НСОПЗ.

Чл. 31. (1) За времето на обучение на стажанти, новопостъпили и преназначени, Работодателят заплаща допълнително възнаграждение от 10 до 30 % от основната заплата по ред и начин, определени във ВПРЗ.

(2) На работещите на интензивни работни места и при интензивни условия на труд се заплаща допълнително възнаграждение за интензивност по ред и начин, определени във ВПРЗ.

(3) При продължаваща над 10 денонощия смяна способа на осигуряване движението на влаковете или начина на охрана на прелезите поради повреда, преустройства на осигурителната техника и др., на пряко работещите със съоръженията се заплаща допълнително възнаграждение за извънредна интензивност, в размер не по-малко от 10 % от договорената ОПЗ.

(4) Възнаграждението по предходната алинея се изплаща за целия срок на промяната и за всеки час или част от него работа при посочените условия.

Чл. 32. По преценка на Работодателя, който сключва трудовия договор, за ползване в работата на по-висока лична квалификация, се заплаща допълнително месечно възнаграждение в размери, както следва:

- | | |
|---|----------------------------|
| 1. Доктор | - 50 лв.; |
| 2. На завършилите следдипломна квалификация | - 10 лв.; |
| 3. За ползване в работата на чужд език | - не по-малко от 30 лв. по |

Списък, определен от страните по КТД – Приложение № 5.

Чл. 33. (1) На работниците, които изпълняват служебните си задължения по време на пътуване, се заплащат суми за пропътуван километър, в процент от минималната часова работна заплата на предприятието, както следва:

1. при обслужване на самоходни специализирани машини за поддръжка и ремонт на железния път и контактната мрежа – 3,5% на машиниста и придружителя;
2. на шофьорите, които изпълняват служебната си работа по време на пътуване до населено място (обект), извън местодомуването - 2,5%. 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. 34. (1) Трудовите и другите възнаграждения се изплащат на два пъти в месеца по график, както следва:

- Аванс – от 10-то до 15-то число на текущия месец;
- Заплата за предходния месец – от 23-то до 28-мо число на текущия.

(2) Изплащането на командировъчните на работещите в пограничните гари и предоставянето на ваучерите по чл. 71, ал. 2, т. 1. за предходния месец става до 25-то число на текущия.

(3) Социалната сума по чл. 71, ал. 2, т. 2 се изплаща с първото следващото плащане, след подаване на молба за ползване на платен годишен отпуск, с който се превишава половината от полагаемия годишен размер. Условие за плащането по този ред е молбата да бъде подадена най-късно до 5-то число на месеца, през който ще се ползва отпускът.

(4) Аванс срещу ползване на платен годишен отпуск, по искане на работника или служителя, се изплаща най-малко 5 дни преди началото на ползване.

(5) При неиздължаване в сроковете по предходните алинеи, съответните суми се изплащат на работниците/служителите заедно със законоустановената лихва.

(6) За неспазен срок за изплащане на възнагражденията се счита времето за аванс след 15-то число на месеца, за заплатата и другите възнаграждения за предходен месец – след 28-мо число, за сумите по алинеи 2 и 3 – след изтичане договорените срокове.

Чл. 35. (1) При недостиг на средства в предприятието и добросъвестно изпълнение на задълженията, на работниците и служителите, в рамките на графика по чл. 34, 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. 36. 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 трудове спорове (ЗУКТС).

РАЗДЕЛ VII. Обезщетения

Чл. 37. (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 brutното им трудово възнаграждение, за срок от два месеца, завишено с коефициент, в зависимост от прослужените години в железопътния транспорт, 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 основанията за прекратяването, работниците и служителите имат право на обезщетение по чл. 222, ал. 3 от КТ. Когато последните им 10 години трудов стаж са при един и същ работодател, обезщетението е в следните размери, в зависимост от срока за подаване на заявление за пенсиониране:

Брой брутни трудови
възнаграждения

10
9
8
7

Срок за подаване на заявление за пенсиониране
от датата на придобиване на право на пенсия за
осигурителен стаж и възраст

до 1 месец
след 1 до 6 месеца
след 6 до 12 месеца
над 12 месеца

За заварените случаи размерите и сроковете важат от датата на подписване на настоящия КТД.

(3) Работници и служители, които се уволняват по чл. 328, ал. 1, т. т. 1, 2, 3 и 4 от КТ, имат право на обезщетение по чл. 222, ал. 1 от КТ, в размер на brutното им трудово възнаграждение, умножено с индивидуален коефициент. Стойността на коефициента е по 0,3 за всяка година трудов стаж, но не по малко от 3 и не повече от 6.

Индивидуалният коефициент за завишаване на обезщетението не се прилага за лицата, придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст към датата на освобождаването им.

(4) Работници и служители, които се уволняват по реда на чл. 328, ал. 1, т. т. 1, 2, 3 и 4 от КТ и към момента на прекратяване на трудовото правоотношение им остава не повече от една година до придобиване на право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, имат право на обезщетение по чл. 222, ал. 1 от КТ, завишено с коефициент в зависимост от трудовият им стаж в железопътния транспорт, както следва:

1. при стаж до 20 години - 7;
2. при стаж над 20 години - 9.

Чл. 38. (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 железопътния транспорт 23 години, се изплаща обезщетение в размер на 6 месечни основни заплати.

(2) Право на обезщетение по ал. 1 имат и работниците и служителите, които се пенсионирали 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 3 основни заплати.

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

Чл. 39. (1) На напусналите по инициатива на Работодателя работници и служители, по условията на чл. 331 от КТ, Работодателят изплаща обезщетение в зависимост от трудовия стаж в железопътния транспорт, както следва:

Стаж в железопътния транспорт (в години)	Брой brutни трудова възнаграждения
до 5 вкл.	- 4
над 5 до 20	- 5
над 20	- 6

(2) През време на незаконно уволнение работникът или служителят, работил на по-ниско платена работа, има право на разликата в заплатите за периода, през който е работил на по-ниско платената работа.

Чл. 40. Обезщетенията по настоящия раздел се получават само от работници и служители, които през последните 12 месеца, преди придобиване на правото, са членували в синдикат, страна по КТД или са се ползвали от КТД като присъединили се.

РАЗДЕЛ VIII. Работно време и почивки

Чл. 41. (1) Организацията на работното време се определя с Правилниците за вътрешния трудов ред в предприятието, които се разработват с участието на Синдикатите и утвърждават от съответния работодател.

(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. 42. (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 и 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 8 до 12 часа.

(2) При провеждане на периодичните психологически прегледи, Работодателят осигурява един ден платен служебен отпуск в деня, предшестваш прегледа и признава работно време съгласно ал. 1.

(3) Когато за провеждането на прегледите по горните алинеи се пътува до друго населено място, извън местоживеенето на работника, той се командирова от и за сметка на Работодателя. В тези случаи, по желание на работника, нощувката преди психологическия преглед може да става в мястото на прегледа и се поема от командирвания.

(4) Всички документирані допълнителни разходи, свързани с прегледите по ал. 1 и ал. 2 се поемат от Работодателя.

Чл. 43. (1) При провеждане на служебни съвещания, беседи или други мероприятия със задължителен характер, Работодателят признава за работно време времето за провеждане на мероприятиято, но не по-малко от 2 часа.

(2) При провеждане на изпити за работно време се признават 8 часа.

(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 от страните в поделенията за всяко работно място.

Чл. 44. (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) Предложения за длъжностите по ал. 1 се правят в поделенията от страните по КТД. Списъците се одобряват от Генералния директор, след консултации в Централния съвет на страните (ЦСС) по КТД.

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

Чл. 45. (1) Работодателят може да удължава работното време по реда на чл. 136а от КТ, след консултации със Синдикатите.

За целта представя обосновка за причините, налагащи временната промяна в продължителността на работното време, срок на въвеждане, начин и периода на компенсиране.

(2) Информацията се предоставя не по-късно от 7 дни преди заседанието.

(3) 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.

(4) По изрично писмено заявление на работещите при удължено работно време, Работодателят приема компенсирането да става в дни в съответния законов срок и след споразумение между страните по индивидуалния трудов договор.

Чл. 46. 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. 47. (1) При сумирано изчисляване на работното време, Работодателят изработва поименни графици за целия период на отчитане. Разработените графици за работа се представят на Синдикатите, при искане от тяхна страна, за изразяване на мнения и препоръки.

(2) Междусменната почивка е не по-малко от 12 часа, а непрекъснатата седмична почивка при работа по график - не по-малко от 36 часа. 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.

(4) За положения труд при промяна на графика, извън предвиденото в предходната алинея, се заплаща еднократно възнаграждение от 15 лв. за всеки отделен случай.

Чл. 48. Работодателят провежда консултации със Синдикатите в поделенията, преди да предприеме действия за промяна на списъците по Наредба № 50/28.12.2001г. за работното време на ръководния и изпълнителския персонал, зает с осигуряване на превозите на пътници и товари в железопътния транспорт.

Чл. 49. (1) По условията на КТ, Наредбата за работното време, почивките и отпуските и Наредба № 50/28.12.2001 г. за работното време на ръководния и изпълнителския персонал, зает с осигуряване на превозите на пътници и товари в железопътния транспорт, Работодателят може да въвежда разделяне на работния ден на две или три части.

(2) Не се допуска разделяне на работния ден за длъжности, работещи при непрекъсваем процес.

(3) Началото и краят на прекъсванията на работния ден се залагат в графиците за работа.

(4) Общата продължителност на прекъсванията не може да превишава 4 часа в рамките на денонощието.

(5) Ограничението по предходната алинея не важи при извършване на строително-ремонтни дейности в железопътния участък, в който се намират експлоатационните пунктове.

(6) 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 предварителни консултации между страните по КТД.

(7) През времето на прекъсванията работниците и служителите са свободни от задължения, не носят отговорност за съоръженията и другото имущество на Работодателя и могат да напускат работните си места.

(8) За времето на прекъсването, Работодателят осигурява на всички работници и служители условия за почивка.

РАЗДЕЛ IX. Отпуски

Чл. 50. (1) На работниците и служителите се осигурява основен платен годишен отпуск, както следва:

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

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

(3) При организирани акции за кръводаряване от Работодателя, полагащият се отпуск по ал. 1 или ал. 2 се завишава с два работни дни за всяко кръводаряване.

(4) Полагащият се отпуск по ал. 1 или ал. 2 се завишава с 1 работен ден при:

- смърт на родител, дете, съпруг, брат, сестра и родител на другия съпруг;
- встъпване в брак.

(5) Допълнителният платен отпуск по ал. 3 и ал. 4 се ползва след писмено искане от правоимащия.

Чл. 51. (1) 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, приета с ПМС № 267 от 12.12.2005 г., се осигурява допълнителен платен годишен отпуск в следните размери:

1. На длъжности в железопътните кариери и тунели, определени в списъците на поделенията и утвърдени от Генералния директор, след консултации с представителите на Синдикатите – 8 работни дни;

2. На длъжности, определени от страните в поделенията и утвърдени от Генералния директор, след консултации с представителите на Синдикатите – не по-малко от 7 работни дни.

(2) Правото на допълнителен платен годишен отпуск се определя при спазване условията на чл. 4 от Наредбата.

Чл. 52. (1) На работниците и служителите, които работят при ненормиран работен ден се осигурява допълнителен платен годишен отпуск в размер не по-малко от 7 работни дни.

(2) Конкретните размери на отпуска се съгласуват от страните по КТД в поделенията.

Чл. 53. (1) Работничките или служителките имат право на допълнителен платен отпуск по условията и реда на чл. 168 от КТ.

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

Чл. 54. (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. 55. (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) Проектът на графика се довежда до знанието на заинтересованите, на които се дава не по-малко от 7 дневен срок за мнения и възражения. Постъпилите възражения се разглеждат и обсъждат от страните в поделението преди утвърждаване на графика.

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

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

Чл. 56. При участие в досъдебно или съдебно производство, по повод служебните задължения на работниците и служителите, при невиновно поведение от тяхна страна, Работодателят осигурява платен служебен отпуск за времето на призоваване, удостоверено с надлежен документ.

Чл. 57. През време на отпуските, разрешени по реда на ал. 1, т. 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. 58. (1) За осъществяване на синдикална дейност, Работодателят разрешава платен служебен отпуск, както следва:

1. На нещатаните синдикалисти - на председатели на синдикални организации – 16 часа месечно.

2. На участниците в конгреси, конференции, семинари и заседания на ръководните органи – за времето на пътуване и провеждането му.

(2) Отпускът 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 отпускът 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 отпускът няма да бъде ползван, правоимащият своевременно уведомява Работодателя.

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

Чл. 59. (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. 60. 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 (ЗБУТ)

Чл. 61. Работодателят е длъжен:

1. да осигурява ресурси за организационно-технически, технологични и други проекти за подобряване условията на труд, съгласно план-програми, изготвени 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 ЗБУТ;

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

4. да онагледява и осигури 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. 62. Страните се споразумяват:

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. Разходи за лечение на пострадали, не по тяхна вина по време на работа, които не се поемат от Здравноосигурителната каса (ЗОК), се заплащат от предприятието, след като се представят документи от здравните органи за причинноследствена връзка с трудовата злополука. Пострадалият е длъжен да представи документ за размера на получените суми по сключения договор за застраховка, а предприятието да изплати разликата. По същия ред Работодателят поема разходите за медицински и профилактично-възстановителни процедури – представяне на документ от здравните органи за връзка с трудовата дейност и за направените разходи.

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. 63. 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 кани представители на синдикатите при разследване на трудови злоупотреби и професионални заболявания.

Чл. 64. В изпълнение изискванията 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 осигурява по работните места за всяка смяна:

1. безплатна храна:

- на персонала, работещ при условията, определени в чл. 2 - в размер на 0,58 %, от минималната работна заплата (МРЗ) на предприятието, но не по-малко от 2 лева по длъжности, определени в списъци на поделенията, след съгласуване между представителите на страните и утвърдени от Генералния директор, след консултации със Синдикатите.

- на работещите в железопътна кариера - в размер на 0,70% от МРЗ на предприятието.

2. при работа на нощни смени - тонизиращи или ободряващи напитки, по минимум една доза (6 грама кафе) при работна смяна до 7 часа и минимум по две дози при работна смяна над 7 часа.

3. на работещите в условията на среднодневни температури под +10°C или над +30°C - безплатна храна в размер 0,58 % от МРЗ на предприятието, но не по-малко от 2 лева;

Безплатната храна не се предоставя едновременно по т. 1 и по т. 3.

Чл. 65. (1) За възстановяване на работоспособността и здравето на работниците и служителите на длъжностите: I-ва и II-ра категория труд при пенсиониране; ръководител движение в жп гара София и участвалите в отстраняване на последиците от тежки произшествия, Работодателят задължително осигурява по график веднъж в годината 5 дни безплатна почивка (включително допълнителен платен отпуск и безплатна храна) в профилакториум или подходяща почивна база.

(2) На работниците по ал. 1 Работодателят осигурява с месечните графици за работното време по един свободен от работа ден преди и след отпуска, които се ползват за пътуване.

(3) Отпускът по този член се ползва през текущата година.

(4) Ако при поискване, Работодателят не осигури ползването на отпуска през текущата година, го дължи в размер, увеличен с два дни през следващата, независимо от полагаемия се на работника отпуск от същия или друг характер.

(5) По искане на работник или служител, участвал пряко в железопътно произшествие, при което има загинало или тежко ранено лице, се осигуряват 2 дни платен служебен отпуск, непосредствено след събитието. Преценката за пряко участие е на Работодателя.

Чл. 66. (1) Работодателят, за сметка на предприятието, осигурява снабдяването, изпирането и всички дейности по поддържането на лични предпазни средства (ЛПС), 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 от 28.02.1987 г. за задължителните предварителни и периодични прегледи, се обявяват пред работниците и служителите в поделенията на предприятието.

Чл. 67. (1) Съгласно изискванията на Наредбата за безплатното работно и униформено облекло от 20.01.2011 г., Работодателят осигурява:

1. работно облекло на длъжностите, с характеристиките и при препоръчителните срокове на износване, съгласно Приложение № 6. Изпирането и поддържането на това облекло се извършва организирано от Работодателя;

2. униформеното облекло на длъжностите, с характеристиките и при сроковете на износване, съгласно Правилника за униформеното облекло на ДП НКЖИ - Приложение № 7. Носенето на предоставеното униформено облекло е задължително при изпълнение на служебните задължения.

(2) Конкретните срокове за износване на работното облекло се определят от комисии по поделения, в съответствие със спецификата на извършваната работа и на работното място. В работата на комисиите участват представители на Синдикатите.

(3) Работното облекло се предоставя преди започване изпълнението на трудовите задължения, както и в деня, следващ изтичане на срока за износване. Униформеното облекло се предоставя по регламента в Правилника за униформеното облекло на ДП НКЖИ.

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

(5) Не се допускат до работното място лица, които по тяхна вина са без изискващите се за съответния вид работа ЛПС и специално работно облекло.

(6) Работникът или служителът има право да откаже да извърши работа, за която е определено да се осигурява работно или униформено облекло, когато то не му е предоставено.

(7) Освободените без виновно поведение работници и служители не връщат и не дължат обезщетение за недоизносеното работно и/или униформено облекло.

Чл. 68. Работодателят застрахова работниците и служителите за застрахователен риск "Злополука".

Чл. 69. Работодателят застрахова всички работници и служители за застрахователен риск "Трудова злополука" при спазване на изискванията на Наредба за задължително застраховане на работниците и служителите за риск "Трудова злополука", от 06.02.2006 г.

Чл. 70. (1) При нарушения и пропуски, Синдикатите сигнализират Работодателя за:

1. санитарно-битово и медицинско обслужване;
2. снабдяване и осигуряване с работно, униформено облекло, ЛПС, 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, като се предприемат своевременно действия за тяхното отстраняване.

Раздел XII. Социално дело

Чл. 71. (1) За задоволяване на социалните и културните потребности на работниците и служителите, Работодателят отчислява ежегодно суми в размер не по-малко от 6 % от средствата за работна заплата.

(2) Финансовите средства по ал. 1, в размер на не по-малко от 21 млн. лв., 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;
2. социална сума в размер 200 лв. при ползване на повече от половината от полагащия се основен платен годишен отпуск;
3. отпускане на социални помощи.

Чл. 72. (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, отдих и туризъм на ДП НКЖИ;
6. столово хранене;
7. възстановяване в почивни бази;
- 8 други социални и битови потребности.

Чл. 73. (1) Разпоредителни действия, ипотекиране, концесии и др., с почивните бази на предприятието, се предприемат след предварително уведомяване на Синдикатите и обсъждане между страните.

(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. 74. (1) Работодателят се задължава да прави ежемесечни вноски за допълнително доброволно пенсионно осигуряване за всички работници и служители, в размер 15 лв. месечно.

(2) Страните приемат да се проведат съвместни срещи с необходимите институции, за проучване на възможностите за осигуряване на допълнително доброволно пенсионно осигуряване по професионални схеми.

Чл. 75. (1) Работодателят осигурява на работещите право на неограничен брой безплатни пътувания за цялата железопътна мрежа.

(2) Синдикатите не възразяват, Работодателят да договаря с отделни работници или служители доброволен отказ от документ за безплатно пътуване по железопътната мрежа срещу обезвъзмездяване. Отказът се счита за действителен, само когато е придружен от писмена декларация на лицето, че приема за своя сметка разходите за служебни пътувания по железопътната мрежа за периода на отказа.

(3) След 31 декември 2014 г., Работодателят осигурява годишно по 4 броя едноточни безплатни билети на:

1. Членовете на семействата на заетите в предприятието.

2. При поискване, на пенсионерите, пенсионирали се от ДП НКЖИ, които отговарят на следните условия:

2.1. имат общ трудов стаж в железопътния транспорт повече от 22 г. за жените и 25 за мъжете;

2.2. нямат право на карта обр. 922П от БДЖ по Правилата за служебни и специални пътувания по железопътния транспорт на БДЖ Пътнически превози ЕООД.

Чл. 76. Работодателят поема ангажимента, при необходимост и затруднение за пътуване до работното място, да осигури на работниците и служителите транспорт, по ред и начин определени от него, отговарящи на законовите изисквания.

Раздел XIII. Корпоративна социална отговорност

Чл. 77. (1) Страните подпомагат развитието на корпоративна социална отговорност чрез признаване на по-висока степен социални задължения.

(2) Работодателят поема отговорността да :

- реализира социално отговорно поведение при реструктуриране и модернизиране на предприятието и управлението, чрез ефективни форми на информиране и консултиране;

- създава здравословен социален климат, социална сигурност на работещите и устойчива заетост, чрез инвестиционни програми в съответните направления, както и със съвместни социални инициативи, разработени с органите по заетостта и социалните партньори.

- при промяна на Работодателя, по чл. 123 и 123а от КТ, както и при структурни промени, касаещи смяна на собствеността (приватизация) и всякакъв вид изменения на дейността, свързани със сключване на договори за концесия, наем, аренда, съвместна дейност, както и чрез съответните договори със страните контрагенти, да сключва споразумения, социални клаузи и да приема съвместни програми за запазване на персонала, неговото преквалифициране и пренасочване. Работодателят се задължава, най-малко 70 дни преди извършването на съответната промяна, да информира Синдикатите, страна по КТД, по реда на чл. 130б от КТ, както и да съгласува с тях проектите за споразумения, клаузи и програми, посочени в предходното изречение на този текст.

- да повишава мотивираността на работещите с допълнителни материални, социални и морални стимули;

- повишава ролята и ефективността на социалния диалог и обвързва предвижданите промени, както с интересите на предприятието, така и с тези на работещите в него;

- предприема действия за подпомагане опазването на околната среда, енергийната ефективност, предотвратяване на замърсяването, минимизиране на отпадъците и рециклирането им.

Чл. 78. Работодателят въвежда мерки за по-добро съвместяване на трудовия и личен живот като:

- прилагане на гъвкави форми на организация на работното време за бременни жени и родители с деца до три годишна възраст;

- организиране на допълнително квалификационно обучение след отпуск по майчинство и подкрепа в кариерното развитие и др.

Чл. 79. Социалните партньори работят за подобряване на качеството на трудовия живот чрез създаване на благоприятна трудова среда, отговорна комуникация, справедливост в оценката и възнаграждението, внимание към потребностите на работещия.

Раздел XIV. Равенство между половете и защита от насилие на работното място

Чл. 80. Работодателят гарантира прилагането на принципа на равнопоставеност между половете по отношение на заплащането на труда, достъпа до обучения и кариерно развитие.

Чл. 81. Работодателят предприема ефективни мерки за предотвратяване на физически и психически тормоз на работното място, както и за осигуряване на условия на труд, които спомагат за превенция от стрес, физически и психични увреждания.

Чл. 82. Работодателят се задължава да води политика на нулева толерантност спрямо насилието на работното място в различните му проявления – физическо, психическо и сексуално.

Чл. 83. Работодателят предприема действия за повишаване на осведомеността на мениджърите, работниците и служителите чрез обучения, с цел идентифициране признаците на тормоз и насилие на работното място, и инициране на превантивни и/или корективни действия в помощ на жертвите.

Чл. 84. При проява на тормоз или насилие, Работодателят изпълнява следните действия:

1. Незабавно вътрешно разследване и безпристрастно изслушване на страните;
2. Водене на статистика;
3. Търсене на обратна информация, в случаите на насилие от трета страна;
4. Взимане на адекватни дисциплинарни мерки по отношение на извършителите, в случай, че те са работници или служители в рамките на предприятието;

5. Подкрепа на жертвата/те и при необходимост осигуряване на психологическа помощ при реинтеграцията им.

Раздел XV. Задължения на страните

Чл. 85. Работодателят се задължава:

1. Да предоставя информация и обсъжда със Синдикатите, страна по КТД, предварително, преди предприемане на действия, въпросите, свързани с:

- Извършване на структурни промени в предприятието;
- Промени в организацията на транспортния процес, труда и управлението;
- Проекти на вътрешни нормативни актове, свързани с дейността на предприятието, в това число разписание на длъжностите и др., които се отнасят до трудовите и осигурителните отношения.

2. Разработването и промяната на методиката за категоризация на звена и длъжности става с участието на Синдикатите.

3. Не налага дисциплинарно уволнение на синдикални членове, без съгласието на съответното синдикално ръководство в поделението.

Чл. 86. Работодателят:

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

- гарантира правото на организиране на структурите на Синдикатите, създава условия и съдейства за осъществяване на дейността им.

Чл. 87. Работодателят предоставя за безвъзмездно ползване на Синдикатите необходимите помещения, оборудвани с жп телефон. Осигурява ползване на телефон, факс, копирна техника, компютър с достъп до интернет и правно-информационна система, ползвана в поделението.

Чл. 88. (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 видът и размерът им предварително се съгласуват.

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

Чл. 89. 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. 90. Синдикалните ръководства се задължават да уведомяват работодателите на съответните нива за новопостъпилите синдикални членове.

Чл. 91. Работодателят приема членският внос да се събира по ведомост при наличие на писмено волеизявление на лицето – член на някой Синдикат. Конкретният ред и начин се договарят в допълнително споразумение с всеки Синдикат поотделно.

Чл. 92. (1) Работодателят не може да уволнява, нито да променя едностранно условията по трудовия договор на членовете на синдикални ръководства, на участниците в комисиите за водене на преговори и КТД, участниците в комитетите (групите) по условията на труд и представителите по чл. 7 и чл. 7а от КТ – членове на Синдикатите, без съгласието на:

- за СЖБ – Координационния съвет
- за СТСБ – Управителния съвет
- за НЖС – Изпълнителния съвет
- за ФТР – Изпълнителния съвет

(2) Защитата по този член се отнася за времето, през което работникът/служителят притежава качествата по предходната алинея и 7 месеца след това.

Чл. 93. 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 нареждания.

Чл. 94. 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 срещу 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 нахвърляване достойнството на лицето и създаване на враждебна, обидна или застрашителна среда.

Чл. 95. 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. 96. Работодателят приема да разглежда всички внесени предложения и проекти на Синдикатите, които се отнасят до трудовите и осигурителни отношения и жизненото равнище на работниците и служителите в предприятието.

Чл. 97. Синдикалните ръководства се задължават :

1. да участват в изясняването на възникнали трудови, икономически, социални и други конфликти и фактори на напрежение и да съдействат за тяхното решаване в интерес на своите членове, зачитайки интересите на Работодателя;

2. да следят за спазване на договореностите в КТД, при нарушения или неизпълнение, своевременно да уведомяват Работодателя.

Чл. 98. (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.

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

1. На равнище ДП НКЖИ – упълномощени представители на синдикалните формирания – страна по КТД.

2. На равнище поделения - упълномощени представители от синдикалните формирания – страна по КТД в поделението.

(3) Синдикатите поемат задължението техните представители в поделенията и Централно управление да определят по един представител от всеки Синдикат, страна по КТД, който да подписва протоколите.

Чл. 99. (1) Работодателят предоставя на Синдикатите необходимите справки, проекти, разчети, 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 вид.

Чл. 100. Страните се договориха при приватизация или създаване на смесени дружества, в договорите да се включват клаузи за:

- запазване предмета на дейност и броя на персонала;
- ненамаляване на получаваното до този момент брутно трудово възнаграждение;
- прилагане на този КТД за най-малко една година;
- запазване на правата за безплатни и с намалени цени пътувания.

Чл. 101. Страните приемат да започнат съвместно разработването на нормативи за ефективно уплътняване на работното време, ефективност на вложения труд и икономичност на влагане на ресурсите.

РАЗДЕЛ XVI. Процедура при разногласия. Контрол на КТД

Чл. 102. (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 тристранно сътрудничество в Министерство на транспорта, информационните технологии и съобщенията (МТИТиС).

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 на управление.

Чл. 103. (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, представлявано от Генералния директор.

(2) „Трудов стаж в железопътния транспорт“ е трудовият стаж, придобит в НК БДЖ, ДП НКЖИ и търговските дружества със 100% държавно участие, както и дъщерните им дружества от системата на железопътния транспорт, които са преобразувани, закривани, откривани, сливани или разделяни.

(3) „Синдикално ръководство“ са ръководствата на синдикалните формирания на всички нива, съгласно съответните устави.

§ 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 20 дни след депозиране на съответното искане на някоя от страните.

(2) Едностранни промени по договора не се допускат.

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

§ 4. При промяна на представителя на някоя от страните, тя уведомява другата в срок от 7 дни.

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

§ 6. При документирано и доказано нарушение на този Договор Работодателят приема да потърси дисциплинарна и/или материална отговорност от виновните длъжностни лица.

§ 7. За неуредени 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 **01.06.2014 г.**, с изключение на разделите: „Основни заплати“, „Допълнителни възнаграждения“ „Обезщетения“, „Отпуски“ и „Социално дело“, които се прилагат от 01.04.2014 г., като текстът на чл. 74, ал. 1 от раздел „Социално дело“ за Допълнително доброволно пенсионно осигуряване влиза в сила от 01.06.2014 г.

Срокът на действието на КТД е две години.

ДОГОВАРЯЩИ СЕ СТРАНИ:

СИНДИКАТИ:

ЗА КНСБ

СЖБ:

СТСБ:

ЗА КТ “ПОДКРЕПА”:

НЖС “ПОДКРЕПА”:

ФТР “ПОДКРЕПА”:

РАБОТОДАТЕЛ:

(инж. М. Ламбрев)

(инж. П. Бунев)

(Е. Йорданова)

(инж. З. Йорданов)

(П. Зарков)

ПРАВИЛА **за присъединяване към КТД 2014 г.**

Работници и служители, които не членуват в Синдикат – страна по КТД, могат да се присъединят към договора чрез подаване на писмено заявление (по образец, приет от страните по КТД). Заявлението се подава в деловодството на съответното предприятие.

Всеки присъединил се внася еднократна присъединителна вноска в размер 100 лв. за всяка година от срока на действие на този КТД. Вноската може да се изплаща на 4 последователни вноски по 25 лв.

В заявлението по т.1 работникът или служителят декларира изрично съгласие за внасяне на вноската по т. 2. чрез удържка от трудовото му възнаграждение от Работодателя, която по негов избор може да бъде еднократна или на 4 последователни вноски, считано от месеца, следващ подаването на заявлението

В случай на по-късно присъединяване от началото на действие на КТД, размерът на вноската се определя пропорционално на оставащите до края на действието му месеци.

КТД има действие за присъединилия се работник или служител от първо число на месеца, следващ месеца, в който той е подал заявлението за присъединяване.

Изключения се допускат в следните случаи:

4.1. За работниците или служителите, които подадат заявление за присъединяване в срок до последно число на месеца, следващ този, в който е подписан КТД. В този случай КТД има действие за присъединилия се от датата на влизането му в сила.

4.2. За новоназначени работници и служители, срокът за присъединяване към КТД е един месец от подписване на трудовия договор. В този случай КТД има действие за присъединилия се от датата на постъпване на работа.

Работодателят завежда постъпилите заявления в Регистър на присъединените към КТД.

6. Събраните от присъединителни вноски суми се заделят от Работодателя 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.

Вх. №...../.....

ДО
ДИРЕКТОРА И СИНДИКАТИТЕ, СТРАНА ПО КТД

В ПОДЕЛЕНИЕ

З А Я В Л Е Н И Е

от.....
на длъжност.....
отдел/звено.....

С настоящото заявление и на основание чл. 57, ал. 2 от Кодекса на труда и чл. 2, ал. 2 от КТД – 2014 г. на ДП Национална компания «Железопътна инфраструктура» изразявам желанието си да се присъединя към сключения Колективен трудов договор.

Давам съгласие да внеса присъединителна вноска, както следва:

- еднократна, в размер 100 лв.;
- на 4 последователни вноски по 25 лв.,

за всяка година на действие на КТД, която да ми се удържи/а по ведомост.
(ненужното тире се зачертава)

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

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

Дата:.....
(ден, месец, година)

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

НОМЕНКЛАТУРА

НА ДЛЪЖНОСТИТЕ ПО КЛАСОВЕ ПЕРСОНАЛ В РЕГИОНАЛНИТЕ СТРУКТУРИ КЪМ ПОДЕЛЕНИЯ: УДВК, ЖПС ,СТ И ЕРП
С КОЕФИЦИЕНТ КЪМ МИНИМАЛНАТА ЗАПЛАТА ЗА ПРЕДПРИЯТИЕТО

№ по ред	Длъжност	Образование	Образоват.-квалификац. степен	Правоспособност	Проф. опит/години	Кат. /Ст.	Коефициент към мин. основна заплата за предприятието (в сила от 01.04.2014г. и от 01.06-2014г.)
1	2	3	4	5	6	7	8
РЪКОВОДИТЕЛИ							
1	Главен инженер ОТ; Телекомуникации; Електросъоръжения и енергиен контрол	висше	магистър	правосп.(само за ОТ)	8		2,50
2	Главен инженер "Експлоатация"	висше	магистър	правосп.	8		2,96
3	Директор, предприятие	висше	магистър	правосп.	8		4,32
4	Началник подрайон /Енергоразпределителен - I кат.	средно	3-та ст.	правосп.	5	I кат.	1,85
5	Началник подрайон /Енергоразпределителен - II кат.	средно	3-та ст.	правосп.	5	II кат.	1,80
6	Началник подрайон /Енергоразпределителен - III кат.	средно	3-та ст.	правосп.	5	III кат.	1,74
7	Началник Секция СТ, Енергосекция	висше	магистър	правосп.	8		3,77
8	Началник участък ОИ /Ръководител у-к ОТ I кат.	висше	проф.бак.	правосп.	3	I кат.	1,82
9	Началник участък ОИ /Ръководител у-к ОТ II кат.	висше	проф.бак.	правосп.	3	II кат.	1,76
10	Началник участък ОИ /Ръководител у-к ОТ-изв. кат.	висше	проф.бак.	правосп.	3	изв.кат.	1,93
11	Началник участък СЕС / ЕС и ЕК I кат.	висше	проф.бак.		5	I кат.	1,72
12	Началник участък СЕС / ЕС и ЕК II кат.	висше	проф.бак.		5	II кат.	1,64
13	Началник участък СЕС /Ръководител у -к АТЦ I кат.	висше	проф.бак.		5	I кат.	1,66
14	Началник участък СЕС /Ръководител у -к РВ I кат.	висше	проф.бак.		5	I кат.	1,66
15	Началник участък СЕС /Ръководител у -к РВ II кат.	висше	проф.бак.		5	II кат.	1,64

№ по ред	Длъжност	Образование	Образоват.-квалификац. степен	Правоспособност	Проф. опит/години	Кат. /Ст.	Коефициент към мин. основна заплата за предприетното (в сила от 01.04.2014г. и от 01.06-2014г.)
1	2	3	4	5	6	7	8
16	Началник участък СЕС /Ръководител у -к ССС и ЕС и ЕК изв. кат.;	висше	проф.бак.		5	изв.кат.	1,80
17	Началник участък СЕС /Ръководител у -к ССС I кат.	висше	проф.бак.		5	I кат.	1,72
18	Началник участък СЕС /Ръководител у -к ССС II кат.	висше	проф.бак.		5	II кат.	1,64
19	Началник цех Производствен	висше	магистър		5		1,78
20	Началник, Регионален център	висше	магистър	правосп.	5		2,28
21	Началник, железопътна гара I кат.	висше	бакалавър	правосп.	5	I кат.	1,81
22	Началник, железопътна гара II кат.	висше	бакалавър	правосп.	5	II кат.	1,73
23	Началник, железопътна гара III кат.	висше	проф.бак.	правосп.	5	III кат.	1,68
24	Началник, железопътна гара/ IA кат.	висше	бакалавър	правосп.	5	IA кат.	1,91
25	Началник, железопътна гара/извън. кат.	висше	магистър	правосп.	5	изв.кат.	1,96
26	Началник, участък по ПЖПС I кат.	висше	проф.бак.	правосп.	5	I кат.	1,91
27	Началник, участък по ПЖПС II кат.	висше	проф.бак.	правосп.	5	II кат.	1,82
28	Началник, участък по ПЖПС обединен	висше	магистър	правосп.	8		2,16
29	Ръководител звено /служба ЗБР	висше	магистър		8		1,97
30	Ръководител звено /служба УСИК	висше	магистър		8		2,38
31	Ръководител звено /служба УСК	висше	магистър		8		2,38
32	Ръководител звено /служба ЧР	висше	магистър		8		2,38
33	Ръководител група транспорт/ механизирана аварийна мобилна група по ПЖПС и мех.моб.група	висше	проф.бак.	правосп.	5		1,84
34	Ръководител звено "Кантарно стопанство"	висше	магистър		8		2,12
35	Ръководител звено "Технически надзор и механизация", "Техническо обслужване"	висше	магистър		8		2,04
36	Ръководител звено "ТП и ремонт на ТПС (АРГ)"	висше	магистър		8		2,09
37	Ръководител звено /МДБ	висше	бакалавър		3		1,51
38	Ръководител звено /Механизирано; Сервизен център	висше	магистър	правосп.	5		1,68

№ по ред	Длъжност	Образование	Образоват.-квалификац. степен	Правоспособност	Проф. опит/години	Кат. /Ст.	Коефициент към мин. основна заплата за предприятието (в сила от 01.04.2014г. и от 01.06-2014г.)
1	2	3	4	5	6	7	8
39	Ръководител звено /Техническо поддържане	висше	магистър		8		2,16
40	Ръководител звено, "Техническо обслужване"	висше	магистър		8		2,07
41	Ръководител звено /участък "Възстановителна дейност"	висше	бакалавър	правосп.	5		1,68
42	Ръководител на район "Експлоатация"	висше	магистър	правосп.	8		2,28
43	Ръководител на район Механизиран	висше	магистър	правосп.	8		2,36
44	Ръководител на район по ПЖПС	висше	магистър	правосп.	8		3,12
45	Ръководител Началник сектор в отдел "Контрол на жпс и координация" в отдел ПЖПС	висше	магистър	правосп.	5		2,43
46	Ръководител Началник сектор в отдел "Механизация и кариери"	висше	магистър	правосп.	5		2,27
47	Ръководител обособено звено кариера	висше	бакалавър		5		1,93
48	Ръководител обособено звено колони за механизирано подновяване	висше	магистър	правосп.	5		1,81
49	Ръководител обособено звено колони за текущо механизирано поддържане	висше	магистър	правосп.	5		1,73
50	Ръководител обособено производство - звено за заваряване на релси Шумен	висше	магистър		5		1,95
51	Ръководител отдел "Експлоатация и гарова дейност"	висше	магистър	правосп.	8		3,11
52	Ръководител отдел "Механизация и кариери"	висше	магистър	правосп.	8		2,96
53	Ръководител отдел "Поддържане на железния път и съоръженията"	висше	магистър	правосп.	8		3,24
54	Ръководител отдел "Ремонти, инвестиции и проекти"	висше	магистър	правосп.	8		2,96
55	Технически ръководител, транспорт/звено "Лепени настави"	висше	бакалавър	правосп.	5		1,78
СПЕЦИАЛИСТИ							
1	Главен специалист	висше	магистър		5		1,73

№ по ред	Длъжност	Образование	Образоват.-квалификац. степен	Правоспособност	Проф. опит/ години	Кат. /Ст.	Коефициент към мин. основна заплата за предприятието (в сила от 01.04.2014г. и от 01.06-2014г.)
1	2	3	4	5	6	7	8
2	Главен инженер в механизиран район и отдел "Механизация и кариери"	висше	магистър	правосп.	8		2,05
3	Главен инженер в отдели "Поддържане на железния път и съоръженията" и "Ремонти, инвестиции и проекти"	висше	магистър	правосп.	8		2,27
4	Главен инженер в район ПЖПС/колони/инв.районен	висше	магистър	правосп.	8		2,24
5	Главен инженер, ЕГД	висше	магистър		8		2,42
6	Главен инспектор гарова дейност	висше	магистър		8		2,11
7	Главен счетоводител	висше	магистър		8		2,97
8	Главен счетоводител	висше	магистър		8		3,11
9	Главен юрисконсулт	висше	магистър		5		2,41
10	Инженер автоматизация /Главен технолог ОТ	висше	магистър	правосп.	5		2,01
11	Инженер автоматизация /Компютърни централизации и ДЦ; С-ми за влаков котрол	висше	магистър	правосп.	3		1,99
12	Инженер автоматизация /ОТ - в участък изв.кат.	висше	бакалавър	правосп.	3	изв.кат.	1,82
13	Инженер автоматизация /ОТ - в участък I кат.	висше	бакалавър	правосп.	3	I кат.	1,74
14	Инженер автоматизация /ОТ - в участък II кат.	висше	бакалавър	правосп.	3	II кат.	1,64
15	Инженер автоматизация, телекомуникация /Кабелни измервания	висше	бакалавър		3		1,50
16	Инженер електрически КМ	висше	магистър				1,68
17	Инженер електрически подсистеми	висше	магистър				1,58
18	Инженер електрически подсистеми / АРГ	висше	магистър		3		1,80
19	Инженер осигурителна техника /Главен	висше	магистър	правосп.	5		2,23
20	Инженер телекомуникация /АТЦ - в участък I кат.	висше	бакалавър		3	I кат.	1,55
21	Инженер телекомуникация /АТЦ - в участък II кат.	висше	бакалавър		3	II кат.	1,53
22	Инженер телекомуникация /Главен	висше	магистър		5		2,15
23	Инженер телекомуникация /Линейни съоръжения;КПС	висше	магистър		3		1,99
24	Инженер телекомуникация /Радиовръзки	висше	магистър		3		1,96

№ по ред	Длъжност	Образование	Образоват.-квалификац. степен	Правоспособност	Проф. опит/години	Кат. /Ст.	Коефициент към мин. основна заплата за предприятието (в сила от 01.04.2014г. и от 01.06-2014г.)
1	2	3	4	5	6	7	8
25	Инженер телекомуникация /Системен администратор „GSM-R“; "Електра"	висше	магистър	правосп.(само за Електра)	6		2,28
26	Инженер телекомуникация /ССС - в участък- изв. кат.	висше	бакалавър		3	изв.кат.	1,62
27	Инженер телекомуникация /ССС, РВ - в участък I кат.	висше	бакалавър		3	I кат.	1,58
28	Инженер телекомуникация /ССС, РВ - в участък II кат.	висше	бакалавър		3	II кат.	1,55
29	Инженер, енергетик	висше	магистър		3		1,57
30	Инженер, железопътно строителство /работа с измервател "Шевролет"	висше	бакалавър		5		1,65
31	Инженер, железопътно строителство в участък и колони	висше	магистър	правосп.	5		1,76
32	Инженер, железопътно строителство; инвеститорски контрол; жп транспорт (в отдел и в район)	висше	магистър	правосп.	5		1,86
33	Инженер, жп транспорт/ Гл.специалист ГД	висше	магистър	правосп.	5		1,92
34	Инженер, жп транспорт/гл.сп.в рег.център	висше	магистър	правосп.	5		1,96
35	Инженер, ЖПТ /Електросъоръжения	висше	магистър		5		1,99
36	Инженер, ЖПТ /Енергиен контрол	висше	магистър		5		1,91
37	Инженер, инвеститорски контрол	висше	магистър		3		1,70
38	Инженер, механик / вкл. главен	висше	магистър		5		1,65
39	Инженер, механик /Организатор работилница и механизация	висше	магистър		5		1,85
40	Инженер, производство/звено за завар.на релси Шумен	висше	магистър		3		1,62
41	Инженер, производство/звено за завар.на релси Шумен	висше	бакалавър		1		1,57
42	Младши юриконсулт	висше	магистър				1,54
43	Старши юриконсулт	висше	магистър		3		2,11
44	Специалист районен...	висше	бакалавър		3		1,70
45	Старши специалист	висше	бакалавър		3		1,54
46	Специалист.... I ст.	висше	бакалавър		1	I ст.	1,50
47	Специалист.... II ст.	висше	проф. бак.		1	II ст.	1,45

№ по ред	Длъжност	Образование	Образоват.-квалификац. степен	Правоспособност	Проф. опит/години	Кат. /Ст.	Коефициент към мин. основна заплата за предприятието (в сила от 01.04.2014г. и от 01.06-2014г.)
1	2	3	4	5	6	7	8
48	Специалист.... III ст.	средно	3-та ст.			III ст.	1,38
	ТЕХНИЦИ И ПРИЛОЖНИ СПЕЦИАЛИСТИ						
1	Дефектоскопист по железния път и съоръженията / старши	висше	проф.бак.	правосп.	5		1,74
2	Дефектоскопист по железния път и съоръженията	висше	проф.бак.	правосп.	3		1,70
3	Инспектор, здраве и безопасност при работа	висше	магистър		5		1,70
4	Инспектор, контрол по вземанията	висше	магистър		5		2,03
5	Контрольор, железен път и съоръжения	висше	бакалавър	правосп.	5		2,23
6	Оператор електрическа подстанция /ТПС I к.	средно				I кат.	1,39
7	Оператор електрическа подстанция /ТПС II к.	средно				II кат.	1,36
8	Оператор електрическа подстанция/ТПС-III к.	средно				III кат.	1,34
9	Оператор, автоматизирана монтажна линия...- звено за заваряване на релси	средно			3	I ст.	1,46
10	Оператор, автоматизирана монтажна линия...- звено за заваряване на релси	средно				II ст.	1,43
11	Организатор административна дейност	средно					1,16
12	Ръководител движение /диспечер в гара	висше	проф.бак.	правосп.	5		1,91
13	Ръководител движение I к.	средно		правосп.			1,61
14	Ръководител движение извън. кат.	средно		правосп.			1,88
15	Ръководител движение IA кат.	средно		правосп.			1,77
16	Ръководител движение II к.	средно		правосп.			1,57
17	Ръководител движение IIIк.	средно		правосп.			1,51
18	Ръководител, движение / колони	средно		правосп.			1,55
19	Техник електрически машини и апарати /ЕС и ЕК	средно	3-та ст.				1,46
20	Техник електрически машини и апарати /ЕС и ЕК	висше	проф.бак.		3		1,51
21	Техник електрически системи; КМ - I кат.	средно	3-та ст.	правосп.	3	I кат.	1,55

№ по ред	Длъжност	Образование	Образоват.-квалификац. степен	Правоспособност	Проф. опит/години	Кат. /Ст.	Коефициент към мин. основна заплата за предприятието (в сила от 01.04.2014г. и от 01.06-2014г.)
1	2	3	4	5	6	7	8
22	Техник електрически системи; КМ - II кат.	средно	3-та ст.	правосп.	3	II кат.	1,53
23	Техник електрически системи; КМ - III кат.	средно	3-та ст.	правосп.	3	III кат.	1,50
24	Техник ЕМА / Механик енергосъоръжения - АРГ -I ст.	висше	проф. бак.		5	I ст.	1,69
25	Техник ЕМА / Механик енергосъоръжения - АРГ -II ст.	висше	проф. бак.		3	II ст.	1,61
26	Техник релейна защита и автоматика /Релейна апаратура	средно	3-та ст.		5		1,27
27	Техник РЗА /Диспечер ОДЗ-денонощен режим	висше	проф.бак.	правосп.	5		1,92
28	Техник РЗА /Диспечер ЦП на ДЦ	висше	проф.бак.	правосп.	5		1,95
29	Техник телекомуникации /АТЦ I кат.	висше	проф.бак.		2	I кат.	1,50
30	Техник телекомуникации /АТЦ II кат.	висше	проф.бак.		2	II кат.	1,47
31	Техник телекомуникации /ССС, РВ изв. кат.	висше	проф.бак.		3	изв.кат.	1,55
32	Техник телекомуникации /ССС, РВ I кат.	висше	проф.бак.		3	I кат.	1,50
33	Техник телекомуникации /ССС, РВ II кат.	висше	проф.бак.		3	II кат.	1,47
34	Техник, строителство	висше	проф.бак.		3		1,62
35	Техник, електрически машини и апарати - звено за зав.на релси	висше	проф.бак.	правосп.	3		1,51
36	Техник, инвеститорски контрол	висше	проф.бак.	правосп.	3		1,64
37	Техник, инвеститорски контрол	висше	проф.бак.		3		1,62
38	Техник, механизация на добива и обработка на скални материали	висше	проф.бак.	правосп.	3		1,46
39	Техник, механик „Техническа документация"	висше	проф.бак.				1,30
40	Техник, механик / към ТПМ	средно	3-та ст.	правосп.			1,43
41	Техник, механик / към ТПМ и в техн.звено	висше	проф.бак.	правосп.	3		1,49
42	Техник, ръководител група по поддържане на железния път	висше	проф.бак.	правосп.	3		1,72
43	Техник, ръководител група по поддържане на железния път изв. кат.	висше	проф.бак.	правосп.	3	изв.кат.	1,74
44	Техник, транспортно строителство	висше	проф.бак.	правосп.	3		1,64

№ по ред	Длъжност	Образование	Образоват.-квалификац. степен	Правоспособност	Проф. опит/години	Кат./Ст.	Коефициент към мин. основна заплата за предприятието (в сила от 01.04.2014г. и от 01.06-2014г.)
1	2	3	4	5	6	7	8
45	Техник, транспортно строителство / координатор	висше	проф.бак.	правосп.	3		1,55
46	Техник-механик, железопътна техника / крановик - отговорник/ звено Възстановителна дейност	средно		правосп.	3		1,43
47	Техник-механик, железопътна техника / крановик/ звено Възстановителна дейност	средно		правосп.	3		1,41
48	Техник-механик, железопътна техника / прикачвач/ звено Възстановителна дейност	средно		правосп.			1,28
49	Техник-механик, железопътна техника / Унимог	средно		правосп.			1,42
50	Техник-механик, ЖПТ /АТЦ II кат.	средно	3-та ст.			II кат.	1,45
51	Техник-механик, ЖПТ /АТЦ, РВ I кат.	средно	3-та ст.			I кат.	1,47
52	Техник-механик, ЖПТ /Главен механик ОТ	висше	проф.бак.	правосп.			1,96
53	Техник-механик, ЖПТ /Контролни измервания /Кабелни измервания	висше	проф.бак.		3		1,46
54	Техник-механик, ЖПТ /ОТ изв. кат.	висше	проф.бак.	правосп.		изв.кат.	1,77
55	Техник-механик, ЖПТ /ОТ I кат.	висше	проф.бак.	правосп.		I кат.	1,61
56	Техник-механик, ЖПТ /ОТ II кат.	висше	проф.бак.	правосп.		II кат.	1,55
57	Техник-механик, ЖПТ /РВ изв. кат.	средно	3-та ст.			изв.кат.	1,53
58	Техник-механик, ЖПТ /РВ II к.	средно	3-та ст.			II кат.	1,42
59	Техник-механик, ЖПТ /ССС I кат.	средно	3-та ст.			I кат.	1,51
60	Техник-механик, ЖПТ /ССС изв. ат.	средно	3-та ст.			изв.кат.	1,58
61	Техник-механик, ЖПТ /ССС II кат.	средно	3-та ст.			II кат.	1,46
62	Техник-механик, ревизор на вагони	висше	проф.бак.	правосп.	3		1,47
63	Технолог, железопътен транспорт	висше	бакалавър	правосп.	5		1,77
64	Технолог, жп транспорт /ст.специалист в рег. център	висше	магистър	правосп.	5		1,91
	ПОМОЩЕН АДМИНИСТРАТИВЕН ПЕРСОНАЛ						

№ по ред	Длъжност	Образование	Образоват.-квалификац. степен	Правоспособност	Проф. опит/години	Кат. /Ст.	Коефициент към мин. основна заплата за предприятието (в сила от 01.04.2014г. и от 01.06-2014г.)
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Домакин	средно					1,11
2	Магазинер отчетник	средно					1,11
3	Магазинер /районен	средно					1,16
4	Началник склад	средно					1,14
5	Началник склад /централен	средно					1,19
6	Оператор телекс-телексен център ДПНКЖИ	средно					1,27
7	Оператор телекс	средно					1,18
8	Отчетник	средно					1,31
9	Снабдител той и шофьор	средно	3-та ст.				1,35

ПЕРСОНАЛ, ЗАЕТ С УСЛУГИ НА НАСЕЛЕНИЕТО, ТЪРГОВИЯТА И ОХРАНАТА

1	Прелезопазач I ст.	средно		правосп.		I ст.	1,27
2	Прелезопазач II ст.	средно		правосп.		II ст.	1,24
3	Прелезопазач III ст.	средно		правосп.		III ст.	1,22
4	Охранител / слабо място	средно		правосп.			1,11

КВАЛИФИЦИРАНИ РАБОТНИЦИ И СРОДНИ НА ТЯХ ЗАНАЯТЧИИ

1	Бомбаджия /работник по взривяване/	средно		правосп.	3		1,31
2	Бояджия, стоманени конструкции / Дунав мост	средно			3		1,34
3	Електромонтьор ОТ, ССС II кат	средно				II кат.	1,31
4	Електромонтьор ОТ, ССС I кат	средно				I кат.	1,35
5	Електромонтьор КМ; електрически системи - I кат.	средно				I кат.	1,42
6	Електромонтьор КМ; електрически системи - II кат.	средно				II кат.	1,39
7	Електромонтьор КМ; електрически системи - III кат.	средно				III кат.	1,36
8	Заварчик / АТ заварки	средно		правосп.	3		1,31
9	Зидар / тунели и мостове	средно			3		1,34

№ по ред	Длъжност	Образование	Образоват.-квалификац. степен	Правоспособност	Проф. опит/години	Кат. /Ст.	Коефициент към мин. основна заплата за предприятието (в сила от 01.04.2014г. и от 01.06-2014г.)
1	2	3	4	5	6	7	8
10	Лаборант	средно	3-та ст.		3		1,19
11	Работник ремонт и поддържане на ПЖПС, съоръжения	средно			5	I ст.	1,28
12	Работник ремонт и поддържане на ПЖПС, съоръжения	средно				II ст.	1,26
13	Работник, пробиване на взривни дупки / сондър	средно		правосп.	3		1,31
14	Работник, ремонт точни уреди / КИП и А - изпитател	средно			5		1,31
15	Шлосер / стрелки, бариери и лубрикатори	средно		правосп.		II кат.	1,35
16	Шлосер / стрелки, бариери и лубрикатори; АТ заварки	средно		правосп.	3	I кат.	1,38
17	Шлосер /Хидравлични спирачки	средно	3-та ст.		5		1,28
18	Шлосер ремонт на кантари	средно	3-та ст.		5		1,27
19	Квалифицирани работници	средно	3-та ст.		5	I ст.	1,27
20	Квалифицирани работници	средно			3	II ст.	1,24
21	Квалифицирани работници/ в кариера	средно	3-та ст.		5	I ст.	1,32
22	Квалифицирани работници/ в кариера	средно			3	II ст.	1,31

МАШИННИ ОПЕРАТОРИ И МОНТАЖНИЦИ

1	Кантонер, железопътна линия	средно		правосп.	3		1,34
2	Кранист в звено за зав. на релси Шумен	средно		правосп.			1,49
3	Маневрист / товарен влак	средно		правосп.	3		1,41
4	Машинен оператор, обработка на камъни	средно					1,30
5	Машинист /еднокофов багер; хиаб; ферари	средно		правосп.			1,27
6	Машинист /РССМ	средно		правосп.			1,31
7	Машинист, пътно - строителни машини	средно		правосп.			1,24
8	Машинист, пътно - строителни машини / в кариера	средно		правосп.			1,32
9	Машинист, спомагателна железопътна механизация / влекач	средно		правосп.			1,43

№ по ред	Длъжност	Образование	Образоват.-квалификац. степен	Правоспособност	Проф. опит/години	Кат. /Ст.	Коефициент към мин. основна заплата за предприятието (в сила от 01.04.2014г. и от 01.06-2014г.)
1	2	3	4	5	6	7	8
10	Машинист, тежка железопътна механизация	средно		правосп.			1,50
11	Машинист, тежка железопътна механизация /пресевна, подбивна и планираща, релсово шлифовъчна и уплътнителна/	средно		правосп.			1,55
12	Машинист, тежка железопътна механизация / UNIMOG	средно		правосп.			1,45
13	Машинист, тежка железопътна механизация / старши	средно		правосп.	5		1,58
14	Машинист, тежка железопътна механизация / старши /пресевна, подбивна и планираща, релсово шлифовъчна и уплътнителна	средно		правосп.	5		1,61
15	Миньор / тунели	средно					1,38
16	Оператор, пътно - строителни машини / MFS-100	средно		правосп.			1,45
17	Помпиер						1,14
18	Сигналист	средно		правосп.			1,15
19	Стрелочник / маневрен	средно		правосп.			1,31
20	Стрелочник/постови/прелезопазач I ст.	средно		правосп.		I ст.	1,34
21	Стрелочник/постови/прелезопазач II ст.	средно		правосп.		II ст.	1,32
22	Стрелочник/постови/прелезопазач III ст.	средно		правосп.		III ст.	1,30
23	Шофьор, автобус	средно		правосп.			1,24
24	Шофьор, автокран до 20 тона	средно		правосп.			1,27
25	Шофьор, автокран над 20 тона	средно		правосп.			1,30
26	Шофьор, лекотоварен автомобил	средно		правосп.			1,20
27	Шофьор, специален тежкотоварен автомобил	средно		правосп.	3		1,29
28	Шофьор, специален тежкотоварен автомобил/жп възстановителен/и двупътен "Шевролет"	средно		правосп.	3		1,32
29	Шофьор, тежкотоварен автомобил- 12 и повече тона	средно		правосп.			1,31
30	Шофьор, цистерна / ГСМ /	средно		правосп.			1,32
ПРОФЕСИИ, НЕИЗИСКВАЩИ СПЕЦИАЛНА КВАЛИФИКАЦИЯ							

№ по ред	Длъжност	Образование	Образоват.-квалификац. степен	Правоспособност	Проф. опит/години	Кат. /Ст.	Коефициент към мин. основна заплата за предприятието (в сила от 01.04.2014г. и от 01.06-2014г.)
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Бункерист	средно					1,31
2	Дезинфектор в железопътен транспорт	средно		правосп.			1,19
3	Общ работник	основно					1,00
4	Общ работник/куриер	основно					1,00
5	Портиер	основно					1,00
6	Работник, поддържане на железен път и съоръжения	средно					1,28
7	Работник, поддържане на железен път и съоръжения	основно					1,23
8	Работник, поддържане на железен път и съоръжения / оператор ЛПМ, механизирана аварийна мобилна група	средно		правосп.			1,34
9	Работник, поддържане на железен път и съоръжения/общ работник	основно					1,11
10	Работник, поддържане на железен път и съоръжения / старши	средно		правосп.	3		1,42
11	Чистач	основно					1,00

НОМЕНКЛАТУРА
НА ДЛЪЖНОСТИТЕ ПО КЛАСОВЕ ПЕРСОНАЛ В ЦЕНТРАЛНО УПРАВЛЕНИЕ, ЦПК И ЦЕНТРАЛНИТЕ НИВА НА ПОДЕЛЕНИЯ СТ
И ЕРП
С КОЕФИЦИЕНТ КЪМ МИНИМАЛНАТА ЗАПЛАТА ЗА ПРЕДПРИЯТИЕТО

№ по ред	ДЛЪЖНОСТ	Образование	Образователно - квалификационна степен	Правоспособност	Категория степен	Мин. проф. опит	Коефициент към мин. основна заплата за предприятието (в сила от 01.04.2014г. и от 01.06-2014г.)
	КЛАС 1 - РЪКОВОДИТЕЛИ						
1	Генерален директор	висше	магистър				Дог.упр.
2	Главен енергетик	висше	магистър			8	3,98
3	Главен механик	висше	магистър			5	3,98
4	Главен Ревизор по безопасността на транспорта	висше	магистър	правосп.		8	7,73
5	Директор дирекция	висше	магистър			8	7,22
6	Директор, поделение	висше	магистър	правосп.		8	7,22
7	Директор, ЦПК	висше	магистър			8	3,98
8	Заместник Генерален Директор	висше	магистър			8	7,73
9	Ръководител звено ФСО	висше	магистър			8	2,25
10	Ръководител звено ЧР	висше	магистър			8	1,93
11	Ръководител звено, географска информационна система	висше	магистър			8	4,77
12	Ръководител звено, контрол и централно оперативно ръководство	висше	магистър	правосп.		8	2,57-3,18
13	Ръководител звено, координация, контрол и информация	висше	магистър			8	2,12-2,23
14	Ръководител звено, оперативно диспечерско	висше	магистър	правосп.		8	2,31-2,52
15	Ръководител звено, енергодиспечерско	висше	магистър			8	1,99-2,07
16	Ръководител звено/ служба ЗБР	висше	магистър			5	1,67
17	Ръководител звено/ служба оперативно диспечерска	висше	магистър	правосп.		8	2,05-2,33
18	Ръководител звено/учебно	висше	магистър			5	1,93

№ по ред	ДЛЪЖНОСТ	Образование	Образователно - квалификационна степен	Правоспособност	Категория степен	Мин. проф. опит	Коефициент към мин. основна заплата за предприятието (в сила от 01.04.2014г. и от 01.06-2014г.)
19	Ръководител на отдел/на пряко подчинение	висше	магистър			8	4,38-6,70
20	Ръководител направление /инспекция Безопасност на превозите/	висше	магистър	правосп.		8	6,95
21	Ръководител направление/инспекция Метрология, Екология,ЗБ, ВСК, ДТН/	висше	магистър			8	2,46-3,18
22	Ръководител сектор в ЦДР	висше	магистър	правосп.		5	2,05-2,27
23	Ръководител служба по трудова медицина	висше	магистър			8	2,46
24	Ръководител, отдел в транспорта	висше	магистър		I к.	8	4,77-5,84
25	Ръководител, отдел в транспорта	висше	магистър		II к.	8	3,98-4,51
26	Ръководител, отдел в транспорта	висше	магистър		III к.	8	3,18-3,45
27	Ръководител, отдел в транспорта	висше	магистър		IV к.	8	2,46-2,52
28	Ръководител/ началник сектор "Безопасност и контрол на движението"	висше	магистър			8	1,99
29	Ръководител/Началник сектор в отдел	висше	магистър		I к.	8	3,18-4,24
30	Ръководител/Началник сектор в отдел	висше	магистър		II к.	7	2,46-2,65
31	Ръководител/Началник сектор в отдел	висше	магистър		III к.	6	2,23-2,44
32	Ръководител/Началник сектор в отдел	висше	магистър		IV к.	5	2,08
КЛАС 2 - СПЕЦИАЛИСТИ							
1	Главен експерт в отдел.....	висше	магистър		I ст.	8	3,98-4,24
2	Главен експерт в отдел.....	висше	магистър		II ст.	7	3,18-3,45
3	Главен експерт в поделение	висше	магистър			8	3,18-3,71
4	Главен инженер в отдел.....	висше	магистър		I ст.	8	3,98-4,24
5	Главен инженер в отдел.....	висше	магистър		II ст.	7	3,18-3,45
6	Главен експерт в сектор	висше	магистър		I ст.	8	2,46-2,65
7	Главен експерт в сектор	висше	магистър		II ст.	7	2,23-2,44
8	Главен експерт в сектор	висше	магистър		III ст.	6	2,08-2,12
9	Главен инженер в сектор	висше	магистър		I ст.	8	2,46-2,65
10	Главен инженер в сектор	висше	магистър		II ст.	7	2,23-2,44
11	Главен инженер в сектор	висше	магистър		III ст.	6	2,08-2,12

№ по ред	ДЛЪЖНОСТ	Образование	Образователно - квалификационна степен	Правоспособност	Категория степен	Мин. проф. опит	Коефициент към мин. основна заплата за предприятието (в сила от 01.04.2014г. и от 01.06-2014г.)
12	Главен инженер в поделение	висше	магистър		I ст.	8	3,18-3,71
13	Главен инженер в поделение	висше	магистър		II ст.	7	2,46-2,65
14	Главен инженер в поделение	висше	магистър		III ст.	6	2,23
15	Главен инженер в поделение	висше	магистър		IV ст.	5	2,08
16	Главен инспектор, контрол на процедурите и договорите	висше	магистър			8	3,18-3,45
17	Главен инспектор...../ в инспекция	висше	магистър			8	2,08-2,18
18	Главен инспектор/ Безопасност на превозите	висше	магистър	правосп.		8	2,12-2,25
19	Главен специалист	висше	магистър		I ст.	4	1,75-1,86
20	Главен специалист	висше	бакалавър		II ст.	3	1,69
21	Главен специалист	висше	бакалавър		III ст.	2	1,64
22	Главен счетоводител	висше	магистър			8	7,22
23	Главен счетоводител в поделение	висше	магистър			8	3,98-4,24
24	Главен юристконсулт	висше	магистър			8	7,22
25	Главен юристконсулт в поделение	висше	магистър			5	3,18-3,98
26	Старши експерт	висше	магистър			6	1,95
27	Експерт	висше	магистър			5	1,81
28	Експерт учебна дейност и квалификация, той и инспектор ЗБР	висше	магистър			8	2,08
29	Експерт, обучение и квалификация (ЦПК)	висше	магистър			5	1,73
30	Инженер, железопътен транспорт /Инспектор СЕС	висше	магистър	правосп.		5	1,83
31	Инженер, железопътен транспорт/старши инспектор маркетинг	висше	магистър			5	1,84-1,91
32	Инженер, механик	висше	магистър			5	1,79-1,91
33	Инженер....	висше	магистър			5	1,81-1,91
34	Инженер/старши	висше	магистър			6	1,95-2,04
35	Старши юристконсулт	висше	магистър		I ст.	7	3,18-3,71
36	Старши юристконсулт	висше	магистър		II ст.	5	2,46-2,65
37	Старши юристконсулт	висше	магистър		III ст.	3	2,08-2,23
38	Младши юристконсулт	висше	магистър			2	1,61-1,91
39	Юристконсулт	висше	магистър				1,61-1,72
40	Одитор/ Главен	висше	магистър			8	3,18-3,71

№ по ред	ДЛЪЖНОСТ	Образо- вание	Образова- телно - квалифи- кационна степен	Право- способ- ност	Кате- гория степен	Мин. проф. опит	Коефициент към мин. основна заплата за предприятието (в сила от 01.04.2014г. и от 01.06-2014г.)
41	Одитор	висше	магистър			5	2,57-2,84
42	Преподавател ЦПО/старши	висше	магистър				1,93
43	Старши специалист	висше	бакалавър			3	1,46-1,61
44	Специалист	висше	проф.бак.		I ст.	2	1,42-1,55
45	Специалист	средно	III-та ст.		II ст.	3	1,34-1,49
46	Специалист	средно	III-та ст.		III ст.		1,29-1,40
КЛАС 3 - ТЕХНИЦИ И ДРУГИ ПРИЛОЖНИ СПЕЦИАЛИСТИ							
1	Инспектор ЗБР	Висше	магистър			3	1,59
2	Инспектор координация, контрол и информация/Главен специалист (технолог)	висше	бакалавър			4	1,99
3	Инспектор...../в инспекция	висше	магистър			5	1,81
4	Ръководител движение /диспечер влаков в ЦДР	висше	проф.бак.	правосп.		3	1,84-2,13
5	Ръководител движение/ диспечер влаков	Висше	проф.бак.	правосп.	I ст.	5	1,81-2,08
6	Ръководител движение/ диспечер влаков	Висше	проф.бак.	правосп.	II ст.	3	1,81-2,00
7	Ръководител движение/ диспечер влаков/анализ	Висше	бакалавър	правосп.		5	1,76-2,00
8	Ръководител движение/Ст.дисп.вл.дневен./	Висше	проф.бак.	правосп.		5	1,93-2,21
9	Ръководител движение/Ст.дисп.вл.сменен/	Висше	проф.бак.	правосп.		5	1,9-2,16
10	Ръководител движение/старши диспечер сменен в ЦДР	висше	проф.бак.	правосп.		5	1,91-2,21
11	Специалист координация, контрол и информация	Висше	проф.бак.	правосп.		2	1,67-1,95
12	Счетоводител/отговорен	висше	магистър			8	1,88
13	Счетоводител, оперативен	висше	магистър			8	1,81-2,18
14	Счетоводител, оперативен	средно	III-та ст.			4	1,61-1,92
15	Счетоводител, оперативен/ старши, той и касиер	средно	III-та ст.			6	1,72-1,99
16	Техник електрически системи/ Енергодиспечер	средно	3- та ст.			3	1,95
17	Техник електрически системи/ ст. Енергодиспечер	Висше	бакалавър			5	1,98

№ по ред	ДЛЪЖНОСТ	Образование	Образователно - квалификационна степен	Правоспособност	Категория степен	Мин. проф. опит	Коефициент към мин. основна заплата за предприятието (в сила от 01.04.2014г. и от 01.06-2014г.)
18	Технолог, железопътен транспорт/разработване на графика	Висше	бакалавър	правосп.		5	1,84-1,94
19	Участъков инспектор в железопътен транспорт	Висше	бакалавър	правосп.		5	1,79
	КЛАС 4 - ПОМОЩЕН АДМИНИСТРАТИВЕН ПРСОНАЛ						
1	Домакин/общезитие	средно					1,07
	КЛАС 8 - МАШИНИ Оператори и Монтажници						
1	Шофьор, лек автомобил до 9 места	средно		правосп.			1,40
	КЛАС 9 - ПРОФЕСИИ, НЕИЗИСКВАЩИ СПЕЦИАЛНА КВАЛИФИКАЦИЯ						
1	Портиер	основно					1,00
	РЕГИОНАЛНИ ИНСПЕКЦИИ КЪМ ГЛАВЕН РЕВИЗОР						
	КЛАС 2 - СПЕЦИАЛИСТИ						
1	Главен инспектор /метрология	висше	магистър			8	2,08-2,18
2	Главен инспектор/ ДТН	висше	магистър			8	1,81
3	Главен инспектор/ рег.инспекция БП	висше	магистър	правосп.		8	2,23-2,65
4	Инженер железопътен транспорт/Ревизор безопасност на движението	висше	магистър	правосп.		5	1,95-2,12
5	Старши инспектор/ рег.инспекция БП	висше	магистър	правосп.		6	2,08-2,23

Забележка:

Коефициентите на длъжностите поредни номера: №: 4,5,6,7,17,18,22 и 24 отразяват съотношението на основните заплати към минималната основна заплата от 01.06.2014 г.

КРИТЕРИИ ЗА ПОДБОР
по реда на чл. 329 от Кодекса на труда и примерни показатели към тях

I. Критерий „Квалификация”

Този критерий отразява професионалната квалификация – образованието, знанията, уменията, сръчностите, съобразно с изискванията на съответната длъжност. Квалификацията е комплексен критерий и отразява, освен образователния ценз, деловите и професионални качества и умения за изпълнение на дадена дейност.

Примерни показатели:

1. Образование
2. Професионален опит по специалността.
3. Допълнително придобита квалификация, която съответства на длъжността, заемана от лицето.

II. Критерий „Ниво на изпълнение на възложената работа”

Чрез този критерий следва да се оцени резултатността при прилагане и използване на професионалните знания, умения и опит.

1. На база резултати от оценката по последната атестационна карта, изготвена не по-рано от последната календарна година.
2. При наложени наказания, които не са заличени по давност към момента на извършване на подбора, се отнемат точки от оценката по този критерий, ако съответните наказания не са взети предвид при атестационната оценка.

С П И СЪ К

на длъжностите и работните места, на които се изплаща допълнително възнаграждение за нощен труд в размери 1,75 лв., 1,65 и 1,55 лв. на час

I. Часова ставка 1.75 лв. за длъжности:

1. Ръководител движение/диспечер влаков и старши диспечер сменен
2. Ръководител движение/диспечер в гара
3. Ръководител движение в извънкатегорийни гари и гари IA кат.
4. Техник , ел.системи/ енергодиспечер и старши енергодиспечер
5. Специалист координация, контрол и информация
6. Техник РЗА/Диспечер ОДЗ и ЦП на ДЦ
7. Участващи във възстановяването на движението при отстраняване последствията от произшествия, природни бедствия и почистване на сняг.

II. Часова ставка 1.65 лв. за длъжности:

1. Ръководител движение в гари I кат.

III. Часова ставка 1.55 лв. за длъжности:

1. Ръководител движение в гари II кат.
2. Стрелочник/постови и стрелочник/прелезопазач в извънкатегорийни гари и гари IA, I и II кат.

СПИСЪК

на длъжностите и работните места в регионалните поделения за управление движението на влаковете и гаровата дейност на ДП „НК ЖИ”, на които работещите получават допълнително месечно възнаграждение за ползване на чужд език, във връзка с контактуване с чужди превозвачи, в размер 30 лв. за действително отработено време

I. Длъжности:

1. Началник гара.
2. Ръководител движение.

II. Работни места за посочените длъжности:

1. За УДВГД София:

- 1.1. Обща гранична гара Димитровград ЖС - сръбски език;
- 1.2. Гранична гара Драгоман - сръбски език (само началник гара);
- 1.3. Обща гранична гара Видин-товарна - румънски език;
- 1.4. Обща гранична гара Видин-пътническа - румънски език;
- 1.5. Разменна гранична гара Кулата - гръцки език.

2. За УДВГД Пловдив:

- 2.1. Разменна гранична гара Капъкуле - турски език;
- 2.2. Гранична гара Свиленград - турски език (само началник гара).

3. За УДВГД Горна Оряховица:

- 3.1. Обща гранична гара Русе-разпределителна - румънски език;
- 3.2. Обща гранична гара Русе - румънски език;
- 3.3. Гранична гара Кардам - румънски език.

Забележка: Длъжностите и работните места са утвърдени от директора на поделение „Управление на движението на влаковете и капацитета” в съответствие с Междуправителствени споразумения (спогодби) между съответните държави, касаещи изискванията за чужд език.

Приложение № 6
към чл. 67, ал. 1, т. 1 от КТД

РАБОТНО ОБЛЕКЛО

I. Технически изисквания:

1. Куртка прахозащитна - изработва се от памучен тип плат, с площна маса 275 гр./кв.м. Куртката да е оранжева с една светлоотразителна лента с ширина 5 см, цвят сив, отзад и отпред намираща се под горния джоб. Джобовете да са два долни външни и един горен външен. Яката – права с ревер. На гърба на куртката да има щампа с тъмно син цвят с фирмен надпис: крилце и под него надпис ДП "НКЖИ" с размери 15/8 см. Закопчаване – с 6 бр. обикновени полиамидни копчета.

2. Полугащеризон прахозащитен – изработва се от памучен тип плат, с площна маса 275 гр./кв.м. Полугащеризонът да е в тъмносин цвят, с удължен гръб, ластични презрамки с катарами, а предницата да е с колан в талията и със странично закопчаване с копчета, а на гърба да има ластично притягане в средата. Джобовете да са външни – върху платката един с цип, два предни долни, един заден и един инструментален. Горната предна част да е от плат в оранжев цвят. На крачолите под колената да се поставят по две светлоотразителни ленти с ширина 5 см.

Техническа характеристика на вложения плат за 1 и 2.

Памучен тип плат /тъкан/ цвят оранжев и тъмно син .

№	характеристика	единица на величината	метод на изпитване	технически изисквания
ЛИЦЕВ ПЛАТ – ТЪКАН ЦВЯТ ТЪМНО СИН И ОРАНЖ				
1.	Количествен състав	%	Наредба за етикетирането и наименованията на текстил-ните продукти ПМС №114/ДВ брой №44/30.05.2006 г./-пр.№5 към чл.26	ПАМУК/ ПОЛИЕСТЕР (50/50)±3
2.	Маса на единица площ	g/m ²	БДС EN 12127:2000	275±10
3.	Сплитка	-	БДС 12674:1975	кепър 2/1
4.	Нишки на единица дължина /10cm/		БДС EN 1049-2:2002	
	основа	брой		410±10
	вътък	брой		170±10
5.	Сила до скъсване		БДС EN ISO 13934-1:2002	
	основа	daN		мин.120
	вътък	daN		мин.45
6.	Изменение на размерите-пране при 60 ⁰ С и сушене		БДС EN ISO 6330:2012 БДС EN ISO 5077:2008	
	основа	%		макс.2,0
	вътък	%		макс.1,0
7.	Устойчивост на претриване на платове по метода на Martindale - загуба на маса	%	БДС EN ISO 12947-3:2002	макс.1,8 / 2000 цикъла /
8.	Хигроскопичност /влагопоглъщане/	%	БДС 12006:1974	мин.5
9.	Устойчивост на обагрянето на пране при 60 ⁰ С	бал	БДС EN ISO 105-C06:2010	мин.4/3-4/3-4
10.	Устойчивост на обагрянето на горещо гладене		БДС EN ISO 105-X11:2002	
	веднага	бал		мин.4/4
	след 4 часа	бал		мин.4/4
11.	Устойчивост на обагрянето на пот		БДС EN ISO 105-E04:2009	
	кисела	бал		мин.4/3-4/3-4
	алкална	бал		мин.4/3-4/3-4

3. Тениска с къс ръкав - изработва се от 100% памучен трикотажен плат, специфична

12.	Устойчивост на обагрянето на триене		БДС EN ISO 105-X12:2004	
	сухо	бал		мин.3
13.	Устойчивост на обагрянето на изкуствена светлина – ксенонова дъгова лампа	бал /синя скала/	БДС EN ISO 105-B02+A1:2004	мин.4-5
14.	Свободен и хидролизиран формалдехид	mg/kg	БДС EN ISO 14184-1:2011	макс.75
15.	РН на воден екстракт	РН единици	БДС EN ISO 3071:2008	4,8÷7,5
16.	Максимална сила на скъсване на шева – Strip метод /на готовото изделие/	N	БДС EN ISO 13935-1:2002	мин.230

площна маса 150 гр./кв.м±10% и с бие по врата - цвят оранж. Бието (щрик) е плетка „рипс”, със състав 98/2% памук/еластична нишка и специфична площна маса 260 гр./кв.м±10%. Съединителните шевове са изпълнени на петконечен оверлог, подгъвите на ръкавите и на тениската - на покривна машина. На предната лява част на нивото на гърдите има щампа с тъмно син цвят с фирмен надпис: крилце и под него надпис ДП „НКЖИ” с размери 7,5/4 см.

Техническа характеристика на вложения плат:

Памучен тип плат /трикотажен/ цвят оранжев.

№	характеристика	единица на величината	метод на изпитване	технически изисквания
I. ЛИЦЕВ ТРИКОТАЖЕН ПЛАТ ЦВЯТ ОРАНЖЕВ				
1.	Количествен състав	%	Наредба за етиктирането и наименованията на текстил-ните продукти ПМС №114/ДВ брой №44/30.05.2006 г./-пр.№5 към чл.26	Памук 100
2.	Маса на единица площ	g/m ²	БДС EN 12127:2000	150±10
3.	Здравина на пробиване със сачма	N	БДС 9585:1991	мин.200
4.	Изменение на размерите- пране при 40 ⁰ C и сушене		БДС EN ISO 6330:2012 БДС EN ISO 5077:2008	
	бримков стълб	%		макс.7,0
	бримков ред	%		макс.3,0
5.	Устойчивост на обагрянето на пране при 40 ⁰ C	бал	БДС EN ISO 105-C06:2010	мин.4/4/4
6.	Устойчивост на обагрянето на пот		БДС EN ISO 105-E04:2009	
	кисела	бал		мин.4/4/4
	алкална	бал		мин.4/4/4
7.	Устойчивост на обагрянето на триене		БДС EN ISO 105-X12:2004	
	сухо	бал		мин.4
8.	Устойчивост на обагрянето на изкуствена светлина – ксенонова дъгова лампа	бал /синя скала/	БДС EN ISO 105-B02+A1:2004	мин.5
9.	Свободен и хидролизиран формалдехид	mg/kg	БДС EN ISO 14184-1:2011	макс.75
10.	РН на воден екстракт	РН единици	БДС EN ISO 3071:2008	4,8÷7,5
11.	Здравина на скъсване на шева в направление перпендикулярно на шева /на готовото изделие/	N	БДС 13307:1978	мин.160
II. ТРИКОТАЖЕН ПЛАТ ЩРИК /ЗА БИЕ/ - ПЛЕТКА РИПС ЦВЯТ ОРАНЖЕВ				
1.	Количествен състав	%	Наредба за етиктирането и наименованията на текстил-ните продукти ПМС №114/ДВ брой №44/30.05.2006 г./-пр.№5 към чл.26	ПАМУК/ ПОЛИУРЕТАН (98/2)±1
2.	Маса на единица площ	g/m ²	БДС EN 12127:2000	260±10
3.	Устойчивост на обагрянето на пране при 40 ⁰ C	бал	БДС EN ISO 105-C06:2010	мин.4/4/4

4.	Устойчивост на обагрянето на пот		БДС EN ISO 105-E04:2009	
	кисела	бал		мин.4/4/4
	алкална	бал		мин.4/4/4
5.	Свободен и хидролизиран формалдехид	mg/kg	БДС EN ISO 14184-1:2011	макс.75
6.	РН на воден екстракт	РН единици	БДС EN ISO 3071:2008	4,8÷7,5

4. Работна престилка от памучен тип плат прахозащитна (мъжка/ дамска) - изработва се от памучен тип плат, площна маса 275 гр./кв.м., цвят тъмно син.

Престилката е права, с прави прикачени ръкави с възможност за коригиране на къс чрез навиване, като корекцията се извършва с лента и копче, колан – заден, закопчаване с копчета, яка остра с ревер.

Техническа характеристика на вложения плат

Памучен тип плат /тъкан/ цвят тъмно син.

№	характеристика	единица на величината	метод на изпитване	технически изисквания
ЛИЦЕВ ПЛАТ – ТЪКАН ЦВЯТ ТЪМНО СИН				
1.	Количествен състав	%	Наредба за етикетирането и наименованията на текстилните продукти ПМС №114/ДВ брой №44/30.05.2006 г./-пр.№5 към чл.26	ПАМУК/ ПОЛИЕСТЕР (50/50)±3
2.	Маса на единица площ	g/m ²	БДС EN 12127:2000	275±10
3.	Сплитка	-	БДС 12674:1975	кепър 2/1
4.	Нишки на единица дължина /10cm/		БДС EN 1049-2:2002	
	основа	брой		410±10
	вътък	брой		170±10
5.	Сила до скъсване		БДС EN ISO 13934-1:2002	
	основа	daN		мин.120
	вътък	daN		мин.45
6.	Изменение на размерите-пране при 60°C и сушене		БДС EN ISO 6330:2012 БДС EN ISO 5077:2008	
	основа	%		макс.2,0
	вътък	%		макс.1,0
7.	Устойчивост на претриване на платове по метода на Martindale - загуба на маса	%	БДС EN ISO 12947-3:2002	макс.1,8 / 2000 цикъла /
8.	Хигроскопичност /влагопоглъщане/	%	БДС 12006:1974	мин.5
9.	Устойчивост на обагрянето на пране при 60°C	бал	БДС EN ISO 105-C06:2010	мин.4/3-4/3-4
10.	Устойчивост на обагрянето на горещо гладене		БДС EN ISO 105-X11:2002	
	веднага	бал		мин.4/4
	след 4 часа	бал		мин.4/4
11.	Устойчивост на обагрянето на пот		БДС EN ISO 105-E04:2009	
	кисела	бал		мин.4/3-4/3-4
	алкална	бал		мин.4/3-4/3-4
12.	Устойчивост на обагрянето на триене		БДС EN ISO 105-X12:2004	
	сухо	бал		мин.3
13.	Устойчивост на обагрянето на изкуствена светлина – ксенонова дъгова лампа	бал /синя скала/	БДС EN ISO 105-B02+A1:2004	мин.4-5
14.	Устойчивост на обагрянето на вода	бал	БДС EN ISO 105-E01:2010	мин.4/4/4
15.	Свободен и хидролизиран формалдехид	mg/kg	БДС EN ISO 14184-1:2011	макс.75
16.	РН на воден екстракт	РН единици	БДС EN ISO 3071:2008	4,8÷7,5

17.	Максимална сила на скъсване на шева – Strip метод /на готовото изделие/	N	БДС EN ISO 13935-1:2002	мин.230
-----	---	---	-------------------------	---------

II. Срокове на износване:

Поделение	Категория персонал	Вид облекло и препоръчителен срок на износване		
		Куртка с два полугащеризона	тениска	Работна престилка
УДВГД	Персонал в ръководството	-	-	1 брой 24 месеца
	<i>Производствени звена</i>			
	Преки ръководители	-	-	1 брой 24 месеца
	Работници	24 месеца	2 броя за летен сезон	-
ЖПС	Персонал в ръководството	-	-	1 брой 24 месеца
	<i>Производствени звена</i>			
	Преки ръководители	24 месеца	2 броя за летен сезон	-
	Работници	12 месеца	2 броя за летен сезон	-
ЕЛЕКТРОРАЗПРЕДЕЛЕНИЕ	Персонал в ръководството	-	-	1 брой 24 месеца
	<i>Производствени звена</i>			
	Преки ръководители	24 месеца	2 броя за летен сезон	-
	Работници	12 месеца	2 броя за летен сезон	-
СИГНАЛИЗАЦИЯ и ТЕЛЕКОМУНИКАЦИИ	Персонал в ръководството	-	-	1 брой 24 месеца
	<i>Производствени звена</i>			
	Преки ръководители	24 месеца	2 броя за летен сезон	-
	Работници	12 месеца	2 броя за летен сезон	-

При извършване на интензивна ремонтна дейност, която предполага бързо износване на работното облекло, прекият ръководител може да предложи намаляване на срока за износване по ред, установен от Генералния директор.

Когато работното облекло е загубено, унищожено или повредено, преди да изтече срокът на износване, Работодателят го подменя с ново, след протоколирано решение на комисията по чл. 67, ал. 2 от КТД.

УНИФОРМЕНО ОБЛЕКЛО

1. Должности, имащи право:

- 1.1. Началник железопътна гара.
- 1.2. Изпълняващ длъжността началник железопътна гара.
- 1.3. Ръководител движение.

2. Характеристик и и срокове на износване:

Вид на облеклото	Вид плат	Цвят	Срок на износване
1.Шуба с емблема студо и водозащитна със сваляща се топла подплата	Полиестер или полиамид с мембрана Подплата от капитонирана вата	тъмносин	5 години
2. Зимен костюм с емблема на сакото	Зимна камгарна тъкан, тип „Габардин“, състав вълна полиестер(В/П)	черен	2 години
3. Летен костюм с емблема на сакото	Камгарна тъкан, тип „Габардин“, състав вълна полиестер(В/П)	черен	2 години
4. Риза/блуза с дълъг ръкав с емблема - 2 бр.	Памук/полиестер	сив	1 година
5. Риза/блуза с къс ръкав с емблема - 2 бр.	Памук/полиестер	сив	1 година
6. Вратовръзка – 2 бр.	100% полиестер	сив	2 години
7. Обувки летни и зимни	Естествена кожа подметка с подходящо ходило	черен	2 години
8. Фуражка		черен червен	2 години