

ПРОТОКОЛ

№ 4

от заседанията на групите за преговори по КТД - 2014 г., проведено на 05.02.2014 г.

Присъствали:

От страна на Работодателя: - Дж. Димитрова, Л. Вецкова, Св. Свиленова, инж. Г. Петков, Д. Лукова, Е. Богданска

От страна на Синдикатите: - инж. Ив. Пенчев, Ив. Стоянов
-инж. С. Алексов, А. Мутафчиева
- инж. Л. Викторова, инж. В. Златев, Ал. Михов
- инж.М. Нинов, Ал. Александров, Ил. Ценов, Й. Стефанов

Протоколисти: Д. Хинова и Н. Миткова

Работодателят предостави исканата от представителите на синдикатите информация и помоли, в случай на пропуски да го уведомят.

Работодателят призова представителите на синдикатите да предложат механизъм за водене на преговорите. Предложи всяка от страните да изказва становищата си по текстовете от проекта за протокола кратко и ясно, като всички допълнителни коментари, примери и др. да не се включват в протокола.

Представителите на синдикатите нямат против, точно това е договорено в протокол №1.

Чл. 44(1) – приема се

(2) – приема се следният текст:

„(2) Предложения за длъжностите по ал. 1 се правят в поделенията от страните по КТД. Списъците се одобряват от Генералния директор, след консултации в ЦСС по КТД”.

(3) – приема се.

Чл. 45(1) – приема се следният текст:

„(1) Работодателят може да удължава работното време по реда на чл. 136а от КТ след консултации със синдикатите.

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

(2) – придобива следния вид:

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

(3) – приема се.

(4) – в разногласие.

Работодателят счита, че текстът противоречи на чл. 136а, ал. 4 от КТ.

Синдикатите твърдят, че не противоречи.

Чл. 46. – приема се.

Чл. 47(1) – приема се следният текст:

„(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) – приема се

(3) – приема се

(4) – в разногласие

Работодателят счита, че трудът се отчита като извънреден в края на отчетния период. Извънреден е трудът, който е извън установената норма за периода. Не приемаме да се отчита като такъв в рамките на 6-месечния период. Промените в графика стават по законоустановения ред.

Синдикатите: Това е поредното доказателство за договаряне на текстове, които работодателят няма да изпълнява. Договаряме ал. 3, която имате намерение да не изпълнявате.

Становище на работодателя, относно становището на синдикатите за ал. 3: не приема изразеното становище, относно изпълнението или неизпълнението на договорени клаузи, в подписан КТД. В случай на сигнали от страна на представителите на синдикатите за неизпълнение на клаузи на КТД, работодателят ще предприема административни мерки спрямо ръководители, допуснали нарушения.

Синдикатите: Разглеждаме ал. 2, 3 и 4 заедно. Целта ни е да защитим интереса на работника и да го компенсираме за нарушаване ритъма на труд и почивка. Именно затова неприемането на ал. 4 обезсмисля ал. 3.

Чл. 48 – в разногласие.

Работодателят счита, че има задължение за консултации по КТ само за ненормиран работен ден. Останалите списъци касаят организацията на работа, работата на смени.

Становище на синдикатите: Поредното доказателство, че работодателят е склонен да договаря само това, което му е задължение по КТ и другите нормативни документи Считат, че с КТД трябва да се договори нещо по-добро за работника.

Становище на работодателя, относно становището на синдикатите: Не приема, изразените като мнение от представителите на синдикатите в работната група мотиви по текстовете от КТД , да се считат за доказателства за отношението на работодателя към работника.

Чл. 49(1) – приема се следният текст:

„Чл. 49. (1)По условията на Кодекса на труда, Наредбата за работното време, почивките и отпуските и Наредба №50/28.12.2001 г. за работното време на ръководния и изпълнителски 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) – в разногласие

Работодателят предлага да отпадне текстът „и/или сумирано изчисляване на работното време”. Промяната в организацията на работа е право на работодателя.

Синдикатите считат, че сумираното работно време не е способ за организация на работата, а начин за отчитане на работното време, с което работодателят за пореден път спекулира.

(3) – в разногласие

Работодателят предлага в първото изречение да отпадне текстът „ и не подлежат на корекции“. Мотивът е, че организацията на работа, спецификата на работните места налага да се извършват и корекции.

За второто изречение работодателят ще се произнесе допълнително за размера на превишението.

Синдикатите: досегашната практика на работодателя, прилагането и тълкуването на специфичните нормативни документи за железопътен транспорт водят до постоянно нарушаване изискванията на чл. 8, ал. 1 от наредба № 50, относно броя и продължителността на прекъсванията.

Работодателят предлага на представителите на синдикатите да му предоставят информация за извършените нарушения, с цел да потърси административна отговорност на ръководителите, извършили нарушенията.

Синдикатите: доказателства не трябва да се търсят далече, понеже нарушителят на Наредбата е работодателят – Генералният директор, който целенасочено откъсва закриването на звена и пунктове за служба по движението от процеса на прекъсване на работното време и разделяне смяната на части. С тези си действия принуждава подчинените му ръководители да нарушаат нормативната уредба.

В 10,45 ч. представителите на работодателя потърсиха генералния директор, тъй като обвиненията от страна на синдикатите са персонално към него и той трябва да вземе отношение за

изясняване на ситуацията. Представителите на работодателя предложиха изясняването на мотивите по ал. 3 да остане за уточняване, поради ангажираността на Генералния директор.

(4) – приема се следният текст:

„(4) 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.”

Прекъсване по искане на работодателя от 10,53 до 11,00 часа.

(5) – приема се

(6) – в разногласие думите „или транспорт до местоживеещото им“ до изясняване продължителността на прекъсването по ал. 3

Приема се следният текст „За времето на прекъсването работодателят осигурява на всички работници и служители условия за почивка.“

Чл. 50(1) – в разногласие

Работодателят предлага следния текст:

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

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

Синдикатите държат да остане само „членове на синдикати“

Работодателят: На основание подписан Протокол № 2 и приет чл. 2, ал. 3, становището на представителите на работодателя е, че текстът в чл. 50, ал.1 следва да се отнася за членове на синдикати, страна по КТД и за присъединилите се. Не приема размера от 24 дни да е за всички и предлага диференциране по трудов стаж.

Синдикатите отбелязаха, че чл.2, ал. 3 се отнася само за раздел X и не ги ограничава извън него да договарят клаузи само за членовете на синдикатите.

(2) – приема се

(3) - в разногласие

Работодателят: Съгласно КТ по-големи размери на полагащия се отпуск в КТД могат да се договарят само за чл. 155 и чл. 156. Предлага размерът на отпуска да бъде по КТ, чл. 157, ал. 1, т. 2.

Синдикатите: Отпуск по чл. 155 от КТ може се завиши в зависимост от участието на работниците и служителите в кръводаряването. Предлагат текста „157, ал.1, т.2“ да се замени с „чл.155“.

Работодателят: Поредното доказателство от страна на представителите на синдикатите в групата за преговори да противопостави работодателя спрямо работниците и служителите за неща, за които е задължен като работодател.

(4) – в разногласие

(5) – в разногласие

Чл. 51(1) – в разногласие

Работодателят предлага нова редакция:

„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 се осигурява такъв, в размер най-малко 5 работни дни, като конкретният размер се определя от Работодателя, след консултации.“

(2) – приема се

Чл. 52(1) – в разногласие размерът

Работодателят предлага „не по-малко от 5“

(2) – в разногласие

Работодателят предлага следния текст: „Конкретните размери на отпуска се определят от работодателя.“

Синдикатите не приемат. Считат, че това е поредното доказателство на опит за приемане на безсмислени текстове. Работодателят ни предлага да определим 5 от възможните минимум 5 дни по КТ.

Становище на работодателя, относно становището на синдикатите по ал. 1: Текстът „не по-малко от 5” означава и повече от 5 в зависимост от конкретните условия на работното място.

Становище на работодателя по целия член: Предлагайки не по-малко от 5 дни означава и повече от 5 в зависимост от конкретните условия на работното място и анализа и наблюдението на работата за даване на този отпуск. Конкретните размери на отпуска не могат да се определят от страните по КТД, а от работодателя.

Чл. 53 – приема се

Чл. 54(1) – приема се следната редакция:

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) – приема се следният текст:

„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) – приема се следният текст:

„(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) – приема се

(4) – в разногласие думите „при възможност”

Работодателят предлага следната редакция:

„(4) На членовете на семейство, работещи в предприятието, по тяхно желание и при възможност, се осигурява ползването на отпуск в едно и също време.”

Синдикатите приемат предложената редакция, с изключение на думите „при възможност”.

Чл. 56. – текстът на този член се заменя с приетия текст на чл.39.

Чл. 57 – приема се

Следва почивка от 11,45 до 12,45 часа.

Синдикатите поискаха пояснение по предоставената им в началото на заседанието информация за заплатите в централното управление на ДП „НКЖИ”, относно категоризацията на отделите, както и заплатите на длъжностите по решение на УС (без заплатата на Генералния директор).

Представителите на работодателя отговориха на поставените въпроси.

Представителите на работодателя предложиха въпросите, относно поясненията да бъдат зададени в писмен вид към генералния директор, тъй като те не са свързани с КТД и работната група.

Синдикатите заявиха, че са задали въпроси по предоставената информация и са получили отговори, за които им се отказва да се запишат в протокола.

Работодателят счита, че информацията не е елемент на преговорите по КТД.

Синдикатите заявиха, че предоставената им информация за заплатите в централното управление на ДП „НКЖИ” не е в обема, в който са я искали, държат на пълния ѝ обем.

Прекъсване от 7 мин. по искане на синдикатите.

Чл. 58(1) – в разногласие

Работодателят не приема размера в т.1. и предлага същият да бъде съгласно КТ.

По т. 2 - приема се текстът без думите „др. синдикални мероприятия”

(2) – приема се като в третото изречение думата „отчитане” се заменя с думата „изчисляване”.

(3) – приема се

(4) - приема се следният текст:

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

(5) – в разногласие

Работодателят предлага текст: „При необходимост, по преценка на работодателя в отпуските по предходните алинеи се включва и времето за пътуване.”, защото отпускът се дава от работодателя.

Синдикатите не приемат и предлагат следния текст: „При необходимост работодателят включва в отпуските по предходните алинеи и времето за пътуване.”

Чл. 59. – приема се

Чл. 71(1) – в разногласие

Работодателят предлага следния текст: „Социално-битовото и културното обслужване на работниците и служителите се финансира със средства от работодателя и от други източници.”

(2) – в разногласие: основният текст, и сумата в т. 2,

Работодателят предлага следния текст:

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

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

Приема се в т.1 текстът преди последната запетая да се замени с текста „ваучери за храна в месечен размер от 60 лв. по ред и начин, определени от работодателя.” Остава в разногласие текстът след последната запетая.

Чл.72(1) – в разногласие

Работодателят не приема да има приложение, предвид това, че социалната програма се актуализира всяка календарна година, което би довело и до актуализиране на приложението.

(2) – в разногласие думите „и туризъм” в т. 5; т. 6 и т. 7.

Чл. 73 – приема се

Чл. 74 – в разногласие

по т. 1 – *работодателят* предлага думите „на 10% от минималната работна заплата за предприятието” да се заменят с думите „10 лв. месечно”.

Синдикатите предлагат договор за допълнително доброволно пенсионно осигуряване да се сключва с повече фондове, за да могат работниците и служителите да си избират в кой фонд да участват.

Работодателят ще помисли върху предложението.

Чл. 75(1) – в разногласие

Работодателят предлага следния текст:

„Чл. 75(1) Работодателят осигурява безплатни пътувания по железопътния транспорт във вид и обхват, определени от него, след консултации със Синдикатите и съобразно договореностите с „БДЖ - Пътнически превози” ЕООД и Правила за служебни и специални пътувания по железопътния транспорт в Р България..

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

Синдикатите считат, че с действащия текст по ал. 1, който ни се предлага да предговорим, работодателят доказва, че може да не осигури персонала с безплатни пътувания. Осигуряването на карти за пътуване през 2013 г. е благодарение на техните усилия, а не на работодателя.

Представителите на работодателя гарантират, че към настоящия момент няма нито един служител, на който не е осигурена карта за пътуване по железопътния транспорт с изключение на заявилиите доброволен отказ.

Синдикатите поискаха информация за разходите за бесплатни пътувания за предходните 5 години.

Работодателят ще предостави исканата информация по условията за предоставяне на информацията, съгласно действащото КТД, в рамките на преговорите.

Синдикатите считат по предложената ал. 2, че право на работодателя е да предлага на работниците и служителите отказ от право на документи за пътуване по железопътната мрежа, но не желаят да са ангажират с текстове, които урежда отказ от права.

Чл. 76. – в разногласие

Работодателят приема по принцип да има такъв текст, но държи да се прецизира ясно за кои случаи се отнася.

Раздел XIII Корпоративна и социална отговорност – приема се

Чл. 80, чл. 81 и чл. 82 – приемат се

Чл. 83 – приема се следният текст:

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

Чл. 84 - приема се следният текст:

„Чл.84.(1) При проява на тормоз или насилие, работодателят изпълнява следните действия:”

Т. т. 1,2,3,4 и 5 – приемат се.

Чл. 85 – в разногласие

Работодателят предлага следния текст:

„Чл. 85. Работодателят се задължава да предоставя информация и обсъжда със синдикатите, страна по КТД предварително всички въпроси, свързани с:

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

Чл. 86. – в разногласие първо тире

Работодателят предлага следния текст на първо тире:

„- се задължава по своя преценка да кани представители на синдикатите на свои заседания, когато се разглеждат проблеми – предмет на КТД. В тези случаи синдикатите имат право да изразяват становища и изказват съображения.”

Синдикатите не приемат думите „по своя преценка”, които означават да се задължава, само когато сам прецени.

Работодателят не приема текста на първото тире от проекта, тъй като има органи – ЦСС по КТД и СС по КТД, които разглеждат въпросите, касаещи КТД.

Второ тире – приема се

Чл. 87. – приема се следната редакция:

„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. – приема се следният текст с две алинеи:

„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. – приема се

Чл. 90. – приема се

Чл. 91 – приема се следният текст:

„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 договаря в допълнително споразумение с всеки синдикат поотделно.”

Чл. 92. (1)– приема се като думите „Изпълнителния комитет” се заменят с думите „Управителен съвет”.

(2) – в разногласие размерът на месеците.

Чл. 93, чл. 94 и чл. 95 – приемат се

Чл. 96. – приема се следният текст:

„Чл. 96. Работодателят приема да разглежда всички внесени предложения и проекти на синдикатите, които се отнасят до трудовите и осигурителните отношения и жизненото равнище на работниците и служителите в предприятието.”

Чл. 97. – приема се

Чл. 98. – приема се, като в ал. 3 думата „оформя” се заменя с думата „подписва”

Чл. 99. – приема се

Чл. 100. – приема се без последното тире, което остава в разногласие.

Чл. 101. – приема се

Чл. 102.(1) – приема се следният текст:

„Чл. 102.(1) Страните осъществяват контрол по прилагането на настоящия КТД.”

(2) – приема се

§1. (1)– приема се

(2) – в разногласие

Работодателят предлага следния текст:

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

(3) – в разногласие

Работодателят предлага текста от КТ:

„(3) Синдикално ръководство е председателят и секретарят на съответната синдикална организация.”

§2, §3, §4 и §5 – приемат се

§6 – в разногласие

§7, §8 и §9 – приемат се

Работодателят направи процедурно предложение: В проекта на КТД да се откроят приетите текстове и текстовете в разногласие. Под текстовете в разногласие да се напишат ясно само становищата по тях.

Предложи преговорите да продължат на 12.02.2014 г.

Синдикатите приеха. Отново поставиха въпроса, относно исканата от тях информация за заплатите.

Представителите на работодателя се ангажират да уведомят Генералния директор за исканата информация, като считат, че това е негово право.

От страна на синдикатите:.....

От страна на работодателя:.....