

## ПРОТОКОЛ

№ 6

от заседанията на групите за преговори по КТД - 2014 г., проведено на 26.02.2014 г.

Присъствали:

**От страна на Работодателя:** - Дж. Димитрова, А. Ганчев, М. Роева, Св. Свиленова, инж. Г. Петков, Е. Богданска

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

Протоколисти: Д. Хинова и Н. Миткова

Във връзка с вече договорения чл.58 (1) отпуск за осъществяване на синдикална дейност, в който не е договорен такъв на синдикалните секретари, синдикатите дадоха пример за наложено наказание за отсъствие от работа на синдикален секретар, за посещение на банков клон. Работодателят се ангажира да проучи и изясни случая.

След коментиране на възможностите за разрешаване на проблема, работодателят пое ангажимента да уведоми писмено работодателите в регионалните поделения да направят допълнение към Правилника за вътрешния трудов ред, с което, по тяхна преценка, да предвидят време, не повече от веднъж месечно на съответните синдикални секретари, за работа с банките.

Чл. 58. (1), т. 2 – приема се след думата „семинари” да се допълнят думите „и заседания на ръководните органи”.

Чл. 74. т. 1, т. 2 и т. 3 – в разногласие

*Страните* коментираха отново възможността за сключване на договори за допълнително доброволно пенсионно осигуряване с повече пенсионно-осигурителни дружества, управляващи пенсионни фондове за допълнително доброволно пенсионно осигуряване (ДДПО), както и показателите, на база на които да се направи изборът.

*Синдикатите* предоставиха в подкрепа на своята теза, становище от юрист, относно приложимостта на ЗОП при сключване от работодател на договор/и за допълнително доброволно пенсионно осигуряване на неговите работници и служители.

След обсъждането Синдикатите считат, че възможно, а Работодателят, че е целесъобразно при изборът на изпълнител за ДДПО, да продължи да прилага реда, посочен в ЗОП.

В тази връзка работодателят предложи и синдикатите приеха, да предоставят тяхно предложение за показатели и методика, по която да се оценяват кандидатите за изпълнители на поръчка за ДДПО.

В отговор на тяхна молба, работодателят им предостави методика за оценка на офертите, по която е избран сегашния изпълнител.

*Работодателят* постави въпроса, относно мнението на синдикатите по направеното им комплексно предложение:

- социална сума по чл. 71.(2) т. 2 от проекта – 200 лв.;
- допълнително доброволно пенсионно осигуряване по т. 1., в размер 15 лв. месечно;
- да отпаднат т. 2 и т. 3 на чл. 74

*Синдикатите* заявиха, че не са склонни да се откажат от допълнително доброволно пенсионно осигуряване по професионални схеми, поради тежестта и интензивността на труда на голяма част от професиите в ДП НКЖИ, което се отразява все по-неблагоприятно върху хората.

*Работодателят* приема доводите и отчита, че натоварването при някои длъжности е действително голямо, предвид и възрастта, но на този етап не разполага с финансов ресурс и не може да поеме ангажимент за допълнително доброволно пенсионно осигуряване по професионални схеми.

*Синдикатите* поискаха информация за разходите за труд и работна заплата за предходните 5 години и размера им от общите разходи на предприятието.

*Работодателят* информира групата по преговори от страна на синдикатите за състоянието на приходите на ДП НКЖИ, причините за намалението им, както и за формирането и размерът на разходите за възнаграждения на персонала.

*Работодателят* предостави исканата информация за разходите за безплатни и с намалени цени пътувания за предходните 5 години.

Чл. 100, последното тире – приема се.

§ 1 (2) – в разногласие

*Работодателят* предложи текст, който да се приеме след уточняване и приемане на същия в КТД на структурите на БДЖ.:

„§1 (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) – в разногласие

*Страните* поддържат изразените становища.

Относно понятието „доза” в чл. 64, т. 2:

*Синдикатите* предложиха в ПЗР на КТД да се уточни понятието „доза”, като предлагат за кафето същата да бъде 10 гр.

*Работодателят* не приема количеството на една доза кафе да е по-голяма от 0,06 кг., поради това, че тя е достатъчна за поддържане на бодрост и запазване на работоспособността, съгласувано е и с службата по трудова медицина. За да се определи този грамаж в Министерството на здравеопазването са правени научни изследвания от съображение за здравето на работника. Средно съдържанието на кофеин в чаша кафе е между 40 и 85 мг, а в 6 грама кафе се съдържат 60 – 85 мг. кофеин. Кофеинът е природно психотропно вещество, което въздейства на централната нервна система и при прием на големи количества създават временни изменения на възприятието, настроението, съзнанието и поведението.

*Страните* приемат да се уточнят понятията „пункт за пътуване” и „място за явяване на работа” във връзка с понятията „място на работа” и „работно място”.

§ 6 – приема се.

По раздел „Основни заплати” групите по преговори от страна на синдикатите и на работодателя, изразиха следното:

**Становище на синдикатите:**

За нас колективния трудов договор е документ, в който синдикатите и работодателят договарят правилата за определяне на всички основни работни заплати на зетите в предприятието.

**Основният ни приоритет:** Договаряне ясни съотношения между основните заплати по длъжности.

Целта е да не се допуска повече прилагането на досегашната практика за прекомерно нарастване на заплатите на висшата администрация, за сметка заstopоряване доходите на обикновения работник. Това може да стане по няколко начина, като за нас е приемлив всеки от тях:

1. Приемане правила за определяне на основните работни заплати, които да са ясни, прозрачни и важат за всички.

В продължение на последните поне 6 до 8 години работодателят твърди, че има правила, критерии и показатели за ранжиране на длъжностите и определяне заплатите. Готови сме да обсъдим, приемем тези правила за договорени по КТД заедно с определените по този ред основни заплати.

2. Приемане на минимални заплати по длъжности и диапазон за нарастване.

В тази насока приемаме предложението на работодателя за нов текст на чл.20, ал.2 от проекта за КТД:

**«Номенклатурата на длъжностите в предприятието (Приложение №2.) се разработва в съответствие с функционалните структури и съдържа минималните изисквания за образование, образователно-квалификационна степен, професионален опит и минимална основна заплата за длъжността. »**

Под „номенклатура“ разбираме значението на думата в българския език - пълно и изчерпателно изброяване на длъжностите в предприятието. Диапазоните на увеличение държим да са определени по еднакви за всички длъжности и нива правила.

3. Приемане основни заплати по длъжности, нива, степени и т.н., които да не могат да се завишават за отделни длъжности и личности. Промяната им да става само с договорка между страните и едновременно за всички.

**Становище на работодателя:**

По разделите Основни заплати и Допълнителни възнаграждения продължаваме да бъдем в принципно разногласие.

Предложените текстове в проекта са взаимно свързани и не могат да бъдат разглеждани поотделно. Исканията са обвързани с индексирание на базовите основни заплати с ръста на инфлацията за периода 2008 – 2013 г., както и с фиксиране на рамки при определяне на най-ниския и най високия размер на заплатите.

Базовите основни заплати в предприятието са диференцирани по длъжности и категории персонал и са определени въз основа на оценка на обема, сложността, отговорността на труда, усилията и параметрите на работната среда. Същите са в съответствие с изискванията за образование, образователно-квалификационна степен и професионален опит, определени в длъжностната характеристика.

Разглеждани в цялост, базовите основни заплати по длъжности и работни места не могат да бъдат статични величини и подлежат на развитие, актуализиране и надграждане, с цел преодоляване на несъответствията в зависимост от нивото на значимост на длъжностите в йерархията и адекватност спрямо пазара на труда при отчитане на финансовите възможности на предприятието.

Принципно е и различието ни по отношение механизма при определяне на допълнителните възнаграждения и поставянето им в зависимост от основните заплати.

Механизмът за образуване на базовите основни заплати и допълнителните възнаграждения е регламентиран във ВПРЗ на предприятието, които се изготвят и изменят с участието на синдикатите, съгласно чл. 37 от КТ.

По отношение на номенклатурата на длъжностите, като приложение към КТД, работодателят предлага същата да включва основните длъжности по четирите дейности, ранжирани в зависимост от тяхната значимост по класове персонал с изискванията за заемане на длъжностите и минималните заплати за тях.

*Синдикатите* поставиха въпроса, след като предприятието няма финансови възможности за увеличение на заплатите, защо се увеличават в пъти заплатите на висшия ръководен състав. Твърдят, че обвързването на заплащането на висшата администрация с минималната работна заплата за страната няма никаква икономическа логика и е в разрез с нормалното човешко мислене. Перверзно е МРЗ, която има за цел да гарантира доходите на най-ниско платените, да се ползва като лост за повишаване заплатите на споменатите администратори.

*Работодаателят* отговори, че става въпрос за изключително ограничен брой длъжности (предоставена информация) и, че механизмът на формирането им е обвързан с договора за възлагане

на управление на ДП НКЖИ на Генералния директор, в зависимост от изпълнението на определен брой икономически показатели.

Основните месечни трудови възнаграждения на висшия ръководен състав на ДП НКЖИ са определени от Управителния съвет авансово като процент и са в зависимост от размера на възнаграждението на Генералния директор.

*Работодателят* уведоми представителите на синдикатите, че в сила от 01.04.2014 г.:

- увеличава се минималната основна заплата на предприятието с 5%, като от 353 лв. става 370 лв.;

- спира се прилагането на бонусната система;

- правят се разчети за увеличаване на основните заплати на експлоатационните длъжности и тези с най-ниски доходи.

От страна на синдикатите:.....



От страна на работодателя:.....

