

КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

между

Държавно предприятие
“Национална компания”
“Железопътна инфраструктура”

и

1. КНСБ:

Синдикат на железничарите в България

Съюз на транспортните синдикати в България

2. КТ “ПОДКРЕПА”:

Национален железничарски синдикат

Федерация на транспортните работници

2018 година

Днес, _____ 2018 г. в гр. София, между страните:

1. Работодателят:

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

2. Синдикалните организации:

2.1. КНСБ:

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

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

2.2. КТ „Подкрепа“:

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

2.2.2. Федерация на транспортните работници (ФТР) „Подкрепа“, със седалище и адрес на управление: гр. София, ул. „Ангел Кънчев“ № 2, с БУЛСТАТ: 130968210, представлявана от 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 колективен трудов договор (КТД) се уреждат трудовите, осигурителните и свързаните с тях отношения между Работодателя и работниците и служителите, които не са уредени с повелителни разпоредби на Кодекса на труда (КТ) и други нормативни актове в областта на:

1. Трудова заетост. Условия за възникване, изменение и прекратяване на трудовото правоотношение;
2. Обучение, професионална квалификация и преквалификация;
3. Трудови възнаграждения и обезщетения;
4. Работно време, почивки и отпуски;

5. Здравословни и безопасни условия на труд;
6. Социално развитие;
7. Социално партньорство и взаимоотношения между Страните;
8. Други.

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

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

(2) Присъединяването към КТД става индивидуално, по реда на Правила за присъединяване към КТД - [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. В предприятието се сключва един колективен трудов договор, който се прилага от Работодателя и неговите представители по подразделения. Нито предприятието, нито подразделенията му сключват други колективни трудови договори.

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

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

РАЗДЕЛ I. Трудова заетост

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

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

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

(3) Работодателят оповестява в сайта на ДП НКЖИ, в седалището на съответното подразделение и в конкретно звено свободните 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 предприятието и БДЖ.

Чл. 8. (1) При сключване на индивидуалния трудов договор, Работодателят връчва срещу подпис длъжностна характеристика като неразделна част от договора. Действието или промяната на характеристиката влизат в сила след запознаване на работника или служителя и подписването ѝ от него.

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

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

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

1. Териториалните граници на мястото на работа (участък) се определят от Работодателя, съобразно производствената необходимост и характера на работа.
2. При възлагане на работа, извън определените граници по т. 1, Работодателят командирова работника или служителя съгласно Наредбата за командировките в страната.
3. При работа в участъка по т. 1, ако се налага преспиване в друго населено място извън местоживеенето, Работодателят командирова работника или служителя.
4. Времето на пътуване, във връзка с работата в границите на участъка по т. 1, се признава за работно време.
5. Времето на пътуване по предходната точка включва цялото време за пътуване - от уговореното място на явяване или местоживеене, до мястото на работата и обратно. Освен времето на действително пътуване, то включва и времената на изчакване на превозно средство и престоите за връзка.

Чл. 9. (1) Трудовото правоотношение с работниците и служителите се сключва за неопределено време, освен в случаите, посочени в КТ. Срочен трудов договор се сключва само след изрично писмено искане или съгласие на работника или служителя.

(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. 10 (1) Поименното определяне на подлежащите за съкращение се извършва от Работодателя чрез подбор на основание чл.329 от КТ, въз основа на конкретни критерии и показатели - [Приложение №3](#) и след обсъждане таблиците за подбор в СС по КТД.

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

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

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

За СТСБ: председателят на основната синдикална организация в поделението;

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

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

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

(5) Работодателят се задължава да съдейства за социалната адаптация на подлежащите на съкращение, като:

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

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

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

1. едновременно членове на едно семейство, в случаите на съкращаване на щата или намаляване обема на работа;
2. работници и служители в работоспособна възраст, при наличие на работни места, заети от пенсионери или придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст;
3. работници и служители, при наличие на свободни работни места, които биха могли да бъдат заети от подлежащи на съкращение, отговарящи на изискванията за заемане на длъжността;
4. работници и служители, при наличие на сключени от Работодателя 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 здравословно състояние, както и работници и служители, които единствени осигуряват издръжката на семействата си или са самотни родители.

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

Чл. 12 (1) В случаи на масови уволнения в срок не по-малко от 60 дни преди започването им Работодателят предоставя на Синдикатите в предприятието и съответното поделение информация по чл.130а от КТ. В информацията се включват и мерките, които той предвижда да предприеме за облекчаване положението на подлежащите на уволнение. В 15-дневен срок от постъпване на информацията, Синдикатите изразяват становище относно намеренията на Работодателя.

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

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

Чл. 13 (1) Работодателят води лично трудово досие на всеки работник или служител. В него се съхраняват документите за възникване и промени в трудовото правоотношение, хода на професионалното и образователно развитие, подписаната от лицето длъжностна характеристика, оценки за работата, поощрения, отличия, наказания и др.

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

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

РАЗДЕЛ II. Обучение, професионална квалификация и преквалификация

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

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

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

2. Придобиване на професионална квалификация;
 3. Придобиване на правоспособност;
 4. Разширяване на професионалната квалификация;
 5. Периодично обучение по силата на нормативни документи;
 6. Преквалификация или повишаване на квалификацията – при съкращения и необходимост от пренасочване на работници и служители на нови работни места, съгласно Правилника за професионално обучение на персонала и „План за действия за социална адаптация и обучение на персонала в ДП НКЖИ“;
 7. Техническа учебна година (краткосрочно обучение с откъсване от производството)
- (3) При продължително отсъствие на работника или служителя от работа, Работодателят е длъжен да му осигури условия за запознаване с новостите в работата, настъпили през времето на неговото отсъствие и за постигане на необходимото квалификационно равнище за ефективно изпълнение на трудовите му задължения.

Чл. 15. (1) Работодателят осигурява условия и средства за професионална квалификация и преквалификация на работниците и служителите в случаи на закриване и/или разкриване на работни места и дейности.

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

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

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

РАЗДЕЛ III. Право и обхват на информация

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

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

- в началото на всяка година и при искане от тяхна страна, информация за икономическото и финансово състояние на предприятието/поделението, перспективите за развитие, включително структурни промени и числеността на персонала (персоналът, подлежащ на съкращения, възможностите и намеренията за преквалификация, пренасочване, обезщетения);
- информация за разписанието на длъжностите, преди и след всяка промяна в числеността на персонала, организацията на работата, административно-управленската и функционална структури.

- (3) Работодателят информира Синдикатите всяко тримесечие за изпълнението на бизнес плана за съответната финансова година, както и за настъпили съществени промени в него.
- (4) Синдикатите се задължават да не разгласяват на трети лица информация, която им е предоставена от Работодателя, с изискване за поверителност.
- (5) При предстояща промяна на работодателя по чл.123 или 123а от КТД, при съществени изменения в дейността, икономическото състояние и организацията на труда в предприятието, засягащи въпроси, предмет на настоящия договор, Работодателят се задължава да информира Синдикатите за своите намерения не по – късно от 70 дни преди извършване на промяната.

Чл. 18 (1) Четири месеца преди изтичане срока на действие на КТД, както и при искане на Синдикатите, с оглед разработване проекта на следващия договор, Работодателят предоставя информация за:

- финансово-икономическото състояние на предприятието по отчет и в перспектива;
- достигнатата брутна работна заплата (БРЗ) общо и по клас персонал, движението ѝ през последния 5 годишен период, перспективи;
- процент на разходите за труд в общите разходи на предприятието към момента и в предхождащите 5 години;
- производителността на труда за същия период, виждания и мерки за подобряване;
- образователна, възрастова и териториална структура на работната сила, перспективи;
- състояние на условията на труд, анализ на здравословното състояние на работниците и служителите, изпълнението на съответните програми;
- достигнатото ниво на снабдяването с работно и специално облекло, лични предпазни средства и др.;
- състояние на социално-битовото обслужване, анализ за използването на почивните бази;
- анализ за изпълнението на действащия КТД;
- друга информация, която е от значение за разработването на проекта – след конкретно искане на Синдикатите.

(2) Синдикатите предоставят при поискване от Работодателя, информация за действителния брой на членовете си

РАЗДЕЛ IV. Основни заплати

Чл. 19. (1) Страните се споразумяха за Минимална основна месечна заплата за предприятието равна на МРЗ за страната увеличена с коефициент 1.3.

(2) Базовите заплати по длъжности, се определят от страните, чрез коефициент към МРЗ за предприятието. Номенклатурата обхваща

всички длъжности в предприятието 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 (ВПРЗ)- [Приложение № 4](#).

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

Чл. 20 (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 тези на предприятието.

Чл. 21. (1) По-високи размери на основните заплати и допълнителни възнаграждения, договорени между страните, се отразяват служебно от Работодателя и се съобщават по подходящ начин на работниците и служителите.

(2) Когато промени в данъчното и 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. 22 (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:

- 70% -при работа в режим на „прозорец”, както и при отстраняване на последствията от аварии, катастрофи и др.;
- 60% във всички останали случаи.

(2) Допълнително възнаграждение за нощен труд в размер на 40 % от основната часова заплата получават:

1. Работниците, чиято работа е организирана под формата на дежурство по смисъла на Наредба 2/22.04.1994 г. на бившето Министерство на труда и социалните грижи. Списъка на длъжностите, които са задължени да дават дежурства се одобрява от ЦСС по КТД по предложение на страните по КТД на поделенията.

2. Работещи при специфични условия на работа през нощта. За такива се считат:

- лицата, които изпълняват задължения по охрана на тационни пунктове - за времето на закриването за служба по движение;
- работещите в аварийни ремонтни групи и производствени звена – за времето, през което са в готовност за отстраняване на повреди и ликвидиране на последствията от произшествия, аварии и природни бедствия.

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

Чл. 23. (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 35% от определената в трудовия договор часова заплата, а в дните на официални празници – 70% от нея.

(2) Когато по време на разположението работникът е извикан за ефективна работа, времето от явяването на работа до освобождаването се отчита и заплаща като извънреден труд в размерите по Чл.25 на настоящия 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. 24. За работа през дните на официални празници, на работника или служителя се изплаща допълнително възнаграждение в размер на 120% от размера на брутното трудово възнаграждение.

Чл. 25. (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 от 28.12 2001 г. за работното време на ръководния и изпълнителския персонал, зает с осигуряване на превозите на пътници и товари в железопътния транспорт”, над 12 часовата максимално допустима продължителност на работната смяна, се отчита и заплаща като извънреден в удвоен размер по ал. 1., буква „г”.

(3) Като извънреден труд се отчита и заплаща работата преди и след установеното работно време или през регламентирания почивки.

(4) При работа за отстраняване последиците от произшествие по ж.п. инфраструктурата се заплаща допълнително възнаграждение в размер на 15% от договорената основна заплата за всеки започнат час работа, който не представлява извънреден труд.

- (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 договори за ограничение на отработените часове до 24 часа над нормата времето за всеки календарен месец. Превишението се заплаща заедно с възнаграждението за съответния месец с увеличение от 150%.

Чл. 26. (1) Ако с месечните графици за работа при сумирано изчисляване на работното време не е осигурено отработване на нормата часове, за неосигурените часове до норма се заплаща брутно трудово възнаграждение.

- (2) Ръководителите на подразделения, 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. 27. (1) На работниците и служителите се заплаща допълнително месечно възнаграждение в размер на 1.3% за всяка година придобит трудов стаж и професионален опит.

- (2) За придобит трудов стаж и професионален опит се признава:
- целият трудов стаж, придобит и/ или признат преди 01.07.2007г.; независимо от длъжността и предприятието;
 - целият трудов стаж в системата на железопътния транспорт;
 - трудовият стаж в синдикат, страна по КТД.
- (3) За работа в предприятия извън железопътния транспорт след 01.07.2007г преценката и зачитането на стаж по смисъла на Чл.12 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, приета – ПМС №94 от 17.01.2007г. се извършва от Работодателя. Възражения и съображения на заинтересованите работници и служители се разглеждат от страните по КТД в подлението в едномесечен срок от постъпването на писмен сигнал.
- (4) Редът и начинът на заплащане на допълнителното възнаграждение по този член се определя във ВПРЗ.

Чл. 28. (1) За ръководство на производствена единица 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) При продължаваща над 24 часа смяна способа на:

- осигуряване движението на влаковете;
- и/или приемането на влаковете (возилата);
- и/или осигуряване движението на влаковете (возилата) в района на гарата (експлоатационния пункт);
- и/или изпращането на влаковете (возилата);
- и/или начина на охрана на прелезите,

поради повреда, преустройства на осигурителната техника и др., на пряко работещите със съоръженията се заплаща допълнително възнаграждение за извънредна интензивност в размер на не по-малко от 10% от договорената ОРЗ.

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

Чл. 29. По преценка на представителя на Работодателя, който сключва трудовия договор, за ползване в работата на по-висока лична квалификация се заплаща допълнително месечно възнаграждение в размери, както следва:

- | | |
|--|--------------|
| 1. Доктор | 60 00 лв.; |
| 2. На завършилите втора магистратура или следдипломна квалификация | 20.00 лв.; |
| 3. За ползване на чужд език – не по-малко от | 30.00 лв. по |
- Списък, – [Приложение № 5.](#)

Чл. 30 (1) На работниците, които изпълняват служебните си задължения по време на пътуване, се заплаща суми за пропътуван километър, в процент от минималната часова работна заплата за предприятието, както следва:

1. при обслужване на самоходни специализирани машини за поддръжка и ремонт на железния път и контактната мрежа – 4,5% на машиниста и придружителя;

2. на шофьорите, които изпълняват служебната си работа по време на пътуване до населено място (обект) извън местодомуването - 3,5%. Когато пътуването е с нощувка в друго населено място (обект), извън местодомуването, размерът на възнаграждението се определя по реда на чл. 19, ал. 1 от Наредбата за командировките в страната, ако е по-благоприятно за работника

(2) За влаковете, пътуващи по теснопътни линии съответните ставки по ал. 1 се завишават с коефициент 1,7.

Чл. 31. 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 № 6.](#)

РАЗДЕЛ VI. Изплащане на възнагражденията

Чл. 32. (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 ваучерите по чл.70, ал.2, т.1 за предходния месец става до 25 число на текущия.

(3) Социалната сума по чл. 70, ал. 2, т. 2 се изплаща с първото следващото плащане, след подаване на молба за ползване на платен годишен отпуск, с който се превишава половината от полагаемия годишен размер. Условие за плащането по този ред е молбата да бъде подадена най-късно до 5-то число на месеца, през който ще се ползва отпускът

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

Чл. 33 При не издължаване в сроковете по предходния член, съответните суми се изплащат на работниците/служителите заедно със законоустановената лихва за просрочени плащания.

Чл. 34 (1) При недостиг на средства в предприятието и добросъвестно изпълнение на задълженията на работниците и служителите в рамките на графика по Чл.32 всеки месец се изплаща сума в размер на 70% от индивидуалното брутно трудово възнаграждение, но не по-малко от минималната месечна работна заплата за предприятието.

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

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

РАЗДЕЛ VII. Обезщетения

Чл. 35. (1) При прекратяване на трудовото правоотношение, след като е придобито право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, включително и по условията на чл.68а от Кодекс за социално осигуряване (КСО), независимо от основанията за прекратяването, работниците и служителите имат право на обезщетение в размер на брутното им трудово възнаграждение за срок от 6 месеца. Ако последните 10 години от трудовият им стаж са в държавния железопътен транспорт, обезщетението е в зависимост от момента на прекратяване на трудовото правоотношение, както следва:

Брой брутни трудови възнаграждения	Време от датата на придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст до момента на прекратяване на трудовото правоотношение
10	до 1 месец
9	след 1 до 6 месеца
8	след 6 до 12 месеца
7	над 12 месеца

- (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 брутно 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 и т. 11 от Кодекса на труда, в зависимост от трудовия стаж в държавния железопътен транспорт, 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 брутно им трудово възнаграждение, умножено с индивидуален коефициент. Стойността на коефициент е по 0,3 за всяка година трудов стаж, но не по малко от три.
Индивидуалният коефициент не се прилага за лицата, придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст към датата на освобождаването им.
- (5) 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, 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.

(6) Работници и служители, които се уволняват по реда на чл. 328, ал.1, т.1-ва до 8-ма, т.11 и 12 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. 36. (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 9 месечни основни заплати.

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

(3) При прекратяване на трудовото правоотношение поради смърт обезщетение 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 ал.2 на настоящия член обезщетения заместват съответните обезщетения по ал.1 и ал. 2 на чл. 35. Двете обезщетения не могат да се получават едновременно.

Чл. 37. На напусналите по инициатива на Работодателя работници и служители по условията на чл. 331 от КТ, Работодателят изплаща обезщетение в зависимост от трудовия стаж в железопътния транспорт, както следва:

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

Чл. 38. (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	1;
от 6 до 12 месеца	2;
от 12 до 24 месеца	4;
над 24 месеца	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. 39. Обезщетенията по настоящия раздел се получават само от работници и служители, които през последните 12 месеца, преди придобиване на правото, са членували в синдикат, страна по КТД.

РАЗДЕЛ VIII Работно време и почивки.

Чл. 40. (1) Организацията на работното време се определя с Правилниците за вътрешния трудов ред на предприятието и поделенията, които се разработват съвместно със Синдикатите и утвърждават от съответния ръководител.

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

- (3) Страните приемат нормална продължителност на:
- седмично работно време през деня – 40 часа;
 - работно време през деня – 8 часа;
 - седмично работно време през нощта – 35 часа;
 - работно време през нощта – 7 часа.

Чл. 41. (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 непосредствено преди 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 този случай, 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. 42. (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. 43. (1) За някои категории работници и служители, поради особения характер на работата им се установява ненормиран работен ден, въз основа на извършени наблюдения и анализ на работното време.

- (2) Предложения за длъжностите по ал. 1 се правят в поделенията от страните по КТД. Списъците се одобряват от Генералния директор, след консултации в Централния съвет на страните (ЦСС) по КТД.
- (3) Изготвянето на списъците за всяка следваща година става до края на предходната.

Чл. 44. (1) Работодателят може да удължава работното време по реда на чл.136 а от КТ след консултации със Синдикатите. За целта представя обосновка за причините, налагащи временната промяна в продължителността на работното време, срок на въвеждане, начин и периода на компенсирание.

- (2) Информацията се предоставя не по-късно от 7 дни преди заседанието.
- (3) Работата при удължено работно време може да започне не по-рано от 15 дни след проведените консултации и писмено оповестяване засегнатите. Обемът на информацията и начинът на оповестяване се съгласуват между страните по КТД.
- (4) По изрично писмено заявление на работещите при удължено работно време, Работодателят приема компенсирането да става в дни, в съответния законов срок и след споразумение между страните по индивидуалния трудов договор.

Чл. 45. При намаляване обема на работата, Работодателят, след предварително съгласуване със Синдикатите, може да установи за период до три месеца в една календарна година непълно работно време, по условията на чл.138а от КТ.

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

- (2) Междусменната почивка е не по-малко от 12 часа, а непрекъснатата седмична почивка при работа по график - не по-малко от 36 часа. Поне веднъж в месеца, при сумирано изчисляване на работното време, се осигурява седмична почивка с продължителност 48 часа в събота и неделя.
- (3) Промяна на графиците се допуска по изключение, след вземане мнението на заинтересованите работници или служители. Промените

се довеждат до знанието им най-късно 24 часа преди началото на работната смяна.

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

Чл. 47. Работодателят провежда консултации със Синдикатите (включително и в поделенията), преди да предприеме действия за промяна на списъците по Наредба № 50/28.12.2001г. за работното време на ръководния и изпълнителския персонал, зает с осигуряване на превозите на пътници и товари в железопътния транспорт..

Чл. 48. (1) По условията на КТ, Наредбата за работното време, почивките и отпуските и Наредба № 50/28.12.2001 г. за работното време на ръководния и изпълнителския персонал, зает с осигуряване на превозите на пътници и товари в железопътния транспорт, Работодателят може да въвежда разделяне на работния ден на две или три части.

- (2) Не се допуска разделяне на работния ден за длъжности, работещи при непрекъсваем процес и/или сумирано изчисляване на работното време.

- (3) Началото и краят на прекъсванията на работния ден се залагат в графици за работа и не подлежат на корекции. Общата им продължителност в една смяна не могат да превишават 1/6 от продължителността на смяната.

- (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 в СС по КТД.

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

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

РАЗДЕЛ ІХ. Отпуски

Чл. 49. (1) На работниците и служителите се осигурява основен платен годишен отпуск, както следва:

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

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

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

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

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

(5) Полагащият се отпуск по ал. 1, и ал. 2 се завишава с 1 работен ден при - явяване на годишен медицински преглед пред личния лекар.

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

Чл. 50. (1) На работници и служители, които работят по условията на чл. 1 и чл. 2 от Наредбата за видовете работи, за които се установява допълнителен платен годишен отпуск, приета с ПМС № 267 от 12.12.2005 г., се осигурява допълнителен платен годишен отпуск в следните размери:

1. На длъжности в кариери и тунели, определени в списъците на поделенията и утвърдени от генералния директор, след консултации с представителите на Синдикатите – 12 работни дни;
2. На длъжности, определени от страните в поделенията и утвърдени от генералния директор, след консултации с представителите на Синдикатите – 10 работни дни.

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

Чл. 51 (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 съгласуват от страните по КТД в поделенията, съгласно приетите и одобрени списъци по Чл.43, ал.2 и проведените наблюдения.

Чл. 52. (1) Работничките или служителките имат право на допълнителен платен отпуск по условията и реда на чл.168 от КТ.

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

Чл. 53. (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. 54. На членове на семейства, работещи в предприятието се осигурява ползването на платения годишен отпуск в едно и също време, освен ако те не желаят друго.

Чл. 55. При участие в досъдебно или съдебно производство, по повод служебните задължения на работниците и служителите, при невинно поведение от тяхна страна, Работодателят осигурява платен служебен отпуск за времето на призоваване, удостоверявано с надлежен документ.

Чл. 56. През време на отпуските, разрешени по реда на ал.1, т.1,2 и 3 на чл.157 от КТ се изплаща възнаграждение изчислено по реда на чл.177 от КТ.

РАЗДЕЛ X. Отпуск на синдикални дейци

- Чл. 57.** (1) За осъществяване на синдикална дейност, Работодателят разрешава платен служебен отпуск, както следва:
1. На нещатните синдикалисти - на председатели на синдикални организации – 16, а на секретарите – 8 часа месечно.
 2. На участниците в конгреси, конференции, семинари и заседания на ръководните органи – за времето на пътуване и провеждането му.
- (2) Отпускът по ал. 1 не може да се ползва за други цели. Той се отчита в специални книги от Работодателя. При сумирано изчисляване на работното време отпускът се предвижда в графиците за работното време.
- (3) Времето на отпуска по ал.1 т.2 се определя от синдикалното ръководство, което уведомява писмено Работодателя най-малко 2 дни преди началото на ползването, като посочва датите и вида на мероприятиято. В случай, че отпускът няма да бъде ползван, правомощият 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
- (5) При необходимост и по преценка на Работодателя в отпуските по предходните алинеи се включва и времето за пътуване.

- Чл. 58.** (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. 59. Работодателят е длъжен да осигурява здравословни и безопасни условия на труд на работниците и служителите, като разходите са за сметка на предприятиято. Работниците и служителите са длъжни да спазват правилата по здравословни и безопасни условия на труд (ЗБУТ).

Чл. 60. Работодателят е длъжен:

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

2. да осигурява провеждането на всички видове инструктажи, съгласно изискванията на Наредба № РД-07-2 от 16 декември 2009 г., за условията и реда за провеждането на периодично обучение и инструктаж на работниците и служителите по правилата за осигуряване на ЗБУТ;
3. да осигури провеждането на подходящо обучение на работниците и служителите, съгласно утвърдена система за обучение по ЗБУТ в ДП НКЖИ.
4. да онагледи и осигури работните места (помещения) с необходимите инструкции и правила по безопасност на труда;
5. ежегодно, до 31 март, предоставя информация на Синдикатите за състоянието на условията на труда, направените и последващи оценки на риска, показателите на трудовия травматизъм и професионалната заболяемост. Информация по тези въпроси и в същия срок, се предоставя на представителите на Синдикатите по подразделения.

Чл. 61. Страните се споразумяха:

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

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

3. Работодателят да организира за сметка на предприятието периодични медицински прегледи за здравословното състояние на работниците и служителите, съгласно изискванията на Наредба № 3 от 27.02.1987 г. за задължителните предварителни и периодични медицински прегледи на работниците.

Чл. 62. Работодателят е длъжен:

1. да осигури на работниците и служителите обслужване от Служба по трудова медицина (СТМ);
2. да се съобрази с разработените от СТМ мерки за отстраняване и намаляване на риска за здравето и безопасността при работа на работниците и служителите;

3. да кани представители на Синдикатите при разследване на трудови злоупотреки и професионални заболявания.

Чл. 63. (1) В изпълнение изискванията на Наредба № 11 от 21.12.2005 г., за определяне на условията и реда за осигуряване на безплатна храна и/или добавки към нея, Работодателят осигурява по работните места за всяка смяна:

1. безплатна храна:

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

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

2. при работа на нощни смени - тонизиращи или ободряващи напитки в размер на 0,45% от минималната работна заплата (МРЗ) на предприятието, но не по-малко от една доза (6 грама кафе) при работна смяна до 7 часа и минимум по две дози при работна смяна над 7 часа.

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

(2) Не се предоставя безплатна храна едновременно по т. 1 и по т. 3 на предходната алинея.

Чл. 64. (1) За възстановяване на работоспособността и здравето на работниците и служителите на длъжностите: I-ва и II-ра категория труд при пенсиониране; ръководител движение в жп гара София и участвалите в отстраняване на последиците от тежки произшествия, Работодателят задължително осигурява по график веднъж в годината 5 дни безплатна почивка (включително допълнителен платен отпуск и безплатна храна) в профилакториум или подходяща почивна база, осигурени от ДП НКЖИ.

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

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

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

(5) По искане на работник или служител, участвал пряко в железопътно произшествие, при което има загинало или тежко ранено лице, се

осигуряват 2 дни платен служебен отпуск, непосредствено след събитието. Преценката за пряко участие е на Работодателя.

Чл. 65. (1) Работодателят, за сметка на предприятието, осигурява снабдяването, изпирането и всички дейности по поддържането на лични предпазни средства (ЛПС), в т.ч. специално работно облекло, съгласно изискванията на Наредба № 3 от 19.04.2001 г. за минималните изисквания за безопасност и опазване на здравето на работещите при използване на лични предпазни средства на работното място.

(2) Списъците на длъжностите за полагащите се лични предпазни средства, в т. ч. специално работно облекло, съгласно Наредба № 3 от 28.02.1987 г. за задължителните предварителни и периодични прегледи, се обявяват пред работниците и служителите в подразделенията на предприятието.

Чл. 66. (1) Съгласно изискванията на Наредбата за безплатното работно и униформено облекло от 20.01.2011 г. Работодателят осигурява:

1. работно облекло на длъжностите, с характеристиките и при препоръчителните срокове на износване, съгласно [Приложение № 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 Правилника за униформеното облекло на ДП НКЖИ - [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 подразделения, в съответствие със спецификата на извършваната работа и на работното място. В работата на комисиите участват представители на Синдикатите.

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

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

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

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

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

Чл. 67. (1) Работодателят застрахова всички работници и служители за застрахователен риск "Злополука".

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

Чл. 68. Работодателят приема да сключва трудови договори по чл.110 от КТ с персонала от експлоатацията, само по време на ползване платен годишен отпуск от съответният работник.

Чл. 69. (1) При нарушения и пропуски Синдикатите сигнализират Работодателя за:

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

(2) Констатираните пропуски и нарушения се обсъждат от страните, като се предприемат своевременно действия за тяхното отстраняване.

Раздел XII. Социално дело

Чл. 70. (1) За задоволяване на социалните и културните потребности на работниците и служителите, Работодателят отчислява ежегодно суми в размер не по-малко от 20 % от средствата за работна заплата.

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

1. средства за поевтиняване на храната чрез предоставяне на ваучери за храна, в размер на 60 лева 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 не по-малко от 200 лв. всеки;
4. отпускане на социални помощи.

Чл. 71. (1) Страните приемат Социална програма - [Приложение № 9](#), която се актуализира всяка календарна година.

(2) Основни направления в програмата са:

1. подобряване социалния статус на заетите;
2. социална сума срещу ползване на отпуск;

3. парични помощи;
4. медицинско обслужване и профилактика;
5. бази за спорт, отдих и туризъм;
6. столово хранене;
7. възстановяване в почивни бази;
- 8 други социални и битови потребности.

- Чл. 72.** (1) Разпоредителни действия, ипотекиране, концесии и др. с почивните бази на предприятието се предприемат след предварително уведомяване на Синдикатите и обсъждане между Страните.
- (2) Работодателят прави предложение за промяна на цените на картите за почивните бази след обсъждане от Страните по КТД.
- (3) Страните приемат разпределението на жилищата в предприятието да става по процедурата и критериите, определени в „Правила за отдаването под наем, продажбата и замяната на държавни жилища, ателиета, гаражи и паркоместа, предоставени за ползване и управление на ДП НКЖИ”, като в жилищните комисии се включват представители на Синдикатите.
- (4) Разпределението на картите за почивка в поделенията става от СС по КТД.

Чл. 73 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 предприятието във дружество за ДПО, избрано от лицето.
2. Допълнително доброволно пенсионно осигуряване по професионални схеми съгласно Споразумение - [Приложение № 10](#).

Чл. 74. (1) Работодателят осигурява:

1. На работещите – право на неограничен брой безплатни пътувания за цялата жп мрежа;
 2. На членовете на семействата – легитимации и 6 броя билети за безплатни пътувания;
 3. На децата – безплатни ученически (студентски) карти;
 4. На пенсионерите с над 23 години трудов стаж в държавния железопътен транспорт - неограничен брой безплатни пътувания за цялата жп мрежа.
- (2) На съкратените или освободени по чл.331 от КТ работници и служители се запазват личните карти за пътуване до края на годината на уволнението.
- (3) 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 като освободените поради пенсиониране.
- (4) 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 праводаващия с 10 години по-малко от изискващия се за освободените поради пенсиониране.
- (5) Работодателят поема ангажимента, при затруднение за пътуване до работното място, да осигури на работниците и служителите служебен транспорт до и от работното място.

Раздел XIII Корпоративна социална отговорност

Чл. 75 (1) Страните подпомагат развитието на корпоративна социална отговорност чрез признаване на по-висока степен социални задължения.

- (2) Работодателят поема отговорността да :
- реализира социално отговорно поведение при реструктуриране и модернизиране на предприятието и управлението, чрез ефективни форми на информиране и консултиране;
 - създава здравословен социален климат, социална сигурност на работещите и устойчива заетост, чрез инвестиционни програми в съответните направления, както и със съвместни социални инициативи, разработени с органите по заетостта и социалните партньори.
 - при промяна на Работодателя, по чл. 123 и 123а от КТ, както и при структурни промени, касаещи смяна на собствеността (приватизация) и всякакъв вид изменения на дейността, свързани със сключване на договори за концесия, наем, аренда, съвместна дейност, както и чрез съответните договори със страните контрагенти, да сключва споразумения, социални клаузи и да приема съвместни програми за запазване на персонала, неговото преквалифициране и пренасочване. Работодателят се задължава, най-малко 70 дни преди извършването на съответната промяна, да информира Синдикатите, страна по КТД, по реда на чл. 130б от КТ, както и да съгласува с тях проектите за споразумения, клаузи и програми, посочени в предходното изречение.
 - да повишава мотивираността на работещите с допълнителни материални, социални и морални стимули;
 - повишава ролята и ефективността на социалния диалог и обвързва предвижданите промени, както с интересите на предприятието, така и с тези на работещите в него;

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

Чл. 76. 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. 77. Социалните партньори работят за подобряване на качеството на трудовия живот чрез създаване на благоприятна трудова среда, отговорна комуникация, справедливост в оценката и възнаграждението, внимание към потребностите на работещия.

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

Чл. 78. Работодателят гарантира прилагането на принципа на равнопоставеност между половете по отношение на заплащането на труда, достъпа до обучения и кариерно развитие.

Чл. 79. 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. 80. Работодателят се задължава да води политика на нулева толерантност спрямо насилието на работното място в различните му проявления – физическо, психическо и сексуално.

Чл. 81. Работодателят предприема действия за повишаване на осведомеността на мениджърите, работниците и служителите чрез обучения, с цел идентифициране признаците на тормоз и насилие на работното място, и инициране на превантивни и/или корективни действия в помощ на жертвите.

Чл. 82. При проява на тормоз или насилие, Работодателят изпълнява следните действия:

1. Незабавно вътрешно разследване и безпристрастно изслушване на страните;
2. Водене на статистика;
3. Търсене на обратна информация, в случаите на насилие от трета страна;
4. Взимане на адекватни дисциплинарни мерки по отношение на извършителите, в случай, че те са работници или служители в рамките на предприятието;
5. Подкрепа на жертвата/те и при необходимост осигуряване на психологическа помощ при реинтеграцията им.

Раздел XV Задължения на страните

Чл. 83. Работодателят се задължава:

1. Да предоставя информация и обсъжда със Синдикатите, страна по КТД, предварително, преди предприемане на действия, въпросите, свързани с:
 - Извършване на структурни промени в предприятието;
 - Промени в организацията на транспортния процес, труда и управлението;
 - Проекти на вътрешни нормативни актове, свързани с дейността на предприятието, в това число разписание на длъжностите и др., които се отнасят до трудовите и осигурителните отношения.
2. Разработването и промяната на методиката за категоризация на звена и длъжности става с участието на Синдикатите.
3. Не налага дисциплинарно уволнение на синдикални членове, без съгласието на съответното синдикално ръководство в поделението.
4. Да внедри нормативи за разход на труд и материали при различните производствени и административни дейности - [Приложение № 11](#).

Чл. 84. Работодателят:

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

Чл. 85. Работодателят предоставя за безвъзмездно ползване на Синдикатите необходимите помещения, като ги съоръжава за своя сметка с офис оборудване (телефон, факс, копирна техника, компютър с достъп до Интернет и правно-информационната система, ползвана в поделението, GSM, и др.).

Чл. 86. (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 проектобюджет за разходите по ал. 1.

Чл. 87. Създадените след подписването на този КТД организации на Синдикатите се легитимират пред Работодателя във всяко поделение със следните документи:

1. Протокол от учредително събрание (конференция), подписан от учредителите;
2. Поименен списък на членовете на синдикалната организация;
3. Удостоверение за признато членство от синдикат, страна по КТД;

4. Поименен списък на членовете на синдикални ръководства, ползващи защита по чл. 333, ал. 3 от КТ.

Чл. 88. Синдикалните ръководства се задължават да уведомяват представителите на Работодателя на съответните нива за новопостъпилите синдикални членове.

Чл. 89. Работодателят приема членският внос да се събира по ведомост при наличие на писмено волеизявление на лицето – член на някой от Синдикатите.

Чл. 90. (1) Работодателят не може да уволнява, нито да променя едностранно условията по трудовия договор на членовете на синдикални ръководства, на участниците в комисиите за водене на преговори и КТД, участниците в комитетите (групите) по условията на труд и представителите по чл. 7 и чл. 7а от КТ – членове на Синдикатите, без съгласието на:

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

(2) Защитата по този член се отнася за времето, през което работникът/служителят притежава качествата по предходната алинея и 12 месеца след това.

Чл. 91. 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. 92. Работодателят се задължава да не допуска пряка или непряка дискриминация при осъществяване на трудовите права и задължения. След получаване на оплакване от работник или служител, който се смята подложен на тормоз на работното място, незабавно да извърши проверка, да предприеме мерки за прекратяване на тормоза, както и за налагане на дисциплинарно наказание. По смисъла на Закона за защита срещу дискриминацията (ЗЗД) “тормоз” е всяко нежелано поведение на основата на признаците по чл.4, ал.1 от ЗЗД, изразено физически, словесно или по друг начин, което има за цел или резултат накърняване достойнството на лицето и създаване на враждебна, обидна или застрашителна среда.

Чл. 93. Синдикатите се задължават:

1. да подкрепят действия на Работодателя, насочени към по-нататъшно развитие на дейността на предприятието;
2. да не предприемат действия, които могат да навредят на интересите на Работодателя при точно и добросъвестно изпълнение от негова страна на законовите разпоредби и договореното в този КТД;

3. да не призовават работниците и служителите към ефективни стачки, докато не се изчерпат всички възможности, предвидени в ЗУКТС за доброволно уреждане на възникналите спорове.

Чл. 94. Работодателят приема да разглежда всички внесени предложения и проекти на Синдикатите, които се отнасят до трудовите и осигурителни отношения и жизненото равнище на работниците и служителите в предприятието.

Чл. 95. 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. 96 (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 ДП НКЖИ – упълномощени представители на синдикалните формирания – страна по КТД.
2. На равнище поделения - упълномощени представители от синдикалните формирания – страна по КТД в поделението.

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

Чл. 97. (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. 98. 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;
- не намаляване на получаваното до този момент брутно трудово възнаграждение;
- прилагане на този КТД за най-малко една година;
- запазване на правата за безплатни и с намалени цени пътувания.

РАЗДЕЛ XVI. Процедура при разногласия. Контрол на КТД

Чл. 99. (1) При възникване на разногласия включително и по тълкуването и приложението на отделни клаузи от КТД, за уреждането им се спазва следната процедура:

1. Провеждане на преговори по искане на една от страните за доброволно решаване на спора.
2. Ако не се постигне решение чрез преговори, Работодателят в 7-дневен срок от заключителното заседание внася въпроса последователно в Подотрасловия и Отрасловия съвет за тристранно сътрудничество в Министерство на транспорта, информационните технологии и съобщенията (МТИТиС).
3. След изчерпване на горните възможности, всяка от страните действа по законоустановения ред.

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

Чл.100. (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.

ПРОЕКТ

ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

- § 1.** (1) „Работодател” по смисъла на този КТД и ЗУКТС е държавното предприятие НКЖИ представлявано от генералния директор.
- (2) „Трудов стаж в железопътния транспорт” е трудовият стаж, придобит в НК „БДЖ”, 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 държавния железопътен 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.
- (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, по-висока лична квалификация, нощен труд и всички онези, които се изплащат постоянно, заедно с полагащото се за съответния период основно възнаграждение и са в зависимост единствено от отработеното време.
- § 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 _____ 2018г. 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)