

КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

Между

„БДЖ – _____” ЕООД

и

1. КНСБ:

Синдикат на железничарите в България

Съюз на транспортните синдикати в България

2. КТ “ПОДКРЕПА”:

Национален железничарски синдикат

Федерация на транспортните работници

2018 година

Днес __. __. 2018 г. в гр. София, между "БДЖ – _____", ЕООД наричано по-нататък "Дружеството", представлявано от _____ – Управител, наричан по-нататък "Работодател", от една страна и синдикалните организации на:

1. От КНСБ

Синдикат на железничарите в България (СЖБ), БУЛСТАТ 000647938, със седалище и адрес на управление: гр. София, ул. „Иван Вазов” № 3, представляван от инж. Петър Бунев - председател;

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

2. От КТ "Подкрепа":

Национален железничарски синдикат (НЖС) „Подкрепа” БУЛСТАТ 131111569, със седалище и адрес на управление: гр. София, ул. „Иван Вазов” № 3, представляван от инж. Зоринчо Йорданов - председател;

Федерация на транспортните работници (ФТР) „Подкрепа”, БУЛСТАТ 130968210, със седалище и адрес на управление: гр. София, ул. „Ангел Кънчев” № 2, представлявана от Илиян Ценов - 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 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 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. Работно време, почивки и отпуски;
4. Трудови възнаграждения и обезщетения;
5. Здравословни и безопасни условия на труд;
6. Социално развитие;
7. Социално партньорство и взаимоотношения между страните;
8. Други.

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

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

(2) Присъединяването към КТД става индивидуално, по ред и условия посочени в [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.

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

Чл. 4. (1) Настоящият договор обвързва Работодателя и неговите представители по подразделения.

(2) В подразделенията не се сключват отделни КТД.

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, тези условия се считат за договорени между страните и прилагат за всички работници и служители, за които важи настоящият КТД.

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

РАЗДЕЛ I. Трудова заетост

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

Чл. 8. (1) Заемането на длъжности в Дружеството става при строго спазване на условията и изискванията за образование, професионална квалификация, правоспособност и професионален опит, приети от страните – [Приложение №2](#) .

(2) Работодателят уведомява писмено Синдикатите за обявените конкурси за заемане на длъжности. Той включва в комисиите техен упълномощен представител.

(3) Работодателят уведомява Синдикатите и оповестява по подходящ начин в седалището на съответното подразделение и конкретно звено вакантните работни места.

(4) Назначаването на даден кандидат става не по-рано от 7 дни след обявяването по предходната алинея.

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

Чл. 9. (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 изразено съгласие от негова страна чрез подписването ѝ.

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

1. Работно време - продължителност и особености (работа на смени, с прекъсване, ненормиран работен ден);
2. Категория труд за пенсиониране;
3. Ред и начин за формиране на трудовото възнаграждение съгласно действащите нормативни документи и КТД;
4. Място на явяване за работа. (Гара, пункт, участък и др. Отнася се за случаите, когато се договаря място на работа с определени граници.).

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

1. Териториалните граници на мястото на работа (участък)се договарят, съобразно производствената необходимост и характера на работа.

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

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

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

Чл. 10. (1) Трудовото правоотношение с работниците и служителите се сключва за неопределено време, освен в случаите, посочени в чл. 68 от КТ.

(2) Работодателят поема задължението да не упражнява натиск под каквато и да е форма върху работниците и служителите за преминаването от безсрочни към срочни трудови договори.

Чл. 11 (1) Поименното определяне на подлежащите за съкращение работници и служители се извършва от Работодателя чрез подбор, на основание чл.329 от КТ, въз основа на конкретни критерии и показатели, приети от страните.

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

(3) Работодателят може да уволни работник или служител - член на синдикат, страна по КТД поради съкращение на щата или намаляване на обема на работата само след предварително писмено съгласие по смисъла на чл.333, ал.4 от КТ на съответния колективен синдикален орган 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 се задължава да съдейства за социалната адаптация на подлежащите на съкращение, като:

- ги пренасочва на вакантни длъжности в същото или друго поделение на дружеството;
- организира курсове за преквалификация за своя сметка.

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

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

1. едновременно членове на едно семейство;
2. работници и служители в работоспособна възраст, при наличие на работни места, заети от пенсионери или придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст при работа на същата или сходна длъжност;
3. работници и служители, при наличие на работни места, които биха могли да бъдат заети от подлежащи на съкращение, отговарящи на изискванията за заемане на длъжността;
4. работници и служители, при наличие на сключени от Работодателя на 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 семейно, материално положение или здравословно състояние.

(3) При равна квалификация не могат да бъдат уволнявани работници и служители, които единствени осигуряват издръжката на семействата си или са самотни родители.

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

Чл. 13 (1) В случай на масови уволнения в срок не по-малко от 60 дни преди започването им Работодателят предоставя на Синдикатите в дружеството 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 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 сформирване на екипи по условията на чл.25 от Закона за насърчаване на заетостта.

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

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

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

РАЗДЕЛ II. Обучение, професионална квалификация и преквалификация

Чл. 15. (1) Работодателят разработва, съвместно със Синдикатите и реализира дългосрочна стратегия за подготовка на кадрите.

(2) Работодателят разработва съвместно със Синдикатите Програма за професионално развитие на персонала. В нея се уреждат организацията и провеждането на обучението на персонала, с цел създаване на условия за професионалното му развитие.

(3) При продължително отсъствие на работник/служител, Работодателят е длъжен да го запознае с новостите в работата, настъпили през времето на неговото отсъствие и му подsigури условия за достигане на необходимото квалификационно равнище с цел ефективно изпълнение на трудовите му задължения.

Чл. 16. 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.

Чл. 17. (1) При предложение на синдикат – страна по КТД и след разглеждане от страните, Работодателят взема решение за даване съгласие за обучение.

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

РАЗДЕЛ III. Право и обхват на информация

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

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

- в началото на всяка годината и при искане от тяхна страна разчети за икономическото и финансово състояние на дружеството/поделението, перспективите за развитие, включително структурни промени и числеността на персонала (подлежащите на съкращения, възможностите и намеренията за преквалификация, пренасочване, обезщетения);

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

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

(4) При предстояща промяна на работодателя по чл.123, 123а от КТД, при съществени изменения в дейността, икономическото състояние и организацията на труда в дружеството, засягащи въпроси, предмет на настоящия договор, Работодателят се задължава да информира Синдикатите за своите намерения не по – късно от 70 дни преди извършването на промяната.

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

- финансово-икономическото състояние на Дружеството по отчет и в перспектива;
- достигнатата БРЗ общо и по групи персонал, движението ѝ през периода, перспективи;
- процент на разходите за труд в общите разходи на дружеството към момента и в предхождащите 5 години;
- производителността на труда за същия период, виждания и мерки за подобряване;
- образователна, възрастова и териториална структура на работната сила, перспективи;
- изпълнението на програмата за подобряване условията на труд, анализ на здравословното състояние на работниците и служителите;
- 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. 20. (1) Страните се споразумяха за Минимална основна месечна заплата за дружеството равна на МРЗ за страната увеличена с коефициент 1.3.

(2) Базовите заплати по длъжности, се определят от страните, чрез коефициент към МРЗ за дружеството. Номенклатурата обхваща всички длъжности в дружеството и е неразделна част от КТД -[Приложение №2](#).

(3) Индивидуалните основни месечни заплати се определят съобразно обема, качеството, сложността и отговорността на труда, квалификацията и

професионалния опит на работника или служителя, съгласно Вътрешни правила за работната заплата - Приложение № 3.

(4) Базовите и индивидуалните РЗ се индексират от 1^{-ви} януари всяка година с ръста на инфлацията за предходната година.

Чл. 21 (1) Редът и начина за образуване на средствата за работна заплата, механизма за образуване и промяна на индивидуалните брутни заплати и всички други въпроси по заплащането на труда се определят с ВПРЗ.

(2) Представителите на страните в поделенията могат да приемат Вътрешни правила за работна заплата, които не противоречат на действащите в дружеството.

Чл. 22. (1) По-големи размери на основните заплати и допълнителните възнаграждения, договорени между страните се отразяват в индивидуалните трудови договори служебно от Работодателя и се съобщават по подходящ начин на работниците и служителите.

(2) Когато промени в данъчното или осигурителното законодателство водят до намаление на нетните месечни работни заплати поради увеличаване на личните осигурителни вноски и/или дължимите данъци, работодателят компенсира индивидуалните брутни работни заплати. Компенсацията е с размера на намалението и се начислява от датата на влизане в сила на законодателната промяна.

РАЗДЕЛ V. Допълнителни и други възнаграждения

Чл. 23 (1) За всеки отработен нощен час, или част от него се заплаща допълнително възнаграждение за нощен труд в размер на процент от основната часова заплата по трудов договор, както следва:

- за длъжностите „Машинист, локомотивен”, „Помощник-машинист, локомотивен” и „Машинист-инструктор”, когато изпълнява служебните си задължения по време на път – 53 %;
- за всички останали длъжности – 42 % ;
- при отстраняване на последствията от произшествия – 52 %.

(2) На работещите на смени, признати по КТ за нощни, заработеното трудово възнаграждение по норми и разценки се увеличава с коефициент, равен на отношението на дневното към нощното работно време при условие, че нормите и разценките са разработени за дневна продължителност на работното време.

Чл. 24 (1) (1) Работниците, чиято работа е организирана под формата на дежурство, в резерв по график и по време на пътуване без служба, по смисъла на Наредба № 50/28.12.2001 г. за работното време на ръководния и изпълнителския персонал, зает с осигуряването на превозите на пътници и товари в железопътния транспорт, във връзка с Наредба № 2/22.04.1994 г. за реда за установяване на задължение за дежурство или за разположение на работодателя, получават допълнително възнаграждение за нощен труд в размер на 25 % от основната часова заплата. Длъжностите, които са задъл-

жени да дават дежурства, в резерв по график и пътуване без служба се определят от Работодателя, след предложение от представителите на страните в поделенията и обсъждане в ЦСС по КТД.

(2) Когато през нощта работниците от предходната алинея работят действително, допълнителното възнаграждение за това време се изплаща по размерите на Чл. 23.

(3) На локомотивните и превозни бригади, за времето на престой, съгласно утвърдения график, се заплаща допълнително възнаграждение за всеки започнат час, в размер на 1 лев.

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 възнаграждение за всеки час или част от него в размер на 30% от определената в трудовия договор часова заплата, а в дните на официални празници – 60% от нея.

(2) Когато по време на разположението работника бива извикан за ефективна работа, времето от явяването на работа до освобождаването се отчита и заплаща като извънреден труд в размерите по Чл.27 на настоящето КТД.

(3) Когато за изпълнение на ефективната работа се налага пътуване по смисъла на предходната алинея се заплаща времето от явяването в пункта за пътуване до връщането в него

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

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

- а) 60% за работа през работни дни;
- б) 90% 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, над 12 часовата максимално допустима продължителност на работната смяна, се отчита и заплаща като извънреден в удвоен размер по ал.1., буква „г”.

(3) При работа по отстраняване последиците от произшествия, аварии, катастрофи и др., извън установеното за работника/служителя работно време, времето от явяването в сборния пункт до завръщането в него се счита за извънреден труд.

(4) Като извънреден труд се отчита и заплаща работата преди и след установеното работно време, както и по време на регламентирания почивки.

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

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

(7) При сумирано изчисляване на работното време, страните се договориха за ограничение на отработените часове до 12 часа над норма времето за всеки календарен месец. Превишението се заплаща заедно с възнаграждението за съответния месец с увеличение от 150%.

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

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

Чл. 29. (1) На работниците и служителите се заплаща допълнително месечно възнаграждение в размер на 1.1% за всяка година придобит трудов стаж и професионален опит.

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

- трудовият стаж, придобит преди 01.07.2007г.; независимо от длъжността и предприятието;

- целият трудов стаж в железопътния транспорт;

- трудовият стаж в синдикат, страна по КТД.

(3) За работа в предприятия извън ж.п. транспорта след 01.07.2007г преценката и зачитането на стаж по смисъла на Чл.12 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, приета – ПМС №4 от 17.01.2007г. се извършва от Работодателя. Възражения и съображения на заинтересованите работници и служители се разглеждат от страните по КТД в поделението в едномесечен срок от постъпването на писмен сигнал.

(4) Допълнителното възнаграждение по този член, се заплаща по ред и начин определен от страните - [Приложение №4](#).

Чл. 30. (1) За ръководство на производствена единица (бригада) и за времето на обучение на стажанти, новопостъпили, преназначени и др. 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) На работници и служители, които извършват оборудване на повредени ПЖПС извън района на цеховете – се заплаща допълнително възнаграждение, в размер на 10 % от основната им заплата, за отработен час при тези условия.

Чл. 31. (1) Работодателя, който сключва трудовия договор, за ползване в работата на по-висока лична квалификация заплаща допълнително месечно възнаграждение в размери, както следва:

1. Доктор на науките	100.00 лв.;
2. Доктор	60.00 лв.;
3. На завършилите втора магистратура или следдипломна квалификация	40.00 лв.;
4. За ползване на чужд език	50.00 лв.

(2) На „машинист, локомотивен”, който работи сам на тягов подвижен състав, конструктивно предвиден за работа в кабината за управление само от един машинист, за всеки изработен час или част от него се заплаща допълнително трудово възнаграждение в размер- 65% от часовата ставка за длъжността „помощник машинист, локомотивен”.

(3) На „машинист локомотивен , влакова работа”, който сам обслужва изолиран или помощен (бутащ) локомотив, се заплаща допълнително трудово възнаграждение – 65% от часовата ставка на длъжността „помощник – машинист локомотивен”.

(4) За времето , през което „ машинист, локомотивен,...”, работи по екипировка и в експлоатация на парен локомотив, се заплаща допълнително трудово възнаграждение за всеки час и част от него, в размер на 65% от часовата ставка на длъжността „ машинист, локомотивен”.

(5) На всички работници и служители, които притежават допълнителна правоспособност и квалификация, се заплаща допълнително възнаграждение в размер на 10 лева, за всяко свидетелство за професионално обучение, което намира приложение в Дружеството.

На работещите на длъжност „машинист, локомотивен”, „машинист-инструктор локомотивен” и „депмайстор” се заплаща допълнително възнаграждение в размер на 10 лв. поотделно за всяко свидетелство за професионално обучение, даващо му право да управлява конкретна серия локомотиви от парка на Дружеството.

(6) На работници и служители които експлоатират, поддържат и ремонтират ПЖПС, по-стар от 25 години, за всеки изработен час или час от него се заплаща допълнително трудово възнаграждение в размер на 25% от часовата основна заплата.

(7) За времето, през което работник извършва поддръжка и ремонт на парни локомотиви за всеки отработен час или част от него се заплаща допълнително трудово възнаграждение в размер на 20% от часовата му ставка.

(8) На работници, които експлоатират, поддържат и ремонтират новодоставени спални вагони, за всеки изработен час или час от него се заплаща допълнително трудово възнаграждение в размер на 10% от часовата основна заплата.

Чл. 32. (1) На работниците и служителите, които изпълняват служебните си задължения по време на пътуване се изплащат суми за пропътуван километър в процент от часовата минимална работна заплата (ЧМРЗ), както следва:

1. При обслужване на специални, правителствени, експресни и бързи влакове и използване на трасе – 2.00%.
2. При обслужване на международни бързи влакове, пътнически влакове, изолирани локомотиви – 2.08% .
3. При обслужване на директни товарни влакове, крайградски пътнически влакове – 2.19%.
4. При обслужване на смесени и работни влакове – 2.26%.
5. При обслужване на локални товарни влакове, помощни локомотиви, маневрени влакове и моторни влекачи – 2.37% .

(2) За влаковете, пътуващи по теснопътни линии съответните ставки по ал. 1 се завишават с коефициент 1.7

(3) На „машинист, локомотивен,...”, „помощник- машинист, локомотивен”, „машинист – инструктор, старши, локомотивен,...” и „машинист – инструктор, локомотивен...”, които изпълняват служебните си задължения по време на пътуване, се заплащат суми за пропътуван километър както следва:

1. По ал.1 и ал.2 завишени с коефициент 1.20.
2. При работа на парни локомотиви – 4.11% към ЧМРЗ.

(4) На шофьорите се изплаща 1.95% от ЧМРЗ за всеки пропътуван километър.

Чл. 33. (1) За всеки отработен час гарова маневра се заплаща допълнително възнаграждение равно на това за пропътувани 10км. по ал.1 т.5 на предходния член

(2) На работниците и служителите от експлоатационния персонал в пограничните гари се заплаща допълнително трудово възнаграждение в размер на 10% от базовата заплата за дължността.

(3) При извършване на строителни, ремонтни или други дейности, свързани с промени в условията на труд, на работниците/служителите се изплаща допълнително трудово възнаграждение за промени в условията на труд с временен характер. Месечният размер на това възнаграждение е не по-малко от 50лв. Реда и начина за изплащането му се договаря между страните - [Приложение № 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 – до 15-то число на текущия месец;
- Заплата и другите възнаграждения за предходния месец – до 28-мо число на текущия.

(2) Изплащането на командировъчните на работещите в пограничните гари и предоставянето на средствата за поевтиняване на храна по чл.72 за предходния месец става до 25-то число на текущия.

(3) Социалната сума по чл. 72 ал. 2, т. 2 се изплаща до пет дни след издаването на заповед за ползване частта от отпуск, с която се превишава половината от полагаемия годишен размер.

(4) Социалните суми по чл.72 ал.2 т.3 се изплащат заедно с дължимите заплати за месеците март и ноември в сроковете по ал.1 на настоящия член.

(5) Възнаграждението за платен отпуск по искане на работника/служителя се изплаща най-малко 5 дни преди началото на ползване.

(6) При не издължаване в сроковете по предходните алинеи, съответните суми се изплащат на работниците/служителите заедно със законоустановената лихва за просрочени плащания.

(7) За не спазен 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 2,3, 4 и 5 – след изтичане договорените срокове.

Чл. 35. (1) При недостиг на средства в дружеството и добросъвестно изпълнение на задълженията на работниците и служителите в рамките на графика по Чл.34 всеки месец се изплаща сума в размер на 70% от индивидуалното брутно трудово възнаграждение, но не по-малко от минималната месечна работна заплата за дружеството.

(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.

Чл. 36. Извънредният режим на плащане по предходния член не може да продължава повече от три месеца в една календарна година.

РАЗДЕЛ VII. Обезщетения

Чл. 37. (1) При прекратяване на трудовото правоотношение, след като е придобито право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, независимо от основанието за прекратяване, работникът или служителят има право на обезщетение в размер на брутното му трудово възнаграждение за срок от 6 месеца, а ако е работил през последните 10 години в държавните железопътни предприятия, обезщетението се завишава с коефициент 1,5. Право на това обезщетение имат и придобилите право на пенсия за осигурителен стаж и възраст в намален размер по чл. 68а от Кодекса за социално осигуряване

(2) При прекратяване на трудовото правоотношение поради болест по условията на чл. 325, т.9 и чл.327, ал.1 т.1 от КТ работниците и служителите, които през последните 5 години не са получавали обезщетение на същото основание, имат право на обезщетение в размер на брутното им трудово възнаграждение, за срок от два месеца, завишено с коефициент в зависимост от прослужените години в железопътния транспорт както следва:

- 1.5 при стаж до 5 години;

- 2.0 при стаж от 5 до 15 години;

- 2.5 при стаж над 15 години

(3) Страните приемат срок за предизвестие при уволнение по чл.328. ал.1, т. 1 до 4, т.10, т.10а и т. 11 от Кодекса на труда, в зависимост от трудовия стаж в държавните железопътни предприятия, както следва:

- 1 месец - при стаж до 10 години;

- 2 месеца при стаж от 10 до 20 години;

- 3 месеца - при стаж над 20 години

(4) 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 т.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 три и не повече от 7.

(5) За освободените от длъжности, чийто коефициенти съгласно чл.20 ал.2 от настоящият КТД са по-малки от 1.5 определените по ал.1 и ал.2 обезщетения се увеличават с коефициент 1.2.

(6) Работници и служители, които се уволняват по реда на чл. 328, ал.1, т. т.1, 2, 3 и 4 от Кодекса на труда 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 (включително и по чл.68а от КСО), имат право на обезщетение по чл.222, ал.1 от Кодекса на труда, 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.

(7) Работници и служители, които се уволняват по реда на чл. 328, ал.1, т.1-ва до 8-ма, от КТ и към момента на прекратяване на трудовото правоотношение са по-възрастни от 50 години, имат право на допълнително обезщетение в размер на brutното им трудово възнаграждение , увеличено с индивидуален коефициент. Стойността на индивидуалния коефициент се получава, като от възрастта им в години към момента на освобождаване се извади числото 50.

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 20 години, се изплаща обезщетение в размер на 8 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 в размера по ал.1 се изплаща на наследниците на починалия работник или служител пропорционално в зависимост от трудовия му стаж, но не по-малко от 4 основни заплати.

(4) По избор на правоимащия изчислените по реда на ал.1 и 2 на настоящия член обезщетения заместват съответните обезщетения по ал.1 и 2 на чл. 37. Двете обезщетения не могат да се получават едновременно.

Чл. 39. 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 ж.п.транспорта (в години)	Брой брутни трудови възнаграждения
до 2	4;
от 2 до 5	5;
от 5 до 20	6;
над 20	7.

Чл. 40. (1) При незаконно уволнение работникът или служителят имат право на обезщетение по чл.225 от КТ, завишено с коефициент в зависимост от периода, през който е останал без работа, както следва:

до 6 месеца	коефициент 1;
от 6 до 12 месеца	коефициент 2;
от 12 до 24 месеца	коефициент 4;
над 24 месеца	коефициент 6.

(2) Когато през време на предходната алинея работникът или служителят е работил на по-ниско платена работа, той има право на разликата между заплатата и обезщетението.

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

Чл. 41. (1) За почивки в оборотния и основен пункт с продължителност над 5 часа, на локомотивния и превозния персонал се заплаща обезщетение за причинен личен, семеен и физически дискомфорт за всеки започнат час от почивката в зависимост от продължителността ѝ, както следва:

- над 5 часа – по 2 лева на започнат час;
- над 9 часа – по 3 лева на започнат час.

(2) При участие в досъдебно или съдебно производство по повод служебните задължения на работниците и служителите, при невиновно поведение от тяхна страна, Работодателят изплаща за времето на призоваване обезщетение, изчислено съгласно Чл.228. от КТ.

Чл. 42. Обезщетенията по настоящия раздел се получават само от работници и служители, които през последните 12 (дванадесет) месеца преди придобиване на правото, са членували в синдикат страна по КТД.

РАЗДЕЛ VIII Работно време и почивки.

Чл. 43. (1) Организацията на работното време се определя с Правилниците за вътрешния трудов ред на дружеството и поделенията, които се разработват съвместно със Синдикатите.

(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.

(4) За машинист, локомотивен и помощник машинист локомотивен, нормалната продължителност на седмичното работно време е 39 часа, нормалната продължителност на работното време през деня е 7.8 часа, а през нощта- 6.8 часа.

(5) За работно време на локомотивните, помощник локомотивните машинисти и превозните бригади, които биват освободени съгласно чл. 17, ал. 5 от Наредба № 50/28.12.2001 год., се зачитат не по-малко от 4 (четири) часа.

Чл. 44. (1) При провеждане на периодичното медицинско преосвидетелстване на работниците и служителите, Работодателят признава за работно време:

- когато прегледът се извършва в населения пункт, където е работното място (мястото на явяване) на работника и служителя – времето, употребено за прегледа, въз основа на документ, издаден от медицинските органи, но не по-малко от 8 часа;

- когато прегледът се извършва извън този пункт – 12 часа.

(2) При провеждане на периодичните психологически прегледи Работодателят осигурява един ден платен служебен отпуск , предшестващ 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 командироващия.

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

Чл. 45. (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 4 часа.

(2) При провеждане на изпити за работно време се признават не по-малко от 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. 46. (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 от страните по КТД в поделенията. Списъкът се утвърждава от Управителя на дружеството след консултации в ЦСС

(3) Изготвянето на списъците и промяната им при необходимост за всяка следваща година става до края на предходната.

Чл. 47. (1) Работодателят може да удължава работното време по реда на чл.136 а след консултации със Синдикатите. За целта представя обосновка за причините, налагащи временната промяна в продължителността на работното време, срок на въвеждане, начина и периода на компенсиране.

(2) Предоставянето на материалите става 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 на засегнатите. Обема на информацията и начина на оповестяване се съгласува 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. 48. 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 Кодекса на труда.

Чл. 49. (1) При сумирано изчисляване на работното време, Работодателят изготвя поименни графици, за периода, за който е установено сумираното изчисляване, съгласно чл. 9а и 9б от Наредбата за работното време, почивките и отпуските

(2) При поискване, с цел изразяване на мнения и препоръки от тяхна страна, Работодателят предоставя на представителите на Синдикатите в звената разработените графици за работа преди утвърждаването им.

(3) Междусменната почивка, е не по- малко от 12 часа, а седмичната е не по – малко от 36 часа. За бригадите, които извършват влакова работа, междусменната почивка е не по- малко от 16 часа, а седмичната 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.

(4) Промени на графичите 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.

(5) За положения труд при промяна на графика, извън предвиденото в предходната алинея, се заплаща еднократно възнаграждение от 20 лв. за всеки отделен случай.

Чл. 50. Работодателят провежда консултации със Синдикатите преди да предприеме действия за промяна на списъците по Наредба № 50/28.12.2001г на Министъра на транспорта и съобщенията.

Чл. 51. (1) По условията на Кодекса на труда, Наредбата за работното време, почивките и отпуските и Наредба № 50/28.12.2001 г., 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 и/или сумирано изчисляване на работното време.

(3) Общата продължителност на прекъсванията в една смяна не могат да превишават 1/6 от продължителността ѝ. Изключения се допускат след договаряне между страните по КТД в поделенията.

(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 предварително съгласуване между страните.

(5) През времето на прекъсванията работниците и служителите са свободни от задължения и могат да напускат работните си места. Отговорността за съоръженията и другото имущество през време на прекъсванията е на Работодателя

(6) За времето на прекъсването Работодателят осигурява условия за почивка.

РАЗДЕЛ ІХ. Отпуски

Чл. 52. (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 и служители с трайно намалена работоспособност 50 и над 50 на сто се осигурява 30 дни основен платен годишен отпуск.

(3) При кръводаряване полагащият се отпуск по ал. 1 или ал. 2 за годината на кръводаряването се завишава с 3 работни дни за първо кръводаряване и по един работен ден за всяко следващо, отделно от отпуска по чл. 157, ал. 1, т. 2 от Кодекса на труда

(4) Полагащият се отпуск по ал. 1 или 2 се завишава с 2 работни дни 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 по писмено искане от правоимащия.

Чл. 53. На работници и служители, които работят по условията на чл. 1 и чл. 2 от Наредбата за определяне на 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 размер на не по-малко от 10 работни дни. Списъците се изготвят от представителите на страните в поделенията и одобряват от Управителя след консултации в ЦСС.

Чл. 54. (1) На работниците и служителите, които работят при ненормиран работен ден се осигурява допълнителен платен годишен отпуск в размер не по-малко от 8 работни дни.

(2) Конкретните размери на отпуска се определят от Работодателя след обсъждане със страните по КТД в поделенията, съгласно приетите и одобрени списъци по чл. 46, ал. 3 и проведените наблюдения.

Чл. 55. (1) Работничките или служителките имат право на допълнителен платен отпуск по условията и реда на чл.168 от Кодекса на труда.

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

Чл. 56. (1) Решение за ползване на отпуск по чл. 161 от КТ или за обучение се взема от Работодателя след разглеждане на предложенията на заседание на страните по КТД.

(2) Предложения по предходната алинея могат да правят Синдикатите, а чрез тях – работниците или служителите.

(3) По реда на този член се процедира и в поделенията.

Чл. 57. (1) На членове на семейство, работещи в дружеството се осигурява ползването на отпуск в едно и също време, освен ако те не желаят друго.

(2) За участие в досъдебно и съдебно производство, образувано по повод на събитие, възникнало при изпълнение на служебните задължения на работниците и служителите, Работодателят осигурява платен служебен отпуск за дните на призоваване пред съответните органи.

Чл. 58. През време на отпуските, разрешени по реда на ал.1, т.1,2 и 3 на чл.157 от Кодекса на труда се изплаща възнаграждение изчислено по реда на чл.177 от Кодекса на труда.

РАЗДЕЛ X. Отпуск на синдикални дейци

Чл. 59. (1) За осъществяване на синдикална дейност, Работодателят разрешава платен служебен отпуск, както следва:

1. На нещатните синдикалисти годишно – на председателите на синдикални организации – 64 часа, а на секретарите – 32 часа.

2. На участниците в конгреси, конференции, семинари и др. синдикални мероприятия – за времето на пътуване и провеждане на мероприятиято.

(2) Отпускът по ал. 1 не може да се ползва за други цели. Той се отчита в специални книги от Работодателя. При сумирано отчитане на работното време отпуска се предвижда в граfiците 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 начало-

то 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, синдикалните членове се командироваат от и за сметка на Работодателя съгласно Наредбата за командировките в страната

Чл. 60. (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. 61. Осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд на работниците и служителите е задължение на Работодателя и е за сметка на дружеството. Работниците и служителите носят отговорност за спазването на установените правила за безопасност и здраве при работа.

Чл. 62. Работодателят се задължава:

1. да осигурява целево 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 2009г. за условията и реда за провеждането на периодично обучение и инструктаж на работниците и служителите по правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд;

3. да провежда периодично обучение на работниците и служителите по въпросите за здравословни и безопасни условия на труд;

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

5. не по-малко от веднъж на 6 месеца (през месеците януари и юли) 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 със същата периодичност се предоставя на представителите на Синдикатите по поделения.

Чл. 63. Страните се споразумяха:

1. при настъпили промени, като въвеждане на нови производствени процеси, технологии, оборудване, продукти и материали, промяна на организацията на труда, нови или реконструирани сгради и помещения, проме-

ни в нормативната уредба и други, както и по предложение на Синдикатите – страна по КТД, да се извършва преразглеждане оценката на риска;

2. всички разходи за лечение на пострадали не по тяхна вина по време на работа, които не се поемат от НЗОК, както и всички други медицински и профилактично-възстановителни процедури, свързани с трудовата дейност се заплащат от дружеството;

3. Работодателят да организира за сметка на дружеството периодични медицински прегледи за здравословното състояние на работниците и служителите, съгласно изискванията на действащата нормативна уредба, а именно: Наредба № 3 от 27.02.1987 г. за задължителните предварителни и периодични прегледи на работниците, Наредба № 54 от 02.06.2003 г. за медицинските и психологическите изследвания към персонала, който осъществява железопътни превози на пътници и товари и съпътстващите ги дейности, и за провеждане на предпътни (предсменни) медицински прегледи и Наредба № 7 от 15.08.2005 г. за минималните изисквания за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при работа с видео-дисплеи..

Чл. 64. Работодателят се задължава:

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

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

3. да покани представители на Синдикатите при разследване на трудови злополуки и професионални заболявания.

Чл. 65. 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 работни места за всяка смяна:

1. на персонала, работещ при условията, определени в чл.2 - безплатна храна в размер 0,58 % от МРЗ за дружеството, но не по-малко от 2 лева по длъжности, определени в списъци на подразделенията след съгласуване между представителите на страните и утвърдени от управителя, след консултации със Синдикатите;

2. за полагащите нощен труд – кафе на стойност 0,45% от МРЗ за дружеството, но не по-малко от една доза (6 грама кафе) при работна смяна с до 4 часа нощен труд и минимум по две дози при работна смяна с над 4 часа нощен труд.

3. на работещите в условията на среднодневни температури под +10°C или над +30°C - безплатна храна (чай, кафе, минерална вода и други разгриващи или охлаждащи напитки) в размер 0,58 % от МРЗ на дружеството, но не по-малко от 2 лева.

Чл. 66. (1) За възстановяване на работоспособността и здравето на работниците и служителите от втора категория труд при пенсиониране и на изпълняващите длъжности и работни места по списък приет от страните, неразделна част от КТД - [Приложение № 6](#), Работодателят задължително осигурява по график веднъж в годината 5 дни безплатна почивка (включително платен служебен 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 и не може да се отлага за следващата.

(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) Ако при покана от Работодателя даден работник не ползва отпуска по този член, той губи правото си за текущата година.

(6) Работодателят осигурява 3 дни платен служебен отпуск, на работник или служител, участвал пряко в железопътно произшествие, при което има загинало/тежко ранено лице, или значителни щети. Този отпуск се ползва непосредствено след събитието, по искане на правоимащият.

Чл. 67. (1) Работодателят за сметка на дружеството осигурява снабдяването, изпирането и всички дейности по поддържането на лични предпазни средства, в т. ч. специално работно облекло, съгласно изискванията на Наредба № 3 от 19.04.2001 г. за минималните изисквания за безопасност и опазване на здравето на работещите при използване на лични предпазни средства на работното място.

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

Чл. 68. (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 списък приет от страните - [Приложение № 7](#). Изпирането и поддържането на това облекло се извършва организирано от Работодателя;

2. униформено облекло на длъжностите, с характеристиките и при сроковете на износване, съгласно списък приет от страните – [Приложение № 8](#). 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 зависимост от характера на извършваната работа и степента на риска. В работата на комисиите участват представители на Синдикатите.

(3) Работното и униформеното облекло се предоставят в деня на постъпване на работа, както и в деня, следващ изтичането на срока за износване.

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

(5) 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.

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

Чл. 69. Работодателят застрахова работниците и служителите за застрахователен риск "Злополука", като сумата на застраховката е в размер не по-малко от 4000 лв., за всяка полица.

Чл. 70. Работодателят застрахова работниците и служителите по списък [Приложение № 9](#) 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. 71 (1) Синдикатите сигнализират Работодателя за нарушения и пропуски при обезпечаване на:

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

(2) Констатираните пропуски и нарушения се обсъждат от страните и се отстраняват в уговорен от тях срок.

Раздел XII. Социално дело

Чл. 72. (1) За задоволяване на социалните и културните потребности на работниците и служителите, Работодателят отчислява ежемесечно суми в размер не по-малко от 15 % от средствата за работна заплата.

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

1. средства за поевтиняване на храната в размер на 100 лв. на месец, но не по-малко от необлагаемата сума по чл. 209 от ЗКПО;
2. социална сума в размер 350 лв. при ползване на повече от половината от полагащия се основен платен годишен отпуск;
3. великденски и коледни бонуси в зависимост от финансовите възможности на дружеството, но не по-малко от 200 лв. всеки;
4. социални помощи.

Чл. 73. (1) Страните приемат Социална програма, с цел подобряване на социалния статус на заетите, която се актуализира всяка календарна година.

(2) Основни направления в програмата са:

1. социална сума срещу ползване на отпуск;
2. парични помощи;
3. медицинско обслужване и профилактика;
4. бази за спорт, отдих и туризъм;
5. други социални и битови потребности (столово хранене; възстановяване в профилакториум и др.).

Чл. 74. (1) Разпоредителни действия, ипотекиране, концесии и др. с почивните бази на Дружеството 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 се договориха за равнопоставено използване от работниците и служителите, заети в „БДЖ – Пътнически превози” ЕООД, „БДЖ – Товарни превози” ЕООД и „Холдинг БДЖ” ЕАД, на почивните бази на „Холдинг БДЖ” ЕАД на основание сключено споразумение.

(4) Страните приемат разпределението на жилищата в дружеството да става по процедури и критерии, определени от тях, като в жилищните комисии се включват представители на Синдикатите.

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

Чл. 75. Работодателят се задължава да прави ежемесечни вноски за:

1. Допълнително доброволно пенсионно осигуряване за всички работници и служители, за които важи настоящия КТД в размер на 10% от минималната работна заплата за дружеството, във дружество за ДПО, избрано от лицето;
2. Допълнително доброволно пенсионно осигуряване по професионални схеми, разработени от страните неразделна част от КТД - [Приложение № 10](#);
3. Допълнително здравно осигуряване или застраховане на всички работници и служители.

Чл. 76. (1) Работодателят осигурява:

1. На членовете на семействата – легитимации и 8 броя билети за безплатни пътувания;

2. На децата – безплатни ученически (студентски) карти за пътуване от местоживеене до местоучене, при представяне на уверение от съответното учебно заведение.

3. На пенсионерите с минимален трудов стаж в железопътния транспорт над 22 години – неограничен брой безплатни пътувания по цялата ж.п.мрежа. Пенсионираниите по условията на чл.69б на Кодекса за социално осигуряване ползват права по тази точка при минимум 15 години трудов стаж в железопътния транспорт.

(2) Освободените от работа поради трудова злополука или професионално заболяване в БДЖ имат право на карта, независимо от трудовия стаж.

(3) На съкратените, освободени по чл.331 от КТ или освободени поради пенсиониране работници и служители, се запазват личните карти за пътуване до края на годината на уволнението. До края на годината се запазват правата за пътуване на членовете на семействата на починал работник или служител.

(4) На работниците и служителите, които се уволняват по реда на чл. 328, ал.1, т.т.1, 2, 3 ,4,5 и 6 и чл.331 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:

1. се запазват правата за безплатни и с намалени цени пътувания на тях и семействата им до момента на придобиване право на пенсия;

2. след пенсионирането си ползват права по Наредбата за безплатни и намалени цени пътувания като освободените поради пенсиониране.

(5) При прекратяване на трудовия договор по реда на Чл.325. т.11 от КТ членовете на семействата, а при Чл.325.т.9 и Чл.327.т.1 от КТ и самият работник или служител ползват правата за безплатни и с намалени цени пътувания при придобит трудов стаж на работодателя с 10 години по-малко от изисквания се за освободените поради пенсиониране.

РАЗДЕЛ XIII. Експлоатационни разходи

Чл. 77. За сметка на експлоатационните разходи Работодателят осигурява на работниците и служителите неограничен брой безплатни пътувания, както следва:

- на тези с безсрочен трудов договор - за цялата жп мрежа;
- на назначените на временен трудов договор - за определен маршрут
- от местоживеене до месторабота, или регион - уговореното между страните по индивидуалния трудов договор място на работа съгласно чл.9 ал.3.

Раздел XIV Корпоративна социална отговорност

Чл. 78. (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 модернизирание на компанията 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. По изключение и при съгласие между страните, отразено в протокол, срокът за информиране на Синдикатите при промяна на работодателя може да бъде в рамките на законоустановения срок по чл. 130б от Кодекса на труда;
- да повишава мотивираността на работещите с допълнителни материални, социални и морални стимули;
- повишава ролята и ефективността на социалния диалог и обвързва предвижданияте промени, както с интересите на дружеството, 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. 79. 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. 80. Социалните партньори работят за подобряване на качество на трудовия живот чрез създаване на благоприятна трудова среда, отговорна комуникация, справедливост в оценката и възнаграждението, внимание към потребностите на работещия.

Раздел XV Равенство между половете и защита от насилие на работното място

Чл. 81. Работодателят гарантира прилагането на принципа на равнопоставеност между половете по отношение на заплащането на труда, достъпа до обучения и кариерно развитие.

Чл. 82. 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. 83. Работодателят се задължава да води политика на нулева толерантност спрямо насилието на работното място в различните му проявления – физическо, психическо и сексуално.

Чл. 85. Работодателят предприема мерки за повишаване на осведомеността на мениджърите, работниците и служителите, чрез беседи с цел идентифициране признаците на тормоз и насилие на работното място, и инициране на превантивни и/или корективни действия в помощ на жертвите.

Чл. 86. 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 и да предприеме мерки за прекратяване на тормоза.

Раздел XVI. Задължения на страните

Чл. 87. Работодателят се задължава да:

1. Предоставя информация и обсъжда със Синдикатите предварително, преди взимане на решение и предприемане на всякакви действия свързани с:

- извършване на структурни промени в дружеството;
- въвеждане на технологии, графици за движение на влаковете и др., водещи до промени в организацията на транспортния процес, труда и управлението, със значителни социални последици за работниците и служителите или касаещи въпроси, предмет на КТД;
- приватизация и възлагане на външен изпълнител;
- проекти на вътрешни нормативни актове, свързани с дейността на дружеството, в това число разписание на длъжностите, наредби, инструкции и др., които се отнасят до трудовите и осигурителни отношения.

2. Не налага дисциплинарни и административни наказания на синдикални членове без съгласието на съответното синдикално ръководство в поделението. Не ползват синдикална защита работниците и служителите, които се наказват за допуснати тежки произшествия по безопасността на движението и охрана на труда, както и за употреба на алкохол и упойващи вещества, доказани по съответния законов ред.

3. Да внедри нормативи за разход на труд и материали при различните производствени и административни дейности, за което Синдикатите се задължават да съдействат.

Чл. 88. Работодателят:

- се задължава да кани представителите на Синдикатите на заседанията на своя ръководен орган и в органите на управление в подразделенията, оперативки и други, когато 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. 89. Работодателят:

- предоставя за безвъзмездно ползване на ръководствата на синдикалните организации необходимите помещения и канцеларии, като ги съоръжава за своя сметка с офис оборудване (телефон, факс, копирна техника, GSM и др.);

- осигурява компютър с достъп до Интернет, а по възможност – достъп до правно-информационната система, ползвана в поделението.

Чл. 90. 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 размера им предварително се договаря за всеки отделен случай.

Чл. 91. 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 Кодекса на труда.

Чл. 92. Синдикалните ръководства се задължават да уведомяват представителите на Работодателя на съответните нива за новопостъпилите синдикални членове.

Чл. 93. (1) Работодателят приема членският внос да продължи да се събира по вedomост при наличие на писмено волеизявление на лицето – член на някой от Синдикатите.

(2) Събраният по предходната алинея членски внос се превежда по сметката на съответната синдикална организация, или изплаща касово на касиера на организацията.

Чл. 94. (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 (включително

и по 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 отговаря на условията по предходната алинея и 13 месеца след това.

Чл. 95. 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. 96. Синдикатите се задължават:

1. да подкрепят действия на Работодателя, насочени към по-нататъшно развитие на дейността на дружеството;
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. 97. Работодателят се задължава да разглежда всички предложения и проекти на Синдикатите, които се отнасят до трудовите и осигурителни отношения и жизненото равнище на работниците и служителите в дружеството.

Чл. 98. 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. 99. (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 споразумява за следните равнища на представителство на синдикалните организации:

1. На равнище дружество - упълномощени представители на Синдикатите – страна по КТД.

2. На равнище поделения - упълномощени представители от синдикалните формирования – 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 оформя протоколите.

Чл. 100. (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. 101. 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;
- запазване на получаваното до този момент брутно трудово възнаграждение;
- прилагане на този КТД за период от една година;
- за същия период - запазване на правата за безплатни и с намалени цени пътувания.

РАЗДЕЛ XVII. 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 МТИГС.

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

(2) При непостигане на съгласие в СС по КТД в поделенията, спора се внася от представителите на работодателя в поделението в ЦСС по КТД в срока по ал. 1.

(3) 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 „БДЖ – _____” ЕООД представлявано от Управителя.

(2) „Трудов стаж в железопътния транспорт” е трудовият стаж, придобит в НК „БДЖ”, предхождащите я структури и всички произлезли от нея пряко или след поредицата от реструктурирания, във всички субекти, създадени в съответствие със Закона за железопътния транспорт, както и придобитият в синдикат – Страна по КТД.

(3) „Трудов стаж в държавните железопътни предприятия” е трудовият стаж, придобит в което и да е от следните предприятия: НК „БДЖ”, „БДЖ” ЕАД, „Холдинг БДЖ” ЕАД, „БДЖ- ТОВАРНИ ПРЕВОЗИ” ЕООД, „БДЖ- ПЪТНИЧЕСКИ ПРЕВОЗИ” ЕООД, ДП „НКЖИ” и” БДЖ ТПС” ЕООД.

(4) „Синдикално ръководство” са ръководствата на синдикалните формирования на всички нива съгласно съответните устави.

(5) Допълнителни възнаграждения с постоянен характер, са възнагражденията за придобит трудов стаж и професионален опит, за по- висока лична квалификация и за нощен труд.

(6) Правоимащите „деца” по чл.76 ал.1. т.2 са учащите редовна форма на обучение, несемейни и неработещи деца на жп служители или бивши такива, до навършване на 26 годишна възраст.

§ 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 Главна инспекция по труда.

§ 9. Настоящия КТД влиза в сила от _____ г. Срокът на действието му е две години.

ДОГОВАРЯЩИ СЕ СТРАНИ:

СИНДИКАТИ:

РАБОТОДАТЕЛ: _____
/ _____ /

ЗА КНСБ

СЖБ: _____
(инж.П.Бунев)

СТСБ: _____
(Е.Йорданова)

ЗА КТ “ПОДКРЕПА”:

НЖС “ПОДКРЕПА”: _____
(инж.З.Йорданов)

ФТР “ПОДКРЕПА”: _____
(И.Ценов)